

Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 10, n.º 12, julio-diciembre, 2019, 169-200

ISSN versión impresa: 1997-6682

ISSN versión electrónica: 2663-9130

DOI: <https://doi.org/10.35292/ropj.v10i12.29>

Causa justa y falta grave: el itinerario del despido

Just cause and gross misconduct:
the dismissal itinerary



WASHINGTON LUIS BRAVO MONTALVO
(Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo)
(Lambayeque, Perú)

Contacto: Imageninstitucional@unprg.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1254-369X>

RESUMEN

La causa justa y la falta grave constituyen dos grandes conceptos que un trabajador común suele asociar con el despido, y a este, a su vez, con la arbitrariedad y el abuso. No siempre es así, dado que la única posibilidad abierta en el Perú para despedir, por lo menos en teoría, digámoslo así, es el despido con causa justa, es decir, con total arreglo a ley.

Este artículo analiza el tratamiento regulado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n.º 728, y el modo como, jurisprudencialmente, se han ido precisando y consolidando los alcances de dichos institutos, evolución que ha permitido que si bien no se aleje del espectro laboral la idea del

despido nocivo, por lo menos se puede entender desde dos ópticas valiosas de tratamiento: el mejoramiento de la calidad del servicio que debe ser inherente a una relación o contrato de trabajo y el respeto por la calidad del trabajador y el derecho al trabajo.

Palabras clave: causa justa, falta grave, derechos fundamentales, debido proceso, despido.

ABSTRACT

Just cause and gross misconduct constitute two major concepts that a regular employee usually associates with dismissal and, at the same time, with arbitrariness and abuse. This is not always so, given that the only possibility in Peru to dismiss an employee, at least in theory, is his dismissal for a just cause, that is, in accordance with the law.

This article analyzes the treatment of these concepts regulated by Supreme Executive Order No. 003-97-TR, Consolidated Text of Legislative Executive Order No. 728 and the manner how the case law has gradually shaped and consolidated their scope, an evolution that has not, albeit, removed the idea of the arbitrary dismissal from the labor spectrum, has allowed us to understand it from two valuable perspectives: the improvement of the quality of the service that must be inherent to an employment contract or relationship and respect for the quality of the employee and the right to work.

Key words: just cause, gross misconduct, fundamental rights, due process, dismissal.

Recibido: 31/05/19 Aceptado: 04/11/19

1. LA CAUSA JUSTA

En nuestro país, en perspectiva de la proscripción emanada del artículo 22 de la Constitución, que cautela el derecho al trabajo y se irradia al artículo 27, es factible que un empleador pueda

despedir a un trabajador siempre que para ello medie «causa justa»; naturalmente, también lo puede hacer sin ella, empero resulta ser la existencia de esta, es decir, de la causa justa, la que en cierto modo legaliza el despido, no generando en consecuencia responsabilidad alguna para el empleador que hiciera uso de ella. La causa justa funciona como una suerte de exigencia jurídica de respeto a la protección del despido, en la medida que, si bien no impide la libertad de un empleador para poner fin, unilateralmente, a una relación laboral, lo limita, obligándolo a despedir, de manera justificada, solo en los casos supuestos por la ley. Este es, por ejemplo, el criterio adoptado por el Tribunal Constitucional al reseñar:

el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: por una parte, acceder a un puesto de trabajo, y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone principalmente la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (2017: 3).

Y que comparte en la doctrina nacional el profesor Javier Neves, al anotar que «el derecho al trabajo tiene un doble contenido: “facilitar el acceso a quienes no lo tienen y permitirles conservarlo a quienes ya lo poseen”» (citado en Granara 2002: 250). Vista así, entonces, la causa justa resulta ser el fundamento justificativo de aquella voluntad del empleador para despedir, la cual, sin embargo, «no opera de modo automático para extinguir el contrato sino que integra unos hechos que pueden motivar la decisión resolutoria del empresario, que de ese modo no es antijurídica, cosa que será si no se apoya en una causa admitida por el ordenamiento o la misma es insuficiente». Entonces, ¿qué se entiende por «causa justa»?

Si pretender delimitar la sola denominación de *causa justa* es ya un problema, habida cuenta de la diversidad de términos con que se le conoce:

Definir este concepto puede resultar complicado porque cada sistema jurídico-laboral lo puede enunciar en forma diferente. En algunas legislaciones la *justa causa* queda circunscrita a la conducta imputable a uno de los sujetos de la relación laboral, pero en otras, la expresión se toma en una acepción más amplia, dentro de la cual se incluyen no solo los actos humanos, sino también las razones económicas y técnicas que obligan a una reducción definitiva del personal y las circunstancias, ajenas a la voluntad de las partes, que imponen la disolución del vínculo laboral, como acontece con el caso de fuerza mayor o la impericia o ineptitud del trabajador (Alburquerque 1988: 21).

Lo cierto es que, originada por cualquiera de los supuestos previstos en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral —en adelante la Ley—:

La necesidad de que exista una causa justificada para proceder al despido de un trabajador constituye una protección de su derecho a retener el empleo, que genera su único o principal ingreso y le habilita para el ejercicio de otros derechos. A la vez, limita el derecho del empleador a decidir acerca del tamaño y composición del personal de la empresa. Ambos derechos se ubican en los polos de un mismo eje, de manera tal que el fortalecimiento de uno erosiona al otro (Morgado 1997: 569).

Recogiendo la doctrina, la Ley se alinea relacionando la causa justa con la «capacidad» o con la «conducta» del trabajador conforme a las pautas señaladas en sus artículos 23 y 24. En el primer caso, vinculándolas con:

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

En el segundo caso, asociándola a

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

Agrupadas así las causas justas de despido en dos categorías, para Jorge Toyama: «Fuera de estas no existe motivo que permita al empleador despedir» (2009: 134). Nos interesa, sin embargo, la causa justa derivada en función del primer concepto, es decir, de la inconducta de uno de los sujetos de la relación de trabajo, contexto en el cual, y siguiendo al maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez, la «causa justa» es la «conducta insoportable que hace imposible la continuación del vínculo laboral» (Pasco 1985: 269), o, en palabras de Wagner Giglio, «todo acto que implica falta grave, efectuado por una de las partes, que autoriza a la otra a rescindir el contrato de trabajo, sin responsabilidad» (1987: 51). Pero la causa justa tiene sus notas de precisión: es propia del despido relacionado con la capacidad o conducta del trabajador. En efecto, se utiliza la causa justa para «el despido», cuando la extinción del contrato de trabajo tiene su fundamento en la voluntad unilateral del empleador en general, lo cual supone que se involucre dentro de él; el despido fundado en un incumplimiento previo del trabajador, es decir, la

«comisión de falta grave»; pero también en cualquiera de las otras causas justas insertadas en los artículos 23 y 24 de la Ley, como son «El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida, determinante para el desempeño de sus tareas», «El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares», «La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes», «La condena penal por delito doloso» y «La inhabilitación del trabajador».

En relación estricta con el despido como modo de extinguir el contrato de trabajo, la causa justa sirve de derrotero para establecer qué tipo de trabajadores resultan idóneos para su invocación, resultando por tanto merecedores de su protección. Al respecto, debe quedar claro que la causa justa que permite al empleador despedir y al trabajador cuestionar el ser despedido fundamentándose en la misma causa justa, no opera en función de la sola calidad de trabajador que pudiera tener el afectado con la extinción del contrato de trabajo, sino de la cantidad de horas que este cumple y es exigida como mínimo por la ley para la consolidación de derechos laborales en general. Dicho requisito sugiere, en consecuencia, que la eventual impugnación o contradicción a la extinción de un contrato de trabajo por parte de un empleador, cual fuere que haya sido la causa justa que lo motivó y que constituiría propiamente la «protección contra el *despido*», no podría ser alegada sino exclusivamente por quien cumple una jornada laboral de cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. La razón es obvia, solo el trabajador que labora cuatro o más horas diarias tiene acceso a la estabilidad en el empleo, y ya hemos visto que a eso apunta la causa justa.

La causa justa no funciona *per se*. Si bien ella condiciona y, eventualmente, podría legitimar el despido, lo hará siempre que su invocación y subsecuente probanza esté en plena correspondencia con la inobservancia de las obligaciones y deberes a los que se deben cada una de las partes de la relación o contrato laboral, y que además se estimen graves. Esta condicionalidad presupone que, de un lado, solo sea cuestionable la infracción que tenga por origen un incumplimiento del contrato de trabajo, lo que supondría mantener al margen cualquier otra implicancia no derivada de este, como lo serían, por ejemplo, sus comportamientos privados (con excepción del que generaría tanto «La condena penal por delito doloso» como «La inhabilitación del trabajador», al configurar conductas que trascienden en la esfera laboral); y, de otro lado, que revista gravedad como requisito *sine qua non*, es decir, que no se trate de cualquier infracción o conducta indebida.

Aunque la gravedad bien podría resultar de un solo hecho o de la reiteración de una serie de actos, se exige que la causa justa se sustente en un hecho de relevancia y magnitud manifiesta, plena. Dando luces, el maestro Mario Pasco señalaba al respecto:

La gravedad de la falta deviene por lo general de la naturaleza intrínseca del hecho, aunque a veces deriva de su reiteración, lo que hace que la aplicación de la sanción deba ejecutarse sobre la base de la evaluación de la infracción cometida y de los antecedentes del sujeto. Sin embargo, estos antecedentes en el caso laboral solo tienen valor cuando corresponden al mismo ilícito; por ejemplo, en las ausencias consecutivas que constituyen abandono del trabajo o las discontinuas que se acumulan (1985: 270).

No obstante, ha sido la Corte Suprema quien ha precisado que la gravedad debe ser de tal dimensión que «haga irrazonable la continuidad de la relación laboral» y que, además, «se haya producido por acto doloso o culposo del trabajador», para lo cual será necesario

valorar la antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; y los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador (Poder Judicial 2017f: 5).

La causa justa se encapsula en relación con el efecto producido y la falta cometida. El despido, como efecto y sanción, no debe obedecer al poder caprichoso y discriminado del empleador, sino derivar única y exclusivamente de los daños y perjuicios resultantes de la falta del trabajador, debidamente probada y además encajada en el abanico de faltas graves previstas por la Ley; debe responder así solo al equilibrio y medida. Aun cuando la falta debe ser concreta, ello no significa cerrar la posibilidad de la imputación de otras faltas, recién detectadas, siempre que se respete el derecho del trabajador, ampliando el plazo para su descargo. Esta es la postura que adopta la Ley al señalar en su artículo 32, parte *in fine*, que «El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido, el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite». Sobre este extremo, para Emilio Morgado «una vez invocada una causal como justificativa de un despido disciplinario, no puede luego invocarse otra, en reemplazo de la inicialmente aducida. Así se evita que se pretenda justificar *ex post facto* despidos fundados en incumplimientos que no tuvieron la naturaleza y características requeridas para motivar la aplicación de esa sanción extrema» (1997: 577). Sin embargo, agrega el mismo autor:

Lo señalado no excluye la posibilidad de que a la causal inicialmente invocada —de por sí suficiente y determinante— se agreguen una o más causas de iguales características, que tornan aún más difícil e inconveniente la mantención de la relación de trabajo. Si en presencia de una determinada falta, el empleador decide no despedir y aplica al incumplidor una sanción diferente, no puede luego recurrir

al despido invocando, como causal o como agravante, la falta ya sancionada. En virtud del principio de singularidad laboral de la sanción (*non bis in idem*), el incumplimiento contractual puede ser sancionado solo una vez (1997: 577).

De nuevo, la causa justa no funciona *per se*. La sola causa justa no basta para surtir efecto jurídico, pues requiere de otra condición sustancial: el procedimiento de despido que, a su vez, debe seguir las reglas y garantías del debido proceso, e involucra el trámite, realización, preparación y formalización del despido, que se lleva a cabo en el propio centro de trabajo, con plena participación o intervención de la parte (que tiene derecho, como mínimo, a probar o a ser oído) a quien se quiere afectar o sancionar, lo que significa desarrollarse y circunscribirse a lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de la Ley. En efecto, aunque se trata de un procedimiento privado de índole sancionadora, su inobservancia, que en la práctica acarrearía la vulneración del derecho de defensa del trabajador o la transgresión de un principio laboral, tendría como única trascendencia jurídica la nulidad de la decisión del empleador de sancionar o despedir al trabajador.

No necesariamente la causa justa y la extinción del contrato de trabajo al que sirve de sustento caminan juntos. Por ejemplo, el artículo 25 de la Ley estipula la tipología de faltas graves que configuran causales y que potencialmente cometidas por un trabajador darían lugar al despido y subsecuente extinción del vínculo laboral; no obstante ello, podría suceder que no se obtenga tal resultado si el empleador decide, aun cuando exista una falta grave, no sancionar la falta grave con despido, permitiendo la continuidad laboral del infractor. Existe entonces la causa, pero no la voluntad del empleador para sancionar. Otro ejemplo sería el despido que efectúa el empleador pese a que la infracción no reviste la gravedad que la ley exige, o que haya o no causa que la sustente.

La causa justa que, como hemos visto, aborda tanto la capacidad como la conducta del trabajador, puede dar margen a dos consecuencias totalmente distintas una de otra, según resulte de su acreditación o no: el despido justificado, si se acredita la causa justa; y el despido arbitrario, con sus demás variantes, si carece de causa justa o se materializa sin expresión de esta. En el primer caso, el efecto jurídico inmediato es la extinción del vínculo laboral por decisión unilateral, mientras que el segundo, pese a su carácter abusivo, también tiene eficacia extintiva, aunque luego sea desvirtuada, de ser cuestionada, en sede judicial.

2. EL DESPIDO

En un contexto en el que la moderna doctrina laboral lo entiende, en general, como «un acto de fuerza, un fenómeno de violencia inserta en los itinerarios de la autoridad empresarial» (Lastra 2011: 432), parte componente de la desregulación de las relaciones laborales, «el *despido* y su regulación jurídica constituyen elementos básicos para entender el funcionamiento de los equilibrios de poder que sostienen y dan sentido al derecho del trabajo» (Baylos 2012: 21), interpretado este como el derecho a acceder a un puesto de trabajo, pero también como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. En efecto:

el despido como acto irruptivo expulsa al trabajador a un espacio desertizado —el no trabajo— en donde se plantea la pesadilla del sin trabajo, es decir, de la precariedad como regla de vida, con repercusiones en los vínculos afectivos, familiares y sociales. La tensión entre el carácter general de esa noción y los distintos momentos particulares que encierran es muy grande. La violencia es típica en su gravedad en determinados sujetos, en los que se precia una especial vulnerabilidad en atención a la edad: los trabajadores de edad madura, en donde el despido les hace caer en la invalidez: no válido, inservible por no trabajar ni poder volver a hacerlo.

Y en los trabajadores jóvenes en los que cada vez más el despido es una muestra de autoritarismo generacional que cuestiona una profesionalidad infravalorada y de(s)preciada sobre la base de indemnizaciones simbólicas calculadas siempre sobre la antigüedad en el empleo (Baylos 2012: 45-46).

Su regulación, entonces, nos permite advertir que el acto de extinguir unilateralmente un contrato de trabajo, aun cuando lo pareciera, por el hecho de estar asociado históricamente a un poder disciplinario que en sus orígenes obedecía a una decisión unilateral sin freno, en todos sus sentidos, no responde al mero poder absoluto y discrecional del empleador, de los que el trabajador carece, sino más bien al «ejercicio de una función que el ordenamiento considera necesaria en el marco de una adecuada organización de la producción y como expresión de la facultad general de resolver el contrato que se reconoce a una de las partes cuando la otra incumple injustificadamente sus obligaciones en los contratos de prestaciones recíprocas», como sostiene Carlos Blancas (2003: 160). Por cierto, no propiamente con el Código de Napoleón de 1804 sino con la modificación a su artículo 1780.º, introducida mediante ley del 27 de diciembre de 1890, Francia, pionera del nacimiento del derecho del trabajo, con la regulación del trabajo de menores en 1841 y la inspección de trabajo en 1874, fijó las pautas referenciales de protección al trabajador en caso de despido. Así, aunque aludiendo al contrato de servicios, refiere que «este puede cesar siempre por la voluntad de una de las partes contratantes. No obstante, la rescisión del contrato por la voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios» (Legislación francesa s. f.).

El despido regulado tiene por finalidad básica, precisamente, mantener la violencia que genera al trabajador miedo de perder su único sustento, la certeza del futuro y de hasta cuándo alcanzarán sus ahorros, bajo control, lo que significa mantenerlo

solo como una excepción del principio de continuidad inherente a la estabilidad laboral al que se contraponen; a través de reglas de restricción, prohibición y limitación del modo abusivo, arbitrario, libre o injustificado de dar término a un contrato de trabajo, que tuvieron como punto inicial a la reacción del movimiento obrero de hacer frente a la extinción *ad nutum* del vínculo laboral. Sirve, pues, como contención a esa potencialidad lesiva del empleador que se expresa a través de la arbitrariedad encubierta en la exigibilidad de obligaciones por parte del trabajador, cuando la verdad obedece a otra completamente distinta. Es, por tanto, a través de la vigilancia de las arbitrariedades a las que puede echar mano un empleador en su decisión de extinguir un contrato de trabajo, la manera como se concreta el control de esta violencia, y este control a su vez, en la exigencia de que tenga que existir una causa para, primero, dar curso a la viabilidad de un despido, y segundo, la sostenibilidad del trabajo.

Aunque inicialmente se añadía a su noción —alentada sobre todo por autores españoles—, la ruptura del vínculo laboral propiciada por voluntad del trabajador, la dinámica doctrinaria del despido ha oscilado entre dos tendencias, una restringida y otra amplia. Según refiere Juan C. Cortés: «la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador», tenga como «causa la conducta reprochable del trabajador, lo que se ha denominado como —despido disciplinario—»; o «la voluntad unilateral del empresario» (1996: 82), en cuyo caso se podrían diferenciar varios tipos de despido: despido disciplinario, despido por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, despido por fuerza mayor, etcétera. En esta coyuntura, la Ley ha asumido una mixtura de ambas tendencias, si se tiene en cuenta que si bien se admite el despido por la comisión de falta grave, típica expresión del despido disciplinario, también lo admite por otras causales relacionadas con la capacidad y conducta

del trabajador, no necesariamente ligadas a la falta grave, pero sí a la decisión unilateral del empleador; excluyendo del todo a las causas objetivas que pueden ser materia de extinción del vínculo laboral, vía terminación, que es la expresión que se utiliza, pero no de despido.

En la doctrina suscribe este criterio el maestro español Manuel Alonso Olea, que conceptúa el despido estimándolo como «resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador» (Alonso y Casas 1991: 445), derrotero que sigue de cerca en el Perú y Latinoamérica el maestro Neves Mujica, estipulando que «El despido es la resolución del contrato decidida unilateralmente por el empleador ante la presentación de una causa calificada como justificada por el ordenamiento» (2001: 25) y, siguiendo al maestro uruguayo Plá Rodríguez, la «causa justa» es la «conducta insoportable que hace imposible la continuación del vínculo laboral» (Pasco 1985: 269). Como se podrá advertir, aparejan de manera unánime a los conceptos dados del despido, el estar caracterizado por ser «unilateral», es decir, siempre supone que la extinción del vínculo laboral opera con la sola voluntad del empleador, sin participación alguna del trabajador. No obstante, presenta otras características, como la de ser «un acto [...] recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador», como sostiene el profesor Arce Ortiz, a las que suma Alfredo Montoya Melgar el ser un «acto constitutivo» y, además, un acto que produce la «extinción contractual» (Poder Judicial 2017a: 4). Pero presenta otra característica medular, en la medida que determina la procedencia o improcedencia de un despido: su causalidad. Veámoslas todas muy sucintamente.

El despido es un acto recepticio porque solo se perfecciona con la comunicación de la decisión del empleador al trabajador. En consecuencia, resulta irrefutable que el despido no se presume ni la comunicación que lo materializa constituye un acto de mero trámite,

pues, contrariamente, involucra una trayectoria que se debe seguir, en cuanto se refiere a su exteriorización. Esa es la razón por la que ante una eventual extinción del vínculo laboral, la única posibilidad que tiene el trabajador de ejercer su derecho de defensa es que previamente haya tenido debido conocimiento del mismo, de lo que se desprende que necesaria y obligatoriamente deberá ser notificado con esta decisión por escrito. Por ello, el despido es un acto formal que exige que la voluntad extintiva asumida por el empleador deba ser comunicada, no de manera cualquiera, sino observando los requisitos de forma y contenido que la propia ley ha establecido. La finalidad de esta exigencia legal es garantizar el derecho del trabajador a invocar la tutela judicial si desease desvirtuar la decisión extintiva de la que hubiere sido objeto. Esta comunicación dirigida por el empleador al trabajador, de manera expresa e indubitable, haciéndole conocer su desvinculación laboral, surte efectos en distintos sentidos, empezando por considerar que es a partir de dicha comunicación, es decir, de la puesta en conocimiento del trabajador del despido, que este adquiere real eficacia; crea además a su vez un impacto sobre otras posibles acciones, como por ejemplo, de un lado, la ocasión potencial pero posterior del trabajador a ejercer su derecho a la tutela judicial si decide demandar; y, de otro, dotar al empleador de una prueba valiosa, aunque valedera a futuro, toda vez que le permitirá probar, por lo menos en teoría, haber despedido con arreglo a ley, en el caso de ser demandado.

El despido «es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente». Esta característica, si bien referenciada por la doctrina y la propia jurisprudencia nacionales, de la que citamos tres fallos casatorios (Casación Laboral n.º 1939-2017, Cañete; Casación Laboral n.º 6047-2016, Lima; y Casación Laboral n.º 3090-2015, Cusco), aunque no profundizada en su tratamiento, por lo menos en la que hemos consultado, recoge como fuente exclusiva el criterio de Alfredo

Montoya Melgar, a quien se cita textualmente. De modo sustancial, deja entrever la autonomía del empleador para despedir en el momento que así lo crea conveniente. Al respecto, Antonio Baylos comentando una sentencia del Tribunal Central de Trabajo de España, luego de referir que una postura jurisprudencial avalaba el «carácter definitivo del acto de extinción (el momento del despido) aunque su eficacia tuviera un carácter precario mediante el control judicial posterior)», citaba una frase del también autor español J. A. Sagardoy, respecto que «La decisión del empresario sería así —el primer y último eslabón de la cadena del proceso extintivo—» (Baylos 1981: 229). Esta es, a nuestro criterio, la apreciación que refleja por qué el despido es un acto constitutivo, es decir, que en la línea que significa la relación de trabajo y al margen del procedimiento previo que debe involucrar, el empleador en franca materialización de su voluntad unilateral, modifica, altera o anula la situación jurídica del trabajador, en este caso, produciendo un efecto extintivo del contrato de trabajo que lo vinculaba al primero.

El despido es, jurídicamente, un acto causal porque responde a un acto real o motivación objetiva, fundamentado en hechos concretos, usualmente relacionados con el incumplimiento —por acción u omisión— de los deberes y obligaciones que el contrato de trabajo impone al trabajador, y que derivan de su capacidad o de su conducta. «Por ser causal el acto de despido [...] debe existir una íntima relación entre la comisión u omisión efectuada por el trabajador y la relación laboral que lo vincula» (Gómez 1996: 257). Se trata de una característica no solo coherente sino sustancial en un marco de tratamiento en el que la regla general admitida es que «la relación de trabajo solo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado» (Toyama 2009: 134). En este contexto, la causa que sustenta un despido está referida en dos extremos:

- a) No puede sustentarse en acciones u omisiones posibles o potenciales, dado que conforme al artículo 37 de la Ley: «Ni el

despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos».

- b) Debe regirse por los principios jurídicos de legalidad y tipicidad, en virtud de los cuales solo se admiten como causas justificativas del despido a aquellas que de modo expreso se encuentran previamente tipificadas en la ley. Según Martín Carrillo: «el Tribunal Constitucional peruano explica la necesidad de que el derecho imponga la exigencia de la causalidad en el despido, en la “proclividad” de los empleadores a ejercerlo en forma abusiva» (2011: 185).

Advertidas en conjunto las notas de precisión de la causa justa, así como las características del despido, es factible detectar ciertas particularidades o peculiaridades en el desarrollo de un contrato de trabajo o relación laboral, que si bien pueden resultar propias de determinadas situaciones y aplicables a estas, no pueden surtir el mismo efecto respecto de otras. Como sucede, por ejemplo, con el caso del despido que tiene en común y origen el incumplimiento laboral del trabajador derivado de una «falta grave» (prevista como causa justa relacionada con la conducta) y del «rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares» (causa justa relacionada con la capacidad). Es evidente que aun cuando la consecuencia de la decisión adoptada operaría por la exclusiva voluntad del empleador, la causa que lo motiva no es lo misma, requiere, pues, de un tratamiento distinto.

La doctrina ha efectuado una disgregación respecto del ámbito de comprensión del término «despido», de modo que, con acierto, respecto al despido en general, ha individualizado su tipo sustentado en una falta grave, estimándolo con suma corrección como «despido disciplinario», que es como se conoce al despido relacionado con la conducta del trabajador, el cual afirma Jorge

Toyama «se verifica a partir de la comisión de una falta grave laboral tipificada legalmente» (2009: 136), o, en palabras de Emilio Morgado, está «motivado por un incumplimiento —doloso o culpable— de los deberes y obligaciones que el contrato de trabajo impone al trabajador» (1997: 573).

Ahora bien, sobre la base del despido disciplinario, como nuestro particular «despido tipo», veamos cuándo un despido es justificado, cuándo es un despido arbitrario, y cuándo se da pie al surgimiento de otras clases de despido que obedecen a circunstancias no precisadas ni previstas en la Ley.

2.1. El despido justificado

El despido justificado es el despido válido, es decir, aquel que se funda en la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada, y que además no genera indemnización como responsabilidad subsecuente para el empleador. Tiene, como es natural, sus debidos filtros, los cuales han ido dilucidándose jurisprudencialmente, adoptándose en consecuencia criterios más rígidos para su aplicación, que lo distancian de su posición original. Si esto es así, entonces, ¿qué características debe asumir el despido justificado?

Las causas justas por las que se puede producir este despido giran alrededor de la «falta grave», definida por el artículo 25 de la Ley, como «La infracción efectuada por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral». Se trata de faltas *numerus clausus*, originadas en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, que provocan una lesión irreversible al vínculo laboral, a tal punto que hacen irrazonable su continuidad. Estas faltas responden a tres aspectos a tener en cuenta: el deber esencial que emana del contrato de trabajo, la gravedad de la

infracción y la culpabilidad del trabajador. El criterio de la Corte Suprema estipulado en la Casación Laboral n.º 1099-2015, Lima Norte (Reposición por despido fraudulento) es que «Las faltas imputadas al trabajador deben estar formuladas de manera clara, con precisión de las pruebas que llevan al empleador a la conclusión de que se incurrió en falta grave, ello con el objeto de determinar si el despido es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales o es producto de una “fabricación de pruebas”» (Poder Judicial 2016b: 4).

Conforme a la posición esgrimida por la Corte Suprema en la Casación Laboral n.º 11068-2018-Lima (Nulidad de despido): «los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las obligaciones pactadas en este, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que regulan deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia». En este sentido, también resultan extensivos los deberes que «están previstos o son propios de la relación laboral sin importar la fuente de las obligaciones: los deberes pueden provenir de un contrato de trabajo, política o reglamento empresarial, las normas legales, convenios colectivos, etcétera» (Toyama 2009: 125). *A contrario sensu*, entonces, es factible alegar una falta grave fundada en un incumplimiento de los deberes laborales, ya sea por dolo, culpa o negligencia por parte del trabajador, no necesariamente originados a partir del contrato de trabajo.

La graduación o determinación de la gravedad depende de cada supuesto de despido previsto en la Ley, de tal modo que este, concebido como la sanción más importante y de mayor intensidad, solo sea impuesto como una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador. Según lo dispone la Corte Suprema, al resolver la Casación Laboral n.º 7394-2015-Arequipa (Indemnización por

despido arbitrario), para valorar si el trabajador devino en una circunstancia que califique como falta grave, deberá tenerse en cuenta:

«[...] toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su [sic] antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.»
(Poder Judicial 2017f: 6-7).

No todo incumplimiento laboral supone falta grave estima la Casación Laboral n.º 419-2014-Ayacucho (Poder Judicial 2014: 4), por lo que es necesario acreditar la conducta dolosa intencional del trabajador en el despido por falta grave. En consecuencia y dependiendo estrictamente del tipo de falta laboral que se invoque, se asume como criterio que para determinar si esta es grave o no, se debe distinguir entre una conducta dolosa (o intencionada) de un trabajador, de aquella otra que pudiese entrañar un dolo bueno; entendido en el sentido de tener la creencia de que al proceder de la manera que lo hizo, aun en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en que pudiese haber incurrido en su actuar.

Ante la inexistencia de un plazo legal para evaluar la inmediatez, la observancia de este principio en un proceso laboral de despido por comisión de falta grave, dependerá de la complejidad de la falta y la dificultad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior. Esta es la

posición esgrimida por el Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 3860-2013-PA/TC sobre demanda de amparo (2014: 12), y deja entrever que más allá de tener que sancionarse al trabajador por la comisión de falta grave tan pronto esta sea conocida y de estimarse como condonada u olvidada una falta no sancionada oportunamente, el plazo de inmediatez puede ser elástico o flexible en ciertos casos particulares; como en efecto lo ha reconocido la Corte Suprema en la Casación Laboral n.º 3090-2015-Cusco (Reposición), aceptando el despido después de un año y ocho meses entre la ocurrencia de los hechos y el inicio del procedimiento de despido (Poder Judicial 2017e: 10).

En términos similares, la Casación Laboral n.º 1939-2017-Cañete (Nulidad de resolución administrativa) refiere tres extremos:

- a) Si el empleador, durante el procedimiento de despido, no respeta el principio de inmediatez, se entenderá que ha perdonado la infracción cometida por el trabajador, perdiendo así el derecho de ejercer su facultad disciplinaria.
- b) Implica una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa.
- c) Para determinar la razonabilidad del período que debe mediar entre el conocimiento de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, se debe tener en cuenta la estructura del procedimiento de despido, el cual está compuesto por tres etapas: *la etapa previa*, que se inicia con el conocimiento de la comisión de la falta cometida y la forma en que es conocida por el empleador; *la etapa procedimental*, cuando se envía la carta de imputación de cargos para que el trabajador efectúe sus descargos; y *la etapa de la decisión*, donde el empleador, luego de efectuado el descargo o de vencido el plazo para hacerlo, dentro de

un período inmediato, toma la decisión de despedir o no al trabajador (Poder Judicial 2017a: 2).

En lo que respecta al cumplimiento del procedimiento de despido por falta grave, el criterio de la Corte Suprema, esgrimido en la Casación Laboral n.º 19856-2016-Lima Este (sobre nulidad de despido), es que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, para salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, así como garantizar su derecho de defensa, para lo cual debe seguir los siguientes pasos:

1) remitir al trabajador carta de preaviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidos en la norma (Poder Judicial 2017c: 6).

En este contexto, la finalidad de este procedimiento es que, compulsadas sobre la base del principio de razonabilidad, se adopten decisiones que respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias, es decir, debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente para no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

El procedimiento previo es, pues, obligatorio; sin embargo, no lo es en todos los casos pese a que también exista falta grave: la excepción la constituye el artículo 31 de la Ley, la falta grave flagrante, supuesto que posibilita que ante ella no sea necesario el preaviso, procediendo el despido en el término de la distancia.

La exoneración del procedimiento previo al despido solo será viable si se configuran dos supuestos: primero, que la falta grave sea efectivamente flagrante; y segundo, que esta revista tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador. Así lo dispone el precedente establecido por el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente n.º 00764-2011-PA/TC La Libertad sobre demanda de amparo (Tribunal Constitucional 2012: 10). Sin dejar de reseñar que la ley no define qué se entiende por *falta flagrante*, circunstancia ante la cual, o la concordamos con el concepto de flagrancia reservado para la legislación penal o la entendemos conforme al Convenio 158 de la OIT. El colegiado estimó que las faltas graves imputadas al trabajador demandante no pueden ser consideradas flagrantes, pues el despido se realizó quince días después de que ocurrieron los hechos en que se sustentan las faltas. Igualmente, mediante otro fallo judicial (sentencia expedida por la primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente n.º 21349-2011), se restringe el despido por falta flagrante a solo cuando la conducta se ejecute y pueda comprobarse en ese momento, extremo que sugiere que no tendrán la connotación de faltas flagrantes las faltas «evidentes», es decir, aquellas que no necesariamente se prueban en el acto, pero sí son muy graves u obvias.

2.2. El despido arbitrario

La Corte Suprema, conforme al criterio esgrimido en la Casación Laboral n.º 7394-2015 Arequipa (Indemnización por despido arbitrario), lo define como el tipo de despido que «carece de causa justa o que se materializa sin expresión de esta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en su artículo 29º, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador» (Poder Judicial 2017f: 4).

El trabajador tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones (ocho años de servicio), como única reparación por el daño sufrido, sin perjuicio de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente de pago.

Frente a la estabilidad absoluta que imperaba en nuestra legislación laboral, posteriormente se establece que el despido es arbitrario cuando se da sin haberse expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, estableciendo que la forma de resarcir es el pago de la indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de doce remuneraciones. A diferencia de los dos tipos de despidos antes mencionados, solo importa la decisión del empleador en terminar el vínculo laboral, desde luego que sin afectar los derechos constitucionales (despido nulo). En ese sentido, si es que un empleador decide prescindir de los servicios de un subordinado, bastará comunicarle y pagarle la indemnización antes descrita.

2.3. El despido nulo

Es una modalidad que busca proteger el contenido esencial de ciertos derechos fundamentales en el ámbito laboral, desde una perspectiva constitucional, y limita su acción a los casos precisados tanto en el artículo 29.º del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, modificado por la Ley n.º 29973 en cuanto corresponde a su literal d, como de la Ley n.º 26626. La Corte Suprema en la Casación Laboral n.º 003505-2016-Del Santa (nulidad de despido), asume como criterio que el despido nulo «se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma» (Poder Judicial 2017b: 3). Exige, sin

embargo, que «debe existir una relación de causa a efecto, entre los motivos enumerados en el artículo 29º citado, y el hecho del despido del trabajador, esto es lo que la jurisprudencia de manera uniforme ha establecido como la existencia de un “nexo de causalidad”, lo que evidentemente requiere de conocimiento del empleador, porque mal puede obrarse como consecuencia o reacción de un hecho que no se conoce» (Poder Judicial 2016a: 4).

El despido nulo declarado judicialmente produce la reposición o reincorporación inmediata del trabajador al centro de trabajo, sin perjuicio de pagársele las remuneraciones devengadas.

2.4. El despido incausado

Responde a una creación jurisprudencial del Tribunal Constitucional (como una modalidad del despido arbitrario, según la Casación Laboral n.º 12737-2016-Lima, sobre reposición por despido incausado y otro (Poder Judicial 2017d: 3) y, en tal sentido, se explica su naturaleza, literalmente en la sentencia recaída en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC Huánuco, señalando lo siguiente:

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos.

Se produce el denominado despido incausado cuando:

- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique (Tribunal Constitucional 2003: 16).

2.5. El despido fraudulento

Al igual que el despido incausado, es también una creación jurisprudencial del Tribunal Constitucional y la misma sentencia aludida líneas arriba nos explica literalmente su naturaleza:

aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que «El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparece de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...». (Fun. Jur. N.º 6) (Tribunal Constitucional 2003: 15).

Añade que el despido fraudulento se produce cuando:

- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 28-2001-AA/TC) o mediante la «fabricación de pruebas» (Tribunal Constitucional 2003: 15).

La corriente generada por el Tribunal Constitucional respecto de la existencia del despido fraudulento se ha ido consolidando a través de diversos pronunciamientos trazados en la Casación Laboral n.º 2531-2015-Moquegua, en la que se advierte:

en el Expediente N° 2158-2006-PA/TC estimó que se configuró este despido porque al trabajador se le imputó el incumplimiento de las obligaciones de trabajo; sin embargo, se logró demostrar que tales obligaciones no le correspondían al trabajador; en el Expediente N° 03002-2006-PA/TC, se menciona la inexistencia o falsedad notoria o manifiesta de los hechos incriminados; en el Expediente N° 3169-2006-PA/TC, se atribuyó un despido fraudulento porque la sanción impuesta al trabajador resultaba desproporcionada o irrazonable; en la causa N° 02750-2007 PA/TC se menciona que no se configura el despido fraudulento porque la falta grave imputada además de no ser inexistente está prevista en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y porque el demandante no ha alegado la existencia de pruebas fabricadas o imaginarias, ni haber sido coaccionado para dar por concluido el vínculo laboral; y en el Expediente N° 02893-2009-PA/TC se estableció la existencia de despido fraudulento porque se imputó una falta no prevista legalmente (Poder Judicial 2017g: 6).

3. EFECTOS DEL DESPIDO INCAUSADO Y EL DESPIDO FRADULENTO

En ambos casos, los efectos han sido fijados en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el cual se determinó:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente [menoscabo en el patrimonio como consecuencia del despido, se toma como indicador al valor de las remuneraciones dejadas de percibir], lucro cesante [no percepción

de ganancias futuras como consecuencia del despido] y el daño moral [daño personal, afectación psicológica, dolor, derivado del despido].

Finalmente, como hemos visto, para la ley, el despido es solo una de las formas de extinción del contrato de trabajo en el abanico de supuestos legales previstos en su artículo 16, con lo que así el concepto debe entenderse como estrictamente limitado a la extinción del contrato de trabajo, por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador. Sin embargo, el despido no pone fin, *per se*, al contrato de trabajo, aun incluso tratándose de despido sustentado en causa justa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBURQUERQUE, Rafael (1988). «Despido, retiro y justa causa». *Themis*, 11, 20-29.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia (1991). *El derecho del trabajo*. 12.^a edición, revisada. Madrid: Universidad de Madrid. Facultad de Derecho.
- APARICIO TOVAR, Joaquín (2012). «Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa». *Revista de Derecho Social*, 57, 145-164.
- BAYLOS GRAU, Antonio (1981). «La obligación de cotizar por los salarios de tramitación (Comentario a la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 25 de noviembre de 1980)». Facultad de Derecho Universidad Complutense Madrid. Recuperado de <http://www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs=~aWQ9MzExMjUmaWRlPTEwMzcmdXJsPTEwJm5hbWU9UlBTXzEzMV8yMjkucGRmJmZpbGU9UlBTXzEzMV8yMjkucGRmJnRhYmxhPUFydGljdWxvJmNvbmlbnQ9YXBwbGljYXRpb24vcGRm>

- _____ (2012). «Economía, sociedad y política en el despido». En BAYLOS GRAU, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín. *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta, 25-50.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2003). «La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional». *Derecho & Sociedad*, 21, 154-171.
- CARRILLO CALLE, Martín (2011). «La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12, 179-186.
- CORTÉS CARCELÉN, Juan C. (1996). «¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?». *Ius et Veritas*, 12, 81-88.
- GIGLIO, D. Wagner (1987). «La extinción de la relación de trabajo en Brasil». En COSMÓPOLIS PASCO, Mario (coord.). *La extinción de la relación laboral*. Lima: Aele, 9-71.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco (1996). «Las causas justas del despido». *Derecho del trabajo*. Lima: Editorial San Marcos, 256-292.
- GRANARA GARCÍA, Fernando (2002). «El derecho al empleo y el despido arbitrario». *Derecho & Sociedad*, 19, 247-252.
- LASTRA LASTRA, José M. (2011). «Reseña de *El despido o la violencia del poder privado* de Baylos Grau, Antonio y Pérez Rey, Joaquín». *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 44, 130, 429-435. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42719904013>
- MORGADO VALENZUELA, Emilio (1997). «El despido disciplinario». En BUEN LOZANO, Néstor de y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coords.). *Instituciones de derecho del trabajo y de la*

seguridad social. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 569-590.

NEVES MUJICA, Javier (2001). «Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo». *Derecho & Sociedad*, 17, 24-26.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario (1985). «La falta grave laboral». *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, 39, 269-311.

PODER JUDICIAL (2014). *Casación Laboral n.º 419-2014 Ayacucho*. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 26 de setiembre de 2014. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ac5fd000490b410499159d0ace91a86e/CAS+LAB.+419-2014-Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ac5fd000490b410499159d0ace91a86e>

_____ (2016a). *Casación n.º 020111-2015 La Libertad*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 30 de marzo de 2016. Recuperado de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Cas.Lab_.-12060-2015-La-libertad-Legis.pe_.pdf

_____ (2016b). *Casación Laboral n.º 1099-2015 Lima Norte*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 6 de setiembre de 2016. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2016-12-26/Cas.%20Lab.%201099-2015-Lima%20Norte.pdf>

_____ (2017a). *Casación n.º 1939-2017-Cañete*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 13 de julio de 2017. Recuperado de <https://legis.pe/casacion-1939-2017-canete-presuncion-perdon-empleador-falta-grave/>

- _____ (2017b). *Casación n.º 003505-2016 Del Santa*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República: Lima: 23 de agosto de 2017. Recuperado de <https://app.vlex.com/#PE/search/jurisdiction:PE/casaciones+laborales/PE/vid/696083229>
- _____ (2017c). *Casación n.º 19856-2016 Lima Este*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 19 de setiembre de 2017. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2017-10-03/Cas.%20Lab.%2019856-2016%20Lima%20Este.pdf>
- _____ (2017d). *Casación n.º 12737-2016 Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 3 de octubre de 2017. Recuperado de <https://legis.pe/cas-lab-12737-2016-lima-trabajador-indemnizacion-despido-tutela-restitutoria/>
- _____ (2017e). *Casación Laboral n.º 3090-2015 Cusco*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 11 de abril de 2017. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2017-07-05/Cas.%20Lab.%203090-2015%20Cusco.pdf>
- _____ (2017f). *Casación Laboral n.º 7394-2015-Arequipa*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 5 de abril de 2017. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2017-06-16/Cas.%207394-2015-Arequipa.pdf>
- _____ (2017g). *Casación Laboral n.º 2531-2015 Moquegua*. Lima: 8 de marzo de 2017. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/375539684/Cas-Lab-2531-2015-Moquegua>
- _____ (2018). *Casación Laboral n.º 6047-2016 Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 11 de enero de

2018. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2018-05-14/Casaci%C3%B3n%20Laboral%20N%C2%BA%206047-2016.pdf>

____ (2019). *Casación Laboral n.º 11068-2018-Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima: 11 de julio de 2019. Recuperado de <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/07/CAS-LAB-11068-2018-Lima-conflicto-de-intereses.pdf>

(s. .a.). (s. f.). *Legislación francesa*. Recuperado de https://www.legifrance.gouv.fr/content/download/1966/13751/.../Code_41.pdf

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2009). «El despido disciplinario en el Perú». *Ius et Veritas*, 38, 120-154.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y NEYRA SALAZAR, Carole (2016). «Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo». *Ius et Veritas*, 52, 232- 257.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (1998). *Expediente n.º 019-96-AA/TC*. Huánuco: 2 de julio de 1998. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1998/00019-1996-AA.html>

____ (1999a). *Expediente n.º 482-99-AA/TC*. Lima: 22 de julio de 1999. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00482-1999-AA.html>

____ (1999b). *Expediente n.º 712-99-AA/TC*. Lima: 4 de noviembre de 1999. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00712-1999-AA.html>

____ (2000). *Expediente n.º 150-2000-AA/TC*. Lima: 12 de julio de 2000. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/00150-2000-AA.html>

____ (2003). *Expediente n.º 976-2001-AA/TC Huánuco*. Lima: 13 de marzo de 2003.

- _____ (2012). *Expediente n.º 00764-2011 PA/TC La Libertad*. Lima: 18 de setiembre de 2012.
- _____ (2014). *Expediente n.º 3860-2013-PA/TC San Martín*. Lima: 26 de junio de 2014. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>
- _____ (2017). *Expediente n.º 00278-2014-AA/TC Cajamarca*. Lima: 25 de enero de 2017. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00278-2014-AA.pdf>