



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, VULNERA EL PRINCIPIO DE
TIPICIDAD Y LA MORAL LIMA. 2018-2020

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho

Autor

Rodríguez Figueroa, José Jorge

Asesor

Chavez Sanchez, Jaime Elider

ORCID: 0000-0003-2343-9457

Jurado

Espinoza Herrera, Edward

Hinojosa Uchofen, Carlos Augusto

Martinez Letona, Pedro Antonio

Lima - Perú

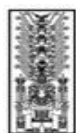
2024

Document Information

Analyzed document	1A_RODRÍGUEZ FIGUEROA JOSÉ JORGE_DERECHO_DOCTORADO_2021.Docx (D119749790)
Submitted	2021-11-24 16:03:00 UTC+01:00
Submitted by	Johnny
Submitter email	jastete@unfv.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	jastete.unfv@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/ Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 2
SA	CAMA_APARICIO_CESAR_BENITO.docx Document CAMA_APARICIO_CESAR_BENITO.docx (D43137410)	 1
W	URL: https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/despido Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 1
W	URL: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/500/SANTA%20CRUZ%20BECE%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1 Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 1
W	URL: https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional-1550981-1/ Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 4
W	URL: http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/574/SANCHEZ-APAZA-1-Trabajo-An%C3%A1lisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19847/Garc%C3%ADa_AJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 6
W	URL: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-11-24 16:08:00	 1
SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 1A_Gave_Maldonado_Juan_Ruvi_Doctorado_2019.docx.docx Document 1A_Gave_Maldonado_Juan_Ruvi_Doctorado_2019.docx.docx (D61184383) Submitted by: repositorio.vrin@unfv.edu.pe Receiver: repositorio.vrin.unfv@analysis.arkund.com	 4



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, VULNERA EL PRINCIPIO DE TIPICIDAD

Y LA MORAL LIMA. 2018-2020

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho

Autor:

Rodríguez Figueroa, José Jorge

Asesor:

Chavez Sanchez, Jaime Elider

(ORCID: 0000-0003-2343-9457)

Jurado:

Espinoza Herrera, Edward

Hinojosa Uchofen, Carlos Augusto

Martinez Letona, Pedro Antonio

Lima – Perú

2024

Dr. Rodríguez Figueroa José Jorge

Luego de haber adquirido experiencia mediante el dictado de la cátedra en las diferentes Universidades públicas y privadas, y a la par haber seguido preparando como es haber estudiado temas jurídicos doctrinarios que tiene relación con la gestión de las Instituciones, para que logren sus objetivos con valores éticos y morales.

Dr. Rodríguez Figueroa José Jorge

Agradezco a Dios en primer lugar por haberme permitido tener a mis cinco Hijos que son fruto de mi inspiración para seguir viviendo y desde mi trinchera del conocimiento socializar con la actual y futura generación de estudiantes del Perú y del Mundo sobre la importancia que tiene la Investigación Científica basado en datos reales y objetivos, frente a conflictos de toda índole se debe solucionar los grandes problemas tales como; la Pobreza la Migración, la Contaminación del Medio Ambiente, el Hambre la escasez del Agua, debe prevalecer siempre la igualdad como bandera humana.

ÍNDICE

RESUMEN.....	IX
ABSTRAC.....	X
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Descripción del Problema	19
1.3 Formulación del Problema	23
- <i>Problema General</i>	23
- <i>Problemas Específicos</i>	24
1.4 Antecedentes	24
- <i>Antecedentes Internacionales</i>	24
- <i>Investigaciones Nacionales</i>	32
1.5 Justificación de la Investigación	35
1.6 Limitación de la Investigación.....	38
1.7 Objetivo de la Investigación	39
- <i>Objetivo General</i>	39
- <i>Objetivos Específicos</i>	39
1.8 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	40
- <i>Hipótesis General</i>	40
- <i>Hipótesis Específica</i>	40
II. MARCO TEÓRICO	41
III. MÉTODO	101
3.1. Tipo de Investigación.....	101
3.2. Población y Muestra	102

3.3.	Operacionalización de Variables	103
3.4.	Instrumentos.....	104
3.5.	Procedimientos.....	105
3.6.	Análisis de los Datos.....	106
3.7.	Consideraciones Éticas	106
IV.	RESULTADOS	107
V.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	121
VI.	CONCLUSIONES.....	130
VII.	RECOMENDACIONES	133
VIII.	REFERENCIAS.....	135
IX.	ANEXOS.....	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Valores del modelo sobre DLFI.....</i>	85
Tabla 2	<i>Simulación del Modelo Econométrico</i>	86
Tabla 3	<i>Encuesta del Modelo Econométrico</i>	87
Tabla 4	<i>Estadísticas de fiabilidad.....</i>	90
Tabla 5	<i>Variables entradas/eliminadas</i>	91
Tabla 6	<i>ANOVA.....</i>	91
Tabla 7	<i>Coeficientes.....</i>	91
Tabla 8	<i>De Niveles</i>	93
Tabla 9	<i>Operacionalización de variables</i>	103
Tabla 10	<i>Frecuencia Descriptiva: 1-¿Las Sentencias emitidas por el T.C. por despido Incausado ratifica la Vulneración del Principio de Tipicidad que no está la norma?</i>	107
Tabla 11	<i>¿Es cierto que el despido Laboral, encausado pese a ser atípico los empleadores continúan desconociendo?</i>	108
Tabla 12	<i>¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Artificio Falso?.....</i>	109
Tabla 13	<i>¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Inexistente es un Invento de cosas No reales?</i>	110
Tabla 14	<i>-¿El despido Fraudulento e Incausado considera el principio de tipicidad constitucional?</i>	111
Tabla 15	<i>19-¿El despido Fraudulento e Incausado, para reconocer el monto por Daños causados los Jueces utilizan diversos criterios Doctrinarios?</i>	112

Tabla 16	<i>29-¿El despido Fraudulento e Incausado, es indemnizado, conforme el Artículo 34, del DL. 728 por no cumplir con ser despedido por conducta y capacidad?</i>	113
Tabla 17	<i>30-¿El despido Fraudulento e Incausado atenta contra el Artículo 2 inciso 1 de la Constitución contra la moral en agravio del trabajador ?</i>	114
Tabla 18	<i>Prueba de normalidad</i>	115
Tabla 19	<i>Resumen de procesamiento de casos</i>	116
Tabla 20	<i>Estadísticas de fiabilidad.....</i>	116
Tabla 21	<i>Comprobación de la Hipótesis General</i>	117
Tabla 22	<i>Hipótesis Especifica- Tipicidad</i>	118
Tabla 23	<i>Resumen del modelo de la Hipótesis Especifica- Tipicidad</i>	118
Tabla 24	<i>Correlación de la hipótesis Especifica-derecho a la moral</i>	119
Tabla 25	<i>Correlación de hipótesis Especifica-derecho a Indemnización.....</i>	119
Tabla 26	<i>Tabla de Niveles.....</i>	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>El Despido Laboral, debe ser analizado bajo las diversas formas del Derecho</i>	66
Figura 2	<i>Modelo Funcional Tradicional</i>	81
Figura 3	<i>Modelo Econométrico</i>	84
Figura 4	<i>Simulación del modelo de ponderación</i>	94
Figura 5	<i>Frecuencia Descriptiva: 1-¿Las Sentencias emitidas por el T.C. por despido Incausado ratifica la Vulneración del Principio de Tipicidad que no está la norma?</i>	107
Figura 6	<i>¿Es cierto que el despido Laboral, encausado pese a ser atípico los empleadores continúan desconociendo?</i>	108
Figura 7	<i>¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Artificio Falso?.....</i>	109
Figura 8	<i>¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Inexistente</i>	110
Figura 9	<i>¿El despido Fraudulento e Incausado considera el principio de tipicidad constitucional?</i>	111
Figura 10	<i>¿El despido Fraudulento e Incausado, para reconocer el monto por Daños causados los Jueces utilizan diversos criterios Doctrinarios?</i>	112
Figura 11	<i>¿El despido Fraudulento e Incausado, es indemnizado, conforme el Artículo 34, del DL. 728 por no cumplir con ser despido por conducta y capacidad?</i>	113
Figura 12	<i>¿El despido Fraudulento e Incausado atenta contra el Artículo 2 inciso 1 de la Constitución contra la moral en agravio del trabajador ?</i>	114
Figura 13	<i>Simulación de Modelo de ponderación.....</i>	134

RESUMEN

El **objetivo** de la presente investigación es comparar, verificar numéricamente cómo se vulnera los Derechos Constitucionales, Principio de Tipicidad, Derecho a la Moral e indemnización, por el despido laboral incausado y fraudulento. La Constitución en su artículo 27 señala el rol protector que tiene el Estado Peruano a los trabajadores, ratificado por la ley en forma específica (Ley 29497-2012), sin embargo, los empleadores en forma irresponsable continúan vulnerando los derechos laborales. Lo cual requiere un análisis jurídico, sociológico, científico del derecho, para que se declare Nulo y se reconozca todos los derechos y beneficios. La **metodología** desarrollada respecto al tipo de investigación es teórica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método deductivo, se ha utilizado técnicas e instrumentos idóneos como la observación, análisis documental y encuestas para obtener la información, lo cual ha permitido obtener evidenciadas cuantitativas suficientes de las variables para realizar un análisis jurídico sobre los datos e información obtenida en forma objetiva. Los **resultados** que efectivamente los datos numéricos señalan el comportamiento de la Variable dependiente esta influenciado por la Variable Independiente, **conclusiones** que se ha obtenido una correlación de 0.946 lo cual significa alta significancia, lo cual implica que DLFI, vulneran derechos constitucionales señalados en el artículo segundo, despedidos de su centro de trabajo por parte de los empleadores. Frente a este conflicto laboral comprobado, se debe recurrir a la teoría de la ponderación, sostenida por Luigi Ferrajoli, Manuel Atienza y Robert Alexius.

Palabras claves: incausado, fraudulento, atípico, moral, despido laboral, indemnización.

ABSTRACT

The purpose of this research is to compare and verify numerically how Constitutional Rights, the Principle of Typicality, the Right to Moral Rights and compensation are violated by unjustified and fraudulent dismissal from employment. Article 27 of the Constitution indicates the protective role of the Peruvian State for workers, specifically ratified by law (Law 29497-2012), however, employers irresponsibly continue to violate labor rights. Which requires a legal, sociological, scientific analysis of the law, so that it is declared Null and Void and all rights and benefits are recognized. The methodology developed with respect to the type of research is theoretical, with quantitative approach, non-experimental design, deductive method, techniques and suitable instruments such as observation, documentary analysis and surveys have been used to obtain the information, which has allowed obtaining sufficient quantitative evidence of the variables to carry out a legal analysis on the data and information obtained in an objective way. The results that the numerical data effectively indicate the behavior of the Dependent Variable is influenced by the Independent Variable. The findings show a correlation of 0.946, which means high significance, implying that DLFIs, who are dismissed from their workplaces by their employers, violate the constitutional rights set forth in Article 2. Faced with this proven labor conflict, it is necessary to resort to the theory of weighting, sustained by Luigi Ferrajoli, Manuel Atienza and Robert Alexius.

Keywords: unjustified, fraudulent, atypical, moral, labor dismissal, indemnity.

RIEPILOGO

Obiettivo della presente indagine è quello di confrontare e verificare numericamente come i Diritti Costituzionali, il Principio di Tipicità, il Diritto alla Morale e il risarcimento vengono violati a causa di licenziamento ingiustificato e fraudolento. La Costituzione nel suo articolo 27 sottolinea il ruolo protettivo che lo Stato peruviano ha nei confronti dei lavoratori, espressamente sancito dalla legge (Legge 29497-2012), tuttavia, i datori di lavoro continuano irresponsabilmente a violare i diritti dei lavoratori. Il che richiede un'analisi giuridica, sociologica, scientifica della legge, affinché venga dichiarata Nulla e siano riconosciuti tutti i diritti e i benefici. La metodologia sviluppata per quanto riguarda il tipo di ricerca è teorica, con un approccio quantitativo, progettazione non sperimentale, metodo deduttivo, per ottenere informazioni sono state utilizzate tecniche e strumenti adeguati come l'osservazione, l'analisi documentale e le indagini, che hanno permesso di ottenere informazioni sufficienti evidenza quantitativa delle variabili per effettuare un'analisi giuridica sui dati e sulle informazioni ottenute in modo oggettivo. I risultati che i dati numerici indicano effettivamente il comportamento della variabile dipendente sono influenzati dalla variabile indipendente. conclusioni che è stata ottenuta una correlazione di 0,946, il che significa alta significatività, il che implica che DLFI, viola i diritti costituzionali indicati nel secondo articolo, licenziato dal posto di lavoro dai datori di lavoro. Di fronte a questo comprovato conflitto di lavoro, dobbiamo ricorrere alla teoria della ponderazione, sostenuta da Luigi Ferrajoli, Manuel Atienza e Robert Alexius.

Parole chiave: ingiustificato, fraudolento, atipico, morale, licenziamento, risarcimento..

RESUMO

O objetivo desta investigação é comparar e verificar numericamente como os Direitos Constitucionais, o Princípio da Tipicidade, o Direito à Moral e a indenização são violados por demissão sem justa causa e fraudulenta. A Constituição em seu artigo 27 aponta o papel protetor que o Estado peruano tem para os trabalhadores, especificamente ratificado por lei (Lei 29.497-2012), porém, os empregadores continuam a violar irresponsavelmente os direitos trabalhistas. O que exige uma análise jurídica, sociológica, científica da lei, para que esta seja declarada Nula e todos os direitos e benefícios sejam reconhecidos. A metodologia desenvolvida quanto ao tipo de pesquisa é teórica, com abordagem quantitativa, desenho não experimental, método dedutivo, foram utilizadas técnicas e instrumentos adequados como observação, análise documental e levantamentos para obter informações, o que nos permitiu obter informações suficientes. evidências quantitativas das variáveis para realizar uma análise jurídica sobre os dados e informações obtidas de forma objetiva. Os resultados de que os dados numéricos realmente indicam o comportamento da variável dependente são influenciados pela variável independente. conclui que foi obtida uma correlação de 0,946, o que significa alta significância, o que implica que o DLFI, viola direitos constitucionais indicados no artigo segundo, demitido do local de trabalho pelos empregadores. Perante este comprovado conflito laboral, devemos recorrer à teoria da ponderação, apoiada por Luigi Ferrajoli, Manuel Atienza e Robert Alexius.

Palavras-chave: injustificado, fraudulento, atípico, moral, demissão, indenizaã

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está relacionada el despido laboral Fraudulento y el despido Incausado, más adelante DLIF, que no está expresamente señalado en la (DS- 003-97-TR. TUO del DL. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), más adelante DS- 003-97-TR, que vulnera los derechos Constitucionales, más adelante VDC, como es la Principio de la Tipicidad y el Derecho de la Moral, más adelante VPTDM teniendo como remedio la Ley procesal laboral 29497 para hacer valer sus derechos laborales ante jueces especializados y no jueces constitucionales, para lograr la reposición, lo cual implica que dichos derechos han sido desde ya vulnerados, VPTDM de la persona que se ve reflejado en los daños a los trabajadores causados desde el momento del despido.

El despido laboral en el Perú, más adelante DLP son diversas formas, legales o ilegales justas e injustas a tal punto que el empleador ha creado una forma práctica, el denominado DLFI, que no expresamente señalado nuestro código laboral el (DS- 003-97-TR), es una forma jurídica contemplado por EL Tribunal Constitucional, más adelante TC , luego los Magistrados en las abundantes Jurisprudencias desde el año 2002, los mismos que han sido analizados Jurídicamente por jueces especializados y mediante los Acuerdos Plenarios desde el año 2000, 2008, 2012, 2018 respectivamente. Inicialmente al amparo de la ley procesal laboral 26636, los jueces no están autorizados para reponer a los trabajadores que han sido DLFI y a partir de la nueva (Ley laboral 29497-2012), los jueces especializados son los encargados de disponer dicha reposición. Luego de haber transcurrido más de seis o siete años en un proceso ordinario el trabajador, hasta llegar al Tribunal Constitucional, quienes en última instancia han determinado la vulneración de los derechos constitucionales antes descritos, porque justamente tampoco está señalado el proceso a seguir y los tiempos para la formulación de la demanda

adecuando la misma hasta por un periodo de 10 años la caducidad, luego plazo de la misma que dentro de los 60 días, con las modificaciones y acuerdos plenarios.

El empleador en forma unilateral, termina despidiendo al trabajador, basado en una supuesta verdad legal, sustentado en una presumida causa justa señalado la ley D.L. 728, sin embargo esto no sucede así, porque al no configurarse estos requisitos existe DLFI vulnerando de esta manera los derechos de la moral y el principio de la tipicidad más adelante VDMPT señalados desde el punto de vista constitucional con mucha mayor razón el principio de Tipicidad, más adelante PT esto implica que la verdad jurídica es diferente a la verdad real, porque estamos bajo la figura de un despido injustificado. Por lo que el TC recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC, desarrollando esta premisa, en el primer párrafo del artículo 34 del Texto Único entre Telefónica del Perú S.A. en contra de los trabajadores de FETRATEL, a la fecha, está considerando en sus sentencias al DLFI, sin embargo, al realizar un análisis de la norma específica no está en la ley dicho despido por lo tanto es Atípico quedando a criterio de los jueces, en las demandas, mencionar dicha sentencia vinculante o apartarse si así lo creen necesario, los magistrados.

Conforme se ha establecido en Acuerdo Plenario VII, se ha señalado si el trabajador sufre DLFI entonces estamos frente a un despido Nulo el mismo que está indicado (Artículo 40 del DS- 003-97-TR), donde señala que una vez que se declara la demanda admitida y luego judicialmente se reconoce como despido Nulo, en dicho extremo se debe proceder a su reposición y reconocer los sueldos dejados de percibir de la misma manera se debe reconocer los aportes previsionales y además los intereses que corresponde, es un punto a considerar por parte de los magistrados, sin embargo, como el DLFI al no estar considerado en la Norma sustantiva, no es posible aplicarlo. Respecto a los acuerdos plenarios, analizados, son los que de alguna permiten tener un mismo criterio al momento de resolver, pero en la realidad No se está cumpliendo por parte de los Jueces, quienes sostienen que, al no tener la norma específica,

se apartan de los acuerdos con la debida motivación, dando lugar a que los trabajadores despedidos recurran, ante las instancias respectivas TC. Los acuerdos Plenarios más adelante AP señalan que en forma excepcional, al ser vulnerado un derecho constitucional del trabajador, por el DLFI, debe ampararse en el (artículo 29 de la NLPL), para declararlo Nulo y adecuarse al artículo 40 de la misma ley, para todo le sea favorable. (Puntiano, 2018)

La importancia de la presente investigación para el mundo jurídico, radica en que se debe eliminar el DLFI ya sea por vulnerar derechos fundamentales o constitucionales por vacío de la norma en perjuicio de los trabajadores y de la sociedad, siendo el Derecho laboral la especialidad que tiene por función regular dichos acontecimientos sociales. En ese orden de ideas la presente investigación tiene como objetivo realizar un análisis del DLFI, que se encuentra evidenciado en las sentencias del TC, en temas laborales, que tienen como estructura las siguientes partes: Capítulo I-Que, ha identificado el problema real, basado en la técnica conocida como diagrama de Ishikawa, que no obedece a las posturas clásicas y contemporáneas de la investigación científica, por tanto el problema es la vulneración de los derechos constitucionales más adelante VDC, reúne las exigencias metodológicas desde el punto de vista científico, Cap. II-Marco Teórico que sustenta el estudio sobre la vulneración de los derechos constitucionales y fundamentales por el DLFI, Cap. III-Metodología que es vital importancia para diseñar una estrategia y obtener la información en forma objetiva, para ser analizado e interpretado como lo señala en obra Interpretar y Argumentar, del trabajo desarrollado por Ricardo Guastini donde señala que (Sesma, 2016)

1.1 Planteamiento del Problema

La presente investigación está relacionada a la vulneración de los derechos constitucionales al despido de los trabajadores, bajos dos formas, DLFI, situación real que va a permitir determinar porque las normas del modelo del derecho positivo jurídico son limitativas, al momento de emitir las sentencias los magistrados, las mismas que vulneran el

derecho al Trabajo, pese a señalar que la protección laboral en la propia (Constitución Política del Perú, en su artículo 22), el rol del Estado es fomentar el empleo bajo sus diferentes modalidades, de igual manera el artículo 24 señala que todo trabajo debe ser remunerado, porque es normal que la persona que desarrolla una determinada actividad que implica esfuerzo, mental o físico debe ser retribuido o reconocido económicamente, situación real en la cual los trabajadores del Perú se encuentran en una inestabilidad laboral, que no les permite ser competitivos, productivos, pese a la protección idealista que indica nuestra constitución.

De la misma manera el artículo 27 de la Constitución es el tema de fondo que se va a desarrollar en la presente investigación, es el despido en forma arbitraria y específicamente bajo la figura del DLFI, en términos constitucionales, existe una seguridad, protección, aceptación, expresa por parte del estado, siendo contradictorio el actuar de los empleadores que deciden en forma unipersonal el despido, que implica expulsar, separar, licenciar, echar, eliminar a un trabajador, de su centro de trabajo sin considerar que de manera clara y precisa el (DS- 003-97-TR), en relación a la Ley, es necesario analizar los artículos; 29, señala las formas de despido justificados para ser reconocidos por el empleador y los trabajadores, ratificado por el Artículo 34, que señala cuando se reconoce al DLFI, de igual forma en el Artículo 55 señala que todo trabajador debe ser despedido por causa justa, la misma que debe estar contemplada en la ley laboral o colateral, pero no existe dicha modalidad de despido, asimismo el artículo 29, ha señalado las formas y modalidades, pero no se encuentra expresado señalado el DLFI. En ese mismo orden de ideas la Ley 29497 nueva ley procesal laboral en su Artículo 2.2 señala que el Juez puede reponer a un trabajador DLFI, que es a partir del año 2012, dejando un vacío legal en cuanto a los años anteriores en que se han presentado miles de trabajadores, análisis que debe ser desarrollado en otras investigaciones sobre el particular.

Respecto al trabajo de los jueces frente al DLFI conocen perfectamente que los trabajadores están siendo vulnerado sus derechos constitucionales, por lo que, frente a las

normas, como la Ley 76626 de intermediación laboral, de igual forma la Ley 29245 de tercerización laboral, la Ley 28518 de la modalidad de formación laboral, así como el, (DS-001-16-TR), relacionado a los contratos de tiempo parcial. Todos estos despidos que son denominados fraudulentos, luego de un largo proceso contra los empleadores, en base a Derechos Constitucionales terminan siendo repuestos en sus puestos de trabajo, luego de 4, 5, 7, 8 o más años. Por ello a partir del año 2012, cambia el papel de los juzgados constitucionales, y se traslada los procesos por DLFÍ a los juzgados laborales especializados, (Ley 29497), analizado líneas arriba, se presentaron ciertos vacíos legales en cuanto a la prescripción, a la caducidad y tiempo de presentación de la demanda luego de la fecha de los hechos del despido, pero que desde ya fueron vulnerados los derechos constitucionales como es: el principio de tipicidad el daño moral que son Derechos Constitucionales, como el principio de tipicidad considerado en su Artículo 2º, inciso 24, literal d), nadie puede ser sancionado cuando al momento de ser sancionado no existe la norma en forma expresa, de la misma forma el daño moral, regulado igualmente en la Constitución en su Artículo 2 inciso 1-Drecho a su Integridad Moral.

Dicha desprotección laboral, se presenta porque las normas específicas o especiales son limitadas para poder evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores, que son generalmente en forma automática, el despido, que consiste, el no permitir ingresar a su centro de trabajo lo cual es una impresión fuerte, que ocasiona daños a la persona como ir contra la dignidad, la moral, que es un derecho fundamental reconocido por la (Constitución Artículo 2 inciso 1). Es necesario verificar el daño que se causa con un trabajador despedido, frente a la estabilidad laboral que goza y le compete al Estado hacer efectivo, es decir un trabajador está protegido sumado a la función sino a la remuneración, es decir el presente problema se profundizará bajo el aspecto laboral y la dignidad del ser humano, como así lo señala la Biblia Génesis III-19 , “comerás con el sudor de tu frente” no se adecuan a la norma, de igual forma

dicho derecho es ratificado por la OEA en su artículo 28, señala que las personas con el trabajo tienen derecho al bienestar a su desarrollo siempre y cuando sea en libertad, dignidad, y seguridad económica, del mismo modo por la OIT en su Convenio 158 (Organización Internacional Del Trabajo [OIT], 1982), que señala todo persona tiene derecho de la misma manera nuestro ordenamiento en forma específica de la Ley.

Desde el punto de vista epistemológico el DLFI, conforme a lo indicado por los metodólogos, en investigación científica cuantitativa y cualitativa, coinciden en señalar que un problema científico, es cuando reúne las características como es; un faltante, carencia, un vacío legal, abundancia, vulneración de los derechos constitucionales como es el presente problema, tamizado con el método de Ishikawa, desarrollado líneas arriba, con que pese a las diversas formas de solucionar el presente problema, no alcanzaron no lograron solucionarlo por tanto persiste dicha contrariedad que afecta a la sociedad, como precisan: Caballero (2014), Tafur (2015), Vargas (2007), Sampieri (2014), Bunge (2004), Ramón (2018) y el recurrente en condición de Renacyt, por lo que se cumple con dicho requisito científico metodológico o el constructo del fenómeno.

En base a los detalles señalados líneas arriba, es necesario plantearnos varias interrogantes; ¿Por qué, la norma es limitada y no permite solucionar los DLFI?, ¿Por qué, existen diversas interpretaciones a la ley para un mismo hecho del DLFI? que, les permite tener más de una opinión o interpretación jurídica, frente a un mismo caso basado en el principio de la primacía de la realidad ¿porque se está dejando en un estado de indefensión vulnerando derechos Constitucionales de los trabajadores por DLFI? ¿Porque debemos seguir permitiendo que el empleador en forma arbitraria, proceda al DLFI? ¿Por qué, pese a la indicación de la ley 29497 y los acuerdos plenarios laborales, atentan contra la Moral, derecho a la indemnización el trabajador despedido? ¿Por qué se debe permitir que se esté vulnerando el Derecho al honor y dignidad del trabajador?, además ¿porque el Estado permite que los empleadores sigan

Abusando en forma arbitraria, con los DLFI? ¿Por qué no se le considera al DLFI como acto lícito que debe ser sancionado penalmente contra los empleadores?, es cierto que los operadores de justicia conocen perfectamente que el DLFI, son Atípicos por tanto ilegales, en esa conducta ilegal debe ser sancionado penalmente por ser inconstitucional, por vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2 Descripción del Problema

El despido laboral desde una mirada **Internacional** es necesario describir que existen diversas posturas, en su mayoría basado en el derecho positivo, a tal punto que se puede señalar que los Jueces participantes en cada País están basados en su código laboral para poder decidir en las sentencias, como así queda evidenciado el DL que tienen diferentes nombres al DL como impropio en España, de la misma manera en México se le denomina al DL Injusto lo mismo sucede en Colombia a diferencia de Argentina que se le denomina DL directo cuando esta como Injusto, en Italia el DL a los empresarios se les dificulta despedir a sus trabajadores, porque solo se ejecuta luego de estar debidamente comprobado por causas económicas justificadas o justificado, disciplinarias o una guista causa, en Estados Unidos sobre el DL el empleador puede despedir en cualquier momento a su trabajador porque no existe leyes que exija el pre aviso y es conocido por los propios trabajadores. Situación del DL, ha sido analizado jurídicamente cuales son los países que tienen mayor protección en el aspecto laboral, en cuanto al DL, se considera que en Italia es, uno de los países que más protege a sus trabajadores luego Alemania. Mientras que, en los EEUU, existe la libertad contractual se ponen de acuerdo ambas partes contratantes y procede al despido conciliado. Igualmente, la experiencia laboral de Suecia, es otra de las formas como la persona que pierde trabajo el 90% vuelve a conseguir de inmediato, por tener una política de pre aviso de un mes y sin trabajar percibe su remuneración. En el Perú la carta de pre aviso es de 6 días y luego procede el despido laboral con o sin la respuesta, lo cual debe ser analizado jurídicamente.

Desde el punto de vista **regional y nacional** como sucede en Chile los DL son debidamente justificados y si es por falta del trabajador en el certificado de trabajo se consigna dicho motivo, lo cual le imposibilita de conseguir trabajo en otra institución, esto implica que existe una cultura tanto del trabajador como del empresario y procede la indemnización siempre y cuando sea injusta el despido, el DL por temas de moral no son indemnizados por ser causales justificados, porque se respeta el contrato firmado por las partes puede ser despedido por ir con la vestimenta que está prohibido, procede el despido laboral, como así lo señala su código de trabajo.

Mientras que el DL en Argentina si la causa no es justa del DL el trabajador tiene derecho a una indemnización para lo cual se debe calcular la última remuneración que es la más alta en términos económicos, de la misma manera el Decreto 34/2019 ha determinado que, en caso de despido sin justa causa, el empleado tiene derecho al doble de la indemnización, por efectos de la pandemia los trabajadores tienen protección laboral.

En Uruguay de la misma manera cuando existe un despido laboral injusto como lo señala la Ley 12.597 en su artículo 10.- señala que en el mundo laboral las personas que son despedidos de su centro de trabajo, basado en su conducta, en estos casos no se le debe reconocer ningún pago o indemnización, sin embargo, el empresario está en la obligación de tener las pruebas del comportamiento de la conducta del trabajador, como ocurre en todas las normas laborales del Perú y del mundo, que se debe probar la falta del trabajador. Uruguay tiene una particularidad porque su ley laboral no ha considerado al despido laboral, no se ha considerado en ninguna norma laboral de Uruguay por ello en casos de DL se le denomina abusivo, en estos casos el empleador tiene una sanción económica por orden judicial, pero puede ser eximido de dicho pago si se demuestra lo contrario.

Safont (2021) la situación laboral en España respecto al efecto del Covid19, ha traído como consecuencia que las empresas se encuentren en una situación difícil desde el punto de

vista económico y financiero dando lugar a la suspensión de trabajo que es una forma justa conforme el artículo 47-ET, de DL sin embargo, hablamos de crisis económica, como la que se inició el año 2008 y se agravo el 2020 y 2021, justamente obedece a los despidos laborales ya sea por la crisis luego por la tecnología instaurada en las empresas y por ultimo por la pandemia, siendo el despido laboral en España Justificado. En Italia y Alemania los DL son debidamente justificados, las leyes son proteccionistas a los trabajadores, al extremo que, frente a la existencia de dudas a favor de los trabajadores, se aplica el principio de pro-operario. Italia es uno de los pocos países que no se vulneran los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo señala su artículo 35 para proteger en todas sus formas. Sin embargo, en el Perú, como se puede evidenciar en las Jurisprudencias a través de las sentencias del TC y en los Acuerdos Plenarios, se han pronunciado que se vulneran derechos laborales Constitucionales, como es el principio de la tipicidad, el derecho a la moral y a una indemnización al trabajador despedido de su centro de trabajo.

En toda investigación científica, es necesario describir y tener claro ciertos elementos, que permita formular el problema, de la misma manera delimita el tema, desde el punto de vista temporal geográfico y temático, con dicho sustento es necesario observar los acontecimientos que se presenta en la realidad, por lo que en la presente investigación, se ha identificado, que no existe una ley expresamente detallada, sobre la forma y circunstancias, del despido laboral las causales, siendo las consecuencias jurídicas constitucionales por el DLFI, la VDCPTDM, por el cual los empleadores deben reconocer, sin embargo frente a la existencia del vacío legal en la norma específica del (DS- 003-97-TR), y pese a ser un derecho constitucional como es el principio de tipicidad y el derecho a la moral del cual se está vulnerando.

Sin embargo, en las sentencias emitidas por parte de los magistrados con la especialidad en temas laborales, desde el año 2001, han transcurrido aproximadamente 24 años y no ha sido incluido en la ley laboral (DS- 003-97-TR), en forma específica el DLIF. Todo ello porque

existe una disposición procesal laboral donde el juez basado en la potestad que tiene, cuando se enfrenta a un DIF, ante esta situación real laboral, la estabilidad laboral constitucional no se está cumpliendo, así como las internacionales, respecto a la estabilidad laboral, en consecuencia se ha descrito **el fenómeno**: el despido laboral en sus dos formas no está expresamente señalado en la norma (DS- 003-97-TR), asimismo vulnera derechos que están consagrados en la Constitución del Perú en su Artículo 139, reconocido además por la OEA y por OIT.

El DLFI vulnera el principio de tipicidad, señalado en el (Exp.197-2010-PA-TC-Moquegua), donde indica que las conductas son sancionadas siempre y cuando esté expresamente señalada en la norma, de lo contrario es inconstitucional o atípica y la tipicidad es una vulneración a los derechos consagrados en la Constitución como lo señala en su Artículo 2 en el inciso 24 y señalado en el literal d) donde precisa que ninguna persona puede ser sancionado si la norma al momentos de realizar los actos no está indicado la conducta y su sanción, por lo tanto en el DLFI es Atípico por No estar en nuestras normas peruanas.

Respecto al trabajo de Corrales y Acevedo (2017), han realizado una investigación relacionado al trabajador que ha sido despedido laboral el mismo que sufre de inmediato un daño moral por una acción inconstitucional por parte del empleador, estudio que se ha centrado en la valoración del daño causado desde el punto de vista de matrices y baremos lo cual a la fecha existe una diversidad de criterios para estimar la valoración que en la mayoría de los casos son insuficientes, siendo el daño a la persona en forma integral físico, psíquico, social, económico moral, estudio analizado desde el enfoque cuantitativo y cualitativo, que concluye dando las pautas y criterios para poder cuantificar e indemnizar el daño causado al trabajador despedido, supletoriamente se recurre al (Artículo 2332 del C.C) y la equidad entre el daño y el monto determinado.

La presente investigación, es pertinente porque los resultados de las sentencias emitidas por los magistrados, para un mismo hecho real, existe diferente interpretación, dejando en un estado de indefensión a los trabajadores, lo que interesa es determinar ¿cuáles son las causas, porque el derecho positivo jurídico ha limitado, ha paramentado a las mentes de los jueces, para proceder al despido, sin la debida tipificación?, quienes, en última son los que aplican la norma, en las sentencias. Todo ello nos lleva a formularnos ciertas interrogantes, tales como ¿Cuáles son las causas por las cuales los jueces solo se basan en la norma o solo en la Ley en forma limitada y no aplican la Constitución al momento de resolver en su sentencias?, ¿Cómo el despido laboral, que se materializa en las sentencias, vulnera a los derechos de los trabajadores en casos laborales por DLFÍ que no están debidamente considerados en la ley? de igual manera se puede señalar ¿Por qué se sigue VDM, de los trabajadores, pese a conocer que los derechos laborales son irrenunciables?, de la misma forma ¿porque los magistrados, solo se limitan en la norma y no amplían en sus sentencias en forma sustancial; la doctrina, la sociología del derecho, filosofía del derecho y las ciencias jurídicas, de la misma manera considerar la costumbre y la jurisprudencia, los acuerdos plenarios?, porque seguimos creyendo en el principio de discrecionalidad, que tanto daño produce a la sociedad, Además ¿porque en la actualidad los jueces, no acuerdan que los plenarios sean de estricto cumplimiento, en casos laborales, por ser derechos constitucionales, humanos, fundamentales e irrenunciables? y por último ¿Por qué la formación de los jueces no les permite realizar una ponderación de los derechos laborales cuando se presenta conflictos entre la norma y los principios? Como lo señala Robert Alexis y Luigi Ferrajoli Manuel Atienza, mediante la teoría de la ponderación.

1.3 Formulación del Problema

- Problema General

¿En qué medida el despido laboral incausado y fraudulento influye en la vulneración del principio de tipicidad y derecho a la moral, Lima 2018-2020?

- Problemas Específicos

¿Porque el despido laboral incausado-fraudulento influye en la vulneración del principio de tipicidad, Lima 2018-2020?

¿Como el despido laboral incausado-fraudulento, vulnera el derecho a la moral, Lima 2018-2020?

¿A qué se debe que el despido laboral incausado-fraudulento debe ser reconocido una Indemnización, Lima 2018-2020?

1.4 Antecedentes

Según Namakforoosh (2000) en su libro señala que el análisis de antecedentes es una segunda actividad que necesita llevarse a cabo durante la sustentación del problema que vulnera derechos al principio de la tipicidad y el derecho a la moral y una indemnización por el DLFI por acción arbitraria del empleador para lo cual se ha considerado Antecedentes como tesis, expedientes, artículos, conferencias de especialistas, declaraciones de abogados en materia laboral y los acuerdos plenarios que se han analizado los antecedentes nacionales e internacionales e tales como:

- Antecedentes Internacionales

Mujaba y Senathip (2020) los despidos y la reducción de personal FL, USA, en el presente estudio de investigación sobre el despido laboral en los Estados Unidos es un tema que no es nuevo lo cual implica que su experiencia les ha permitido conocer la realidad de las empresas como por ejemplo General Motors, ha tenido que despedir a sus trabajadores porque está justificado la situación real de las empresas es decir por temas de tecnologías recesión económica, costos elevados de los productos, en estas situación los trabajadores si bien es cierto se quedan sin trabajo esto implica perjudicar a sus familias, sin embargo los despidos son calificados como deficiencia en la gestión de las empresas.

Las políticas de despido se ha debido a reducción de costos de los recursos humanos, denominado reorganización o reestructuración como así lo ha señalado Kokemuller en el año 2017, que califica al despido laboral como reducción de personal, reingeniería, reestructuración que son requisitos para mejorar la productividad y no caer en la quiebra, en consecuencia el común denominador los americanos los califican al DL como una forma de supervivencia, competitividad de las empresas, la particularidad es que tanto los directivos gerentes y el personal de planta se involucran a tal punto que en esas situaciones se puede ver mucho más claras las dificultades y aportar para lograr innovarse y buscar un beneficio en conjunto, por lo tanto los DL son consensuados y se llegan a un despido laboral cuando el trabajador comete alguna falta grave estipulado en su reglamento interno, está justificado.

Gonzales y Cepeda (2020) en su tesis del despido laboral de la Universidad Autónoma Tamaulipas de México, señalan que se ha convertido en una situación de violencia y se cometen un conjunto de delitos en agravio de los trabajadores con mayor frecuencia en los empleados de prensa pasando del despido laboral a un conjunto de actos de violencia, siendo las condiciones de trabajo las peores y las remuneraciones de los periodistas son imposibles de vivir dignamente todo ello debido a la práctica empresarial que se ven comprometidos con ciertas empresas ilegales que solo sirven para informar temas de interés económico y además las propias empresas de la industria de la comunicación toman a los estudiantes como la mano de obra más barata y no les brindan ninguna condición laboral, concluyendo que las condiciones legales laborales requieren en forma urgente un estudio y atención por parte del gobierno, para que no se sigan vulnerando derechos constitucionales.

Huitrón (2020) un artículo sobre la situación de México la ineficacia jurídica de la conciliación laboral en los tiempos contingencia del COVID-19, señala en su estudio que, de acuerdo a la OEA, en su artículo 25 sustenta la forma de conciliar entre las partes la misma que es ratificado por las OIT, sin embargo, solo en el mes de marzo 2020 se despido a 1,1 mil cien

millones trabajador por efecto de la pandemia dejando en un estado de abandono total por no existir una institución que defienda los derechos de los trabajadores en temas de despido a través de actos conciliables debido a que no se cuenta con especialistas en materia laboral para conciliar, procediendo al despido por parte de los empleadores basados en la pandemia, es necesario que el ministerio de trabajo como en el Perú, ha dictaminado ciertas pautas legales a través de los decretos de urgencia para no vulnerar derechos laborales.

Laurea (2019) la disciplina del licenziamento individuale illegittim, analisi comparata dei sistema italiano e francese, Università Degli Studi Di Pavia, al realizar un análisis del derecho laboral se hace un análisis que el despido individual son muy escasas en Italia y en toda Europa basado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos después de la segunda guerra mundial 1948, que precisa toda persona tiene derecho a la libre elección de un empleo, las mismas que tienen requisitos mínimos como condiciones para realizar los trabajos, que sean justas que satisfaga sus necesidades y proteger el empleo y que no se decida nada sobre despido, ratificado por el Tratado Fundamental de Unión Europea, señala la protección de los trabajadores en su Artículo 153 apartado 1, letra d-“protección de los trabajadores en caso de resolución del contrato de trabajo”.

Sin embargo, a partir del año 2008 las leyes se han ido modificando por la imparable transformación de la sociedad, de acuerdo al artículo 30 señala la protección en caso de despido injustificado, y el despido no debe ser un acto libre como si lo es en el Perú, en los Estados Unidos exige una justificación aun cuando existe el empleo libre, sin ser dependiente se tiene que indicar cuando ya no lo requiere por ejemplo voy a trabajar todos los días lunes cuatro veces al mes ese contrato libre es respetado por ambas partes, en tanto en Italia existe el contrato laboral indefinido, que está amparado por el código civil en sus diferentes articulados la misma que reconoce sus tres formas la giusta causa; il giustificato motivo soggettivo e, infine, il giustificato motivo oggettivo o causa justa, el justificado razón subjetiva y la razón objetiva

justificada siendo la sanción una indemnización muy alta en términos económicos en casos injustificados.

El fundamento jurídico de la protección del trabajador está señalado en el Artículo 46 de la Constitución de Italia, al realizar la comparación con el despido laboral en Francia tiene cierta similitud con las normas europeas y específicamente está protegido por el Artículo 1782 del código civil Francés napoleónico del año 1804, a partir de ese año ha tenido su propio código de trabajo el mismo que ha sido modificado en varias oportunidades, para un despido laboral el tamaño de la empresa cuantos trabajadores tienen lo cual en su código penal a partir de los años ochenta y noventa se protege al trabajador a tal punto que debe ser convocado para indicarle los motivos del despido, de la misma forma debe ser asesorado por un abogado luego entrevistar al trabajador con el empleador para poder explicar los motivos y luego dar a conocer al sindicato basados en los convenios si procede o no el despido de ser justificado se procede de acuerdo a la ley de trabajo 797.

En Italia en los casos de DL ya sea justificado o no, tiene derecho a una indemnización “trattamento di fine rapporto” por parte del empleador, la misma que el monto está en función al tiempo laborado, porque cada año tiene un monto que automáticamente será reembolsado al trabajador, siendo otra de los beneficios al tener más de 08 años, ya tiene un monto que asegura su estabilidad económica en casos de quedar sin trabajo.

Gajardo (2020) en su tesis doctoral relacionado a la seguridad del empleador en el orden Jurídico laboral chileno, Universidad de Sevilla, en el estudio se ha demostrado que el Derecho del Trabajo es un principio protector del estado, como es a la vida a la salud en forma eficiente por parte del empleador, porque según las normas emanadas por el legislador no son suficientes, siendo los empleadores los indicados en prevenir y administrar todos los riesgos posibles basados en una autorregulación, postura que es desarrollado en España basado en el acuerdo 155 de la OIT, dejando a los empleadores y trabajadores como instituciones activas

de acuerdos en beneficio de las partes, teniendo como base el artículo 184 del Derecho del Trabajo de Chile.

El objetivo es demostrar que la empresa tiene la capacidad de poder determinar que, de acuerdo con los trabajadores para poder proteger su vida, la seguridad si ello puede asegurar la continuidad de su centro laboral, teniendo como base esa libertad empresarial pero autorregulada, frente a situaciones complejas no es suficiente para los jueces las normas existentes o los códigos, por lo que deben apoyarse en los principios como así lo señala L. Ferrajoli, R. Alexis en cada uno de los casos concretos.

Agudo (2015) presentó su Tesis Doctoral, de la Universidad de Murcia España, despido por casusa técnicas y económicas de la Ley 3/2012, Mediante el cual tiene como objetivo, demostrar la aplicación de la nueva Ley laboral, respecto al despido colectivo, de igual forma el Fraude en la Contratación laboral, siendo una de las causas el derecho a las empresas privadas de tomar decisiones sin respetar los procedimientos regulados en la Ley laboral, llegando a la conclusión que las empresas españolas, no respetan los derechos de los trabajador, pese a señalar lo siguiente: “tendrá prioridad de permanencia”, específicamente al personal que ya tiene la calidad de fijo o nombrado en el Perú, sin embargo, dicha condición debe ser establecido por la organización empresarial lo cual no se ha definido esta situación del despido colectivo, dejando carta libre al Empleador, para que pueda justificar y sustentar, vulnerando con este actuar los derechos Constitucionales de los trabajadores, como es la protección del derecho al trabajo.

David (2020) quien fue autor, del Instituto de Massachusetts y la National Bureau of Economic Research,; que señala en dicho libro sobre el despido Injusto que debe ser analizado como una postura doctrinaria de la realidad Americana, que son medidas tomada en forma unipersonal o arbitraria por parte del empleador, quien debe asumir grandes riesgos porque el trabajador tiene para poder hacer prevalecer sus derechos ante los Tribunales contra el

empleador por haber sido despedido en forma Injusta lo cual en nuestro medio es considerado como DLI, quien asumirá toda la responsabilidad en base a lo que pueda resolver el Jurado, en forma específica la tesis trata de un caso en el cual los contratos de trabajo entre Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield, la Corte Suprema de Michigan sostiene que la denuncia entre ambas partes contratantes será de responsabilidad de ambos considerando que la empresa en su reglamento interno tiene la autoridad para despedir por cusa justa, de lo contrario entra en un análisis jurídico de las relaciones laborales entre empleador y trabajador.

El empleador al tomar conocimiento sobre los beneficios que le corresponden a los trabajadores despedidos en forma injusta como son los montos compensatorios de \$586,000 dólares y \$268,000 respectivamente. En cuanto toma conocimiento los empleadores sobre el montos a desembolsar, terminan por decidir sobre la reposición de los trabajadores, sumado a dichos gastos también tiene que asumir el pago a los miembros del Jurado por los honorarios, de la misma forma se considera los pagos que debe asumir el empleador, en consecuencia las multas y demás pagos son muy lesivos para las empresas o los empleadores que tomaron la decisión para despedir en forma injusta, que son perniciosos para los empleadores de los Estados Unidos (2003).

Almada (2016) en su tesis doctoral sobre la protección del derecho de trabajar dignamente, considerando al Garantismo y la Flexibilidad, Universidad de Barcelona, sobre el derecho del trabajo en condiciones dignas en forma personal, en igualdad de condiciones a la seguridad jurídica y no ser despedido sin causa justa, frente a la escasez de fuentes de trabajo existe una mayor cantidad de despidos, trabajos forzosos, por lo que se requiere la protección de la Constitución y de Instituciones Internacionales para sancionar a los empleadores supranacionales. El presente estudio basado en sus objetivos trata de demostrar que la protección a los trabajadores tiene como finalidad poner fin a la pobreza y por los tratos inhumanos a los trabajadores se trata de ser protegidos por el estado y basado en la OIT, que

luego de la segunda guerra mundial tiene como objetivo proteger a los trabajadores desde el punto de vista Político para mejorar la calidad de vida mediante legislación laboral.

En épocas de emergencia es flexible las relaciones entre el trabajador y el empleador, sin embargo, en el tiempo se ha dejado de proteger a los trabajadores y dado protección a los empresarios en una economía de libre mercado. Siendo la tecnología que en la actualidad un indicador de prescindir de los empleados, lo cual implica que desde el punto de vista Jurídico va perdiendo credibilidad y confianza a tal punto que la capacidad de negociación colectiva se va diluyendo considerando a la libertad de empresa versus el derecho de los trabajadores, situación que debe ser analizado en la actualidad en temas laborales.

Taleno (2016) quien mencionó que el despido injustificado en Nicaragua, de la Universidad Centroamericana, ha permitido identificar que existen falencias jurídicas y consecuencias negativas para el trabajador, siendo necesario realizar un estudio con fines de mejora el problema que aqueja la estabilidad laboral de muchos trabajadores. Basados en el poder de los empleadores y la debilidad o desventaja de los trabajadores que terminan aceptando la arbitrariedad de los empleadores quienes en la mayoría de casos deben ser sancionados conforme lo señala la propia norma penal. El despido injustificado hoy en día es un punto de estrategia para la gestión pública como sector particular es por ello que la necesidad de abordar el tema no solo doctrinario si no también jurídicos y basado en la realidad de los hechos considerando la que la OIT, ha señalado su protección en beneficio de los trabajadores.

León (2014) en su tesis doctoral titulada, desatinos jurídicos en la aplicabilidad del despido laboral ecuatoriana, presentada en la Universidad Central del Ecuador. teniendo como objetivo: establecer desde una mirada jurídica, doctrinaria y jurisprudencia de las falencias legales en los temas laborales donde los trabajadores no tienen la protección real a tal punto que de la aplicación del sistema del libre despido en la legislación y administración de justicia laboral son los abusos más frecuentes pro parte de los empleadores. Por consiguiente, las

falencias identificadas en estos tres puntos que la doctrina pese a señalar las formas de protección laboral al despido en sus diferentes formas mencionados ayudarán a enfocarse en las posibles soluciones del problema presentado de la misma forma la jurisprudencia emitidas por los Tribunales dar lugar a que los Jueces puedan acordar sobre el particular y por ultimo las falencias legales en base a las sentencias se irán mejorando en beneficio de los trabajadores porque transgreden los principios constitucionales como por ejemplo el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Ruiz (2012) en su tesis denominada el despido intempestivo, de la Universidad de Guayaquil Ecuatoriano, ha bosquejado un proceso jurídico que sostiene sobre la estabilidad de los trabajadores, dicho trabajo es presentado por el graduando de la Universidad de Guayaquil, formulándose como problema de la reforma del código de trabajo en base a dicho cuestionamiento se ha propuesto el objetivo establecer una nueva reforma del código de trabajo que tiene relación directa con el despido tiene tres puntos que son: aplicación, disposición y convenios, acuerdos para conseguir una estabilidad laboral para nuestros trabajadores ecuatorianos. En conclusión, este diseño de guía jurídico busca una mejora, para la crisis económica que viven los trabajadores en este país; es por ello, que debe partirse desde la realidad social hasta conseguir la reforma del código de trabajo, esto ayuda a respaldar a los trabajadores ante un despido fraudulento o injustificado.

Agudo (2015) en su informe de tesis doctoral por despido laboral basados en causas técnicas, económicas en las instituciones públicas y privadas, de universidades murciana para lo cual se realiza un análisis de la relación laboral en situaciones de crisis, que generalmente son imputados por parte de los empleadores a los trabajadores, situación que en España es analizado desde el punto de vista administrativo y económico, siendo la ley 11 la misma que a la fecha considera como despido justo, y además se termina señalando que el

artículo 49.11 et, mediante dicha norma señala que el contrato de trabajo se extingue por causas y motivos debidamente y legalmente justificadas.

Sentencia del 18 de julio del 2014, sobre el despido Colectivo Nulo, mediante el cual se ha procedido a cerrar las empresas dejando como consecuencia el despido colectivo, por haber llevado a cabo una huelga que fue declarada Nula. Recurso 183/2014. Ponente: Don. Jordi Agusti Julia. Dicho despido obedece por la participación en actos sindicales de los trabajadores, lo que ha motiva que sean despedidos en forma masiva, ordenando a la empresa demandada que sustente con medios probatorios el motivo del despido que no ha logrado sustentar la vulneración de los derechos de los trabajadores despedidos, recayendo la responsabilidad de la empresa demandada.

- Investigaciones Nacionales

Los antecedentes consideran de suma importancia de los artículos científicos, libros revistos y otros documentos relacionados al DLFI, los mismos que han realizado un análisis sobre el particular, así como tesis:

Alvarado (2019), el estudio realizado sobre el despido arbitrario está considerado la protección laboral la reposición y la indemnización del trabajador, considerando que el (artículo 27 del D.L. 728-98) sobre la protección debe ser aplicado en caso de despido laboral un resarcimiento económico por el daño causado y además la reposición, sin embargo el TC solo ha considerado la indemnización mas no la reposición, dejando la posibilidad de que los empleadores continúen con el despido laboral, sin embargo, se ha determinado que al momento de la indemnización se debe considerar la gravedad del daño causado al trabajador de la misma forma la conducta reincidente del empleador.

Catacora (2016) para su artículo científico sobre el DLFI de la Empresa International Partens SAC, se realiza un análisis del despido laboral bajo la postura constitucional señalado

al código procesal constitucional, basado en la desnaturalización laboral por parte de los empleadores quienes en forma unipersonal deciden despedir a los trabajadores sin expresar causa justificada lo cual se le denomina despido sin causa, esto implica que los trabajadores tienen el derecho de proceder a la demanda ante el Juez especializado contra el empleador para demostrar la desnaturalización de la relación laboral y el despido al trabajador.

Considerando a la ley de productividad en el articulado cuatro de la norma específica laboral ley de productividad y competitividad que ha demostrado el vínculo laboral se entiende que existe un contrato de trabajo indeterminado en tal sentido el ser despedido en forma injustificada se está vulnerando un derecho constitucional, el tema del presente artículo es responder si se está hablando de un DLFI, por lo que es necesario determinar si es DI se está considerando desde el punto de vista jurídico el artículo 139 en el inciso 7) sobre indemnización que señala la ley y el artículo 200 sobre las garantías constitucionales, llegando a la conclusión que tanto el DLFI debe ser indemnizado como ocurre en el despido Nulo, sin embargo existen dos teorías; una, que los jueces reconocen el pago y otras no, pese a la existencia de plenarios laborales especializados que señalan que debe indemnizar a los trabajadores despedidos basados en el principio de igualdad como lo señala la constitución, existen diferencias en las sentencias.

Gonzales (2013) realizó su tesis enfocada en la Libertad de Contratación y Despido discriminatorio; el cual fue realizado en la Universidad Abierta Interamericana. En esta indagación se tuvo como objetivo principal desentrañar e internalizar los mecanismos que utiliza Argentina para la realización del despido injustificado. Por lo cual, esta información servirá para dar propuestas de solución desde el ámbito doctrinario con la esperanza de que el ámbito jurídico realice acciones para erradicar los despidos injustificados que los trabajadores sufren con mayor frecuencia. En conclusión, podemos identificar que el despido injustificado

por causa de discriminación no solo daña al trabajador; sino también a la evolución económica y junto a ello a la reducción de índice de pobreza.

Palacios (2018) en su tesis, sobre las remuneraciones devengadas la misma que tiene relación con el DLFI, de la Universidad de Piura el mismo que realiza un análisis del V pleno jurisdiccional en temas laborales y previsionales, siendo la esencia del trabajo el despido a los trabajadores y su indemnización por el daño sufrido, para ser reconocido como así o señala el Artículo 40 de la Ley Productividad, basado en el DLFI que en la mayoría por no decir en todos los casos terminan despididos, lo cual imposibilita su reposición por ser el empleador quien en última instancia ha decidido no contar con sus servicios y ello acarrea múltiples dificultades en perjuicio del trabajador como es. desconocer el número de años efectivos trabajados, los demás beneficios como es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), siendo contradictorio a los acuerdos plenarios en materia donde reconocen todos los beneficios desde el momento que ha sido DLFI el trabajador.

Rivera (2017) en su tesis sobre el quebrantamiento de los derechos que tiene los trabajadores se ha realizado un análisis por parte del tribunal constitucional, estudio desarrollado por la Universidad Ricardo palma, mediante el cual señala como los derechos de los trabajadores bajo la postura del derecho humano, luego de haber sido despedido si bien es cierto que es repuesto a su lugar, con los mismos beneficios económicos y derechos laborales, sin embargo, en la práctica se analiza como la desnaturalización del derecho laboral pese a la existencia de un contrato de trabajo donde se ha señalado todos los detalles correspondientes, con ello queda acreditado que dicho documento le permite una seguridad jurídica al trabajador y una obligación de su cumplimiento lo mismo para el empleador, sin embargo, el empleador procede al despido en forma arbitraria desconociendo todos los derechos que tiene un trabajador y que están expresamente señalado en la Constitución y además en el (D.L. 728-98).

Huanyque (2017) en su tesis sobre el análisis de los diversos criterios por parte de los Jueces laborales al momento de calificar el despido Fraudulento, trabajo desarrollado en la Universidad San Agustín, investigación que tiene por objeto analizar como el Tribunal Constitucional basado en la constitución sobre los derechos de los trabajadores que debe existir una permanente argumentos que tienen al momento de resolver los despidos fraudulentos y determinar cómo lo resuelven los jueces especializados en primera instancia, el mismo que va desde el proceso judicial en primera instancia hasta que sea apelado y resuelto por el superior o la Corte Suprema, en dicho análisis se puede evidenciar contradicciones o diversos criterios que tiene cada uno de los magistrados, lo peor y es materia de análisis frente a un mismo hecho relacionado al despido que vulneran derechos fundamentales y específicamente el derecho al trabajo, dicho despido pese a tener diversos vicios jurídicos como el de la tipicidad, vulneración a los derechos Constitucionales y desde la etapa inicial no se respeta el proceso laboral al que tiene derecho el trabajador , quedando en última instancia que el TC termine demostrando la vulneración de los derechos fundamentales al negarse la protección resarcitoria o restitutoria en los casos de despido fraudulento.

1.5 Justificación de la Investigación

Se justifica la presente investigación, porque beneficiara a la sociedad en su conjunto, a los ciudadanos que en la actualidad están laborando y en base a las normas protectoras del Estado y las Internacionales, deben estar protegidas la estabilidad laboral, sin embargo, la postura de los magistrados, que solo están considerando las normas y leyes, mas no; el derecho como ciencias jurídicas, filosofía del derecho, la Doctrina, Jurisprudencia, Plenarios, Costumbre y cultura al momento de resolver en las sentencias, siendo una deficiencia del derecho frente al DLFI, debe ser reconocido, por los empleadores, empleados y los magistrados desde un punto de vista, teórico, social, constitucional, practico, metodológico y legal. Porque en los procesos laborales los empleadores terminan despidiendo a los trabajadores por motivos

que no son justificados, vulnerando derechos constitucionales como es el principio de tipicidad, derecho a la Moral y el no reconocimiento de una indemnización al trabajador despedido de su centro de trabajo, veamos las demás justificaciones, como así lo han mencionado los metodólogos (Hernández y Mendoza, 2018).

1.5.1. Justificación Teórica

Porque se trata de entender al Derecho Positivo Jurídico, como una postura que a la fecha ha sufrido grandes cambios, porque fue regulada para una sociedad distinta, y en la actualidad no explica, no sustenta a las necesidades de una sociedad actual, lo cual implica una renovación de dicha Teoría en el aspecto laboral sobre el DLFI, por ser limitada las normas actuales, y lo más grave no está considerado en la norma laboral actual, al realizar un análisis procesal laboral los empleadores terminan despidiendo a los trabajadores por motivos que no son justificados, como es el DLFI que no están considerados en la ley laboral (DS- 003-97-TR), para luego los trabajadores al ser despedidos, les genera una VPTDM, porque nuestras autoridades solo tienen como base a las normas, según Bernal (2006). En su libro señala que se Justifica un estudio bajo la mirada de la teoría porque permite realizar una reflexión para poder crear debates académicos sobre la forma como se está entendido el DLFI que vulnera los derechos constitucionales, como son la VDPTM, los mismos que deben ser tratados bajo la postura de las ciencias jurídicas, de la filosofía del derecho, de la sociología del derecho, a fin de tener una mayor teoría de los derechos laborales y no solo basarse en la norma positivista.

1.5.2. Justificación Práctica

La presente investigación relacionada a las limitaciones de las normas que están basadas, que permiten que los trabajadores del régimen privado, sean despedidos por sus empleadores en forma injustificada, dichos actos arbitrarios se puede evidenciar en las abundantes Sentencias por parte de los Magistrados laborales, por ser el derecho positivo,

paramétrico porque al momento de Sentenciar, los jueces solo se basan lo que indica la Ley, y en muchos casos los jueces, señalan si el acto es ilícito o el acto jurídico no se enmarcado dentro de la norma, no es posible sancionar. Porque en primera ratio es la interpretación de la Ley, dejando de lado la Jurisprudencia, la Doctrina, las ciencias del derecho, la filosofía del derecho, la sociología del derecho entre otras prácticas sumadas a la propia norma, los jueces pese a tener conocimiento de dicha debilidad, no pueden justificar el despido en los procesos laborales, como es el DLFI, que no está considerado en la Ley. Las limitaciones de la normas no es solo en el ámbito laboral, sino también en el aspecto civil, por ejemplo en un proceso de filiación extramatrimonial, una vez que es notificado el demandado, para que se presente al proceso, en un plazo de 10 días, el no contestar dicha demanda por diversos motivos, es considerarlos como rebelde, frente a dicha situación jurídica, termina el Juez, sentenciado como padre al demandado, sin serlo, basado en la norma procesal civil, (derecho positivo), que es limitada, pero le confiere poder al Juez. Se entiende que dicha norma fue para una sociedad distinta a la actual, lo cual requiere su renovación.

1.5.3 Justificación Metodológica

Es necesario el cambio de nuevos métodos para el Derecho laboral que basado en el derecho Positivo Jurídico, que no obedece a la solución de los problemas actuales, por lo que es urgente el reconocimiento de una nueva postura metodológica de despedir a los trabajadores, en forma justificada en el ámbito laboral, como es el neopositivismo o neo constitucional a fin de lograr obtener la verdad jurídica frente a la verdad real, como así lo ha señalado Ferrajoli, y poder explicar mejor los fenómenos jurídicos actuales y no procedan los empleadores a seguir despidiendo en forma injustificada, dejando en desamparo a los trabajadores, porque no existe una norma una guía, sustancia y adjetiva del DLFI, pese a ver señalado el TC, para hacer valer todos sus derechos laborales constitucionales vulnerados.

Frente al DLFI la sanción a los empleadores por no respetar las Normas, contravenir la propia constitución y demás normas por ser un tema que va más allá del tema laboral, porque el empleador en forma desmedida procede al DLFI lo cual debe asumir una sanción ya sea de tipo constitucional y sanción de tipo penal porque las pruebas existentes son suficientes para ser responsable civil, administrativa y penalmente los empleadores. Pero a la luz de la verdad nada de esto ocurre, contra los empleadores por ello la metodología debe ser; si el Juez laboral, determina el DLFI, debe proceder a denunciar ante la autoridad competente los ilícitos penales cometidos por los empleadores y sean sancionados con pena efectiva.

1.6 Limitación de la Investigación

La presente investigación por su propia naturaleza presenta limitaciones de tiempo, costo y la disponibilidad de información ante el Poder Judicial, es una limitante fuerte y seguirá siendo un problema controvertido, porque existen demandas por DLFI, los cual imposibilita, llegar analizar el total de las sentencias, por el tiempo y costo que implica desarrollar, esto incluye los recursos económicos disponibles para analizar al 100%, las sentencias por DLFI.

1.6.1. Delimitación Espacial

El presente estudio está enmarcado en el análisis de los trabajos realizados por los magistrados, los cuales emiten la sentencia en la especialidad laboral y al llegar desde el Juez especializado hasta la Suprema en apelación, agotada dicha vía laboral, deben iniciar una acción civil por el agravio sufrido ante el Juez civil especializado al no estar conforme apelar ante sala, la misma que dicho recurso lo derive ante el TC sustentando el agravio o daño constitucional, por ello se oportuno considerar que los proceso que se han iniciado hace más de 10 años y recién en los años 2018, 2020 son los que devienen de las demandas de años anteriores.

1.6.2. Delimitación Temporal

Las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional desde el año 2018 al año 2020, que por cierto devienen de años anteriores.

Temática o Unidad de Análisis

Respecto a la delimitación del tema que es Laboral y en forma específica son los DLFI, los mismos que vulneran derechos constitucionales, que son; va en contra del principio de tipicidad, contra el derecho a la moral y el reconocimiento de una indemnización por el daño causado, lo cual se convierte en la Unidad de análisis, en el presente estudio.

1.7 Objetivo de la Investigación

Como lo señala el autor del libro de proyecto de investigación, de Ramírez (2016) señalan que el objetivo es señalar las estrategias que se debe señalar para la obtención de la información, en base al problema identificado, para poder demostrar o explicar, argumentar lo que desea el investigador, en tal sentido toda investigación científica requiere la formulación de los objetivos, para lograr determinar cómo se vienen vulnerando los derechos constitucionales de la estabilidad laboral, dejando en abandono a los trabajadores, lo cual afecta, daña la moral de la persona el derecho al honor y a la dignidad, siendo estos derechos vulnerados, los que se ha precisado en los objetivos específicos.

- Objetivo General

Analizar en qué medida el DLFI influye en la vulneración del principio de tipicidad y derecho a la moral de los trabajadores Lima 2018-2020.

- Objetivos Específicos

Determinar en qué medida el DLFI, influye en la vulneración del Principio de Tipicidad Lima 2018-2020.

Identificar en qué medida el DLFI influye en la vulneración del derecho a la moral, Lima 2018-2020.

Precisar en qué medida el DLFI influye en la vulneración debe ser reconocido por una indemnización, Lima 2018-2020.

1.8 Hipótesis de la Investigación

- Hipótesis General

El DLFI influye en la Vulneración el Principio de Tipicidad y Derecho a la Moral de los trabajadores Lima 2018-2020. Porque ya sea en forma verbal o escrita despiden sin causa justificada o sin precisar la norma que se ha transgredido.

- Hipótesis Específica

El despido laboral Incausado y Fraudulento, influye en la vulneración del principio de tipicidad Lima 2018 -2020.

El Despido Laboral Incausado y Fraudulento, influye en la Vulneración del Derecho a la Moral, Lima 2018-2020.

El Despido Laboral Incausado y Fraudulento influye en el reconocimiento a una indemnización, Lima 2018-2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

Relacionados al DLFI, que trae como consecuencia VDCPTM, ciertos modelos de investigación en el marco teórico se consideran al estado de la cuestión o estado del arte, en la presente investigación se ha considerado estado de la cuestión, por ser un tema laboral que, pese a los acuerdos plenarios, recomendaciones del TC se continúa vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores, en tal sentido se procede a realizar un análisis teórico de las dos variables de estudio.

El DLFI, para hacer un análisis jurídico, debe ser considerado los acuerdos Internacionales, en cual Perú ratificó acuerdos (77-OIT), de los cuales 08 son de interés laboral, sobre sindicalización de los trabajadores, igualdad de remuneraciones entre hombre y mujer, siendo uno de los más importantes el de la protección de los derechos laborales sobre el despido laboral que señala el convenio 158 que corresponde al año 1982, donde precisa que los despidos no sean injustos menos discriminatorios.

Desde el punto de vista metodológico, el Marco Teórico según los autores tales como Hernández y Mendoza (2018), coinciden al realizar un análisis, que el marco teórico, va a permitir entender mejor y convertirse especialista en un determinado tema, desde un punto de vista Doctrinario va a tener una postura teórica de las variables y las dimensiones en la investigación, para conocer, que se hizo, como se hizo, que se dejó hacer, que estaba deficiente, que falta realizar, que metodología se realizó, etc. en este caso a través del DLFI, se ha teorizado a fin de conocer como se ha Vulnerado los Derechos Constitucionales, como son el Principio de la Tipicidad el Derecho a la Moral, Derecho a una indemnización de los trabajadores, que fueron despedidos en forma injustificada por sus empleadores.

Los autores que han escrito sobre despido laboral en el Perú, tenemos a quienes sostienen que el DLIF, ambas figuras señalan que la decisión que toma el empleador, lo hace en su condición de poder. De la misma manera autores internacionales como; (Eduardo Couture, Luigi Ferrajoli, Manuel Alonso), quienes en forma coincidentes señalan que los derechos laborales deben ser protegidos por los estados y además deben ser protegidos por el sistema jurídico.

Figuerola (2009) quien definió sobre el DI que no está incluido en la norma laboral del Perú y revisado en otros países se ha determinado que igualmente es un término que no es utilizado con frecuencia en el campo jurídico laboral, sin embargo, en nuestro medio lo utilizan con periodicidad los empleadores en forma injustificada, los demás autores señalan que el DI, ratifican que no está en la norma considerado como tal, en palabras de los demás conocedores del tema laboral el DLI es una forma de ser calificado atípico, porque no está considerado en la norma específica laboral, por lo que es inconstitucional, por lo tanto debe ser considerado como una falta grave, para los empleadores como así lo están considerando en los estados unidos, en Alemania, que los DLI son responsabilidades de los empleadores quienes deben asumir toda la responsabilidad, civil, penal y administrativa.

Blancas (2006) quien resalta sobre términos jurídicos el DLI, al no estar expresamente señalado en la norma laboral, se convierte en atípica por ser una atribución del empleador que a la fecha se sigue cometiendo, porque no existe una sanción en la propia norma, sin embargo, el empleado o trabajador tiene el derecho de concurrir ante la autoridad competente para que pueda sancionar al responsable, ya sea bajo la forma administrativa, civil y penal. En otras palabras, el DLI es resultado, de un acto atípico e inconstitucional, en perjuicio del más débil, el trabajador.

Plá Rodríguez, de nacionalidad Uruguaya, desde una mirada laboral señala que frente al DLI debe ser abordado bajo la teoría de la ponderación de los principios del Derecho laboral

se ha manifestado que debe existir una diferencia entre lo que es los principios generales para ser considerados en el derecho propiamente dicho del derecho al trabajo, es distinto hablar del principio del derecho laboral con los principios del derecho agrario o con el derecho aeronáutico, cada disciplina debe tener sus propias particularidades, en tanto el derecho laboral, debe ser analizado con sus propias reglas, particularidades, normas y principios para ser aplicada en un caso específico.

Tejada (2019) quien elaboró su tesis sobre la vulneración constitucional del Principio de Tipicidad en el Procedimiento, más adelante VCPT Facultad Sancionadora de la Instituciones Públicas; ha efectuado su trabajo de tesis, en la Universidad San Martín de Porres. Por la cual, el objetivo es determinar la falta legal que existe al principio de tipicidad; ya que vulnera la facultad disciplinaria sancionadora por parte de las Instituciones a los administrados. En conclusión, el principio de tipicidad, tiene alcances diferentes por un lado al derecho Administrativo Sancionador y por el otro al Derecho Penal en realidad lo más importante de dicho principio de Tipicidad debe ser visto como una falta grave constitucional, por ser un Principio y tener el carácter de Derecho Fundamental de las personas, que no se puede sancionar sin antes contar con una norma donde expresamente señale la conducta infractora; es claro que las consecuencias son distintas; pero, para nuestras fuentes del derecho tienen el mismo nivel, a pesar de que esto no beneficia ni al interés público ni a la potestad sancionadora disciplinaria del empleador. Ratificado por la sentencia 274-99-AA/TC, el mismo que señala que el principio de tipicidad es equivalente al principio de legalidad, como lo establece (artículo 2do. Numeral 245 inciso d, de la constitución), al precisar que no solo es de competencia penal sino de otras garantías constitucionales públicas o privadas en protección de toda persona.

Fumagalli (2019) ha efectuado una tesis, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con la tesis de Publicidad Normativa como requisito previo de la Potestad Sancionadora del Estado en la Municipalidad Provincial de Huara año 2016. Por la cual

menciona, que el Objetivo primordial es determinar si la publicidad normativa constituye como requisito previo al procedimiento administrativo sancionadora por parte del Estado. Por lo tanto, será necesario aplicar métodos de investigación jurídica para alcanzar conclusiones verídicas; el cual permitirá un avance para que las normas no solo estén reguladas, sino que también deben estar debidamente publicadas y así se puedan aplicar; ya que, este es el último paso para que jurídicamente sean válidas. Análisis jurídico que permite precisar que el principio de tipicidad o de legalidad es requisito fundamental para ser sancionado por dicho acto, de lo contrario atípico.

Del Rio (2019) quien realizó su informe de tesis en la Universidad Señor de Sipán, con la tesis quien sostiene que en el Perú existen profesionales como es de la Abogacía que realizan malas prácticas de dicha profesión los mismos que al incumplir dichos códigos de ética debe ser sancionados por el Colegio de Abogados, siendo su objetivo general de identificar la problemática jurídica sobre las responsabilidades que debe cumplir el profesional y la sanción que debe asumir el abogado. En conclusión, se identifica que la mala praxis del abogado va en aumento, en ese sentido las sanciones muchas veces se convierten en simples amonestaciones por tema de relación amical con el investigado. En ese caso se deben cambiar las sanciones a fin de que sean legales y típicas.

Tanillama (2017) quien planteó su estudio de investigación que tiene relación con la formación con los estudios deontológicos en la formación de dichos profesionales, investigación de que se formuló en la Universidad de Norbert. Teniendo como objetivo evaluar la formación a los futuros profesionales en las Facultades de Derecho y su relación ante el cumplimiento de los deberes deontológicos que deben realizar los abogados ante la ejecución de sus funciones. Por lo tanto, vemos que los cursos de ética solo representan del 1% dentro de las mallas curriculares. En conclusión, podemos visualizar la falta de implementación de programas de formación permanente sobre la ética y la deontología, esto responde a la gran

cantidad de los operadores judiciales, que no aplican en forma eficiente los valores éticos y morales, siendo un tema de sanción benigna, que no tiene ninguna relevancia pese a ser reconocido por nuestras propias normas y sustentada en la Constitución.

Gonzales (2016) sobre su Tesis de estudio de la Universidad de Trujillo, sobre desnaturalizar la carga de la prueba, relacionado a los procesos de Despido Laboral, debido a que el empleador tiene la autoridad para poder despedir unilateralmente, vulnerando el derecho que tiene toda persona al debido proceso, derecho a defensa, derecho a la presentación de los medios probatorios, sin embargo, se ha determinado que los trabajadores quedan despedidos o se extingue la relación laboral, dejando en un estado de indefensión y desventaja al quedarse sin trabajo y no el derecho a defensa.

El objetivo que se ha formulado en dicha investigación es demostrar que el despido ha sido; Nulo, Arbitrario, DLFI, conforme queda señalado en el Artículo 27 de la Ley 26636, como en todo acto procesal las partes tienen que tener los mismos derechos y obligaciones, sin embargo, de acuerdo a la Constitución este derecho ha sido desconocido por el empleador, respecto a la tutela jurisdiccional señalado en el artículo 139 de la Constitución. La conclusión a la que llega es que el trabajador despedido por una desnaturalización del vínculo laboral, pese a no tener la motivación legal, al final esta despedido y en forma automática se está vulnerando sus derechos constitucionales.

Se ha identificado abundante información relacionado al DLFI, mas no así una norma en forma específica que señala los detalles de dichos despidos, por lo que es necesario analizar los Plenarios, las Sentencias del Tribunal, que a continuación se mencionan:

Los trabajadores DLFI 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, a fin de poder determinar en proceso el lucro cesante, durante el tiempo que ha dejado de trabajar por arbitrariedad del empleador, ha dejado de desarrollarse y ser ascendido para percibir nuevas remuneraciones, de igual forma respecto al daño moral, que si bien la norma ha establecido que en proceso debe probarse y el trabajador está en la obligación de demostrar con el certificado o medio respectivo, no de un solo momento sino de dos a más veces inclusive continuidad para demostrar el grave daño moral sufrido por el despido. Otro aporte del pleno es respecto a la regulación del pago por los daños causados cuyo máximo será equivalente a las aportaciones realizadas por el trabajador a la ONP o a las AFP, respecto a los despidos mencionados.

Respecto a la indemnización la ley, señala por haber sido despedido de su centro de labores, de igual forma se atenta contra la formalidad, e inclusive se tiene una postura que los empleadores tienen un rechazo a los trabajadores, por ello terminan despidiendo bajo diversos pretextos.

Pardinas (1989) para su libro desarrollado sobre Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales, menciona que el llamado marco teórico es un instrumento de crítica de las investigaciones anteriores y sirve para no repetir el mismo trabajo o las limitaciones que se presentaron y poder superarlas. Igualmente, Tamayo y Tamayo (2012), es la forma de agrupar a las teorías, enfoques, posturas doctrinarias, que tiene relación al problema planteado, en este caso la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos. Arias (2012) se refiere a la revisión de todos los antecedentes de mayor importancia que tengan relación con las variables de estudio para analizar su comportamiento que tiene relación estrecha con el problema planteado.

Expedientes del Tribunal Constitucional y Acuerdo Plenario Laboral

Exp.1001-2001-AA/TC, contra la empresa Telefónica del Perú S.A.A, despido laboral del 2001, vulnera los derechos constitucionales, luego de haber trabajado 25 años desde el año 1975 hasta 2001, se le impidió ingresar a su centro de trabajo aduciendo faltas graves del inciso a, c y d, del (Artículo 25 del DL. 728-98), haber presentado documentos con información falsa que perjudica a la empresa económicamente pese haber demostrado los trabajadores lo contrario, siendo descargado por el demandante dichas acusaciones con los medios probatorios el Juzgado Mixto señala que las pruebas no son suficientes, por tanto, las imputaciones no están debidamente sustentadas de acuerdo la ley, sumado a la proteje que tienen los trabajadores, (artículo 27 de la Constitución del 1993). *Por tanto, el despido es Fraudulento.*

Acuerdo plenario en temas de especialidad laboral, (mayo 2012-Lima), análisis de la pág. 40 y 41, se ha precisado procesalmente las pautas como señala la (ley 29497 artículo 2 inciso 2), los jueces laborales, tienen competencia para el DLIF, teniendo como única pretensión es la reposición. En ese mismo sentido se ha ratificado los daños sufridos por los trabajadores, en cuanto a la moral, debe ser indemnizado como ya está señalado en el acuerdo jurisdiccional del año 2000-Tarapoto concordante con el plenario del año 20008-Lima, dejando dos puertas sobre la valoración, civil y laboral. Siendo las sentencias, que señalan sobre los 10 años de caducidad y de igual forma sobre la diferencia que existe entre despido nulo y arbitrario, sin embargo, siendo el termino despido no debe diferenciar uno del otro, por ello la aplicación del artículo 36 de la ley, y respecto a la diferencia de DLIF, creado por el TC, no deja de atentar contra el trabajador en cuanto a la protección que la propia constitución, (Laboral, I Pleno Jurisdiccional, 2012).

Respecto al VII-Plenario laboral en el Perú, sobre temas laborales en los extremos del DLIF, el acuerdo es unánime en el sentido que se debe reconocer una indemnización al trabajador despedido, referentes a las remuneraciones que no ha recibido durante el periodo que fue justamente impedida de trabajar, siendo el lucro cesante que debe ser reconocido como

tal. En esa misma línea respecto al daño moral sufrido por la persona despedida, por mayoría debe ser acreditado por el dañado en proceso apoyado por el artículo 2332 del c.c. (Pleno Jurisdiccional Laboral, 2018, p. 3)

Exp. 3388-2004-AA-TC, solicita Carlos Alfonso Chirinos Segura que sea nula la carta enviada por Essalud, porque la declaración jurada presentada consigna información falsa por haber recibido doble sueldo por parte del estado, lo cual es falta grave según artículo 20 del reglamento interno del trabajador, en tanto coherente con el artículo 25 del D.L. 728, que justifica el causal de despido, el TC, señala el artículo 34 del D.L. 728, si procede o no, por cuanto el artículo 31 por temas de conducta debe ser debidamente notificado para que en seis días pueda realizar el descargo respectivo, el TC, al comprobar la falta constitucional cometida por el trabajador, se declara infundada la demanda. No siempre las Acciones de Amparo, son procedentes como en este caso se ha comprobado que recibido doble sueldo, lo cual es falta grave.

Exp. 1049-2010-PA/TC, Mónica Paola Samplini Becerra solicita que trabajo bajo el contrato de servicios no personales, después de haber trabajado 9 meses el 26 de noviembre se le impide su ingreso a COFOPRI, fue por vencimiento de contrato civil y respecto a los memorándum no figura la firma y post firma del funcionario que le envió, pero en el reverso si figura el nombre de la demandante, frente a dicha evidencia COFOPRI, señala que no reúne los requisitos de una relación laboral, sin embargo, se debe considerar la protección a la madre trabajadora en estado gestante no debe ser discriminado bajo ninguna razón jurídica y es el artículo 23 de la constitución, que protege la dignidad y el propio trabajo ratificado por el Convenio de la OIT, en su artículo 5 apartado d) que precisa la situación de embarazo no justifica el despido laboral pese haber trabajado en ininterrumpida y el (artículo 29 del DL. 728), señala los motivos de nulidad de despido, siendo en el inciso d) el estado de embarazo beneficia tres meses en consecuencia, COFOPRI, como institución ha quebrantado un derecho

constitucional laboral en tanto el TC decide incorporar a la demandante a su centro de trabajo. En ese caso se ha vulnerado un derecho constitucional de continuidad laboral por estar en situación de embarazo la accionante, procede su demanda.

Exp. -2006-PA/TC, Cuzco 2006, requiere se le reponga como Inspector de Trabajo, labor que ha desarrollado hasta el 24 de abril del 2006, que sin explicación alguna se le comunica la conclusión del su contrato, el Ministerio de Trabajo, declara improcedente dicha solicitud, por no haber acreditado la relación laboral válida, conforme a si lo declara el Juzgado Mixto de Wanchaq. El TC, señala que se ha determinado la relación laboral y conforme al Artículo 1764 del Código Civil, si bien es cierto que dicho contrato ha quedado demostrado que es por la prestación de servicios. Sin embargo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Cuzco, llama la atención al demandado y ejerce su poder sancionador, y además tiene viajes autorizados, con la cual demuestra que el demandante si ha tenido la condición de subordinado y sus funciones ha sido en forma permanente, por lo que se evidencia el vínculo laboral y razonada la demanda, por tanto, procedente su demanda constitucional.

Exp. 621-2012-PA/TC-La Libertad, es en el caso de Canto Díaz, quien el año 2010, demanda a la empresa Cartavio SAA, para que deje sin efecto el Despido, en forma fraudulenta del puesto de Supervisor de Seguridad, sindicándolo como el autor del Delito de Apropiación de bienes de la empresa, acto que solo ha sido para despedir en forma falsa, desconociendo los derechos constitucionales que tiene todo trabajador como es el derecho a defensa y derecho al trabajo, por lo que se resuelve incorpore se liquide el pago de las remuneraciones devengadas, con costas y costos. El TC, basado en el Artículo 22 de la Constitución, sobre derecho a un trabajo y de ser despedido por causa justa, del análisis de la controversia se ha establecido el punto en conflicto, atribuciones son falsa e inexistentes, falsos o imaginarios. La empleadora señala que el demandado se apropiado de un paquete sellado de soldadura valorizado en S/750 soles, conforme al Informe 25-06-10-SUP-FEE, del 26 de junio del 2010.

Para el despido de un trabajador conforme lo señala el Artículo 22 de la Constitución, del régimen del (DS- 003-97-TR), es necesario la existencia justificada en la norma, considerando que es un deber y obligación del trabajador. Además, el despido fraudulento el TC, ha considerado que se despide con ánimo perverso, por engaño en contra de la verdad, aun cuando la imputación sea una causal, pero que esta no se ajusta a la verdad de los acontecimientos que solo está en la mente de los servidores o directivos de las instituciones que decidieron despedir a los trabajadores en su forma DLFI, desconociendo los derechos que todo trabajador debe ser reconocido por parte de los empleadores. En ese orden de ideas se ha determinado que se ha despedido al trabajador en forma Fraudulenta, por lo que corresponde la reposición, como una medida de protección del derecho al trabajo, como así lo señala el Artículo 27 de la Constitución además se ha demostrado con el auto del juzgado penal que se ha retirado la acusación fiscal, porque el testigo entro en contradicciones, al haber señalado que arrojó a un metro luego a dos metros, y por ultimo contra la mala, lo cual resulta imposible realizar dicho acto, por ser muy pesado.

Respecto a Casación N° 4385-2015, sobre la indemnización por perjuicios y daños por despido laboral que afecta el ánimo de un trabajador no es suficiente para poder determinar si existe un Daño Moral, por haber sido separado de su centro de labores en forma unipersonal, considerando que el obstruir o no dejar de ingresar a su centro de trabajo se vulnera el derecho de la protección del trabajador como si lo expresa el Artículo 23 de la Constitución en consecuencia en un país como en el Perú en un estado democrático se debe respetar y proteger los derechos constitucionales y es más se debe proteger la dignidad de los trabajadores en todo momento, de la misma forma la (Ley 29497-2012), proceso abreviado DLFI y se pretenda exclusivamente como pretensión principal única la reposición al centro de trabajo, frente a ello el acuerdo responde a las siguientes preguntas: ¿Tiene derecho el trabajador, que ha sufrido un DLFI, al pago de remuneraciones devengadas por el periodo no laborado?, debe reconocer el

empleador por haber extinguido el vínculo laboral unilateralmente, y por ende el trabajador se encuentra jurídicamente impedido de realizar labores porque el despido laboral en el Perú ha sido es un tema de corte social y económico, no es solamente un acto de hecho aislado de la sociedad, sino que tiene consecuencia legal.

Frente a esta situación real, es necesario formular algunas interrogantes ¿Cuándo el trabajador es despedido por parte unilateral por los empleadores, se le debe reconocer un resarcimiento por los daños derivados de un DLF? entonces los magistrados con especialidad en temas laborales, tienen grandes diferencias cuando estamos frente a un DLI que peses no estar en la norma laboral, sino es una creación a del Tribunal Constitucional, basado en los múltiples proceso de Acciones de Agravio iniciado ante los juzgados civiles, el mismo que tiene su origen en el año 2001, de la misma manera el despido fraudulento es otra de las creaciones del T.C, sustentado en la forma como los empleadores despiden en forma frecuente a sus trabajadores, quienes aparentan una supuesta motivación legal, se termina demostrado que solo son hechos contrarios a la norma a la verdad y a la realidad de los hechos. Por último, frente a dicho despido laboral en sus dos formas, se debe considerar los daños ocasionados a los trabajadores.

Determinado los dos formas de DLF, están actuando solo basado en las normas, mas no recurren a realizar un análisis del derecho como de las ciencias, es decir se debe diseñar una metodología a fin de verificar y llegar a la verdad, de la misma manera analizar el derecho como filosofía, es decir el deber ser de los protección de los derechos de los trabajadores o en todo caso la sociología del derecho que tiene como objeto de estudio el derecho en base al cambio de la sociedad, considerando dichos indicadores recién los jueces deben estar en condiciones de resolver los despidos laborales, entonces ¿Qué, criterios debe considerar el juez para fijar el monto o el resarcimiento?, a la fecha existen diversos criterios para poder indicar el monto, existiendo diferencias abismales entre un uno y otro juez, situación que debe ser

analizada caso por caso porque un trabajador es diferente a otro ello implica situación civil, condición económica, grado de cultura, si es padre de familia o no, edad, experiencia conocimiento de su trabajo, todos estos datos debe permitir darla una importancia como persona luego como trabajador que le impidieron continuar en su centro de trabajo y ese daños luego del despido debe ser analizado por un especialista psicólogo o psiquiatra a fin de establecer el daño a la persona causado por el despido.

Frente a la demanda por parte del trabajador ¿es posible acumular a la pretensión de reposición por DLFI?, el juez basado en el petitorio tiene la facultad de precisar la petición principal y las accesorias, esto da lugar a que en el proceso se determine con mayor claridad basado en los hechos, y los medios probatorios actuados.

2.3. Marco Filosófico

Es necesario realizar posturas doctrinarias del derecho, de la misma manera desde el punto de vista filosófico, del derecho sociológico, del derecho como ciencia, como debe entenderse la vulneración de los derechos constitucionales, derecho fundamentales y derechos humanos, originadas por el DLFI, de los trabajadores, quienes han sido despedidos basados solamente en la norma de corriente filosófica positiva, dejando de las demás herramientas jurídicas, por ello es necesario analizar cada una de ellas en el presente trabajo de investigación.

Ferrajoli (2010) en su libro denominado el garantismo y la filosofía del derecho quien es conocido por su grandes aportes al mundo Jurídico, un jurista de talla internacional conferencista, italiano reconocido, plasmado en el modelo del derecho o el estado de derecho y el otro como teoría general del derecho como una forma de reformular y disminuir el derecho natural y el derecho positivo, sin embargo, el mismo autor no ha dejado de insistir su tercera vía del estado garantista plenamente, que no es otra más que el estado pese a los esfuerzos no

ha sido posible superar las deficiencias identificadas en la educación, la pobreza de la miseria de los pueblos en comparación a los capitalistas que disfrutaban de grandes riquezas a costas de la población mundial, asimismo no deja de señalar la mirada legal que se debe desarrollar por tanta ilegalidad en pleno siglo XXI, los ciudadanos se ven coaccionados por un sistema jurídico que no funciona en forma legal siendo la mayoría de los estados ilegítimos, (rechazados o reconocidos por la sociedad).

El aporte de Ferrajoli en la presente investigación desde el punto de vista de los derechos fundamentales *“todos aquellos derechos subjetivos que corresponden a los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, o de ciudadanos o de personas capaces de actuar”*, nos permite diferencia entre el cuantificador lógico señala la diferencia entre ciudadano y capacidad, con la cual queda en desuso la teoría del derecho positivo que es propuesta por Ferrajoli sobre un modelo garantista, que el derecho se limita al Poder Ejecutivo para hacer un abuso del mismo, límites que debe ser considerado para que prevalezca los principios de legitimación formal y sustancial, critica el trabajo de los Jueces para que puedan analizar que el derecho positivo no es la panacea la justicia social, y sea un inicio de mejorar el ordenamiento jurídico, en consecuencia con la teoría del derecho como fenómeno de investigación abre una mayor posibilidad para garantizar los derechos fundamentales, deben ser consideraciones la máxima expresión del ser humano y si estos en algún momento colisionan deben ingresar a un punto de equilibrio o al termino más conocido como el de la ponderación de los derechos de la persona.

En que consiste el paradigma garantista, las normas existentes los códigos y las constituciones de cada uno de los países deben ser en su esencia que protejan los derechos de las personas en todo su sentido sin embargo, tenemos en la realidad poco a nada se cumple dichas garantías constitucionales, no se cumplen en los estados democráticos como en el Perú, los despidos laborales se desarrollan con toda la normalidad del mundo y los empresarios o

empleadores no tienen ninguna sanción sobre el particular, esta garantía no llega a todas las personas la misma que debe estar reconocido por los estados y que deben tener una base sólida debidamente estructurada considerando que tenemos normas de diferentes niveles, no es así el derecho a la igualdad no es real, desde el punto de vista jurídico, porque todas ellas no obedecen a la máxima ley de un determinado Estado que es la Constitución por ejemplo no Despedir a los trabajadores sin causa justificada situación que no se cumple la ley afectando los derechos fundamentales; la misma que en todo momento debe respetar dichos derechos constitucionales.

La Filosofía de Luigi Ferrajoli, consiste en que los estados democráticos deben garantizar los derechos constitucionales en su verdadera dimensión que no sea solo un tema de señalar en las constituciones y el propio estado debe asumir la gran responsabilidad de garantizar pero no les protege como sucede en el Perú, se despide a un trabajador sin la debida motivación es decir al momento de la sanción no se encuentra debidamente expresado en la Norma Laboral, lo cual implica considerarlo o calificarlo como atípico lo cual deviene en inconstitucional pero por facultad que tienen los gobiernos no los incorporan a su Constitución, lo cual dicho deber jurídicos de actuación del estado se evidencia en la garantía constitucional. Basado en dicha postura doctrinaria se está proponiendo un modelo de la forma como se debe ponderar los principios.

Kelsen (1946) filosofo en su libro ¿qué es Justicia?, en su obra la más conocida por todos profesionales del mundo jurídico, la denominada teoría pura del derecho, la misma que siempre ha tratado de liberar, apartar a la ciencia jurídica, de las demás ciencias sociales, o extraños, que son disciplinas ajenas como, la psicología, sociología, antropología, biología y además y lo más criticable surge como contraposición al derecho natural, la postura ha dejado de lado los valores, más conocidos como la moral y la ética, dejando de la realidad de los hechos. Termina indicando que puede haber normas del derecho contradictorias. En uno de sus

escritos Kelsen, señala “la norma es efectiva cuando se cumple y si, es necesario se tendrá que hacerse uso de la fuerza del Estado para su cumplimiento” (p.2). *En tanto en dicha teoría no ha considerado los valores que la persona sufre al ser despedida, soporta daño moral y a su propia dignidad, valores que no ha considerado en dicha corriente filosófica. En el extremo de la existencia de la norma, de acuerdo a la teoría kelseniana, solo se debe sancionar si existe una norma de lo contrario no es posible jurídicamente.*

Uno de los principios básicos de Kelsen, es el deber y el ser, quien sostiene que ser es que nadie puede negar que la afirmación de que algo es, este es el enunciado con el cual señala lo real, la luna, el sol. Él debe ser, es el enunciado que dice que debe producirse, esto es con el cual se describe una norma, ahora es martes y mañana miércoles, está anocheciendo, la simple lógica te dice algo.

León (2005) postura de Bobbio, señala “es un firme partidario del principio de legalidad” (p.96), la limitación en sus ensayos sobre el positivismo jurídico, siendo una postura de social liberalita quien logra distinguir posturas que son las siguientes; Metodológico como entender el derecho y la otra forma como se debe entender el derecho desde el punto de vista teórico y por último como se debe analizar bajo la mirada idealista, basta decir que existe la correspondencia. El derecho como norma de conducta humanas si es justa, valida la misma que se basa en las proposiciones y la otra postura que el derecho es el conjunto de las normas las mismas que tienen relación con los valores éticos y morales además precisa que la democracia es una de las mejores formas de lograr el desarrollo de la política porque el derecho es una construcción racional basado en la razón dicho modelo no fue aceptado incluso criticado.

El derecho laboral, y específicamente en la modalidad de los despidos no justificados no sustentado por parte de los empleadores, de acuerdo a la postura de Bobbio, no son legales en consecuencia los empleadores deben ser sancionados y además su actuar de los empleadores son autoritarios, lo cual contradice la postura de Bobbio, por lo que, el derecho laboral requiere

la ayuda de las demás disciplinas como son la económica, la administración, la psicología organizacional, la antropología, para determinar cuáles son las causas, por las cuales los empleadores deciden en forma arbitraria despedir a sus trabajadores, el derecho como tal, no está siendo suficiente previsional para poder solucionar los problemas sociales, laborales, por lo que requiere si o si la intervención de las demás disciplinas.

Kant (1788) en su obra maestra sobre la crítica de la razón práctica, que se basó la mayoría de la postura del Racionalismo, y partió de cero, que la teoría del conocimiento, sobre la ética que puedo esperar relacionado a la antropología, termina diciendo que la realidad puede ser conocida por diferentes formas que es el objeto, basado en capacidad de conocimiento entre el objeto y el sujeto, su aporte está basado en la libertad de las personas bajo el imperio de las leyes siempre y cuando no perjudique a los demás .

El Postulado de Kant sobre la Libertad como postulado, es actuar de acuerdo a la norma moral, es parte de los seres humanos a diferencia de los animales o cosas. Sin embargo, por una situación superior la persona actúa la inmortalidad viene del alma como segundo postulado, es el respecto a la norma moral, que es la perfección del ser humano. En consecuencia, el sujeto de estudio es el trabajador y el objeto de estudio es el DLFI, por ello los empleadores deciden despedir por esa libertad, que termina vulnerando los derechos de los trabajadores desconociendo la propia Constitución.

Alexis (1936) en su Ponderación y Discrecionalidad considera los principios del derecho, cuando existe conflicto entre las normas, normas con principios y entre los propios principios, los derechos constitucionales sobre la teoría del derecho, sobre la valoración de los derechos constitucionales como son el principio de la tipicidad y el derecho a la moral, la misma que tiene como fundamento la relación que existe entre el DLFI, y la consecuencia jurídica de la VDC, estos hechos al ser analizados bajo la postura de Robert Alexis y Luigi Ferrajoli, estamos frente a la colisión de la norma con el principio, se debe decidir por realizar

un análisis utilizando la teoría de la ponderación más adelante TP mediante una determinada metodología que partiendo de un problema o conflicto (en nuestro estudio terminan VDMPT), las mismas que no está en la norma por lo que frente a la vulneración, se debe ponderar y decidir por el hecho menos gravoso en beneficio del trabajador.

Los juristas antes mencionados que sustentan su estudio en los derechos que debe ser justificados desde el punto de vista jurídico es sobre la “metafísica racional y universal”, para lo cual vamos analizar las cinco características: universalidad, fundamentado, abstracción, moralidad y prioridad. Es un derecho fundamental que el ser humano tiene en la actualidad, como la autonomía en sus decisiones, sin embargo, muchos de los empleadores basados en dicha potestad hacen Abuso de la misma, como es el DLFÍ que atentan contra el DMPT, derechos que tiene rango Universal de la misma forma cuando se habla de los fundamentos de protección que debe tener los trabajadores sustentados por los juristas, quienes consideran que las personas deben auto reconocerse para que a partir de ello reconozcan sus derechos fundamentales y sea respetados.

R. Alexy comienza su fundamentación con un argumento y sustento práctico que culmina señalando que es necesario reconocer la corrección como medio para mejorar el interés individual. Sieckmann analiza bajo el punto de vista jurídico y se da cuenta que los principios deben estar detallados como una estructura racional, y que no sea abstracta, sino que tenga vida y puede ser validada desde el punto de vista del derecho, y dentro de esa valoración al ser humanos está presente siempre como es la Moral que es inherente a la ser humano lo cual no se puede desprender de la persona y eso debe ser considerado al momento de la valoración de los derechos fundamentales.

Frente a un conflicto entre estos principios por lógica jurídica se debe dar alguna prioridad entre uno versus el otro como se ha detallado en la parte final respecto a la TP previa valoración de los mismos y decidir en forma prioritaria como sucede en la vida frente a la

colisión de los principios se aplica una fórmula que permite ponderar uno de ellos, entre los demás derechos existentes en un mismo caso, lo cual implica que en la presencia de los principios nos permite valorar considerando el entorno de la persona y sobre dicha postura valorativa se tiene que aplicar postura desarrollada por Ferrajoli.

Por ejemplo cuando un trabajador es despedido en forma arbitraria se tendrá que analizar para poder sancionar su conducta y se va descartando una norma de la otra y ese es el trabajo que realizan los magistrados, sin embargo la nueva forma de poder entender la ponderación de los derechos fundamentales se basa en los principios cuando las normas entran al campo conflictivo, frene a ello la postura de Sieckmann señala que el principio debe estar debidamente estructurado y detallado y que no sea abstracta. mientras que Alexy, indica que las normas son para poder determinar si se cumple o no una norma, mientras que los principios son para poder analizar, ponderar priorizar cuál de ellos prevalece sobre el otro.

En resumen, la Postura de Alexis, TP se basa en los derechos fundamentales que tiene toda persona en cuanto a la protección de sus derechos constitucionales y al ser vulnerados uno de ellos es necesario recurrir a realizar un análisis de la vulneración, es necesario considerar la Proporcionalidad frente a la colisión de alguno de los derechos para lo cual se procede a la Argumentación para determinar cuáles de los derechos son más coherentes y más beneficio para la persona, para lo cual se requiere sustentar mediante la teoría de los principios, luego se decidirá por el más óptimo, basado en la proporcionalidad, considerando la idoneidad y la necesidad en sentido y propio. En caso de la aplicación del principio de pareto de la regla conocida como el 80-20, DLFÍ representa el 20% y las consecuencias jurídicas de la VDCPTDM representa el 80%.

Dworkin (2006) sobre la Teoría Jurídica, de nacionalidad americana nacido en el año 1931, Massachusetts, es uno de los grandes filósofos quien se ha preocupado por estudiar desde el punto de vista jurídico del modelo anglosajón, quien se diferencia enormemente con la

postura del derecho positivo por ello es uno de las más grandes críticos de dicha postura positivista, quien de alguna manera compartía sus ideales con Hart y Bethan, con temas del derecho de la propia realidad y actualidad para poder determinar qué tan importante es la jurisprudencia anglosajona versus el derecho positivo, para lo cual desarrollo todo una metodología para que los jueces puedan aplicar la norma pero no, solo basado en el derecho positivo sino que los jueces no solo deben basarse en la aplicación de la ley sino más allá de la misma es decir basado en el entorno, las circunstancias los valores éticos y morales, la conducta propiamente de las personas, dándole otra lectura al derecho positivo obsoleto. En resumen, Dworkin señala que los jueces no solo se deben basar en sus sentencias en la norma sino deben recurrir a los criterios que se dan en el entorno, para lo cual deben utilizar una metodología lógica jurídica mediante técnicas y métodos científicos, es decir a la ciencia del derecho.

En resumen, Dworkin reconoce a la Moral como un derecho que debe ser considerado por el Derecho y no puede estar aislado de ninguna manera, bajo los tres puntos o elementos a considerar; a) la Normas son las que se aplican bajo la óptica de imposición si no lo cumple se procede a la sanción, *Bajo esta postura deben ser sancionados los empleadores que despiden a sus trabajadores sin respetar la norma, con grandes multa o sanción penal* b) la segunda postura no es posible dejar de aplicar la ley por parte de los Jueces o Autoridades, *en la actualidad frente a esta situación de DLFI, los jueces no aplican la ley para sancionar a los responsables-empleadores* y la tercera c) es la obligación de aplicar la ley bajo la óptica de la discrecionalidad o es una obligación jurídica, bajo este análisis la Moral es una creación humana, en este sentido las Normas frente a un conflicto se puede tener opción de aplicar una de las que más se adecua a los hechos, para beneficio o sanción. *Este 3er. elemento en forma personal no comparto toda vez que permite entre otros males o abusos es la corrupción de los servidores públicos, por el mal uso de este principio de la discrecionalidad.*

Respecto al Principio que lo ha detallado Alexis, Dworkin hace una diferencia que en primer lugar por criterio frente a las posibilidades de uno o más principios se elige al principio menos gravoso, basado en que el Principio es mayor a lo señalado en las Normas, bajo la óptica del concepto de Derecho no solo es el conjunto de Normas sino de Principios que reconocen el derecho a la Moral. Los jueces aplican el derecho en forma débil porque las Normas no son suficientes para resolver los conflictos como es el caso del DLFI que al ser considerados como causantes da como consecuencia jurídica la VDPTM, porque los jueces aplican la norma al 100% dejando de lado lo más importante los Principios Generales del Derecho y otras disciplinas jurídicas.

Atienza (2012) manifestó en debate sobre la ponderación, la nueva postura de la ponderación de acuerdo al autor señala que existe en la actualidad conflictos entre los que sostienen al derecho positivo y los que están en contra del derecho positivo, considerando que frente a un conflicto jurídico es necesario recurrir a la TP, porque ya es conocido por los juristas que los códigos en términos generales que está conformado por las Normas las mismas que no son suficientes para llegar hacer justicia, por lo que en última instancia lo que se debe tener como objetivo final del derecho, debe tener presente el reconocimiento basado en los Principios que tiene todo ciudadano.

Para hacerlo más dinámico y entendible M. Atienza, señala que frente a conflictos jurídicos para darles una solución es necesario recurrir a los Principios que son criterios como considerar al derecho social que deviene del derecho natural y al ser difícil de entender las conductas de las sociedades es necesario la ponderación que es una de las mejores formas de acercarse a la justicia, porque según la postura de Atienza no debe existir excepciones en el derecho siendo las alternativas el neopositivismo de Hart y Dworkin para solucionar los problemas jurídicos, bajo esta postura se relaciona que el derecho debe considerar a la Moral y que las reglas y las normas de las prácticas sociales, para lo cual el derecho debe considerar

a los Principios. Un ejemplo clásico es en España se considera que la viuda tiene derecho a una pensión, entonces si hablamos de un hombre que ha quedado viudo debe ser lo mismo basado en los principios de igualdad que señala la constitución, sin embargo, en la norma No dice ello, sino por criterio basado en los Principios del Derecho debe ser considerado bajo el criterio de la Ponderación lo justo es que dicho derecho debe tenerlo de la misma manera para el hombre.

Marx (1844) para su obra de la filosofía del derecho, consiste en diferenciar el trabajo y el capitalismo, pero que ellos no les dan esa libertad que tanto se habla, porque los trabajadores son explotados, igual forma son mal pagados, maltratados entonces no existe igualdad, porque el Poder se evidencia contra el abuso a los trabajadores, el pensamiento de Marx va en contra de la Teoría de Smith sobre el capitalismo que es eterno y que el capitalismo solo busca explotar al hombre por su trabajo, el burgués o capital va en contra del proletariado o trabajador, porque es utilizado solo para a generar valor pero en beneficio de los capitalistas. Luego de ello nace el término de la Plusvalía que es una creación de Marx, que ahora tiene vigencia, para el mundo capitalista, pero en su momento se entendió que los hombres trabajaban más de 12 horas y pese a ello no les alcanza para poder vivir como personas sino como esclavos, lo correcto es que trabajen menos horas y vivan mejor, esa teoría a la fecha es cada vez está lejos de ser realidad. Se tiene presente su mensaje, que señala; “el derecho es producto de relaciones sociales concretas, rechazando la bifurcación entre lo jurídico y lo económico”, se debe realizar un análisis del derecho económico.

Continuando con Marx, quien hace mención a Hegel, siendo alguna de sus frases célebres "El drama no es escoger entre el bien y el mal, sino entre el bien y el bien." "La contradicción es la raíz de todo movimiento", porque mientras se sustentaba en teorías Idealistas en algo está de acuerdo que la persona es un individuo social, sin embargo, Hegel en su enfoque filosófico desarrollado en la dialéctica, demuestra que los hechos suscitados hoy que son acciones sociales que van a solucionar los problemas sociales actuales y es una

situación que se va repitiendo en la sociedad en su evolución y que esta postura es de un conocimiento complejo para ser denominado ciencia y termina señalando Hegel que todo lo que se ve real es racional, con sus propias características y explicaciones metodológicas.

Filosofía Japonesa Tosaka (1900) sobre el DL es mucho más complejo debido a que los japoneses siempre asumen que su centro de trabajo es parte de su vida y desarrollan sus funciones lo desarrollan en forma integral y no esperes que otro lo haga, porque su filosofía es de hacer todo lo que se hace en la empresa y otro de los factores es la cooperación es demostrar en todo momento hacer las cosas como la limpieza lo realizan los propios trabajadores no esperan que lo haga el de limpieza tan igual que los estudiantes en la escuela tiene que limpiar los propios alumnos Universitarios es una forma de ser eficiente de igual forma la puntualidad es una filosofía muy fuerte de ser responsable. La crisis del capitalismo en el mundo basado en la protesta de los trabajadores del Japón, basado en la postura de Marx que se someten contra al estado japonés han sido reconocidos por varios filósofos de la época.

Filosofía Alemana y Española, la experiencia en Alemania al ser comparado con España, tiene una postura jurídica diferente a Perú, porque ellos denominan al Despido bajo dos formas denominadas procedentes o improcedentes, pero que se entiende por procedente es lo que se sujeta a derecho o que de acuerdo a ley, con diferente términos pero que en última instancia es un similar a lo que sucede en el Perú, porque es como señalar que el despido ha sido legal o ilegal o conforme a derecho, dentro de dichas figuras se puede indicar que es el DLFÍ que ambas formas son ilegales e inconstitucionales o es lo mismo es decir en Alemania o España que es Improcedente, pero que tiene sus propias particularidades, debidamente sustentadas.

Asimismo, en el Perú con o sin motivos el empleador termina decidiendo por un empleado por lo que termina despidiendo al trabajador, en Europa solo existe un motivo por el cual empleador “puede despedir a su trabajador, *puede ejecutar despidos improcedentes sin*

ningún tipo de problema, aquellas que tengan menos de 11 trabajadores con jornadas laborales semanales que no excedan de las 30 horas”. Ahora bien, se puede señalar los cuatro supuestos que se declara procedente o legal el despido:

Situación económica desfavorable de la empresa. Generalmente la empresa tiene situaciones que puede ser de bonanza o de crisis económica, cuando ello ocurre y no es posible continuar con el pago de la planilla, la misa que es comprobada por los mismos trabajadores, no le queda otra alternativa al empleador o empresario y terminan despidiendo por dicha causal, pero lo más importante existe una selección de los trabajadores cuál de ellos se debe despedir, en función de su edad, antigüedad, carga familiar, etc.

Bueno (2008) señaló que la función de la Filosofía es de suma o importancia, para socializar y que no sea una filosofía individual, porque cada quien asume su filosofía de vida, y entiende que es la mejor, entonces la filosofía tiene esa debilidad, en primer lugar la filosofía debe ser Universal, para moderar, equilibrar los fundamentalismos y el pueblo asume dichos principios como eternos y verdaderos, lo cual es un peligro, para la humanidad, en tanto la filosofía debe ayudar evitar el fanatismo de ciertas corrientes o posturas doctrinarias.

En otra entrevista Gustavo Bueno (2005) señala que el derecho natural DN se contrapone al derecho positivo DP, porque el DN tiene leyes permanentes en el tiempo creada por Dios, mientras que el DP es creada por las personas, por acuerdos es para beneficio o ventaja de ellos mismos y que en el tiempo serán modificadas. Un ejemplo clásico el aborto de una mujer, es DN o es un DP, es natural y ser legalizado es ilegítimo porque deja de ser natural por la imposición de la ley. Otro ejemplo del matrimonio de personas del mismo sexo es un DP al ser legalizada, pero desde el punto de vista del DN es ilegítimo, porque desaparece la reproducción entre ellos, hasta ahora salvo ocurra otra situación. *Por tanto, es necesario el estudio de la Teoría del derecho o de la Filosofía del derecho, y quien es primero el DN tiene una variedad en la propia sociedad natural en tanto el DP son parte de los diversos acuerdos,*

y para su cumplimiento si qua nom es la coerción en tanto la discusión es la Teoría del Derecho no en abstracto sino real social.

Incapacidad del trabajador para trabajar. Como todo ser humano tiene habilidades y fortalezas, sin embargo, llega un momento en que ya no es competente para ciertas labores lo cual implica su despido procedente o legal en nuestro país.

Comportamiento del trabajador. Como en el Perú se califica a un trabajador por su comportamiento y por su capacidad laboral, en tanto este punto es parecido en Europa se denomina conducta adecuada o inadecuada al no cumplir con sus obligaciones laborales, en su horario de ingreso o salida por el cual ha sido contratado, en base a esa forma no indicada de trabajar es necesario corregir para que se adecue a su compromiso de lo contrario se procede al despido.

Despido directo. Generalmente los trabajadores cuando cometen una falta muy grave y que está expresamente señalado en su reglamento conoce perfectamente cuales son las consecuencias y este conocimiento no es ajeno a los trabajadores del mundo, como así lo ha señalado la OIT, por tanto, en estos casos procede el despido laboral procedente en Europa y legal en el Perú. Considerando el tiempo de trabajo como ejemplo si tiene seis meses trabajando se le debe avisar con dos meses de anticipación y si tiene 20 años trabajando se le avisa con un tiempo de 7 meses de anticipación, no es como sucede en el Perú se le despide en forma

Marco Jurídico

Cuando hablamos de las a normas según la postura de Dworkin y señalar que existe conflictos entre las normas que no es aplicable al derecho a la Moral. Para poder salir de este conflicto generado por los Jueces, al momento de interpretar el derecho, se debe considerar a los Principios y a las Normas, sin recurrir al principio de discrecionalidad, por ello las Normas

en un momento determinado relacionado al derecho, las normas cuando se contraponen, no es posible ponderar una o la otra, se acepta una y la otra es rechazada.

Por lo que Dworkin hace una crítica al primer dogma del derecho positivo que no provienen de actos del poder legislativo, por tanto, No tiene validez, el segundo dogma relacionado a la Discrecionalidad Judicial, es que se resuelve un caso con una norma aplicando la retroactividad, otra y la última crítica al tercer dogma forma la tercera norma jurídica que el juez aplica la norma en vacío legal y por tanto el Juez No crea derecho, en ese sentido los Dogmas básicos del positivismo va siendo obsoleto. Sin dejar de lado que al tener la certeza que el Juez no crea derecho, es necesario considerar que los Principios extrajurídicos, que no están escritos en la norma y los Principios son Obligatorios, que gozan de los principios morales, ello frente a la Discreción de la aplicación de los Jueces, lo cual implica que el discernimiento emitido por los jueces no puede ser revisadas por otro funcionario, postura que sostiene el positivismo.

Rawls (2006) que fue analizado por José Francisco Caballero, sobre la teoría de la Justicia, quien sostiene que se debe tratar a los ciudadanos con igualdad y respeto, por lo tanto, si hablamos de la realidad problemática se respeta los derechos laborales?, frente a los DLFI por tanto John Rawls, señala que el principio de Justicia, es para todas las personas las mismas que se evidencian que todo ciudadano tiene derechos en el sentido más amplio, para lo cual señala el principio de igualdad, bajo la forma ideal que todos los seres humanos tenemos las mismas oportunidades e igualdades, la libertad al trabajo no se puede discriminar bajo ninguna forma, este principio de igualdad como el principio de la libertad al trabajo No puede ser vulnerado por ninguna persona de hacerlo se convierte en la vulneración de dicho principio.

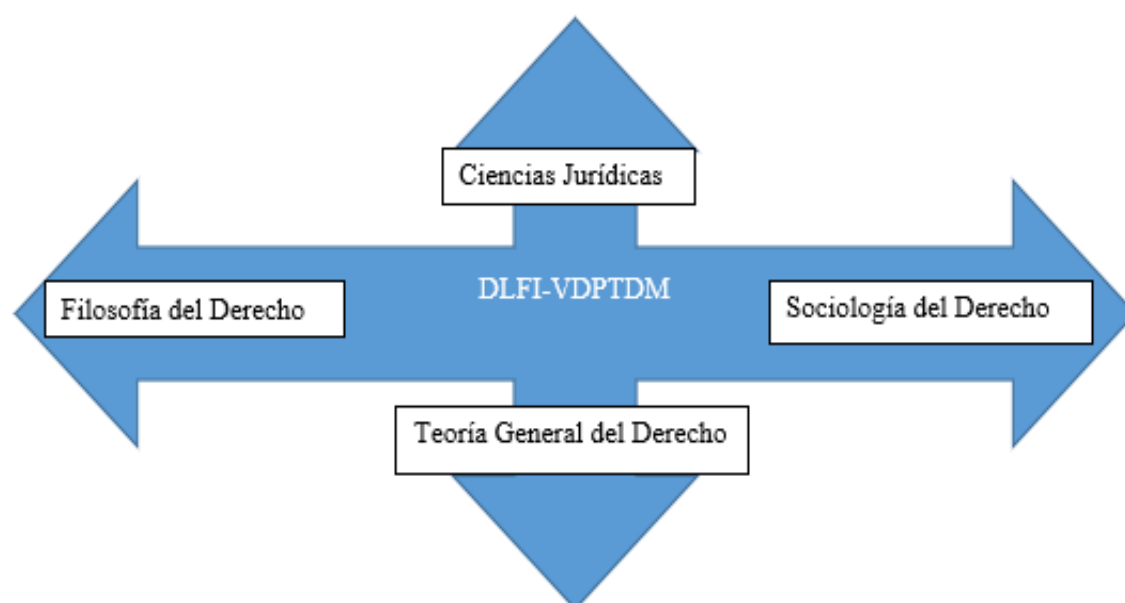
Rawl (1993) señala que el velo de la ignorancia a la sociedad no le permite ver el comportamiento real de las sociedades donde existen clases niveles, en dicha sociedad es necesario desarrollar la Teoría de la Justicia, donde las personas tienen el mismo derecho y debe

ser respetado, la importancia del trabajo de Rawls es reconocido por el mundo jurídico, por haber señalado que en los sesenta sobre la Filosofía dominante y propone la Teoría de la Justicia, como una nueva forma de entender los derechos de las personas mediante la filosofía, como una forma de hacer frente a los derechos de los trabajadores porque los derechos de las personas son inviolables, a través de la teoría de los contratos, mediante el cual se debe reconocer a los que tienen cualidades personales, o dicho de otra forma nadie eligió donde nacer, donde vivir, color de piel, etc.

Entonces J. Rawls (s.f.) ha considerado que dicha política es para una sociedad también igual la democracia es igual de Perú con Estados Unidos, con Alemania, con España y otros países, no es cierto entonces considerar la diversidad de culturas, de credos, de religión etc., es necesario tratar de actuar en forma racional para poder actuar bajo dicho principio. En resumen, tanto Dworkin como John Rawls, sostienen que en todo momento se debe reconocer el principio de igualdad y libertad de las personas, esto es justicia por el respeto de los derechos de las personas las mismas que son inviolables.

Figura 1

El Despido Laboral, debe ser analizado bajo las diversas formas del Derecho



Nota: Elaboración propia

Ciencias Jurídicas

Nino (2020) existen dos corrientes definidas, la ciencia y el derecho, por ello al realizar el estudio de cada de ellas se debe dirigir al derecho para comprobar, verificar un hecho o fenómeno determinado, por ejemplo, la ciencia jurídica en el DLFI, está generando la VDCPTM, mediante la investigación científica se ha determinado, verificado que efectivamente el DL influye en forma negativa contra los trabajadores DLFI. Desde la mirada de las ciencias jurídicas, (ciencia de la legislación, teoría del derecho, dogmática jurídica, sociología del derecho, antropología jurídica, derecho comparado, historia del derecho), todas las disciplinas que se desarrollan son para tener como objeto de estudio al Derecho, relacionado a la protección de los derechos humanos.

Ciencia jurídica normativa, como se debe entender a la ciencia jurídica, de acuerdo a la postura normativa; Según autores como Kelsen, Bobbio, Bulygin o Vernengo, los estudiosos del derecho clásico.

Ciencia jurídica realista, los estudios Holmes, Ross o Guastini dirigen, realizan un análisis jurídico crítico a la ciencia jurídica, siendo la propuesta de Alf Ross, que consiste en realizar estudios predictivos en forma heterogénea, prevaleciendo la intervención de las diversas disciplinas, para fortalecer las posturas del derecho como tal.

Dogmática jurídica como argumento, los autores como Aarnio, Alexy, Atienza, Nino, o Peczenik, quienes son los que proponen soluciones para los casos difíciles del derecho, porque no existe un único resultado, sostenidos en la dogmática jurídica, ofreciendo razones por las cuales se debe decidir por una determina solución en un caso específico.

Dogmática jurídica realista-tecnológica, los autores; William Douglas, Karl Llewellyn o Félix Cohen, señalan que se debe partir de un cambio de nuevos conceptos

jurídicos, los conceptos deben ser específicos y no genéricos, (es momento de las ciencias), ser especialistas en los conceptos jurídicos y que sean consistentes.

Dogmática jurídica crítica, estudios sobre la Critical Legal Studies, la teoría crítica argentina o el Uso alternativo del diritto, critica que lo realiza el jurista intelectual, basado en el panorama ideal de justicia, asimismo el mundo jurídico el derecho es una evolución de personajes políticos por lo que el Rol es de suma importancia por su consecuencia jurídica, de igual forma señala la limitación de las reglas y principios del modelo positivismo, que si bien es cierto que existe una estructura normativa, es solo de apariencia que no tiene mayor sustento, pese a obedecer a un modelo del aspecto individualista del liberalismo.

b- Filosofía del Derecho

Dworkin (2015) en: La filosofía del Derecho, críticas y aportaciones, parte haciendo una crítica a la teoría del positivismo, la misma que no es la adecuada a la realidad de la sociedad, y Dworkin centra su análisis jurídico en comprender y entender mejor a los principios para luego dar alternativas de solución frente a los conflictos de las normas, que desde ya es una limitación, por ello los jueces deben resolver basados en el estudio del conflicto de las normas basado en el conocimiento de los principios del derecho debe entenderse en base a la teoría del derecho, que abraza el derecho a la moral, la ética, en tanto la parte teoría se inspira en la Filosofía, en tanto los principios son parte inherente al derecho, como en su momento lo preciso Del Vecchio o como el alcohol es al vino, se puede resumir que el aporte de Dworkin señala que la interpretación jurídica debe ser integral doctrinal como es el derecho a la moral y política, además indica que se debe considerar al iusnaturalismo en forma racional y critica, y rechaza en todos los idiomas la separación del derecho con la moral de Kelsen.

Williams (1982) quien es un clásico filosofo que ha realizado estudios para demostrar la importancia de la Ética y los límites que existe respecto a la Moral, como así ciertos juristas

en su momento señalaron que es la mejor postura, pero como todo es perfectible y con mucha mayor razón en su momento se asumió que es la mejor forma de solucionar conflictos jurídicos. Por lo tanto, Willams James que es una postura pragmática que se contrapone a la Idealista o Teórica que dicha teoría basada en intereses de ciertos grupos de poder en su época la burguesía dominante que se contrapone al pensamiento lógico.

c-Sociología del Derecho

Se ha convertido en una herramienta de importancia en el mundo jurídico, sus creadores (Emile Durkheim, 1858-1917, Max Weber, 1864-1920), quienes son los que aportaron más a la sociología Jurídica, como ciencia independiente conceptual que es parte de la disciplina del derecho, siendo su fundamento, siendo considerado a Saint Simón, como precursor y A. Comte inventor de la sociología, quien mediante la investigación metodología ayudo a entender el fenómeno real del derecho, para lo cual se requiere el apoyo del análisis sociológico, estadístico, la observación y demás técnicas o método de investigación social, todas estas herramientas permiten que las sentencias judiciales deben tener un mayor sustento para lo cual deben recurrir a las ciencias sociales para entender el comportamiento de las conductas individuales en una sociedad determinada, para que el final en las resoluciones finales tengan un mayor sustento jurídico.

d-Teoría General de Derecho

Poggi (2017) quien enfatizó sobre la Teoría General del Derecho TGD, la autora nombra John Rawls, la misma que tiene aspiración en términos generales del ordenamiento jurídico y no solo de una especialidad. Hans, señala que la TGD es ciencia jurídica que estudia a los elementos del derecho en términos generales, como social, científico, filosófico, que han evolucionado en el tiempo. Gracias (2009) quien precisa que no, solo se trata del conjunto de normas, sino es el derecho es la totalidad de la vida jurídica. Por lo que la TGD consiste en la

clarificación de los conceptos y/o de las concepciones teóricas fundamentales de un ordenamiento jurídico determinado.

2.6. Teoría del Despido

García (1981) quien señaló que el DL por parte del empresario le ejecuta en forma arbitraria, quien impone y decide terminar con la relación laboral, se entiende de igual manera la culminación del contrato de trabajo en forma autoritaria, también es conocido como una forma de terminar el trabajo por temas que el empleador considera necesario, no seguir más contar con sus servicios, entre otros motivos, por no contar con el perfil deseado por el empresario.

Blancas (1996) mencionó que el despido es toda forma de culminar la relación laboral, siendo la particularidad que es por decisión del empresario, quien por causas unilaterales se concluye con el nexo contractual. Dicho de otra forma, las causas son producidas fabricadas por el empleador, como es el del trabajo fuera de horario, esto para ellos significa identificarse con la empresa de no hacerlo, es pasible de amonestación entre otras acciones, de igual forma otra de las causas es hacer más tareas que las establecidas por el empleador, con la premisa de competitividad y productividad, que generalmente son comparativas, sin embargo, no dan las condiciones básicas para lograr dicho fin, otra de las causas es que solicitan trabajadores con experiencia, pero que al no adecuarse a sus normas internas luego de un largo tiempo terminan despidiendo, otra de las causas más frecuentes por las cuales se procede al despido porque no quieren considerar en planillas, y prefieren mantener como terceros por servicios no personales.

Blancas (2013), posición restringida y limitada, define una forma de contrato laboral entre las partes, en la cuales las partes tienen que cumplir con las mismas de lo contrario se procede a extinguir dicho contrato laboral, se entiende que una de las partes no cumplió, sin embargo, en este caso el empleador de forma unipersonal y arbitraria toma la decisión de

despedir al trabajador, sin ningún fundamento laboral o legal. El empleador visto como el sujeto responsable por tomar la decisión en forma unipersonal el DL sin una causa justificada, de la misma forma por ser el titular de la administración laboral y tiene el arma para poder sancionar de inmediato a los trabajadores sin respetar el grado de responsabilidad del trabajador, solo basado en la parte arbitraria decide sin evidencia alguna con el DLFI.

Castillo (2017) en su trabajo relacionado Análisis de la Pérdida de Confianza como Causal de Despido en la Relación Laboral en el Perú, donde sustenta que el despido, se realiza en forma unipersonal, sin embargo, se ha centrado en precisar quiénes son los trabajadores de confianza, pero al final son sujetos pasivos de despido, señala que los empleadores haciendo uso de su poder frente al débil trabajador, decide en forma arbitraria y abusiva despedir al trabajador, pero cuál es la verdadera situación por la cual un empleador toma dicha decisión, generalmente de acuerdo a los estudios son decisiones de Abuso del poder, se les asigna tareas en las cuales son imposibles de efectuar de cumplirlas en el día a día, por ello, como política los empresarios consideran que cada trabajador debe estar en dicha inestabilidad, para así tomar decisiones en forma unipersonal, justificando su actuar, situación que se presenta como política laboral en el Perú.

2.6.1. Clase de Despido en el Perú

Respecto al despido, existe una clasificación, a considerar; por un lado, legal-jurídico, y por otro lado ilegítimo o más conocido como arbitrario. Considerado las dos formas polarizadas, dentro del injusto, ilegal, absurdo, arbitrario se consideran tres modalidades denominadas; despido nulo, DLFI, cada uno de estas formas de despido tienen sus propias características y consecuencias.

Despido Nulo, conforme lo señala la propia norma sustantiva (artículo 40 del DL. 7728-98), que indica las condiciones y si en proceso se demuestra la misma debe ser reconocido en todo en cuanto le favorezca.

El termino Incausado, al ser buscado en la Real Académica Española, no lo tiene registrado, sin embargo, en términos jurídicos, es conocido, como el acto por el cual no tiene causa, no tiene sustento, no tiene fundamento jurídico, no tiene la base legal, de un determinado acto jurídico, en el tema laboral, al ser despedido sin causa, se utiliza como una forma de DLI, que no está contemplado en la norma laboral.

Despido Laboral Incausado (DLI).- Es una forma que el empleador decide despedir al trabajador sin la causa justa o sin la debida motivación.

Caso de Despido Incausado (DLI).- por primera vez que se utiliza el término del DLI, forma de despido fue introducido por primera vez por el TC, en la sentencia recaída en el expediente 1124-2001-AA/TC, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL, quedando así su partida de nacimiento, emitido por el máximo órgano Constitucional. Así el Tribunal, en el fundamento 12, señala, que si bien es cierto que en el (artículo 34°, del DL. 728-98). Asimismo, Otro argumento jurídico artículo 27° de la Constitución concordarlo con el artículo 22°, pues si bien el primero consagra un principio de reserva legal para la protección contra el despido.

En el Exp. 2158-2006-PA/TC-Lima el colegiado ha determinado que la empresa SEDAPAL, en todo momento actuado en forma premeditada, perversa, en tanto en contra de la verdad de las normas laborales, por acusar con hechos inexistentes, falsos, que solo está en la mente del empleador o imaginario, además la supuesta falta no está contemplado en la norma laboral ni constitucional, lo cual a todas luces se le denomina acto jurídico atípico es decir contrario a la ley, a la cual se le denomina vulneración al principio de tipicidad, porque se

produce el despido con signos de vicios de voluntad, mediante la fabricación de pruebas, (Exp.0976-2001-AA-TC).

Fraudulento, la RAE, ha señalado como algo falaz y engañoso, su origen de fraudulento es un acto falso, no real, artificioso, doloso, irregular, ficticio, embustero, que inventa cosas inexistentes e irreales, o el que dice mentiras.

Despido Laboral Fraudulento,(DLF), de acuerdo a lo indicado por el TC, en uno de sus párrafos, precisa que el empleador actúa, abusando de su posición dominante, de forma unilateral, y lo más grave aún, en estos actos el despido, ha sido pensado dolosamente por el empleador, para lo cual se vale de todos los adjetivos, provenientes del término fraude, como son; ha creado un hecho irreal, lo ha pensado, un escenario que en la realidad no existe, asimismo ha utilizado el engaño, con situaciones irregulares creadas, sin sustento objetivo, acto que altera la verdad real, que en los abundantes procesos ha sido comprobado el TC. Esto implica que el TC, ha terminado denominándolo DLF, es toda acción es por parte del empleador quien sin ningún documento verdadero le otorga una interpretación distinta a la realidad o en todo caso crea una situación inexistente para que en última instancia decida despedir al trabajador con hechos falsos, todo ello para cumplir con la supuesta formalidad administrativa, constitucional, pero que al final no resiste por falta de pruebas, del mismo modo este accionar del empleador se considera que se VDCPTM, que son derechos constitucionales que se evidencia mediante las sentencias.

En ese mismo sentido el **DLF** de acuerdo a la (STC-976-2001-AA/TC), en el considerando 15 precisa, el despido fraudulento, se debe restituir al trabajador, basado en el artículo 139, 103, inciso 3, y 22 Constitución de 1993, relacionado al DLF, porque el empleador decide con pruebas fabricadas, esto es; con ánimo premeditado y perverso, engañoso, que no obedece a la verdad, respecto a la honradez del vínculo laboral, pese a la existencias de una aparente formalidad procesal se despide con hechos, falsos, imaginarios, falta no prevista en la

norma, lo cual implica vulnerar el principio de tipicidad, (Jurisprudencia, Exp.415-987-AA-TC y 150-2000-AA-TC), se ejecuta la extinción laboral con vicio de voluntad por parte del empleador. De la misma manera el DLF, se sustenta en el expediente *N.º 0628-2001-AA/TC, del 10JUL2002. Mediante el cual se trató de sorprender a la autoridad con un hecho falso e inexistente, atribuyéndole al trabajador una renuncia que no lo había solicitado.*

El **DIF**, es una de estas dos formas que no está en la Ley de Productividad Competitividad de acuerdo al (DL. 728-98), sino está, solo en la mente de los empleadores quienes, en su condición de poderío, libertad de empresa y sin considerar que existe protección laboral Constitucional por parte del estado de proteger a los trabajadores No respetan, de igual forma la protección es un acuerdo de organizaciones Internacionales como la OIT en el Artículo 23 señala como se debe proteger el derecho al trabajo. En tanto el DLI se puede evidenciar en el caso de telefónica (Exp.1124-2002-AA-TC), cuando el empleador actúa en forma verbal o escrita despidiendo al trabajador, sin el debido sustento legal o causa que justifique la conducta del trabajador, a esta situación se le denomina DLI, sin embargo, los empleadores actúan en el supuesto artículo 22 de la constitución. (Exp. 976-2001-AA-TC).

Toyama (2016) respecto al DLI no es otra cosa más que la actitud del empleador en forma arbitraria, abusando de su condición de poder económico, decide despedir al trabajador con el causante en términos generales que el trabajador despedido no puede ingresar a su centro de trabajo, el motivo no es el que está señalado expresamente en el (D.L. 728-998), siendo una creación de los empleadores al momento de ejecutar el despido, el mismo que ha sido calificado por el TC a partir de los años 2000.

2.7. Daño y Moral

La denominación de daño, es la acción por el cual una persona resulta, ser detrimento, el agravio, el perjuicio, la disminución, que afecta a su persona, dicha afectación es moral,

psicológica, social moral, y la mayoría de doctrinarios inician indicando el daño moral, pero no es el único agravio que se le causa, sino debemos de indicar el daño patrimonial es el que más perjudica a los trabajadores que han sido despedidos por su empleador, porque, el trabajador es el sustento de la familia, esposa e hijos que dependen del trabajador, sumado a los compromisos contraídos a terceros, quedando el empleado en un estado de abandono, de indefensión, frente al poder y la arbitrariedad del empleador, daños que está protegido por la Constitución, por el Código Civil y Administrativo, a favor del trabajador dañado.

Según la **RAE**, ha definido bajo seis puntos de vista, lo cual implica que no es fácil y tampoco analizarlos en forma aislada o solo desde un punto de vista, sino implica realizar un análisis de acuerdo con los hechos facticos en forma precisa, como por ejemplo se puede analizar como bondad o malicia. Sin embargo, también a la Moral se puede estudiar desde el punto de vista científico por las acciones humanas que tiene mayor implicancia porque se identifica con la parte espiritual que se contrapone a lo físico, por ello se puede evidenciar con el estado de ánimo de la persona, de alegría, de confianza de victoria o de desánimo.

Del Rio (2015) en su trabajo relacionado al tema del Derecho y la Moral que tiene impacto en la ética de los Abogados, la misma que tiene diferentes puntos de vista unos que debe prevalecer dicho valor en todo momento otro que no es obligatorio debe ser analizado. Ética moderna bajo el visto del relativismo que está tomando nuevas formas de entender la ética, que tiene relación con el objetivismo que es otro de los factores que se debe tener en cuenta en la Ética, como así lo sostiene B. Williams, quien señala que la ética es la especialidad que estudia al comportamiento humano para diferenciar el bien y el mal bajo la óptica de la razón.

Hart (1961) en su libro sobre la **Obligación Jurídica**, se contrapone su idea de que existe órdenes del Soberano o del Rey que emanaba órdenes y los que no cumplen son sancionados, esto implica que de un lado existe el poder y del otro lado el que cumpla que es

la sociedad, frente a esta situación la postura de Hart aclara, sobre la Obligación Jurídica, que implica estar obligado aun sin amenaza, en tanto no importa la sanción, como ejemplo se precisa que en la luz ámbar es para detenerse es una Obligación del ser Humano, la Teoría de la Obligación Jurídica es una Teoría que señala que estamos en la obligación de respetarlas sin distinción alguna, en tanto señalado en nuestro tema sobre el DLFI, según la postura de Hart la ley es para todos por tanto estamos obligados todos a cumplirlas de lo contrario recién la **propia norma debe señalar la sanción**, la regla en segundo orden son las sanciones para poder modificarlas mejorarlas para poder evolucionar desde el punto de vista jurídico, las cuales con el transcurrir del tiempo debe ser actualizada para poder vivir en armonía, lo cual recurrimos a diferenciar dos tipos de reglas que deben ser respetadas por la sociedad en su conjunto, los deberes son las reglas de primer orden, como por ejemplo tenemos la Ley Laboral.

De acuerdo a Hart Herbert, su postura las únicas reglas para ser validas, son las que debe funcionar como un sistema jurídico que tiene reglas primarias y secundarias porque tendrán que existir los funcionarios que harán cumplir dichas normas, sin embargo, desde el punto de vista de Hart, del positivismo jurídico señala el castigo no es la forma de entender la Obligación jurídica porque a través de la sanción que todavía no se entiende, como debe ser asumida la sanción tan pequeña o tan grande, dicha teoría probable es que con la sanción puede ejecutar o no por Obligación, otro ejemplo el voto es un derecho y una obligación si no va a votar se sanciona entonces la obligación del Derecho, va a depender desde el punto de vista interno, no importando la sanción porque es la obligación de recurrir a Votar por tu candidato favorito.

En ese mismo sentido Dworkin, Alexy, Ferrajoli, Nino, Atienza, Ruiz Manero, Aguilo y Rodolfo Vázquez entre otros, juristas de la actualidad tienen serias limitaciones, señalan que la sociedad no logra entender cómo es posible que el derecho que implica en términos de respeto por los demás, no sean honestos en todo sentido de la palabra ¿Cómo es posible que

el derecho que se desarrolla en una determinada sociedad, no se considera a la Moral, como parte integrante importante del Derecho, de igual forma la postura clásica, los operadores del derecho lo consideran al momento de resolver sus sentencias. Frente a esta situación resulta importante considerar que el derecho debe incluir al sistema jurídico donde el valor ético, moral debe estar presentes al momento de resolver los problemas o conflictos del derecho moderno. Después del desastre de la humanidad en la segunda guerra mundial los ciudadanos del mundo se vieron obligados a modificar sus constituciones para ser concluido en cada uno de ellas los valores éticos y morales con un alto valor axiológico y de contenido ético, que ahora los denominamos Derechos Fundamentales, por ello varios estudiosos se dieron el trabajo de replantear para ser reconocidos los derechos en la constitución de cada País.

Las posturas de Hart y Dworkin critican duramente sobre el derecho y la Moral, quienes terminan señalando las grandes limitaciones que existe con el derecho positivo en lo que corresponde a la separación conceptual de Derecho y moral. Hart y Dworkin igualmente sostienen que no solo se debe basar en reglas para poder solucionar los conflictos jurídicos que a la luz de la verdad ya no es posible sostener lo cual debe también ser considerados los Principios que son la nueva forma de poder llevar a cabo un análisis jurídico y que debe ser llevado a cabo por todos los operadores judiciales, por ello es necesario considerar que los conflictos entre los principios del derecho es muy diferente las Normas Jurídicas, utilizados por los Jueces, toda vez que los Jueces no están preparados para poder crear normas sino para aplicarlas de forma justa para las partes en un proceso, como es en el caso del DLFI, por ello es importante señalar que la Norma laboral no ha señalado expresamente el DLFI, lo cual implica que los jueces terminan resolviendo Improcedente la demanda por DLFI, mientras que desde el punto de vista de los Principios el análisis es mucho más profundo y complejo, pero que protege los Derechos a los trabajadores, porque analizar a través de la ponderación frente

a la colisión de los derechos laborales, se producirá este análisis jurídico siempre y cuando se deje de lado el derecho positivo que ya no tiene alcance para llevar a cabo dicha solución.

Dworkin se expresa en situaciones complejas, donde el juez, posee capacidades extraordinarias y puede, a partir de una nueva forma de entender el derecho considerar que debe solucionarse tal situación compleja desde la óptica el o jurídico-moral, para lo cual valora los principios y demás situaciones para llegar a una respuesta justa sin necesidad de crear una Ley o derecho.

2.8. Tipicidad

2.8.1. Principio de Tipicidad

Según **RAE** es un principio que constituye la proyección en materia de sanciones o infracciones, las mismas que están expresamente señalados en las Normas, acciones que pueden ser acciones u omisiones dolosas o culposas con una grado de negligencia que estén debidamente tipificadas, desde el punto de vista doctrinal, la tipificación debe ser precisa en definitiva, es una exigencia que todo estado debe considerar en sus normas para poder señalar que un País existe seguridad jurídica y se concreta, no será de ninguna manera absoluta pero tan solo con la predicción razonable de las consecuencias jurídicas de la conducta del ser humano la misma que está tipificada la misma que señala la sanción respectiva por su incumplimiento.

2.8.2. Atipicidad

Según la **RAE**, señala que es atípica cuando la conducta de no ser típica, que no está en la ley expresamente señalado si se trata del código penal No está expresamente señalado en dicho Código. Lo mismo podemos señalar que el **DLFI**, es Atípico porque No está en el Código Laboral lo cual implica que es un Acto Inconstitucional, y al ser inconstitucional el actuar de

los empleadores deben ser denunciados ante el Ministerio Público. En términos simples la atipicidad implica que se vulnera uno de los derechos fundamentales.

Zafaroni (2017) quien es uno de los grandes maestros en el Derecho Penal, señala que hablar de tipicidad es un fundamento jurídico que el estado debe proteger en todo momento a fin de fortalecer el estado de derecho, pero ello no implica que solo para hechos que implica sanción, pero es de aplicación en el ámbito Administrativo, Civil, Penal y en la presente investigación es de corte Laboral que al ser Despedido por el empleador, en forma arbitraria y faltando a la verdad basado en su poder, la Ley Laboral no ha previsto una sanción para la persona jurídica como sucede en la mayoría de los casos, amparados en el velo jurídico, mal llamado, pese a lo antijurídico, de ambulatoria, sin fijar las acciones humanas, que puede ser por omisión o acción no son sancionadas como tal siempre y cuando esté debidamente expresado en la Norma.

Posturas Jurídicas de autores sobre Tipicidad

Es sabido que la tipicidad es el rol que le corresponde al estado en una situación democrática, asegura el sistema jurídico, garantiza la arbitrariedad por parte del estado, los especialistas en la materia como; Von Liszt (1851) quien sustento las bases teorías de la tipicidad, siendo el derecho penal el inicio de la sanción por conducta delictiva, de la misma manera Von Bleing, (1852) quien señala que la teoría de la tipicidad debe partir del tipo penal previa evaluación y análisis jurídico de ciertos elementos objetivos. Mezger (1958) señala que la tipicidad al momento de calificar la conducta penal, debe partir de elementos subjetivos basados en el actuar del autor y en ese mismo orden de ideas Jakobs (1997) analizo bajo la postura teórica de función del tipo, es de decir es preventiva y garantista. En tanto su importancia de la tipicidad, radica en el papel del estado de garantizar la seguridad jurídica en todos los actos sen o no delictivos, la tipicidad permite que el poder punitivo del estado, previo

análisis jurídico de las conductas previstas en el código penal, sin otro de los motivos de la tipicidad es la de garantizar en forma objetiva e imparcial la ley, por parte de las autoridades

Derecho a una Indemnización, un Análisis Jurídico de la ley Laboral

Desde el punto de vista teórico el derecho a la indemnización que tiene todo trabajador cuando es despedido de su centro de trabajo sin la motivación debida, por ello de acuerdo (DS-003-97-TR), precisa en su artículo 34 si, el DL arbitrario y se declara Nulo en proceso, el trabajador tiene derecho a recibir el monto de sus remuneraciones desde el inicio del abuso del empleador, sumado a la reposición en el mismo lugar y funciona a desarrollar. Asimismo, el artículo 38 señala que la indemnización que debe ser reconocido al trabajador despedido, es 1.1/2 de su sueldo por año, de la misma manera el artículo 39 señala que el magistrado competente debe pronunciarse sobre el derecho que le corresponde, y por último el artículo 40 al ser declarado Nulo el despido debe ser reconocido todo los derechos y beneficios en cuanto el corresponde al trabajador que fue despedido.

2.9. Propuesta del Modelo, de acuerdo a la Teoría de la Ponderación

Modelo de la Teoría de la Ponderación,

P1 Derecho al Trabajo

P2 Protección Constitucional al Trabajador

P3 Abstracto sobre el Despido

SP4 Despido Incausado y Fraudulento

SP5 Vulneración del derecho a la Moral y Principio de Tipicidad

Se le va a dar un Valor a cada uno de los Derechos que tiene un trabajador y en base a ello se va a Ponderar desde el punto de vista econométrico, ejemplo:

Despido Incausado y Fraudulento = está en función a P1, P2, P3, P4

Estructura de la presente investigación basado en el principio de Tipicidad como Garantía Constitucional.

Principio de Ponderación, según Luigi Ferrajoli

P1 Derecho al Trabajo

P2 Protección Constitucional al Trabajador

P3 Abstracto sobre el Despido

SP4 Despido Incausado y Fraudulento

SP5 Vulneración del derecho a la Moral y Principio de Tipicidad

Se le va a dar un Valor a cada uno de los Derechos que tiene un trabajador y en base a ello se va a ponderar desde el punto de vista econométrico, ejemplo:

Figura 2

Modelo Funcional Tradicional



Nota: Elaboración propia

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 personas, porque el sistema jurídico permite que la norma al ser aplicadas solo tiene dos alternativas la primera, se cumple es sancionado de lo contrario no se condena, mientras que al aplicar los principios del derecho por el compromiso de las normas o por la colisión entre la norma y el principio o en todo caso entre el lucha 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 L. Ferrajoli, de la misma manera con R. Alexis y con la contribución de M. Atienza, sin embargo, al momento de aplicar la teoría de la ponderación, cada uno aplica con sus propias particularidades.

Primero se entiende la realidad vista como la vulneración de los trabajadores de las instituciones donde la propia norma permite a las partes al empleador y al empleado tener como guía e instrumento laboral el (DL. 728-98), al ser aplicado para ambas partes en forma equitativa, sin embargo, en la realidad no se cumple, por ello desde el punto de vista de la teoría es “toda concepción racional que intenta dar una visión o explicación sobre cualquier asunto o realidad” (Sierra,1984). Bajo este concepto asumimos que las Variables son el DLFI, dichas formas de despido no está en la norma, sin embargo, la consecuencia es la VDCPTM, esto es la situación señala que toda persona tiene derecho a ser reconocido en un proceso de no existir dicho principio se le denomina Atípico y al no estar expresado específicamente en la norma se convierte en inconstitucional, como o determina el artículo 2 inciso 24 de la constitución en ese mismo sentido el DLIF atenta contra el derecho a la moral que tiene toda persona desde el momento que se le impide el ingreso a su centro de trabajo se produce un daño psicológico en forma automática por ser abrupta lo cual le disminuye en su conducta social, familiar, afectivo económico, y si dicha persona ha sido despedida bajo dichas

condiciones del DLIF debe ser declarado Nulo por la autoridad judicial, en dicha situación al ser impedido en forma arbitraria debe tener el derecho a la reposición y a una indemnización por los daños causados al trabajador.

Kerlinger (1975) en ese mismo sentido se define al modelo desde el punto de vista teórico como un conjunto de construcciones hipotéticas, definiciones y proposiciones relacionadas entre sí, que ofrecen un punto de vista sistemático de los fenómenos, al especificar las relaciones existentes entre variables, con objeto de explicar y predecir los fenómenos. En este sentido las variables son el DLFI que no está en la norma frente a la otra variable denominada VDCPTM, explicados en el párrafo anterior, se puede tener como hipótesis que si se despiden bajo estas condiciones se vulneran los derechos constitucionales la misma que mediante la propuesta del modelo, nos permite demostrar, comprobar, y verificar dicha vulneración de los derechos de los trabajadores en términos cuantitativos, considerando que previamente se ha definido que las variables y sus dimensiones tienen una correlación directa esto implica que al cambiar una variable modifica en forma directa a la otra variable de la vulneración de los derechos constitucionales, propuesta que tiene fundamento sistemáticamente porque al variar una variable cambia las demás variables y sus dimensiones.

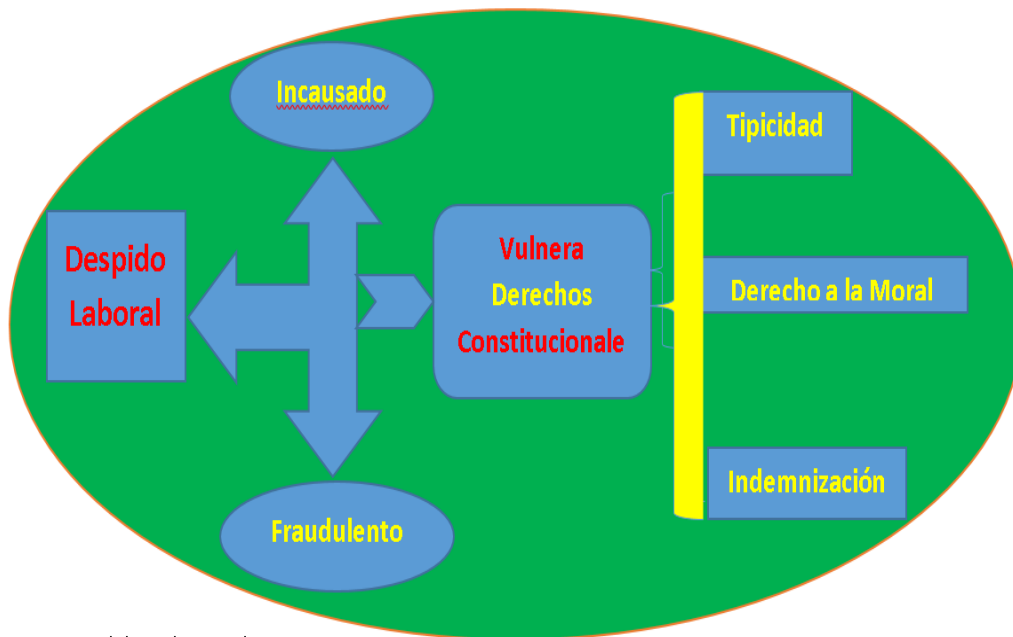
Hang y Keisler (1977) la teoría de modelos es simplemente la suma del álgebra universal y de la lógica matemática. El presente modelo se debe entender como el inicio del acto jurídico del DLFI, que lo realiza el empleador se entiende dicho despido como un acto injustificado que no está la norma laboral y frente a ello se analiza cada una de las formas DLFI la forma como actúa el empleador, siendo las consecuencias jurídicas más usuales son: no existe sanción, son acciones dolosas, culposas, de la misma manera atenta contra la seguridad jurídica del estado, vulnera el principio constitucional del derecho a la tipicidad, la moral y no reconoce una indemnización.

Respecto al DLF, tiene las siguientes características más usuales: es una acción del empleador falaz, engañosa, creación ficta, es contrario a la realidad, es artificioso, es ficticio, inventa cosas no reales, es inexistente solo está en la mente del empleador, es un acto irreal, solo dice hechos irreales, es mal pensado es un agravante, no tiene sustento objetivo, altera la verdad sin documento alguno, por último, el DLF tiene corte penal agravada.

Figura 3

Modelo Econométrico

Propuesta de Modelo de la Ponderación



Fuente: Elaboración propia

Nota: elaboración propia.

2.9.2. Metodología utilizada en el Modelo de la Ponderación

Tipo de investigación es básica, sobre la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores DLFI, para el presente análisis jurídico del modelo, se ha dado una valoración para poder determinar desde el punto de vista cuantitativo, si procede o no una demanda ante el Juzgado Laboral especializado.

Tabla 1*Valores del modelo sobre DLFI*

Despido Incausado-Fraudulento VDCPTDM					
	Beta	Xn(6)			
CONSTANTE	4.946	0	0	0	0
P1	7.430	1	0,5	0,25	0
P2	4.333	1	0,5	0,25	0
P3	8.500	1	0,5	0,25	0
P4	7.814	1	0,5	0,25	0
P5	8.870	1	0,5	0,25	0
P6	5.293	1	0,5	0,25	0
Total		42240	23766,5	10560	000

Nota: Elaboración propia

Puntaje para ser aceptada una demanda por DLFI

42240 = valor máximo

23766,5 = valor intermedio

10560 = valor mínimo

Siendo estos valores los que se van a determinar en tres niveles, el más grave es el valor de (42240) que representa a los agravantes por ello la sumatoria tiene dicho número, y cada pregunta tiene un valor de uno que es el máximo puntaje para su calificación, pero puede ser valorado como 0.5 o también como 0.25 depende de la gravedad de los hechos, para ser admitida una demanda basada en el presente modelo debe cumplir con tener un valor mínimo de (10560), para ser admitida la demanda laboral por DLFI, de la misma manera será improcedente la demanda si no cumple con dicho valor cuantitativo de (10559), ser declarado improcedente la demanda laboral.

La ventaja o bondad de dicho modelo consiste en que el Máximo puntaje es el valor de (42240), con la cual queda acreditada que al tratarse de una demanda de DLFI se admite de plano, en conclusión, las demandas laborales que reúnen los requisitos entre los rangos del máximo y mínimo se proceden a su Admisibilidad, este modelo es para iniciar el proceso laboral y calificar la gravedad o no de la vulneración de los hechos, respecto al DLFI.

Ejemplo de una Simulación: los valores son aleatorios y se obtiene el número 32697.

Tabla 2

Simulación del Modelo Econométrico

Vulneración de Derechos Constitucionales					
	Beta	Xn (6)			
CONSTANTE	4.946	0	0	0	
P1	7.430	1			
P2	4.333	1			
P3	8.500		0,5		
P4	7.814	1			
P5	8.870	1			
P6	5.293		0,5		
Total		28447	4250	0	32697

Nota: Elaboración propia

Interpretación del resultado (32697), de acuerdo al modelo de la demanda laboral, presentada ante el juzgado especializado mesa de partes virtual, la cual debe ser admitida para el inicio del proceso judicial laboral, y desarrollar las calificaciones cualitativas pertinentes, modelo de ingresos de demanda, que puede ser tomado por el Poder Judicial, para minimizar, tiempo, costo y sea célere el proceso.

Principio de la Tipicidad y Derecho a la Moral

Derechos Constitucionales considerados en su Artículo 2º, inciso 24, literal d), de la misma forma el daño moral, regulado igualmente en la Constitución en su Artículo 2 inciso 1- Derecho a su Integridad la vulneración de los derechos de las personas a Moral.

Principio laboral

Montoya (2019) quien, al hacer un análisis jurídico, señala que, al ser considerado el derecho del trabajo en la constitución como derecho fundamental del hombre, en uno de sus pasajes Dworkin, señala “los principios del Derecho del Trabajo son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de justicia, equidad o moral” (p.11). Los Principios del derecho laboral son;

principio protector, primacía de la realidad, principio de razonabilidad, irrenunciabilidad de los derechos, principio de continuidad y principio de buena fe. García (1996) lo menciona a (Beatriz Alice), expone tres funciones que cumplen los principios constitucionales a) Informa del ordenamiento jurídico al que le dan consistencia y fundamento b) Norma por acto supletorio y c) Interpretación.

Preguntas del Modelo, sobre el origen y las consecuencias jurídicas constitucionales

Tabla 3

Encuesta del Modelo Económico

Ponderación de los principios según Robert Alexin y Luigi Ferrajoli					
Vulneración de Derechos Constitucionales	Escala De Likert				
Vulneración De Derecho A La Moral-Daño	1-	2-	3-	4-	5-
¿Es Detrimento del Trabajador?	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Lesión Total Del Trabajador Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Lesión Parcial Del Empleado Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Daño Patrimonial Del Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Daño Extrapatrimonial Del Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Afectación Personal Del Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Afecta Del Estado De Ánimo De Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Daño Al Proyecto De Vida Del Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
Vulneración Del Derecho De Tipicidad - Vdpt					
¿Vulnera El Principio Constitucional Al Despedido?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Sanción Por Su Incumplimiento Al Empleador?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Son Acciones Dolosas Del Empleador?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Son Acciones Culposas Del Empleador?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Atenta Contra La Seguridad Jurídica Del Estado?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Es Fundamento Jurídico De Todo Estado, La Tipicidad?	1-	2-	3-	4-	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA

¿El Derecho A La Tipicidad Fortalece El Estado De Derecho?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿El Principio De Tipicidad Se Aplica En Todo El Derecho?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
Despido Laboral Incausado - Dli					
¿No Esta En La Norma El Despido Incausado?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Lo Atipico Imposibilita Aplicar En Derecho El Despido Incausado?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Al Ser Inconstitucional No Es Aplicable El Dli?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Un Abuso Del Empleador El Dli?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿No Está Motivado El Dli?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Inaplicable El Art. 34 Del Dl 728 Por Dli?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿No Aplica En El Futuro El Dli Según Tc?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
Despido Laboral Fraudulento -Dlf					
¿Es Una Accion Falaz El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Una Accion Engañosa El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Una Creación Ficta Del Empleador El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿No Real El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Artificio Por Parte Del Empleador El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Ficticio Creado Porel Empleador El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿El Empleador Inventa Cosas No Reales El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Inexistente Solo Es Acto Del Empleador El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Un Acto Irreal Del Empleador Del Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Solo Dice Mentiras El Empleador Del Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Crea Un Hecho Supuesto Irreal Del Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Es Pensado, Agravado El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿No Tiene Sustento Objetivo El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿El Empleador Altera Sin Documento El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA
¿Tiene Corte Penal Agravado El Dlf?	<u>1-</u> TD	<u>2-</u> D	<u>3-</u> I	<u>4-</u> A	5- TA

Vulneración Del Derecho Constitucional A Indemnizar -Vdci					
¿Debe Ser Indemnizado Del 2do del Art. 34 Del D.L. 728?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Ser Reparado El Daño Moral Según Prueba?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Ser Reconocido Por El Daño Emergente Según C.C.?,	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Ser Compensado El Lucro Cesante?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Ser Reconocido Por Que Afecta El Estado De Ánimo?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Aplicarse El Artículo 1332 CC Para Su Resarcimiento?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Reconocer La Imprescriptibilidad De Los Beneficios Y Derechos?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Los Aportes Previsionales Debe Ser Reconocido Por El Empleador?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Debe Ser Reconocido Como Medio Probatorio Extemporáneo?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Indemnizar Por Vulnear Los Principios De Economía Procesal?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Admitir Prueba En Segunda Instancia?	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA
¿Reconocer El Quantum Conforme el Art.1332-Cc??	<u>1-</u>	<u>2-</u>	<u>3-</u>	<u>4-</u>	5-
	<u>TD</u>	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	TA

Nota: Elaboración propia

Resumen de la propuesta del Modelo de Ponderación

La vulneración constitucional del principio de tipicidad, derecho a la moral y el reconocimiento una indemnización por haber sido DLFI, existe una influencia entre las variables, ello implica una alta confiabilidad de correlación lo cual se ha obtenido un resultado de 0.980 que significa que el trabajador despedido es vulnerado su derechos laborales, y en términos doctrinarios como lo sustenta Luigi Ferrajoli y Robert Alexis se cumple que frente a la vulneración de las normas se recurre a realizar una ponderación de los principios a través de una metodología científica, para determinar en forma cuantitativa el comportamiento de las variables en estudio.

De acuerdo al Modelo propuesto se ha desarrollado una encuesta basada en la tabla de valores de Likert con cinco alternativas del 1 al 5, se ha desarrollado el trabajo en función a los

indicadores de las dimensiones de las dos variables tanto del DLFI de igual forma de la VDCPTM y el derecho que tiene todo trabajador a una indemnización económica por los daños causados.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	50

Nota: elaboración propia.

Interpretación del Modelo: los resultados obtenidos del modelo de la ponderación relacionado a la correlación que existe entre las dos variables, es decir tomamos en consideración la variable despido laboral que representa el origen del acto jurídico por parte de los empleadores y esta acción tiene como consecuencias la vulneración de los derechos constitucionales, teniendo como indicadores los detallados en las preguntas basados en las dimensiones. Siendo el resultado de la correlación que tiene un valor alto de .980 esto implica que se aproxima a la unidad (01), esto demuestra que existe una correlación altamente significativa, porque cada uno de los indicadores aportan un valor determinado el mismo que debe ser evaluado, analizado por los operadores de justicia en los procesos judiciales laborales y demostrar la existencia del DLFI.

Comprobación del Modelo Econométrico del DLFI, Genera VDCPTM

Comprobación de la Hipótesis que consiste en el despido laboral, vulnera los derechos constituciones entonces enunciamos:

H1. Al momento de realizar el DLFI se vulnera los derechos constitucionales.

Ho. Al momento de realizar el DLFI no se vulnera los derechos constitucionales.

Tabla 5*Variables entradas/eliminadas*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,999 ^a	,999	,998	1,441

a. Predictores: (Constante), DFRAUDE, DINCAUSADO

Nota: elaboración propia.

Tabla 6*ANOVA*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	65859,998	2	32929,999	15854,052	,000 ^b
	Residuo	97,622	47	2,077		
	Total	65957,620	49			

a. Variable dependiente: TOTALVD

b. Predictores: (Constante), DFRAUDE, DINCAUSADO

Nota: elaboración propia.

Tabla 7*Coefficientes*

Coeficientes							
Modelo		Coeficientes estandarizados		no	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error		Beta		
1	(Constante)	,840	1,017			,826	,413
	DINCAUSADO	2,130	,098		,343	21,743	,000
	DFRAUDE	1,744	,041		,672	42,621	,000

a. Variable dependiente: TOTALVD

Nota: elaboración propia.

Interpretación del Modelo: de acuerdo con el modelo presentado se tiene como resultado la correlación que existe entre el total de la variable dependiente vulneración de los

derechos constitucionales que es influenciada por la variable independiente DLFI, como se observa en dicha tabla, siendo el resumen del “R” cuadrado ajustado que representa y ratifica la influencia entre el DLFI que genera VDCPTM.

Robert Alexis, Luigi Ferrajoli y Manuel Atienza, en su teoría de la ponderación, frente a la aplicación deficiente de la norma desconociendo los principios generales del derecho al crearse el conflicto por dichos desconocimiento es necesario recurrir a una valoración de los principios constitucionales de cada País, como es en el Perú, el DLFI, no estar señalados expresamente en la norma laboral, se crea el conflicto para el trabajador despedido lo cual implica aplicar el modelo de la ponderación en forma econométrica basado en la teoría de la ponderación, cuyos resultados se obtienen a la vista.

El análisis que merece el presente modelo es a través de la valoración de los principios generales del derecho como una medida en protección de sus derechos fundamentales y no quedarse en un estado de indefensión los trabajadores, por lo que es necesario medir la valoración de los principios del derecho, que en términos estadísticos existe correlación de las variables dando como resultado el “R” cuadrado ajustado que tiene un valor de 0.98. lo cual significa la verificación, comprobación de la teoría de los tres juristas son válidos conforme a la metodología utilizada que es de tipo básico o teórico con enfoque cuantitativo, no experimental y el diseño nos ha permitido obtener información en forma objetiva por parte de los especialistas en derecho laboral.

Respecto al estadístico **ANOVA**, es una forma de comprobar, verificar la hipótesis propuesta en el modelo de la ponderación de los principios generales del derecho frente a la arbitrariedad por parte del empleador quien en forma irresponsable al DLFI que no está considerado en la norma laboral. En ese sentido el resultado de la varianza obtenido es de la regresión tiene un valor de significancia de .000 al ser menor al valor de 0.05 comprobación que permite aceptar la Hipótesis del modelo propuesto esto implica que la hipótesis nula es

rechazada, en tanto el nivel de correlación del “R” cuadrado tiene el valor de .998 aun con los detalles de las dimensiones existe un margen de error porque los eventos tienen distintos comportamientos, sobre el DLFI no todos los trabajadores despedidos reaccionaran de la misma manera.

En ese mismo orden de ideas al realizar el análisis de los coeficientes relacionado a las Variables del Modelo de la Ponderación de los principios generales del derecho, se tiene distintos valores, en el ejemplo tenemos a la variable independiente, mediante la cual la dimensión DLI aporta en forma positiva con un valor de B (2.30), de la misma forma la dimensión DLF aporta en forma positiva con un valor de B (1.744).

De acuerdo a los resultados obtenidos el modelo propuesto denominado “DESLABIF”, presenta la siguiente formula econométrica:

$$Y = \beta + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Dando los valores:

$Y = \text{VDCPTM}$ está influenciado por $X = \text{DLFI}$

$$Y = .840 + 2.130 \cdot X_1 + 1.744 \cdot X_2$$

Tabla 8

De Niveles

Nivel	Valor
Grave	1
Regular	0.5
Leve	0.25

Nota: elaboración propia.

Simulación del Propuesto

Figura 4

Simulación del modelo de ponderación

1	SIMULACION DEL MODELO DE PONDERACION									
2	DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO									
3	BETA		Xn(6)							
4	CONSTANTE	4.946	0	0	0	CONSTANTE	4.946	0	0	0
5	P1	7.430	1	0,5	0,25	P1	7.430	1		
6	P2	4.333	1	0,5	0,25	P2	4.333	1		
7	P3	8.500	1	0,5	0,25	P3	8.500		0,5	
8	P4	7.814	1	0,5	0,25	P4	7.814	1		
9	P5	8.870	1	0,5	0,25	P5	8.870	1		
10	P6	5.293	1	0,5	0,25	P6	5.293		0,5	
11	Total	42240	23766,5	10560		Total	28447	4250	0	32697
12										VULNERA DERECHOS CONSTITUCIONALES
13										
14						10560<23766.5<42240				
15						LEVE<REGULAR<GRAVE				
16						42240 = valor maximo				
17	GRAVE	1				23766,5 = valor intermedio				
18	REGULAR	0,5				10560 = valor minimo				
19	LEVE	0,25								
20										
21										
22										

Nota: elaboración propia.

Marco Sociológico

Respecto a la importancia del marco sociológico en la presente investigación relacionado al DLFI, que tiene como consecuencia jurídica la VDCPTM, esto es un tema que le permite a la sociología analizar el porqué del fenómeno social que tanto daño hace a una sociedad, se entiende como Sociología al estudio de las personas en una determinada sociedad o grupo en este caso a los trabajadores despedidos por parte de los empleadores DLFI, por lo que desde el punto de vista sociológico se ha determinado la articulación que existe entre el despido como fenómeno social que dañan y perjudican a los trabajadores los empleadores deciden en forma arbitraria proceden al despido laboral, acción que debe ser entendido por la sociología para analizar las causas sociales culturales legales. En consecuencia, la función de la sociología en la presente investigación es descubrir las causas y consecuencias en este caso el DLFI, por parte de los empleadores, sino demostrar como se viene maltratando o vulnerando los derechos de las personas frente a una necesidad de trabajar para poder mejorar su condición

de ser humano y no exista tanta desigualdad entre una persona que goza de su centro de trabajo frente al otro que no lo tiene. Como así lo sostiene Medina en su libro de la Sociología contemporánea.

Marco Conceptual

Se entiende al Marco Conceptual como los términos que con frecuencias son utilizados en una investigación científica, a la revisión, análisis e interpretación de artículos, tesis, libros y todo lo relacionado a posturas doctrinarias, para un mejor entendimiento del problema y del mismo tema, en el presente caso está relacionado al DLFI, los mismos que no No está incluido en el (D.L. 728-98), los mismos que generan la VDCPTPDM, en perjuicio de los trabajadores despedidos.

Despido laboral Fraudulento (DF), es una forma que el empleador ha decidido en forma unipersonal despedir al trabajador, acción que no está contemplado en la ley laboral del (D.L. 728-98), es decir es una creación propia del empleador, quien, decide no contar con sus servicios, del trabajador, para lo cual crea una forma de despido laboral documentado, (documentos falsos e inexistentes), la misma que de inmediato genera el despido, sin embargo, luego de un proceso judicial se demuestra que el despido laboral fue fraudulento. De la misma manera el despido fraudulento, es considerado como una alteración a la verdad de los hechos, ya sea con posturas verbales o basados en documentos que sufren alteración de los montos o del contenido, de tal manera que son utilizados por los empleadores para terminar despidiendo a los trabajadores y en base a las acciones presentadas ante el TC, en forma primigenia ha precisado; STC 976-2001-AA/TC, sostiene que se produce el despido fraudulento cuando “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño”, además en las diversas sentencias del TC, considera fraudulento como; es una acción del empleador falaz, engañosa, creación ficta del empleador, no real, es artificioso, es ficticio, inventa cosas no reales, es inexistente, es un acto irreal, solo dice mentiras, crea un hecho supuesto como real, es una

acción pensado con agravante, sin sustento objetivo, altera hechos y documentos alguno debe tener una acción penal inmediata, sin perjuicio del proceso laboral.

Despido laboral incausado, si bien es cierto al realizar las investigaciones no es un término jurídico laboral conocido, el termino incausado, la misma palabra significa sin causa, sin motivación, sin estar debidamente expresado en la norma, (D.L. 728-98), sustancial o adjetiva ni mucho menos constitucional. Sin embargo, a raíz de constantes actos de despido por los trabajadores el TC desde el año 2002, ha sido reconocido como una forma de despido al trabajador sin causa justa, utilizando los términos; no está en la norma, es atípico que imposibilita aplicar en derecho el despido, es inconstitucional, es una atribución solo del empleador, no está motivado, en discusión la aplicable del art. 34 del DL- 728-98, no aplica en el futuro el DI de acuerdo al sustento señalado por el TC. Exp.1001-2001-AA/TC, sumado a faltas graves del inciso a, c y d, del Artículo 25 del DL. 728-98.

Vulneración del derecho del principio de la tipicidad,

Esto implica que toda acción jurídica obedece a una reacción lo cual implica que el despido laboral al no estar en la norma se considerado atípica, y esto es considerado como ilegal e inconstitucional, como lo indica la constitución en su artículo numeral 24, inciso “d” que señala literalmente ” *Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley*”. Por lo tanto, si no está en la norma de más alto nivel, de igual forma en la norma especial, las autoridades desde el juzgado de paz letrado o especializado, frente al demandad por DLI, terminan ordenando su improcedencia por no adecuarse a la ley. En tanto el DLI, solo se analiza bajo la postura normativa, dejando de lado la filosofía del derecho, las ciencias jurídicas, la sociología jurídica, además no es analizado los derechos fundamentales, derechos humanos y constitucionales, para así resolver en beneficio del trabajador despedido.

Vulneración del Derechos a la Moral.

El derecho a la Moral integral, que es considerado como Acciones dolosas por parte de los empleadores, las mismas que en cada caso específico deben ser analizadas por los magistrados, al momento de resolver los despidos laborales. Pese a estar señalado expresamente e en la constitución, en el artículo 2do. Inciso 2, señala en forma literal *“A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece”*. Asimismo, la vulneración de los derechos a la Moral y al principio de la tipicidad, (señalado en el párrafo anterior), son consecuencias jurídicas de los despidos laborales, esto obedece a las Acciones Culposas por parte de los empleadores lo cual debe ser analizado por parte de los Jueces con especialidad laboral, al momento de resolver cada uno de los casos en fofa especifica.

En el mundo laboral los trabajadores deben realizar sus labores en clima positivos por parte de los empleadores, recibiendo las condiciones y bondades favorables, sin embargo, en la realidad no es así, todo trabajado sabe que ahora puede trabajar, pero mañana no, esto es porque la cantidad de denuncias ante SUNAFIL, demuestra que los despidos laborales son frecuentes dejando al trabajador en su estado de indefensión por tanto no existe Seguridad Jurídica, por parte el estado.

La vulneración del derecho de tipicidad implica que en el DLFI, al no estar considerado en la norma específica laboral, se considera como ilegal e inconstitucional. Las acciones dolosas por parte del empleador han creado una situación que no es real y que solo está en la mente del empresario, quien busca, mediante una supuesta forma legal, despedir al trabajador. Las acciones culposas son otra forma de identificar los actos efectuados por el empleador basados en el desconocimiento del principio de tipicidad, lo cual también se puede calificar como ilegal e inconstitucional. Seguridad jurídica: el trabajador, pese a tener el conocimiento pleno de la existencia de una norma de rango constitucional y de la misma forma internacional,

no está en la norma al no encontrarse en la norma específica o de rango constitucional, se convierte en atípica e ilegal. Atípico es un término utilizado cuando no está considerado en las normas de un determinado país; por ejemplo, el DLFI al no estar en las normas se convierte en atípico. Inconstitucional es cuando una determinada acción o conducta no está considerada en la constitución y es aplicada por una autoridad para sancionar o sentenciar. Atribución del empleador: pese a no existir expresamente señalado en la norma, en forma arbitraria el empleador decide despedir a los trabajadores sin sustento jurídico. No está motivado: el DLFI no está en la norma específica tampoco en la constitución, lo cual se convierte en la vulneración del derecho al trabajo que sí considera la constitución. Fraudulento es una actitud del empleador que despide al trabajador simulando situaciones que en la realidad no existen. RAE: falaz y engañoso. Su origen de fraudulento acto falso no real, artificioso, doloso, irregular, ficticio, embustero que inventa cosas inexistentes e irreales o el que dice mentiras. Falaz es una situación donde el empleador, basándose en su condición de poder, crea un hecho con documentos y declaraciones. Engañoso es una forma de proceder al despido laboral para aparentar situaciones que en la realidad no existen; cubre y protege otra situación de interés del empresario. Fraudulento es una forma de alterar la realidad simulando ser legal, pero que en la realidad no es cierto, ha sido culposamente pensado dicho despido. No real: esta forma de despido laboral está solo en la mente del empleador, quien ha creado en forma irreal situaciones que no existen y trata de protegerse en la norma con hechos inexistentes. Artificioso es una forma en que los empleadores deciden despedir a los trabajadores acudiendo a hechos subjetivos, armados y pensados en hechos que no existen en la realidad. Ficticio es esta forma de actuar de los empleadores sobre el despido laboral, que aparenta ser un despido real que está en la norma pero solo está en la mente del empleador. Inventa cosas no reales: el empleador tiene la capacidad para alterar la verdad real a la verdad inexistente e irreal. Inexistente: este

tipo de despido en la realidad no existe, por tanto solo está en la mente de los empleadores.

Irreal: el empleador ha ideado situaciones que no obedecen a la realidad de los hechos.

Acciones Dolosas, por parte del empleador que ha creado inventado una situación que no es real y que solo está en la mente del empresario que busca mediante una supuesta forma legal para despedir al trabajador.

Acciones Culposas, es otra forma de identificar a los actos efectuados por el empleador basado en el desconocimiento del principio de tipicidad, lo cual de la misma manera se puede calificar como ilegal e inconstitucional.

Seguridad Jurídica, el trabajador pese a tener el conocimiento pleno de la existencia de una norma de rango constitucional y de la misma forma internacional.

No está en la Norma, al no encontrarse en la norma específica o de rango Constitucional, se convierte en atípica e ilegal.

Atípico, es un término utilizado cuando no está considerado en las normas de un determinado país, por ejemplo, el DLFI, al no estar en las normas se convierte en atípico.

Inconstitucional, cuando una determinada acción o conducta no está considerada en la constitución y es aplicado por una autoridad para sancionar o sentenciar.

Atribución del Empleador, pese a no existir una expresamente señalado en la norma, en forma arbitraria el empleador decide despedir a los trabajadores sin sustento jurídico

No está Motivado, el DLFI no esta en la norma específica, tampoco en la constitución, lo cual se convierte en la vulneración de derecho al trabajo, que si o considera la constitución.

Fraudulento, es una actitud del empleador que despide al trabajador simulando situaciones que en la realidad no existe.

RAE= falaz y engañoso, su origen de fraudulento, acto falso, no real, artificioso, doloso, irregular, ficticio, embustero, que inventa cosa o el que dice mentiras.

Falaz, es una situación donde el empleador basándose en su condición de poder, crea un hecho con documentos, declaraciones

Engañoso, es una forma de proceder al despido laboral para aparentar situaciones que en la realidad no existe, cubre protege otra situación de interés del empresario

Fraudulento, es una forma alterar la realidad, simulando ser legal pero que en la realidad no es cierto, ha sido culposos pensado dicho despido.

No Real, esta forma de despido laboral está solo en la mente del empleador quien ha creado en forma irreal situaciones que no existen y trata de protegerse en la norma con hechos inexistentes.

Artificioso, es una forma como los empleadores deciden despedir a los trabajadores acudiendo a hechos subjetivos, armados pensados en hechos que no existen en la realidad.

Ficticio, esta forma de actuar de los empleadores sobre el despido laboral que aparenta ser un despido real que está en la norma, pero solo está en la mente del empleador.

Inventa Cosas No Reales, el empleador tiene la capacidad para poder alterar la verdad real a la verdad inexistente e irreal.

Inexistente, este tipo de despido en la realidad no existe, por tanto, solo está en la mente de los empleadores.

Irreal, el empleador ha ideado situaciones que no obedecen a la realidad de los hechos.

III. MÉTODO

Desde el punto de vista los metodólogos reconocidos tales como Tafur (2015), Caballero (2014), Hernández y Mendoza (2018), Bunge (2004), Ramírez (2016) y otros, señalan que la metodología debe ser entendida como el procedimiento o conjunto de métodos, técnicas, que obedecen a un rigor científico, para poder obtener información la misma que debe ser verificada, analizada e interpretada para generar nuevos conocimientos, o mejorar a los existentes en todo caso crear lo que no se conoce hasta la actualidad. En el presente trabajo de investigación, el método utilizado es el método deductivo que permite señalar que los datos particulares que ha permitido generalizar la información en forma objetiva tal cual se presentó en la realidad de los hechos. En el presente estudio de investigación está relacionado a la vulneración de los derechos constitucionales, teniendo como origen el DLFI por parte de los empleadores.

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo es de Tipo Básico, porque permite teorizar las diferentes posturas teóricas que existe sobre la vulneración de los derechos, como entender que hasta la fecha desde el año 2001, se viene pronunciando el Tribunal Constitucional, la existencia de una modalidad de DLFI, que no está en la Norma, pero vulnera derechos constitucionales VDCPTM, que pese a estar expresamente señalado en la constitución no se cumple en la realidad. Desde el punto de vista los metodólogos tales como; Tafur (2015), Caballero (2014), Bunge (2004), Vargas (2007), Ramírez (2016) y otros, señalan que, **una investigación de tipo Teórico Básico**, su finalidad principal es como debe ser entendido teóricamente o desde el punto de vista jurídico doctrinario la vulneración de los derechos constitucionales.

Respecto al Diseño, en la presente investigación es No Experimental por no alterar ni manipular a las variables de investigación, es Transversal y se desarrolla una estrategia para

poder obtener información en base a la formulación de las preguntas para encuestar y entrevistar a profesionales expertos con experiencia, a trabajadores del poder judicial en su condición de especialistas y a los propios trabajadores despedidos de su centro laboral, víctimas de la vulneración de sus derechos constitucionales, a fin de obtener resultados cuantitativos numéricos a través de la escala estadística de Likert, que ha permitido realizar una correlación numérica los mismos que han sido analizados sobre los efectos del DLFI (Hernández y Mendoza, 2018).

Enfoque, la presente investigación es de enfoque cuantitativo porque ha permitido convertir todos los datos teóricos desde la identificación del problema en números reales por intermedio de las encuestas, lo que ha permitido realizar un análisis e interpretación sobre el comportamiento de las dos variables cuantitativas, (Sampieri y Fernández, 2018).

3.2.Población y Muestra

Población

La **Población**, está conformada por 50 personas en su condición de abogados, que han sido elegidos por resolver casos de DLFI en sede Judicial, asimismo los abogados que trabajan en el Tribunal Constitucional, ubicados en Lima Metropolitana, que han sido los que han formulado los expedientes sobre la VDCPTM por haber sido agraviados en sus derechos laborales. Desde el punto de vista metodológico Tafur (2015), Caballero (2008), Hernández y Mendoza (2018) y Vargas (2007) sostienen que la población está conformada, por cosas o personas, objetos, que tienen una característica en común, en este caso está conformada por profesionales que resuelven temas laborales, que viene hacer la unidad de análisis, para determinar cuáles son los causales que debe conocer tanto el empleador como los trabajadores.

La Muestra, está conformada por las 50 profesionales en derecho, en este caso la Muestra es igual a la Población, en este sentido se le denomina Censo, como señala Sabino (2002) y Bavaresco (2001), quienes señalan que el censo es el estudio total de los elementos

considerados en la población, en este caso son todos los profesionales que formulan las resoluciones en sede Judicial en el TC.

Muestreo, de acuerdo con el metodólogo, Arias y Peñaloza (2013) señalaron que muestreo es la probabilidad que cada elemento es parte de la muestra, por lo tanto, el procedimiento de la elección del muestreo es no probabilístico, en este caso son 50 los profesionales que corresponde a la población que tienen participación directa en el tema de investigación, para lograr hacer inferencias sobre la población.

3.3.Operacionalización de Variables

La operacionalidad, está conformada por las Variables, Sub Variables o Dimensiones, la misma que está representada por los Indicadores, y serán definidos cada uno de ellos; en base a dichos datos será trabajado operacionalmente para poder medir el comportamiento de las variables, y en base a las preguntas que generan números de la escala de Likert del 1 al 5, se podrá lograr comprobar las Hipótesis, para su análisis e interpretación numérica.

Tabla 9

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable Independiente Despido laboral Incausado y Fraudulento	DLI Es una forma de despido cuando al trabajador, se le impide ingresar a su centro de trabajo, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin la motivación que la justifique (T.C).	Falaz, engañoso, no real, artificioso, inventa cosas no reales, inexistente, irreal, dice mentiras, crear un hecho supuesto real, lo ha pensado = dolo entonces todo lo anterior es agravante, sin sustento objetivo, el empleador altera sin documento alguno.	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14,
	DLF Se despide al trabajador con ánimo perverso, engaño, altera la verdad; (S.TC.)	No está en la norma, atípico, inconstitucional, atribución del empleador, no está motivado, beneficia a los trabajadores de telefónica por DLI inaplicable el art.34, no aplica en el futuro eso indica tc.	P15, P16, P17, P18, P19, P20,

Variable Dependiente	Principio de tipicidad El principio de tipicidad significa fundamentalmente que los caracteres esenciales de la conducta y la forma, contenido y alcance de la infracción estén consignados de manera expresa en la ley, Art. 2 inciso 24 literal d.	-Principio constitucional, incumplimiento, acciones dolosas, acciones culposas, seguridad jurídica, fundamento jurídico, tipicidad fortalece el estado de derecho, se aplica en todo el derecho.	P21, P22, P23, P24,P25, P26, P27, P28,
Vulneración de los derechos constitucionales	Derecho a la moral Es un derecho personalísimo del autor, que tiene como característica ser irrenunciable e inalienable y como finalidad proteger a la persona, Art. 2 inciso Derecho a indemnización Es la compensación por haber ocasionado un daño ya sea de manera activa o pasiva a otra persona, por el despido laboral	- Detrimento, lesión total, lesión parcial, patrimonial, extramatrimonial, afectación personal, afectación del estado de ánimo, daño al proyecto de vida - Afecta el estado de ánimo, art. 1332 c.c. resarcimiento material, imprescriptibilidad aportes provisionales art.34, medio probatorio extemporáneo, principios de economía procesal, celeridad y veracidad, prueba en segunda instancia	P29, P30,P31, P32, P34, P35,

Nota: Elaboración propia

3.4.Instrumentos

Instrumento

Tamayo y Tamayo (2007) señalaron que el Instrumento es utilizado y diseñado por el investigador que permitió obtener la información especializada del tema de la vulneración de los derechos constitucionales laborales, que ha permitido medir el comportamiento de las variables de estudio, los más utilizados ha sido la observación, encuestas, análisis de diversos documentos – sentencias laborales emitidos por el TC y PJ.

La Técnica

Según lo señala, Rojas (2014) la técnica son todos los recursos que tiene disponible el investigador para un caso específico, los mismos que le sirven para poder obtener información, para ser verificado o comprobado numéricamente la hipótesis en base al problema identificado,

por ello la técnica desde la mirada teórica es buena, pero será eficaz en la medida que se logre obtener la información necesaria.

Encuesta

Para Alvira (2011) la encuesta es una herramienta que ha utilizado el investigador para la recolección de datos individuales para obtener datos e información, que consiste en formular una serie de preguntas, que tiene como base los expedientes que han sido analizados uno a uno para obtener datos importantes, sobre la vulneración de los derechos constitucionales, por haber sido víctima de DLFI.

Análisis de fuentes documentales:

Al momento de analizar la cantidad de documentos que tienen relación con el DLFI emitidos por las Autoridades y judiciales y Tribunal Constitucional, entre otros documentos de interés para la presente investigación (Raúl, 2013, p. 181). En este orden de ideas, el estudio juega un papel importante los diversos instrumentos bibliográficos entre otras investigaciones.

3.5.Procedimientos

Para poder entender cómo se ha obtenido la información sobre el DLFI, se ha diseñado todo una estrategia desde la etapa inicial de la presente investigación que tiene como objetivo analizar la influencia en la VDCPTM que son originados por los empleadores que terminan vulnerando los derechos constitucionales que por ciertos son varios y complejos como así lo ha establecido el artículo 2do. de la Constitución, por lo que ha sido necesario delimitar a fin de obtener información sobre las sentencias del PJ y del TC los mimos que a través del portal oficial se ha obtenido documentos de manera objetiva y actual, que tiene relación directa con el problema en la presente investigación.

3.6. Análisis de los Datos

Los resultados obtenidos, sobre la vulneración de los derechos constitucionales, basados en la postura del derecho positivo jurídico, donde señala que los jueces solo deben aplicar la ley, la norma sin más interpretación que lo señalado en la norma, sobre el DLFI, de la misma forma se analizará las encuestas y entrevistas a expertos y especialistas como jueces, abogados y Doctrinarios con especialidad en temas laborales, y serán verificados y contrastados con los documentos que emiten las autoridades judiciales sobre los DLFI, para su interpretación se ha utilizado el método inductivo, deductivo, método histórico, método dialectico, métodos que obedecen a los cambios constantes de la sociedad en una realidad que está llena de contradicciones y evolución de un desarrollo perpetuo.

3.7. Consideraciones Éticas

Respecto a los aspectos éticos, en la presente investigación desde el punto de vista moral y ético se debe guardar en todo momento la objetividad de la información que proviene de los entrevistados y de los encuestados quienes en forma voluntaria han expresado su voluntad respecto a la forma del DLFI que vulnera los derechos de los trabajadores, quien de alguna manera han sido objeto de dicha agresión constitucional, por ello la predisposición para señalar la forma como se vienen dando los despidos en forma indiscriminada basado en el poder de los empresarios. Sin embargo, sumado a la información obtenida es necesario considerar que se debe desarrollar respetando el estilo APA, en las citas y las referencias bibliográficas que se respetara en todo el presente proyecto, existen diversos autores que señalan sobre la importancia de las conmisericordias éticas para que los trabajos sean originales, en todo su contenido.

IV. RESULTADOS

Resultado de la Investigación Descriptivos

Tabla 10

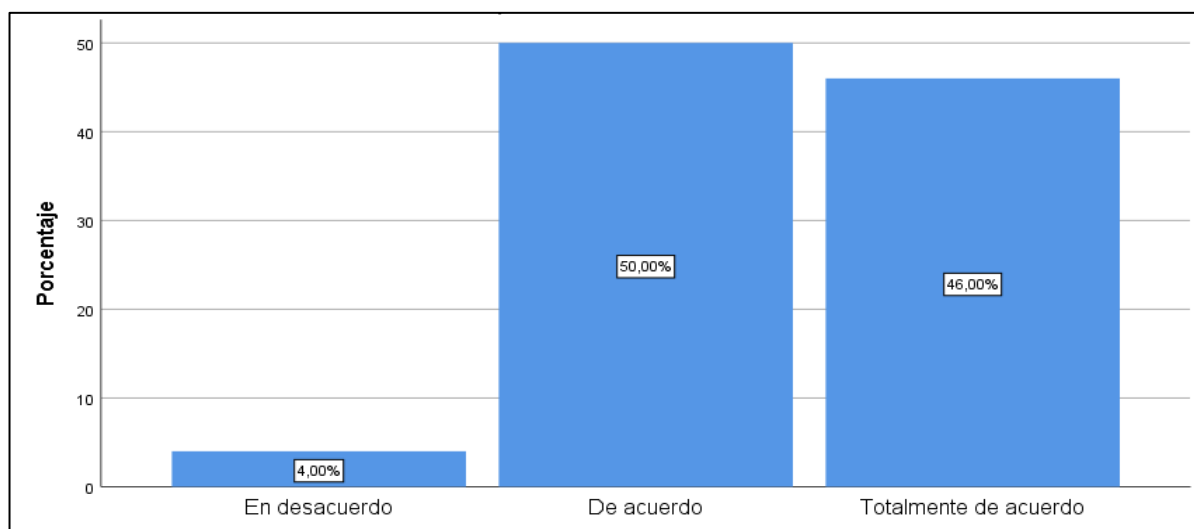
Frecuencia Descriptiva: 1-¿Las Sentencias emitidas por el T.C. por despido Incausado ratifica la Vulneración del Principio de Tipicidad que no está la norma?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,0
De acuerdo	25	50,0
Totalmente de acuerdo	23	46,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Frecuencia Descriptiva: 1-¿Las Sentencias emitidas por el T.C. por despido Incausado ratifica la Vulneración del Principio de Tipicidad que no está la norma?



Nota: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo a la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 46% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 50% de acuerdo, respecto a las Sentencias emitidas por el T.C. por DLI, ratifica la Vulneración del Principio de Tipicidad que no está la norma, ello implica que los trabajadores conocedores de

dicha realidad. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 96% están en condiciones de afirmar que los trabajadores despedidos bajo estas dos formas de despido no están expresamente señalados por en la norma.

Tabla 11

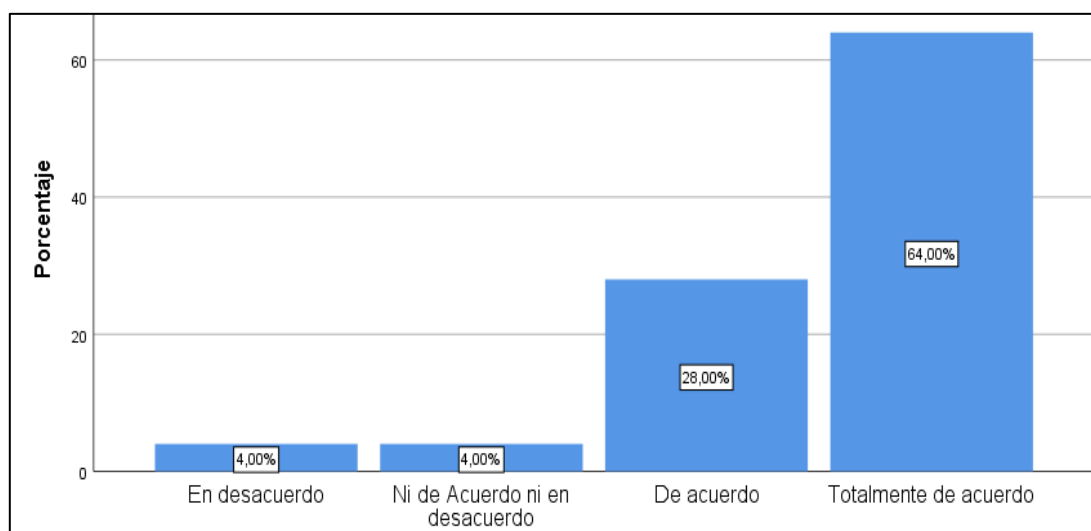
¿Es cierto que el despido Laboral, encausado pese a ser atípico los empleadores continúan desconociendo?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,0
Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0
De acuerdo	14	28,0
Totalmente de acuerdo	32	64,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 6

¿Es cierto que el despido Laboral, encausado pese a ser atípico los empleadores continúan desconociendo?



Nota: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 64% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 28% de acuerdo, respecto al DLI pese a ser atípico los empleadores continúan desconociendo, ello

implica que los trabajadores siguen siendo despedidos laboralmente en forma atípica, sin embargo, existe un 4% que es indiferente y está en desacuerdo. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 92% están en condiciones de afirmar que los trabajadores despedidos bajo estas modalidades de despido continúan a la fecha.

Tabla 12

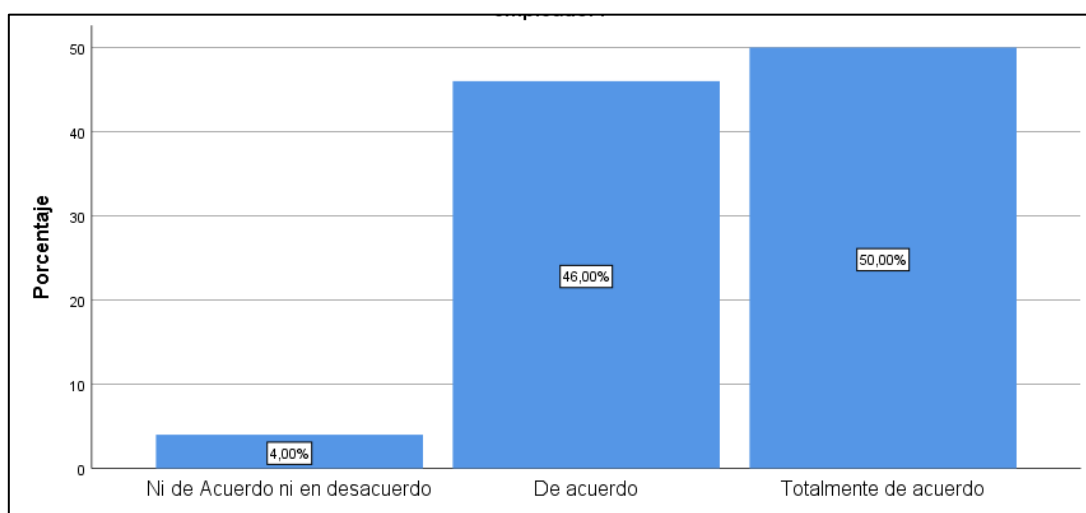
¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Artificio Falso?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,0
Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0
De acuerdo	22	44,0
Totalmente de acuerdo	25	50,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 7

¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Artificio Falso?



Nota: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 50% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 46%

de acuerdo, sobre el DLF es un hecho creado por el empleador, toda vez que es un acto propio del empleador, existiendo un 4% indiferente. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 96% están en condiciones de afirmar que, pese al pronunciamiento del TC, no asegura que en el futuro que los trabajadores sean despedidos por cuanto no es de estricto cumplimiento como así lo señala la propia ley que es de estricto cumplimiento.

Tabla 13

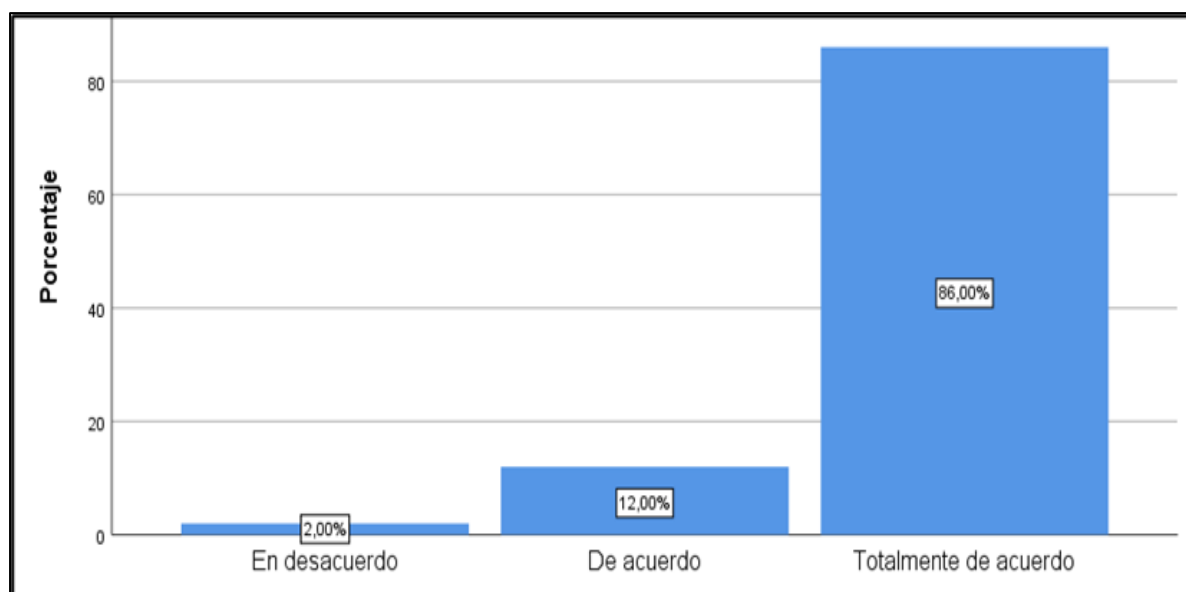
¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Inexistente es un Invento de cosas No reales?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,0
De acuerdo	6	12,0
Totalmente de acuerdo	43	86,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 8

¿El despido, Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Inexistente



Nota: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 12% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 86% de acuerdo, frente al despedido Fraudulento es un hecho creado por el empleador que es un acto Inexistente es un Invento de cosas No reales, un 2% en desacuerdo. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 98% que están en condiciones de afirmar que el despedido fraudulento es una creación propia y perversa del empleador, lo cual no existir normas que lo sancionen sigue despidiendo a los trabajadores en forma discriminatoria, por ello es necesario crear una figura jurídica que pueda frenar dichos despidos laborales.

Tabla 14

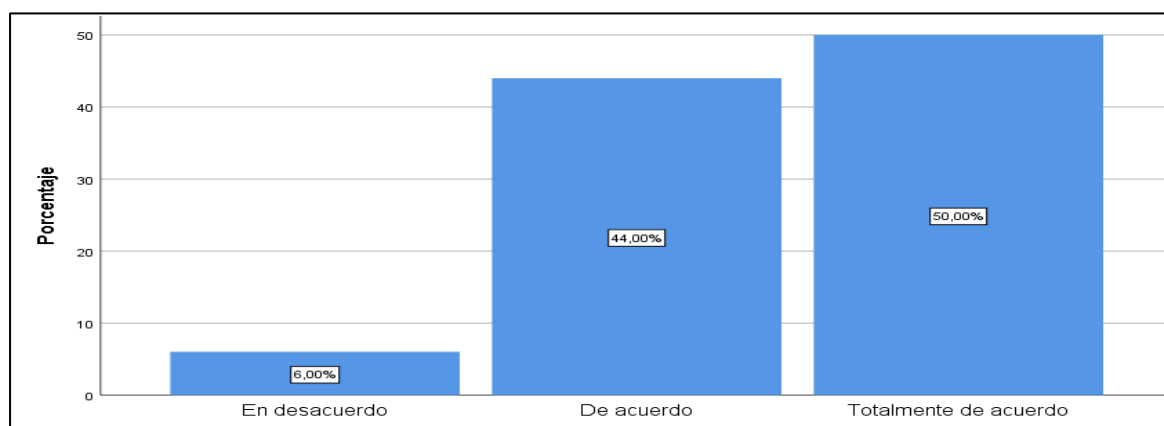
-¿El despedido Fraudulento e Incausado considera el principio de tipicidad constitucional?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6,0
De acuerdo	22	44,0
Totalmente de acuerdo	25	50,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 9

¿El despedido Fraudulento e Incausado considera el principio de tipicidad constitucional?



Nota: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 50% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 44% de acuerdo, y un 6% es indiferente, DLFI, considera el principio de tipicidad constitucional. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 94% basado en la tendencia afirman que el despido fraudulento es un despido laboral que los empleadores no respetan la norma constitucional por ello deciden despedir al trabajador sin mencionar, sin precisar la norma porque no existe, esto se le denomina atipicidad.

Tabla 15

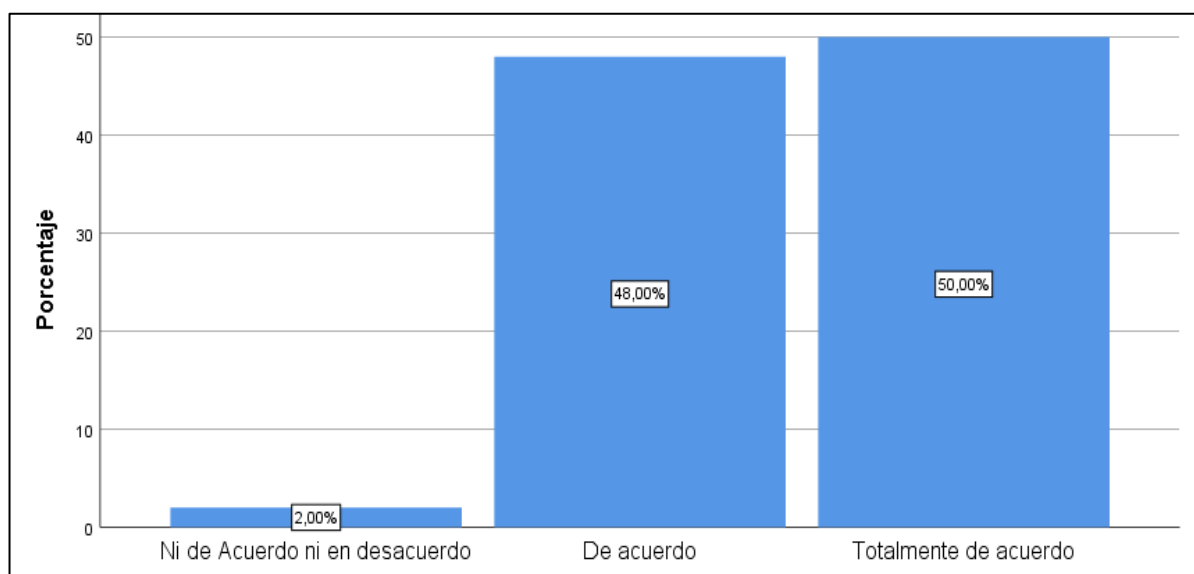
19-¿El despido Fraudulento e Incausado, para reconocer el monto por Daños causados los Jueces utilizan diversos criterios Doctrinarios?

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0
De acuerdo	24	48,0
Totalmente de acuerdo	25	50,0
Total	50	100,0

Nota: elaboración propia.

Figura 10

¿El despido Fraudulento e Incausado, para reconocer el monto por Daños causados los Jueces utilizan diversos criterios Doctrinarios?



Nota: elaboración propia.

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 50% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 48% de acuerdo, y un 2% es indiferente, sobre el DLFI, para reconocer el monto por daños causados los Jueces utilizan diversos criterios doctrinarios. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados señalan que no existe uniformidad de criterio para poder determinar el monto por los daños causados a las víctimas del despido, son diversos los criterios e inconsistentes de los jueces, esto hace más grave aún la situación del trabajador despedido por la inseguridad jurídica.

Tabla 16

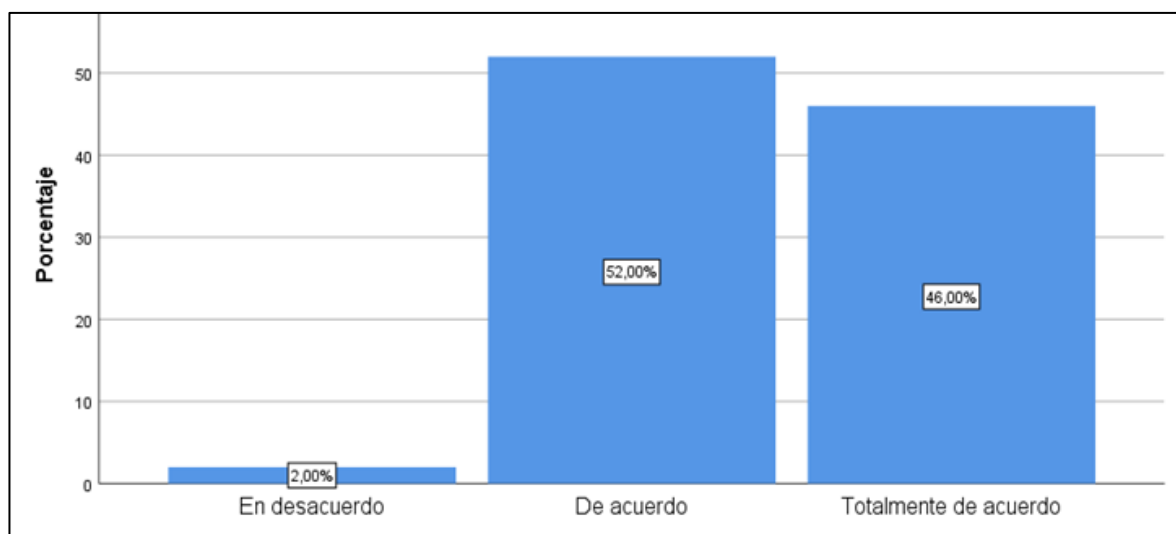
29-¿El despido Fraudulento e Incausado, es indemnizado, conforme el Artículo 34, del DL. 728 por no cumplir con ser despedido por conducta y capacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,0
De acuerdo	26	52,0
Totalmente de acuerdo	23	46,0
Total	50	100,0

Nota: elaboración propia.

Figura 11

¿El despido Fraudulento e Incausado, es indemnizado, conforme el Artículo 34, del DL. 728 por no cumplir con ser despedido por conducta y capacidad?



Nota: elaboración propia.

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 46% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 52% de acuerdo y 2% en desacuerdo, sobre DLFI, es indemnizado, conforme el (Artículo 34, del DS- 003-97-TR), por no cumplir con ser despedido por conducta y capacidad. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 98% basado en la tendencia señalan que, los despidos laborales en sus dos formas no son indemnizados, en tanto el artículo 34 de la ley sustantiva, no indica la indemnización haciendo aún más difícil su reconocimiento económico por parte de los empleadores, por ser exámenes médicos continuos que generalmente los trabajadores despedidos no cumplen por falta d recursos económicos.

Tabla 17

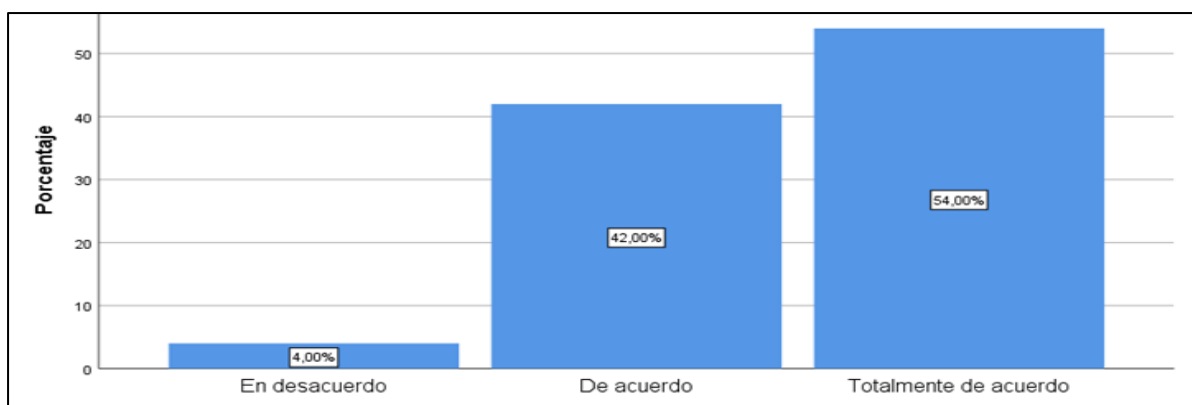
30-¿El despido Fraudulento e Incausado atenta contra el Artículo 2 inciso 1 de la Constitución contra la moral en agravio del trabajador ?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,0
De acuerdo	21	42,0
Totalmente de acuerdo	27	54,0
Total	50	100,0

Nota: elaboración propia.

Figura 12

¿El despido Fraudulento e Incausado atenta contra el Artículo 2 inciso 1 de la Constitución contra la moral en agravio del trabajador ?



Nota: elaboración propia.

Interpretación: de acuerdo con la información recibida por parte de los encuestados se ha obtenido que un 54% totalmente de acuerdo, de la misma manera respondieron un 42% de acuerdo y 4% en desacuerdo, sobre DLFI, atenta contra el Artículo 2 inciso 1 de la constitución contra la moral en agravio del trabajador. Por lo tanto, en la actualidad los entrevistados en un 96% basado en la tendencia señalan que, los despidos laborales en sus dos modalidades atentan contra lo señalado en artículo 2 inciso 1 de la constitución, existiendo a la fecha deficiente jurisprudencia respecto a su reconocimiento como un derecho y lo más grave aún al monto indemnizatorio, que existen diversidad de criterios, en perjuicio de los trabajadores despedidos.

Comprobación de la Prueba de Normalidad

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTALVI	,116	50	,092	,973	50	,294
TOTALVD	,086	50	,200*	,970	50	,226

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: elaboración propia.

Análisis e Interpretación: En la presente prueba estadística se va a trabajar con Kolmogórov-Smirnov, debido a que se cuenta con más de 50 encuestados.

Prueba de Confiabilidad

Tabla 19*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Nota: elaboración propia.

Alfa de Cronbach**Tabla 20***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	35

Nota: elaboración propia.

Análisis e Interpretación: En la presente prueba estadística, se ha establecido que existe una significativa confiabilidad entre las preguntas formuladas para medir el comportamiento de las Variables con las dimensiones sobre la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos DLFI, teniendo como resultado un valor de .944 que implica que es altamente confiable, porque se acerca a la Unidad y deja un margen reducido de error lo cual permite la certeza y confianza del presente trabajo. Para el autor Lee (1951). “Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (3,17)”.

Comprobación de la hipótesis**Comprobación de la Hipótesis General**

En el presente estudio queda determinado las dos Variables:

Variable Independiente: Despido Laboral Incausado y Fraudulento

Variable Dependiente: Vulneración del principio de tipicidad, derecho a la moral y derecho a una indemnización.

Contrastación Estadística:

H1. El Despido laboral Incausado y Fraudulento, si Vulnera el Principio de Tipicidad y Derecho a la Moral y derecho a una indemnización de los trabajadores Lima 2018-2020.

Ho. El Despido laboral Incausado y Fraudulento, no Vulnera el Principio de Tipicidad, Derecho a la Moral y derecho a una indemnización de los trabajadores Lima 2018-2020.

Tabla 21

Comprobación de la Hipótesis General

		TOTALVD
TOTALVI	Correlación de Pearson	,946**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación entre la variable independiente DLFi con la variable dependiente VDCPTM, lo cual representa un 0.946 que implica una correlación positiva muy fuerte respecto a la vulneración de los derechos constitucionales, asimismo se ha tenido como resultado que el valor de la significancia es .000 lo cual es menor que .005, esto implica que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

Comprobación de la Hipótesis Especifica- Tipicidad

H1: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, si Vulnera el y Derecho a la Tipicidad Lima 2018-2020.

H1: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, no Vulnera el y Derecho a la Tipicidad Lima 2018-2020.

Tabla 22*Hipótesis Específica- Tipicidad*

		TDTIPICIDAD
TOTALVI	Correlación de Pearson	,880**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: elaboración propia.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación entre la variable DLFÍ con la variable dependiente que se ha comprobado que vulnera el principio de tipicidad, lo cual representa un 0.880 que implica una correlación positiva considerable respecto a la VDCPT, asimismo se ha tenido como resultado que el valor de la significancia es .000 lo cual es menor que .005, esto implica que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula. Ratificado por el coeficiente Spermán por ser prueba no paramétrica.

Tabla 23*Resumen del modelo de la Hipótesis Específica- Tipicidad*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,880^a	,775	,770	,878

Nota: elaboración propia.

Comprobación de la Hipótesis Específica-derecho a la moral

H1: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, si Vulnera el y Derecho a la Moral, Lima 2018-2020.

Ho: H1: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, no Vulnera el y Derecho a la Moral, Lima 2018-2020.

Tabla 24*Correlación de la hipótesis Especifica-derecho a la moral*

		TDMORAL
TOTALVI	Correlación de Pearson	,910**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: elaboración propia.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación entre la variable independiente DLFI, con la variable dependiente vulnera el derecho a la moral, lo cual representa un 0.910 que implica una correlación positiva muy fuerte considerable respecto a la vulneración de los derechos constitucionales que es el derecho al principio de la tipicidad, asimismo se ha tenido como resultado que el valor de la significancia es .000 lo cual es menor que .005, esto implica que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

Comprobación de la Hipótesis Especifica-derecho a Indemnización

H1: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, si vulnera el derecho a una indemnización de los trabajadores despedidos, Lima 2018-2020.

Ho: El Despido Laboral Incausado-Fraudulento, no vulnera el derecho a una indemnización de los trabajadores despedidos, Lima 2018-2020.

Tabla 25*Correlación de hipótesis Especifica-derecho a Indemnización*

		TDINDEMNISA
TOTALVI	Correlación de Pearson	,651
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: elaboración propia.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que existe una correlación entre la variable independiente DLFI, con la variable dependiente vulnera el derecho a la indemnización, lo cual representa un 0.651 que implica una correlación positiva media, respecto a la vulneración de los derechos constitucionales que es el derecho a una indemnización, asimismo se ha tenido como resultado que el valor de la significancia es .000 lo cual es menor que .005, esto implica que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis Nula. Como se puede verificar que existen dos criterios judiciales, siendo igualmente en perjuicio del trabajador.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión de los Resultados

De acuerdo al concepto de los metodólogos reconocidos como es Bunge (2004), Caballero (2014) y Vargas (2007) quienes señalan que la discusión es lo más importante del trabajo de investigación científica, porque nos permite demostrar comprobar el cumplimiento o no de las Hipótesis desde el punto de vista cuantitativo, igualmente se analiza, se compara los resultados del presente trabajo de campo los mismos que obedecen a la medida de las variables, que son datos estadísticos numéricos que tiene como margen de error un 5% y un 95% de aceptación, resultados que han sido interpretados basados en el principio de la ética, la objetividad, los que han permitido fundamentar la postura del investigador basado en las diferentes teorías, doctrinas jurídicas, sentencias del Tribunal Constitucional, los Plenos Casatorios, Acuerdos Plenarios, Sentencia de los Juzgados especializados en temas laborales, los mismos que terminan ratificando la vulneración de los derechos constitucionales como son ; el principio de la tipicidad, derecho a la moral y del derecho a una indemnización, que debe tener todo trabajador que ha sido despedido de su centro de trabajo por DLFI, en tanto se discute los resultados numéricos, obtenidos.

A-Respecto a la hipótesis general relacionado que el trabajador que ha sido DLFI, vulnera el principio de tipicidad, derecho a la moral y derecho a una indemnización, lo cual en términos generales se ha obtenido un resultado estadístico de la correlación de Pearson .946 lo cual implica que tiene una correlación positivas muy fuerte, lo cual nos permite hacer una análisis deductivo que los despidos laborales bajo estas dos formas estudiadas vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores, de la misma forma dicho resultado desde una mirada del derecho positivo es decir basado solo en la norma constitucional, en el TC han realizado un estudio sobre el derecho laboral y constitucional que tienen los trabajadores, demostrando la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos.

Asimismo, se ha podido determinar en base a los resultados estadísticos del comportamiento de las variables, se evidencia que los derechos laborales son vulnerados, porque los jueces decidieron en primera y segunda instancia, al no estar considerada en las normas, se puede evidenciar que prevalece la decisión del empleador en el sentido que es vulnerado dichos principios como así lo manifiestan los resultados basados en las encuestas que en promedio tienen 96% , 92% , 96% , 100%, dichos resultados se basan en las encuestas a los profesionales especialistas conocedores de los despidos laborales. Considerando la situación de la pandemia Covid19, se ha tomado como fuente de información; a las conferencias, entrevistas a Juristas nacionales e Internacionales declaraciones en los medios de comunicación los mismos que han sido valiosa fuente de información, sumado a las encuestas.

Dichos resultados numéricos son significativos porque se aproximan a la unidad, lo cual ha permitido interpretar que los trabajadores despedidos de su centro de trabajo, son víctimas de la vulneración de sus derechos constitucionales por parte de los empleadores. Sumado a dicha decisión unilateral desde el punto de vista jurídico procesal no garantizan los derechos laborales Constitucionales, se les niega en primera y segunda instancia siendo el motivo el vacío la norma laboral que no precisa este tipo de despidos, por lo que dichos resultados son coherentes al ser comparados a lo postura sustentada por los tres Juristas de talla internacional, que son Robert Alexis, Luigi Ferrajoli y Manuel Atienza, quienes cada uno con sus propias posturas doctrinarias sustentan una metodología que permite determinar, que frente a la colisión de las normas o de los principios se debe recurrir a la ponderación o valoración para sopesar, cuál debe ser los principios aplicar en beneficio de los trabajadores.

Los resultados obtenidos son coherentes con el trabajo realizado en la ciudad de México, por Gonzales y Cepeda (2020) en su tesis del despido laboral de la Universidad Autónoma Tamaulipas de México, los autores señalan que se ha convertido en una situación constante de violencia y se cometen un conjunto de delitos en agravio de los trabajadores por

parte de los empleadores dueños de las empresas quienes tienen poder económico, político, y deciden con mayor frecuencia abuso contra los empleados 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.

De la misma manera existen diversas posturas doctrinarias como de; Plá Rodríguez, de nacionalidad uruguaya, quien sustenta que el DLFI debe ser analizado desde el punto de vista de la teoría de la ponderación considerando que frente a la existencia de los conflictos de las normas se debe recurrir a los principios generales del Derecho, para ser efectiva y hacer prevalecer la protección de los derechos laborales a fin de evitar que se vulneren los derechos constitucionales.

Los resultados son distintos a la postura de Kelsen (1946) en su libro ¿Qué es Justicia?, de la teoría pura del derecho, la misma que siempre ha tratado de liberar, apartar al derecho, de las demás ciencias sociales basado en la teoría del derecho positivo, que surgió como contraposición al derecho natural, dicha postura ha dejado de lado los valores, como la moral y la ética.

El análisis documental refuerza los resultados numéricos, porque las sentencias emitidas por el TC, ha quedado demostrado que el DLFI, por parte de los empleadores continúan hasta la fecha, por lo tanto, se continúa vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores, justamente porque no existe una ley que prohíba el actuar de los empleadores o señale una sanción en forma expresa.

B-Respecto a la hipótesis específica, uno; relacionado que el trabajador que ha sido DLFI vulnera derechos constitucionales específicamente al derecho del principio de tipicidad, al realizar la prueba estadística entre las variables se ha obtenido un resultado de un valor estadístico de la correlación de Pearson es de .880 lo cual implica que tiene una correlación

positivas considerable, permite hacer un análisis de dichos resultados que el trabajador que ha sido despedido sin motivar o sin precisar la causa del despido en términos jurídicos se le denomina despido atípico, es decir no está en la norma laboral en este caso en el (DS-000397-TR), lo que implica atipicidad de acuerdo a la Constitución en su Artículo 2 inciso 24 literal d, señala que toda persona tiene derecho a la legalidad y en forma específica expresarle el motivo de la sanción.

Asimismo, se puede señalar que las sentencias emitidas por las salas especializadas laborales y por el Tribunal Constitucional, terminan reconociendo los derechos vulnerados de los trabajadores, porque luego que se decidió en primera y segunda instancia califican como improcedentes sus demandas basadas en las normas mas no en los derechos constitucionales o en otra norma. Por ello frente a las preguntas de la prevalencia del principio de tipicidad, los especialistas manifiestan los resultados basados en las encuestas que en promedio se ha obtenido en las diversas preguntas 90% , 96% , 98% , 100%, 86, respectivamente, dichas respuestas de especialistas y abogados quienes son conocedores de la vulneración del derecho al principio de la tipicidad, se debe indicar que el trabajo de campo se ha realizado en época de Pandemia Covid19, se ha considerado como fuente de información a especialistas, conferencias, declaraciones, entrevistas a Juristas los mismos que han sido valorados en el contexto del despido laboral. De la misma manera se ha considerado el estado de indefensión en la que se encuentra el trabajador despedido, por vulnerar el principio de tipicidad, protegido por la Constitucional, los magistrados señalan que se basan en la norma laboral, al no estar considerado se corre el riesgo de ser denunciado por prevaricato. Como así lo señala en su conferencia Ramón Huapaya Tapia, quien refuerza, lo siguiente: nadie puede ser sancionado sin la existencia de una norma existente al momento de su sanción.

Dichos resultados en la presente investigación respecto a los despidos laborales no tienen sustento jurídico que vulnera un principio constitucional se le denomina un acto atípico,

por ello son iguales a lo planteado por Tejada (2019), quién elaboró su tesis sobre el Principio de Tipicidad en el Procedimiento, ha señalado que el objetivo es determinar la falta legalidad que existe respecto al reconocimiento del derecho al principio de tipicidad; “vulnera la facultad disciplinaria sancionadora por parte de las Instituciones a los administrados”, dicho estudio llega a la conclusión, que el principio de tipicidad tiene alcances diferentes, al derecho Administrativo sancionador de igual forma en el Derecho Penal, igual en el derecho laboral, en tanto el principio de Tipicidad debe ser visto como una falta grave constitucional que cometen los empleadores al despedir a los trabajadores sin la debida motivación al momento de ejecutar el despido. Sumado a las encuestas se evidencia igualmente en las abundantes sentencias emitidas por el TC, al señalar que se ha vulnerado el derecho al principio de tipicidad, por no haber motivado en forma expresa en la ley, siendo una atribución que le compete al empleador quien actuó en forma, irresponsable, no está en la norma, es una acción dolosa, culposa, altera la seguridad jurídica, altera el estado de derecho.

C-Respecto a la hipótesis u objetivo específica, dos; relacionado que el trabajador que ha sido DLFÍ vulnera derechos constitucionales específicamente al derecho a la moral lo cual en base a la prueba estadística en el SPSS de las variables se ha obtenido un resultado con un valor estadístico de correlación de Pearson con un valor numérico de .910 lo cual implica que tiene una correlación positivas muy fuerte, que permite hacer una análisis de dichos resultados respecto al trabajador que ha sido despedido por obra y gracia del empleador, quien pese a tener conocimiento que desde el momento que decide despedir al trabajador son considerar que todo persona tiene derecho a la protección laboral como así lo establece el artículo 23 de la Constitución de 1993, que señala que el estado protege a los trabajadores en cuanto a su Moral, dignidad que es inherente a la toda persona humana cualidad que todo trabajador debe hacer prevalecer así mismo y ante los demás en este caso los especialistas que tiene la capacidad de formular las resoluciones en base a las encuestas el 98% ,90%, 94,%, 969%, queda ratificado

por el alto porcentaje que los trabajadores dañan su Moral al ser despedidos en forma automática, en forma personal, en el aspecto social, familiar, económico, psicológico que contradice al artículo 2do. Inciso 1 de la Constitución 1993, toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. En el mismo orden de ideas, de las encuestas, las sentencias emitidas por el TC ratifican que los trabajadores sufren daños a la persona en forma irreparable, siendo el daño moral; sufrimiento psíquico, que desencadena en ciertas conductas negativas, atentando contra bienes materiales y extrapatrimoniales.

Los resultados obtenidos en la presente investigación relacionado a la vulneración del derecho constitucional en forma puntual el daño moral que sufre un trabajador DLFI, es igual al estudio realizado por Corrales y Acevedo (2017), quien en su investigación indica que los trabajadores que han sido despedidos y que a la fecha siguen siendo despedidos sufren de inmediato un daño moral, porque el hecho de impedir el ingreso a su centro de trabajo en forma automática los dañan moralmente y al ser un acto psíquico unos son más fuertes que otros, siendo un peligro para su propia vida, por una acción inconstitucional del empleador, dicho estudio se ha centrado en la valoración del daño moral causado desde el punto de vista de matrices y baremos, explica la existencia de una diversidad de criterios por parte de los magistrados para poder determinar el daño moral, considerando la situación del trabajador, como edad, sexo, dependencia de otras personas, entre otros datos que muchas veces no son analizadas para medir el daño moral que se le causa al trabajador.

Asimismo, revisado los documentos emitidos por las sentencias del TC, se ha determinado que las personas despedidas de su centro laboral ya sea DLFI, sufre en forma automática un daño moral, la misma que al ser un aspecto psíquico se requiere el informe del especialista para medir y calcular el daño sumado a los demás indicadores y entorno del trabajador que sufrió el despido laboral.

D-Respecto a la hipótesis u objetivo específica tres, relacionado al derecho a la indemnización, por haber vulnerado derechos constitucionales específicamente al derecho a una indemnización, por haber sufrido DLFI, en ese sentido se ha utilizado el programa SPSS26 para medir el comportamiento de las variables, la cual se ha obtenido un resultado de un valor estadístico de correlación de Pearson es de .651 lo cual implica que tiene una correlación positivas media, la misma que permite hacer una análisis de dichos resultados numéricos que el trabajador que ha sido DLFI por el empleador, debe ser indemnizado por la forma como ha sido despedido de su centro de labores, por empleador, quien pese a tener conocimiento que desde el momento que decide despedir al trabajador vulnera la seguridad jurídica, reconocido en el Artículo 27 de la constitución del año 1993, tiene derecho a la protección laboral en caso sea despedido debe ser indemnizado, frente a los resultados de la encuesta en términos numéricos implica que está dividido, las posturas de los criterios para la indemnización, por ello ha sido necesario realizar preguntas detalladas a los especialistas, quienes responden a las encuestas en un 90% (p21) respecto a la norma civil no es suficiente para reconocer el pago justo, el 96% (p26) señalan que, pese a ser dañado la persona no es reconocido en cuanto a la indemnización justa para el trabajador despedido, de la misma forma el 96% (p27) señalan que debe ser indemnizados conforme al artículo 40 del DS- 003-97-TR, del ley de productividad y productividad, que señala que al ser reconocido como nulo el despido se le debe indemnizar, pero no se cumple en la realidad, en ese mismo orden los empleadores no reconocen la indemnización a los trabajadores despedidos por ello recurren a un proceso judicial, y lo más resaltante es que el 98% (p29) señalan que de acuerdo al artículo 34 del DS- 003-97-TR, no son reconocidos para su indemnización a los trabajadores DLFI, de igual forma un 86% (p31), señalan que pese a ser hechos falsos por parte de los empleadores y la existencia del código civil no es suficiente para su reconocimiento económico, pese a la existencia de los

Acuerdos plenarios, pese a ser reconocido el pago indemnizatorio, en los procesos judiciales no se cumple con dichos acuerdos plenarios.

Dichos resultados obtenidos en la presente investigación donde los encuetados los documento emitido por los magistrados con la especialidad en temas laborales son igual a los resultados de Alvarado (2019), sobre el estudio realizado al despido laboral arbitrario está considerado la protección laboral la reposición y la indemnización del trabajador, considerando que el (artículo 27 del DS- 003-97-TR), sobre la protección debe ser aplicado en caso de DLFI le debe corresponder un resarcimiento económico por el daño causado al trabajador y además la reposición, sin embargo el TC solo ha considerado la indemnización mas no la reposición, dejando la posibilidad de que los empleadores continúen con el despido laboral, sin embargo se ha determinado que al momento de la indemnización se debe considerar la gravedad del daño causado al trabajador de la misma forma la conducta reincidente del empleador.

En ese mismo sentido el resultado sobre la indemnización a los trabajadores despedidos en forma DLFI, es igual a los resultados obtenidos por Palacios (2018) en su investigación sobre las remuneraciones devengadas, el mismo que realiza un análisis del V pleno jurisdiccional en temas laborales y previsionales, siendo la esencia del trabajo el despido a los trabajadores y su indemnización por el daño sufrido, para ser reconocido como así o señala el Artículo 40 del DS- 003-97-TR, de la Ley Productividad, estudios que deben ser considerados para que al momento de resolver los jueces con especialidad en temas laborales consideren dichos criterios.

Asimismo, la presente investigación es igual (Pleno jurisdiccional en Materia Laboral, 2017), ha señalado que los trabajadores DLFI, 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 a fin de que los empleadores en base a dichos resultados se vean obligados a reflexionar al momento de ejecutar el despido laboral.

Luego del análisis jurídico de la vulneración de los derechos constitucionales, por DLFI, por parte de los magistrados del PJ y del TC, evidenciado en su diferentes sentencias y las encuestas desarrolladas, se ha determinado:

Que el análisis jurídico es limitado por parte del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, porque solo se ha basado en el derecho positivo o normativo, siendo esta una deficiencia de la administración del sistema jurídico, lo cual permite que seguirán vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores.

Frente a esta situación, el tesista, basado en la identificación del problema haber señalado las causas que origina la vulneración de los derechos laborales constitucionales, porque solo se analiza la norma y no los demás instrumentos jurídicos, como se evidencia en las abundantes sentencias. Asimismo, se debe ampliar el concepto del derecho positivo, a realizar un estudio como el derecho bajo la postura del derecho sociológico, para analizar los cambios conductuales de la actual sociedad, de la misma forma considerar la filosofía del derecho que tiene como objetivo entender las nuevas formas de derecho de los ciudadanos, asimismo el derecho como ciencia, a fin de descubrir nuevos conocimientos basado en procesos metodológicos rigurosos para determinar la verdad coyuntural y por ultimo considerar los principios generales del derecho bajo la postura de la teoría de la ponderación, todo ello se considera al derecho como objeto de estudio, para que las resoluciones judiciales sean respetando en primer lugar los derechos fundamentales de toda persona.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo de investigación científica, con la cual se ha obtenido un resultado numérico 0.946, de correlación entre las dos variables, que ratifica la forma como se vienen vulnerando los derechos constitucionales como origen del despido laboral por parte de los empleadores en forma injusta. (Hernández y Mendoza, 2018; Tafur, 1995), quienes señala que las conclusiones deben ser claros y precisos en base a los hallazgos identificados, donde se demuestra la comprobación, verificación numérica estadística de las Hipótesis, en la cual se acepta la hipótesis de investigación general, así como las específicas y se rechaza las hipótesis nulas, por tanto, se ha logrado comprobar las hipótesis planteadas, que a continuación se van precisar:

Primero. -Se concluye que el DLFI, Vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos, pese estar señalado en (artículo 27 de la Constitución 1993). Verificación estadística, obteniendo una correlación de Pearson un “R” cuadrado de 0.946 positiva muy fuerte, basado en las encuestas a especialistas, del PJ y del TC, sumado al análisis documental, de abundantes sentencias que solo se basan en las normas y no consideran la teoría de la ponderación sostenidas por Luigi Ferrajoli, Robert Alexis y Manuel Atienza, igualmente no toman en cuenta; la filosofía del derecho, ciencias jurídicas, derecho como ciencia y sociología del derecho.

Segundo. - Se concluye que la influencia que existe entre las dos variables, despido laboral incausado y fraudulento en la vulneración constitucional del derecho al principio de tipicidad de los trabajadores de Lima Metropolitana, basado en el proceso estadístico desarrollado mediante el programa SPSS26, se ha obtenido una prueba de correlación de Pearson “R” cuadrado de 0.88 que implica una correlación positiva considerable. Ratificado por el valor de significancia de .000 que es menor al valor de .05, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la Nula. Los resultados tienen sustento en las encuestas

realizados a especialistas del PJ y del TC, y las abundantes sentencias emitidas por dichas instituciones, quienes han demostrado que se vulnera el derecho del principio a la tipicidad, señalado el artículo 2 inciso 24 literal d de la Constitución de 1993, acción denominada atípica, ilegal, ratificado por Ramón Huapaya Tapia, indicando la norma; nadie puede ser sancionado sin la existencia de una norma al momento de su sanción, sin embargo, se continua vulnerando los derechos de los trabajadores.

Tercero.-Se concluye que se analizó la influencia que existe entre las dos variables el DLFI y la vulneración de los derechos constitucionales específicamente en el derecho a la moral integral de los trabajadores despedidos de su centro laboral, de Lima Metropolitana, resultado obtenido mediante el programa SPSS26 desde el punto de vista cuantitativo estadístico se tiene como resultado una correlación de Pearson un “R” cuadrado de 0.910 que implica una correlación positiva muy fuerte, ratificado por el valor de significancia de .000 que es menor al valor de .0.5, por tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la Nula. La información ha sido obtenida en base a la encuesta a especialistas en temas laborales del PJ y las sentencias emitidas por el TC quienes en sus considerandos coinciden con los encuestados, en cuanto a la vulneración del derecho a la moral, como lo señala el artículo 24 literal h) inciso 1- de la Constitución 1993, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica que señala el derecho a su integridad moral, que tiene todo trabajador, por tanto los jueces deben declarar Nulo conforme al artículo 40 del DS-003-97-TR, a fin de reconocer todos sus derechos y beneficios que son imprescriptibles.

Cuarto. -Se concluye que se analizado la influencia que existe entre las dos variables entre DLFI y la vulneración de los derechos constitucionales laborales, en forma específica el reconocimiento a una indemnización, justa de los trabajadores de Lima Metropolitana que han sido despedidos de su centro de labores. Luego de realizar la prueba estadística mediante el programa SPSS26, existe una correlación de Pearson un “R” cuadrado de 0.651 que implica

una correspondencia positiva media, ratificado por el valor de significancia de .000 que es menor al valor de .0.5, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la Nula. Información proporcionada por los encuestados especialistas en temas laborales del PJ y las sentencias emitidas por el TC, donde se evidencia que no existe uniformidad de criterios para determinar el monto de la indemnización, sumado a la existencia del código civil en su artículo 1352, el monto determinado no es real en base al daño causado.

Las conclusiones a las cuales se ha llegado no ha, generado un nuevo conocimiento, como se pretende señalar en las Tesis cuantitativas, sino se ha comprobado los hechos comunes, utilizando técnicas e instrumentos del método científico que genera conocimiento. Siendo los resultados de la presente investigación que en el Perú se despide a los trabajadores, siendo la comprobación numérica estadística de .946 siendo la hermenéutica una situación negativa. Respecto a generar conocimiento lo sustenta Abagnano (1974), también se le denomina generar un cuerpo de saber cómo lo señala Diez y Millones (1997), en ese mismo sentido Brailovski (2017) señala que ponerlo en relación con las ideas, los valores, los principios que lo hacen digno de existir, a su turno a Strauss y Corbin (2002) quienes han establecido: “Teoría es un conjunto de conceptos bien desarrollados vinculados por medio de oraciones”.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las investigaciones los trabajados de campo y las conclusiones se debe recomendar:

- a- Se recomienda al Poder Judicial, para la Admisibilidad de las demandas laborales, frente a la Vulneración de los derechos Constitucionales, se incorpore Despido Laboral Fraudulento e Incausado al (DS-003-97-TR), y respecto a las demandas, para simplificar demora en el tiempo y costos para el estado y los demandantes, se aplique el modelo propuesto, basado en la Teoría de la Ponderación, es una formula econométrica desarrollado al detalle en el marco teórico, donde se puede comprobar el funcionamiento del modelo:

De acuerdo a los resultados obtenidos el modelo propuesto denominado “DESLABIF”, presenta la siguiente formula:

$$Y = \beta + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Dando los valores:

$$Y = .840 + 2.130 \cdot X_1 + 1.744 \cdot X_2$$

Tabla 26

Tabla de Niveles

Nivel	Valor
Grave	1
Regular	0.5
Leve	0.25

Nota: elaboración propia.

Simulación del Modelo propuesto, que funciona para poder evaluar una demanda por parte del PJ Mesa de partes, y pueda ser admitida y enviada al Juzgado Laboral para notificar a las partes en el tiempo mínimo posible, de la misma forma el modelo puede funcionar para poder valorar durante el proceso e inclusive considerar en la sentencia.

Figura 13

Simulación de Modelo de ponderación

SIMULACION DEL MODELO DE PONDERACION				
DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO				
BETA		Xn(6)		
CONSTANTE	4.946	0	0	0
P1	7.430	1	0,5	0,25
P2	4.333	1	0,5	0,25
P3	8.500	1	0,5	0,25
P4	7.814	1	0,5	0,25
P5	8.870	1	0,5	0,25
P6	5.293	1	0,5	0,25
	Total	42240	23766,5	10560

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, F. y Huarote, L. (2017). *Los plazos de prescripción y la indemnización por despido laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma]. Repositorio institucional UA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/427/1/Acosta-%20Huarote.pdf>
- Acuerdo plenario N.º 5-2016/CIJ-116 Corte Suprema de Justicia X Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorias. (2016) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2a77f40047b5fd6b8f468f1612471008/LEGIS.PE-Acuerdo-Plenario-5-2016-CIJ-116-Delitos-de-violencia-contra-la-mujer-y-los-integrantes-del-grupo-familiar.-%C3%81mbito-procesal-Ley-30364.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2a77f40047b5fd6b8f468f1612471008
- Acuerdos Plenarios en materia Laboral y procesal laboral (14 de setiembre del 2018). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6b5584004721d13c8a6bdb5d3cd1c288/ACTA+FINAL+ACUERDOS+PLENARIOS.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6b5584004721d13c8a6bdb5d3cd1c288>
- Aguilera, R. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Revistas Estudios Políticos*, 9(28), 81-103. <https://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf>
- Alcántara, O. (2021). Los “daños punitivos” y su incorporación al derecho peruano: reflexión acerca de su utilidad en procesos por daños masivos. *Jurídicas*, 18(2), 27-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305363>
- Almada, C. (2016). *Impacto del Despido Incausado Fraudulento en la Vulneración del Principio de Tipicidad y la Moral en el Ámbito Laboral*. [Tesis de doctorado, universitat

- de Barcelona]. Recuperado de UB.
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Alexy, R. (2008). *Teoría de los derechos fundamentales*. (2a. ed.), El derecho y la justicia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.te.gob.mx/formulario/media/files/31df5c2f1368821.pdf
- Alexis, R. (2020). *La Ponderación y la Subsunción en la Función Jurisdiccional*. Parmenas Radio. <https://editorial.tirant.com/mex/libro/la-ponderacion-y-la-subsuncion-en-la-funcion-jurisdiccional-alberto-zenteno-meza-9788413136400>
- Alayo, M. y Raymundo, Y. (2022). *Incorporación de daños punitivos en la Legislación Nacional como resultado de la asimetría informativa en el Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad cesar vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112239/Alayo_DRMC-Raymundo_PYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilera, E. y López, R. (2011). *Los derechos fundamentales en la teoría jurídica garantista de Luigi Ferrajoli*. UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2977/4.pdf>
- Arias, S. y Peñaloza, M. (2013). *Muestreo enfoque ilustrado para investigar, publicado por la Universidad Peruana de Ciencias aplicadas*. EVMERGI <https://es.scribd.com/document/445879430/Muestreo>
- 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*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23725/Alvarado%20Gil%2c%20Kleber%20Alejandro.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. GRIJLEY.
https://issuu.com/lexiuris/docs/_ndice_de_manual_de_derecho_del_tr#google_vignette

Ángeles, F. (1991). *Protección Jurídico Penal de los Derechos Laborales en el Perú*. Derecho Penal. Ediciones Jurídicas.

Arlotti, M. (2020). *El daño punitivo: comparación entre los sistemas argentino e inglés*.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14060/1/da%c3%bllo-punitivo-comparaci%c3%b3n.pdf>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. (3ª ed.) Editorial La Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Baumann, F. y Friehe, T (2015). Optimal Damages Multipliers in Oligopolistic Markets. *Journal of Institutional and Theoretical Economics-Zeitschrift fur die Gesamte Staatswissenschaft*. 171(4), 622-640.

Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.) PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernardo, R. (2011). Una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*. 18(52), 39-49. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>.

- Bienenstock, S. (2019). The Deterrent Effect of French Liability Law: the Example of Abusive Contract Terms. *Revue D Economie Politique*. 129(2), 205-234.
<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000545477800004>
- Bunge, M. (2004). *La investigación científica su estrategia y su filosofía*. Siglo XXI Editores.
https://books.google.com.pe/books?id=iDjRhR82JHYC&printsec=frontcover&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral e innovadora, para planes y tesis, la metodología como formularlos*. Cengage Learning Editores,
https://www.academia.edu/37236030/Metodologia_integral_innovadora_para_planes_y_tesis_ALEJANDRO_CABALLERO_ROMERO
- Cabellos, C. (2020). *Incidencia del daño punitivo configurado en el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional en los despidos fraudulentos e incausado*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50499>
- Cáceres, M. (2021). *Ineficacia del despido incausado: primacía normativa y la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada*. *Revista de Derecho y Salud* 6. 5(6),202-212
<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/rdys/article/view/305>
- Calderón, M. (2021). *Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa*. 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83131/Calder%c3%b3n_AMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K.(2019). *Metodología de la investigación holística*. UIDE.

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>

Carbonell, M. (2020). *Manuel Atienza y la ponderación*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KZfs6NdnDAg>

Centro de Estudios Internacionales INTERCENTEC (2016). *Comentario sobre la Ponderación-Prof. Luigi Ferrajoli*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=5vBHGHXzqAc>

Cossío, J. y Schmill, U. (2002). *Interpretación del derecho y concepciones del mundo*. en *Rodolfo (comp.)*. Interpretación Jurídica y Decisión Judicial, Fontamara, (3ª ed.). Fontamara. <https://www.marcialpons.es/libros/interpretacion-juridica-y-decision-judicial/9786077362975/>

Constitución Política del Perú (1993). *El presidente del congreso constituyente democrático*. Edición oficial del Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>

Cueva, M. (2022). *Indemnizaciones laborales por despido arbitrario, incausado o fraudulento en el Perú*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=deySE3Ekfc0>

Cusirramos, R.F.R (2018). *Incorporación de los Daños Punitivos para Defensa del Consumidor en la Ley 29571 - Arequipa 2016 – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa maría]. Repositorio institucional UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7816>

D'Alessandro, E. (2018). Reconocimiento y exequátur en Italia de sentencias extranjeras que condenan al pago de daños punitivos. *Revista de Derecho Privado*, 34, 313-326. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5267/6386>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997) <https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-003-575977894>

De la Mora, M. (2016). *Metodología de la investigación desarrollo de la inteligencia*. (5ª ed.) Editorial Thomson.

Dworkin, R. (2015). *La filosofía del Derecho de Ronald Dworkin*. Universidad Autónoma del Estado de México
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/21527/L_593_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Espinoza, J. (2008), Los requisitos para el ejercicio valido de la potestad sancionatoria del empleador. Boletín 74.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Estudio Muñiz (2018). *Los daños punitivos en el derecho peruano*.
<https://estudiomuniz.pe/los-danos-punitivos-en-el-derecho-peruano/>

Estlund, C. (2022). Wrongful Discharge Law in the Land of Employment-at-will: A US Perspective on Unjust Dismissal. *King's law journal*. 33 (2), 298-317.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09615768.2022.2092938?src=>

Eto, G. (2004). *Jurisprudencia Relevante del Tribunal Constitucional Tomo II*. Centro de Estrudios Constitucionales. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Jurisprudencia-relevante-Tomo-I.pdf

Expediente N° 1124-2001-AA/TC -Caso Telefónica. (2002).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Expediente N° 976-2001-AA/TC-Caso Llanos Huasco. (2003).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Expediente N° 1112-98-AA/TC; César Antonio Cossío Tapia. (1999).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/01112-1998-AA.html>

Expediente N° 970-96-AA/TC, Félix Virginio Salazar Reyes. (1999).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00970-1996-AA.html>

Expediente N° 673-99-AA/TC -Miguel Chacón Gonzales. (2000).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00673-1999-AA.pdf>

Expediente N° 482-99-AA/TC, Gloria Elizabeth Ordóñez Huatuco. (1999).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00482-1999-AA.html>

Expediente N° 019-98-AA/TC, José Santos Rodríguez Ferré. (2000).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00019-1998-AA.pdf>

Expediente N° 0628-2001-AA/TC- Elba Graciela Rojas Huamán (2002).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00628-2001-AA.html>

Expediente N° 555-99-AA/TC - Rosie Marie Ríos Vivanco. (2000)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00555-1999-AA.html>

Expediente N° 150-2000-AA/TC-arry Walter Gómez Sandoval. (2000)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00150-2000-AA.html>

Expediente N° 628-2001-AAITC- Elba Graciela Rojas Huamán. (2002)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00628-2001-AA.html>

Expediente N.º 00732-2019-PA/TC-Johan Karina Trujillo Bashi INC. (2019)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00732-2019-AA.pdf>

Expediente N° 0206-2005-PAJTC-Víctor Manuel Hacen Bernaola. (2006)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Expediente N° 03148-2012-AA/TC-Walter A. Sahuá Machaca. (2013)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03148-2012-AA.pdf>

Expediente N.º 00024-2003-AUTC -entre Municipalidades. (2005)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-AI.html>

Expediente N° 03741-2004-TC- Ramón Hernando Salazar Yarlenque. (2006)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03741-2004-AA.pdf>

Expediente N° 5199-2015-AA- Claudia Merylin Márquez Huaynalaya. (2018)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05199-2015-AA.pdf>

Expediente N' 02383-2013-PA/TC- Elgo Ríos Nuñez. (2015)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/02383-2013-AA.pdf>

Expediente N° 00340-2020-0-1601-SP-LA-01 - Espejo Ramírez Eynar Segundo. (2022)

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/Expediente-No-00340-2020-LPDerecho.pdf>

Expediente N° 12176-2017- Alejandro Chirme Choquepuma. (2017)

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/Cas.-Lab.-12176-2017-Tacna-LP.pdf>

Expediente N° 5585-2019-0-1801-JR-LA-84 - María Pilar Pérez Villasante-inc. (2019)

https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/ExpN5585-2019-84_unlocked.pdf

Expediente N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09-Rocío Irene Calero Ayala. (2017)

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cuarta-Sala-Laboral-de-Lima-Sentencia-renuncia.pdf>

Expediente N° 01634-2019-0-1801-JR-LA-09- ELVIS RODRÍGO OLIVERA ENCALADA-inc. (2019).

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Despido-incausado-01634-2019-LP.pdf>

Expediente N° 009520-2014), Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria. (13 de junio de 2016)

<https://vlex.com.pe/vid/650806777>

Expediente N° 004893-2010, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala Constitucional y Social Transitoria (16 de Enero de 2013).

<https://vlex.com.pe/vid/736735157>

Expediente N° 012603-2017, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2 de mayo de 2019)

<https://vlex.com.pe/vid/794288053>

Expediente N° 004782-2011, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala Constitucional y Social Permanente (1 de junio de 2012).

<https://vlex.com.pe/vid/-472626746>

Expediente N° 018632-2017, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria. (4 de septiembre de 2018).

<https://vlex.com.pe/vid/743963069>

Expediente N° 009829-2014, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (30 de junio de 2016).

<https://vlex.com.pe/vid/650433505>

Expediente N° 001114-2017, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (7 de marzo de 2019).
<https://vlex.com.pe/vid/794319065>

Expediente N° 000256-2017, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (6 de marzo de 2019).
<https://vlex.com.pe/vid/794319373>

Expediente N° 005771-2016, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (20 de marzo de 2018).
<https://vlex.com.pe/vid/737239321>

Expediente N° 022359-2017, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (23 de octubre de 2018).
<https://vlex.com.pe/vid/650806777>

Expediente N° 007663-2016, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (18 de enero de 2018).
<https://vlex.com.pe/vid/737251185>

Expediente N° 00682-2018-AA, Tribunal Constitucional PLENO, Sentencia Acción de Amparo, (22 de abril de 2019). <https://vlex.com.pe/vid/sentencia-n-00682-2018-7992877>

Expediente N° 012183-2016, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (9 de mayo de 2018).
<https://vlex.com.pe/vid/737226421>

Expediente N° 018450-2015, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (23 de agosto de 2016).
<https://vlex.com.pe/vid/650804669>

Expediente N° 020987-201). Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala Constitucional y Social Transitoria (23 de agosto de 2018). <https://vlex.com.pe/vid/748394525>

Expediente N° 019990-2015, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (23 de agosto de 2017). <https://vlex.com.pe/vid/738788453>

Expediente N° 009549-2014, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (8 de septiembre de 2016). <https://vlex.com.pe/vid/650171833>

Expediente N° 018000-2016, Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria (2 de mayo de 2018). <https://vlex.com.pe/vid/737228133>

Expediente N° 01204-2017-AA, Tribunal Constitucional PLENO. Sentencia Acción de Amparo, (03 de abril de 2019). <https://vlex.com.pe/vid/tribunal-constitucional-pleno-expte-844120378>

Expediente N° 1001-2001-AA/TC, contra la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (2003) <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01001-2001-AA.pdf>

Expediente N° 3388-2004-AA-TC, solicita Carlos Alfonso Chirinos Segura. (2005) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03388-2004-AA.html>

Expediente N° -2006-PA/TC, Cuzco 2006, requiere se le reponga. (2010) <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00666-2008-AA.html>

Expediente N° 00621-2012-PA/TC. La Libertad. (2014) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00621-2012-AA.html>

- Expediente N° 03683-2012-AA. Sentencia del tribunal constitucional. (2012)
<https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03683-2012-AA-LA-LEY.pdf>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Fiss, O. (1994). *Objectivity and Interpretation*, en: *Interpreting Law and Literature*. Northwestern University Press.
<https://nupress.northwestern.edu/9780810107939/interpreting-law-and-literature/>
- Flores, J., Figueroa, I., Manchego, K., Prieto, D. y Silva, H. (2018). *La aplicación de los daños punitivos establecidos en el v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional: su legalidad y sus consecuencias para los empleadores*. [Tesis de maestría, Universidad peruana de ciencias aplicadas]. Repositorio institucional UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623907/flores_ej.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista De Derecho*, 52, 70-87.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- Fuller, J. y Kell, W. (2022), *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Gamarra, R. (1995). *Violación de la Libertad de Trabajo*.
<https://laley.pe/2023/07/03/pensiones-apropiacion-ilicita-de-aportaciones-viable-proyecto-ley-de-penalizacion/>

- García, L. y Arévalo, W. (2019). Desarrollos recientes sobre daños punitivos en el derecho continental, en el common law, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y en el derecho internacional. *Revista de derecho privado*. 37, 183-217. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662019000200183
- García, S. (2020). *Daños punitivos en el Perú*. Actualidad jurídica uria menendez, 50, 162-165. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8704161>
- Gonzales y Cepeda (2021). Trabajar por amor al arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México. *Global media journal*, 18(34), 209-228. https://gmjmxico.uanl.mx/index.php/GMJ_EI/article/view/434
- Goudkamp, J. y Katsampouka, C. (2017). An Empirical Study of Punitive Damages Get access Arrow. *Oxford Journal of Legal Studies*. 38(1), 90-122. <https://academic.oup.com/ojls/articleabstract/38/1/90/4124805?redirectedFrom=fulltext&login=false>
- Hernández, G. y Ponce, M. (2022). Punitive damages, especially to protect the collective or diffuse interest of employee. *Mexican Law Review*, 6(1), 45-73. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-80722022000100063&script=sci_arttext
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) Editorial McGraw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. Editorial Summit.
<http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=75811>
- IUS 360 (2016). *El Despido Arbitrario Jorge Toyama*. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=wYigcoRhgwK>
- Lara, E. (2014). *Fundamentos de Investigación un enfoque de competencias*. (2ª Ed.). Alfa omega Grupo Editor.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9786077077848_A43645936/preview-9786077077848_A43645936.pdf
- Lerma, G. (2000). *Metodología de la investigación, propuesta, anteproyecto y proyecto*. (4ª ed.). ECOE EDICIONES. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-ecoe-ediciones-9789586486026-contenido.pdf>
- León, C. (2005). *La Concepción de la Política en Norberto Bobbio, un aporte renovador*. Universidad autónoma de nuevo león. <http://eprints.uanl.mx/1655/1/1020150658.PDF>
- Ley N.º 31307. Título preliminar. (2021) Nuevo código procesal constitucional <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/Nuevo-Codigo-Procesal-Constitucional.pdf>
- Maita, C. (2019). *Determinación del quantum por despido laboral incausado, fraudulento* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional UNJBG.
http://tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3946/258_2020_maita_cruz_aj_espg_maestria_derecho_civil_y_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=1

- Martínez, H. (2017). *Metodología de la investigación con enfoque en competencias*. Editorial CENGAGE Learning.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodologia_de_la_investigacion_hector_martinez
- Martínez, P. (2011). *Manual Básico de Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial el Manual Moderno.
- Medina, J. (2020). *Los daños punitivos en el derecho mexicano. Algunas ideas para su interpretación*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. 53 (157), 221- 242.
<https://www.redalyc.org/journal/427/42771689007/>
- Medizabal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Rev. latinom. de derecho soc.* 28.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*, Boletín Informativo Laboral.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Mujtaba, B. y Senathip, T. (2020). Implicaciones de despidos y reducciones de personal para el rol de liderazgo de recursos humanos. *Journal of service science and management*. 13 (2), 209-228. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=99284>
- Nagloo, J. (2021). Modhel Theory and differential equations. *Notices of the American mathematical society*, 68,1. <https://www.ams.org/journals/notices/202102/rnoti-p177.pdf?adat=February%202021&trk=2221&cat=feature&galt=feature>
- Nolasco, M. (2019). *Criterios del quantum indemnizatorio por daño moral en los procesos de despido arbitrario en el distrito judicial de Ica en 2019*. [Tesis de pregrado,

- Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional
<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3425/Nolasco%20de%20Lengua%2c%20Morayma%20de%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, A. (2015). *Ciencias Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/19.pdf>
- Ñaupas, H. Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ª ed.) Editorial de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Peláez, J. (2019), Las diferencias conceptuales y prácticas entre el “balanceo” de Ronald Dworkin y la “ponderación” de Robert Alexy1. *Revista lus et praxis*, 25 (3), 167-222.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07180122019000300167&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pérez, G. (2019). *Los daños punitivos: análisis crítico desde el derecho comparado. Boletín mexicano de derecho comparado*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332019000100221&script=sci_abstract&tlng=pt
- Pérez, L. (2019). *La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48585/P%c3%a9rez_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2013). *Metodología de la investigación. Competencias, aprendizaje, vida*. Ed. Pearson. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

- Poggi, F. (2017). *La Teoría General del Derecho como análisis de los conceptos teóricos fundamentales del ordenamiento jurídico*. Revista Derecho y Sociedad, N° 48 / pp. 145-161. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18980>
- Poder Judicial Del Perú (2019). *Indemnizaciones en caso de despidos sin causa y despidos fraudulentos*. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=newB9vBP_UQ
- Puntriano, R. (2018). *Comentarios a la Incorporación de los Daños, digital*. Obtenido de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-229-248.pdf>
- Ramírez, E. (2016). *Proyecto de Investigación*. Como se hace una Tesis, (2da. Edición), Autor-Editor, Ramón Ramírez, Lima Perú.
- Rincón, J. y Salamanca, D. (2021). *La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado*. [tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas]. Repositorio Institucional UST. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35066/2021juldsonrincon.pdf?sequence=9>
- Rivera, P. (1998). *Tópicos de investigación y Posgrado*. México D.F. Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/documents/2/Marco_Teorico_Referencial.pdf
- Rodríguez, J. (2018). *Reparación integral en los casos de violación del derecho fundamental al trabajo: indemnización por lucro cesante en los casos de despido fraudulento y despido incausado*. [tesis de Maestria, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7561/BC-1729%20RODRIGUEZ%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, J., Rodríguez, H. y Molina, L. (2021). *Los títulos de tesis en investigación científica*. Editorial academia española. <https://www.eae-publishing.com/catalog/details/store/gb/book/978-620-3-87467-9/los-t%C3%ADtulos-de-tesis-en-investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADfica>
- Ross, A. (1982) *El concepto de Derecho de Alf Ross en su etapa analítica*. Archivos jurídicos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3832/5.pdf>
- Soto, Y. (2022). *Despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional y sus implicancias en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú*. [tesis de maestría, universidad del cusco.] Repositorio Institucional UADC. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4906>
- Solano, V. (2020). *Ponderación según Robert Alexy*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wG2oywivf7g>
- Taleno, A. (2016). *El despido injustificado como forma de extinción de la relación laboral en nicaragua*. Universidad Centroamericana <https://core.ac.uk/download/pdf/79472063.pdf>
- Tribuna Constitucional (2020). *LA PONDERACIÓN: Análisis de Juan Antonio García Amado -Tribuna Constitucional 77-Guido Aguila Grados*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=k7vyYWA5o4Q>
- Toledo, T. (2020). *Efectos del despido incausado y fraudulento a la luz de los últimos plenos jurisdiccionales en mater*. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=pBk3nq_ZO0I
- Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho*.154, 423-460. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1736/173641334005.pdf

Toyama, J. (2009). *La sunatización de las aportaciones de la seguridad social*. Revista de Estudiantes de la Universidad de Lima. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2245/2190>

Trujillo, A. y Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo derecho*, 18(30). <https://revistas.iue.edu.co/index.php/nuevoderecho/article/view/1437>

Vázquez, A. (1969), *La filosofía política y el discurso de la posmodernidad “la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad*. Editorial CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20100603010235/18sanchez.pdf>

Ursúa, J. (2024). Interpretación jurídica: una propuesta de esquematización de planteamientos. *Isonomía*, (20), 255-275. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140502182004000100012&lng=es&tlng=es

Vargas, X. (2007). *Como hacer una investigación cualitativa*, Colección Educación. Editorial ETXETA sc. <https://redinfor.com.pe/portal/2019/08/08/como-hacer-investigacion-cualitativa-vargas-2007/>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*. 33, 155-165. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.

Valderrama, M. (2007). *Pasos para elaborar Proyectos y tesis de Investigación Científica*. San Marcos. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

- Valdivia, A. (2021) *El daño punitivo en el Derecho Laboral Peruano y su aplicación en la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María.] Repositorio Institucional UCSM.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10508>
- Veloso, N. (2019). *El principio de tipicidad en el derecho administrativo sancionatorio*. Revista de Derecho.
<http://www.revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/399>
- Zavala, J. y Saco, R. (2015). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (1ª Ed.). Editorial SPDTSS. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full.pdf>
- Zaffaroni, E. (2017). *Derecho Penal Humano, y el poder en el siglo XXI-Buenos Aires*, Editorial Hammurabi.
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/10/doctrina44188.pdf>

IX. ANEXOS.

ANEXO A :

MATRIZ ESTUDIANTE = JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

Título	LA LIMITACION DE LAS NORMAS PERMITEN EL DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO Y VULNERAN DERECHOS CONSTITUCIONALES, PODER JUDICIAL LIMA, 2019.
Problema General	¿En qué medida el despido laboral incausado y fraudulento influye en la vulneración del principio de tipicidad y derecho a la moral, Lima 2018-2020?
Problema Específicos	1-¿Porque el despido laboral incausado-fraudulento influye en la vulneración del principio de tipicidad, Lima 2018-2020? 2-¿Como el despido laboral incausado-fraudulento, vulnera el derecho a la moral, Lima 2018-2020? 3-¿A qué se debe que el despido laboral incausado-fraudulento debe ser reconocido una Indemnización, Lima 2018-2020?
Objetivo General	Analizar en qué medida el DLFI influye en la vulneración del principio de tipicidad y derecho a la moral de los trabajadores Lima 2018-2020. 1-Determinar en qué medida el DLFI, influye en la vulneración del Principio de Tipicidad Lima 2018-2020.
Objetivo Específicos	2-Identificar en qué medida el DLFI influye en la vulneración del derecho a la moral, Lima 2018-2020. 3-Precisar en qué medida el DLFI influye en la vulneración debe ser reconocido por una indemnización, Lima 2018-2020. El DLFI influye en la Vulneración el Principio de Tipicidad y Derecho a la Moral de los trabajadores Lima 2018-2020. Porque ya sea en forma
Hipótesis General	verbal o escrita despiden sin causa justificada o sin precisar la norma que se ha transgredido.
Hipótesis específicas	a-El despido laboral Incausado y Fraudulento, influye en la vulneración del principio de tipicidad Lima 2018 -2020. b-El Despido Laboral Incausado y Fraudulento, influye en la Vulneración del Derecho a la Moral, Lima 2018-2020. c-El Despido Laboral Incausado y Fraudulento influye en el reconocimiento a una indemnización, Lima 2018-2020.
Diseño de estudio	Investigación Ex Post Facto, con enfoque cuantitativo, No Experimental-Transversal. Tipo de investigación Basica-Teorica.
Participantes	Personas que han sido víctimas de DLFI, Jueces en la especialidad de Laboral, estudiosos Doctrinarios-laboralistas, Abogados Técnicos del Poder Judicial con experiencia, de Lima Metropolitana, que litigan, sentencian basado en la limitación de las normas de la corriente del derecho positivo jurídico.
Variables categóricas	Variable X = Despido Incausado y Despido Fraudulento Sub Variables = sin causa justa, sin motivarlo, altera la realidad, altera documentos, daros fechas. Variable Y = Vulneración de Derechos Constitucionales Sub Variables = Derecho al Honor y a la Dignidad, a la Moral y una indemnización.

Nota: elaboración propia.

ANEXO B:

Validación de Instrumentos por especialistas en investigación científica (03), con el grado académico de Doctor en Derecho.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nota:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Erik Vildoso C.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Director del Instituto de Investigación de ~~Avantia~~ perteneciente al consorcio MPM CONSULTING GROUP S.A.C. Coordinador e Investigador principal del Postdoctorado en Derecho y Ciencia Política del CAL Sur.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Alvarado Zavala; Christian Bryan.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 10 de marzo del 2021

Erik Vildoso C.
 ERIC DANIEL VILDOSO C. ED. BARRA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI ~~Nro~~ 09949028 Telf.: 999698841

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: DR. ROSAS JOB ROSAS CHÁVEZ
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE METODOLOGO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: DR. JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99
01
99%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: No 4165398 Cel: 922011064

Lima, 30 Diciembre del 2020

ANEXO C

MODELO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1.Apellidos y Nombres:
- 1.2.Cargo e institución donde labora: DOCENTE METODOLOGO
- 1.3.Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
- 1.4.Autor(A) de Instrumento: DR. JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

99
01

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

ENCUESTA

Evaluación del Despido Incausado y Fraudulento, DLFI Vulnera derechos Constitucionales VDCPT.

Estimados Señores Jueces, Especialistas y Abogados

Nombre Completo:

Tiempo de ejercicio como especialista laboral:

Cargo que ocupa en la actualidad:

Gracias por participar en la encuesta, le llevará de 5-30 minutos y nos ayudará a considerar, si es necesario incluir el DLFÍ en la Norma Laboral.

Fecha,

HIPOTESIS GENERAL

Las causas con mayor incidencia, de la Limitación de las Normas, que permite el DLFÍ permite la VDCPTM, Poder Judicial Lima, 2001- 2018. Toda vez que dichas limitaciones de las normas señaladas, afecta a los trabajadores quienes, basados en la estabilidad laboral, se ven vulnerados sus derechos por ser despedidos en forma injustificada, ocasionándoles un daño a la persona que atentan contra el honor y la dignidad, la misma que se evidencia en el daño moral, en las Sentencias emitidas por el TC, desde el año 2001 a la fecha.

sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique

1-¿Cree, Usted que el empleador de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna, derivada de la conducta o la labor que la justifique, termina despidiendo a sus trabajadores?

- 1-Totalmente en desacuerdo..... ☒X
- 2-En desacuerdo..... ☐
- 3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... ☐
- 4-De acuerdo..... ☐
- 5-Totalmente de acuerdo..... ☐

2-¿Es cierto, que desde el año 2001, a la fecha, se han emitido Sentencia del Tribunal Constitucional, por despido Incausado?.

- 1-Totalmente en desacuerdo..... ☒X
- 2-En desacuerdo..... ☐

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

3¿-Es cierto que los trabajadores DLFI, No están protegidos por la Constitución?,

1-Totalmente en desacuerdo..... .....X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

4-¿Su condición de trabajador ante el empleador, se encuentra en una situación de inestabilidad laboral?

1-Totalmente en desacuerdo..... .....X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

5-¿Las Sentencias del Tribunal Constitucional, por DLFI, se debe a un vacío en la norma laboral?

1-Totalmente en desacuerdo..... .....X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo.....

5-Totalmente de acuerdo..... 

6-¿El DLFI, vulnera y contraviene a la Constitución Política del Perú?

1-Totalmente en desacuerdo..... .....x

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo.....

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

1-Determinar porque razones no ha considerado el (D.L. 728-98) el DLFI, que permite la VDCPTM, Poder Judicial de Lima 2001- 2018. Porque las sentencias desde el año 2001 por parte del Tribunal Constitucional, basados en la (Ley 29497-2012), terminan resolviendo la incorporación por DLFI que no está considerado en el (D.L 728-98), sin embargo la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores que están en dicha situación ya han sido dañados, en su dignidad, honor y lo más grave moralmente los daños son irreparables y no tienen derecho a una indemnización.

1-Totalmente en desacuerdo..... .....x

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo.....

8-¿El DLFI es un vacío legal del D.L. 728, del derecho laboral?

1-Totalmente en desacuerdo..... .....x

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo.....

5-Totalmente de acuerdo..... 

9-¿El DLF, es una potestad del Empleador, para crear situaciones no reales?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

10¿El DLF, ocasiona que se debe denunciar penalmente al empleador?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

11¿El DLFI debe incluirse en el D.L. 728, en forma expresa?.

1-Totalmente en desacuerdo..... X

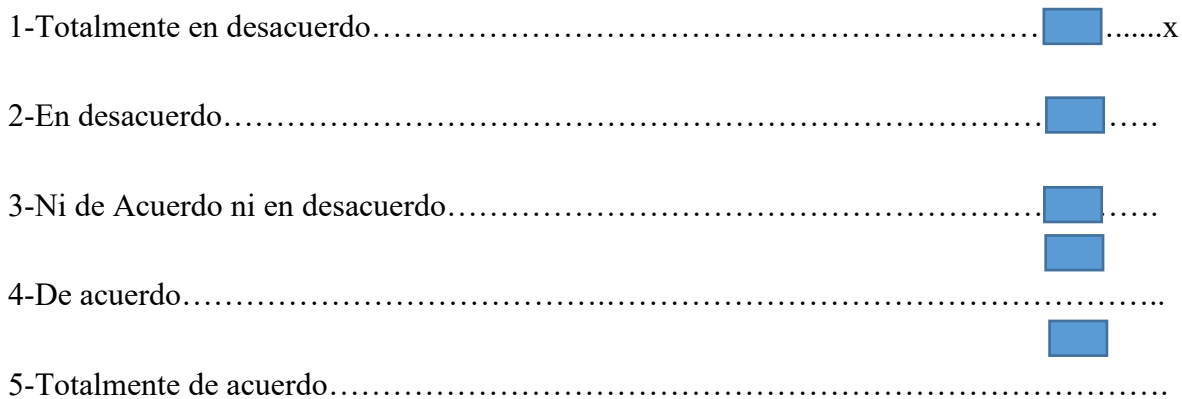
2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

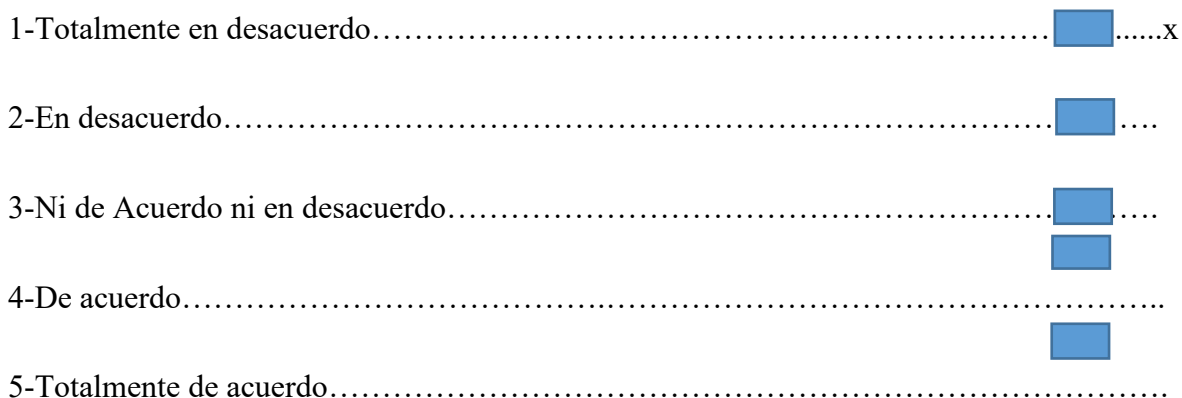
12-¿El DLF, ocasiona una Daño Moral a las personas despedidas en forma injusta?



HIPOTESIS ESPECIFICA 2

2-Demostrar por qué hasta la fecha, la Limitación de las Normas, permite el DLFI, genera VDCPTM Poder Judicial de Lima 2001- 2018. Porque las sentencias desde el año 2001 por parte del Tribunal Constitucional, basados en la Ley 29497, terminan resolviendo la incorporación por despido, sin embargo, la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores que están en dicha situación ya han sido dañados, en su dignidad, honor y lo más grave moralmente los daños son irreparables, no siendo la indemnización suficiente para reparar dicho daño..

13-¿El DLI, ocasiona vulneración al derecho a la Dignidad?



14-¿El DLI, ocasiona vulneración al derecho al trabajo?



2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

15-¿El DLF, ocasiona vulneración al derecho al Honor?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

16-¿ El DLI, es una figura propia del empleador y no de la norma?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

17-¿El DLI, ocasiona Daño Moral a las personas?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 



5-Totalmente de acuerdo.....

18-¿Estas dos formas del DLFI debe incluirse en la Norma, frente a la abundante Sentencias del Tribunal Constitucional?

1-SI

2-NO

19-¿Los DLFI, son signos evidentes de Arbitrariedad del Empleador?

1-SI

2-NO

20-¿El DLFI, no está incluido en el D.L.728, por temas?

1-POLITICOS

2-PROTECCION A LA INVERSION EXTRANJERA

3-ECONOMICOS

4-JURIDICOS

5-OTROS INDIQUE

21-¿ El DLFI, en el Perú, es evidente el Abuso del Empleador?

1-SI

2-NO

22-¿El DLFI es por falta de especialización de los jueces de 1ra. Instancia?

1-Totalmente en desacuerdo..... ☒x

2-En desacuerdo..... ☐

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... ☐

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

23-¿El DLFI va contra el derecho a la libertad de trabajo?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

24-¿El DLFI va contra el principio de tipicidad?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

25-¿El DLFI debe ser indemnizado por los Jueces en forma justa?

1-Totalmente en desacuerdo..... X

2-En desacuerdo..... 

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo..... 

4-De acuerdo..... 

5-Totalmente de acuerdo..... 

26-La protección al trabajador Constitucional, son constantes conflictos laborales ?

1-Totalmente en desacuerdo.....☒.....X

2-En desacuerdo.....

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo.....☐.....

4-De acuerdo.....☐.....

5-Totalmente de acuerdo.....☐.....

27-¿Los DLFI es arbitrario e Inconstitucional?

1-Totalmente en desacuerdo.....☒.....X

2-En desacuerdo.....☐.....

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo.....☐.....

4-De acuerdo.....☐.....

5-Totalmente de acuerdo.....☐.....

28-¿Los DLFI son hechos falsos creados por los empleadores?

1-Totalmente en desacuerdo.....☒.....X

2-En desacuerdo.....☐.....

3-Ni de Acuerdo ni en desacuerdo.....☐.....

4-De acuerdo.....☐.....

5-Totalmente de acuerdo.....☐.....