



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

ANÁLISIS SOBRE EL EXPEDIENTE
302-2019 POR DESPIDO ARBITRARIO

**TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de
ABOGADO

AUTOR:

Ganoza Meza, Maydis

ASESOR:

Dra. Arenas Acosta, Juana Flor

Tarapoto, mayo

2022.

SUFICIENCIA GANOZA MEZA, MAYDI

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	10%
2	lpderecho.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	3%
4	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
5	static.legis.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1%
8	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	www.scribd.com Fuente de Internet	

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Toda persona que se considere víctima de un despido injustificado tiene el derecho a buscar tutela ante el Poder Judicial. Como regla, el trabajador tiene la posibilidad de solicitar judicialmente se le regrese a su centro de trabajo a través de la reposición (tutela restitutoria) o una indemnización monetaria por un despido arbitrario (tutela resarcitoria). En ambos escenarios, el órgano jurisdiccional sanciona una conducta del empleador que está proscrita en nuestro sistema legal. Se trata de alternativas que resultan excluyentes entre sí.

Nuestro ordenamiento contempla estos mecanismos de protección para afrontar una decisión injusta. En el 2010, el Tribunal Constitucional – TC estableció un importante precedente

vinculante vigente en la actualidad. Cuando se da un despido arbitrario, surge que el cobro de una indemnización supone que el trabajador acepta la finalización del vínculo laboral, siendo inviable cualquier pedido de reposición en el empleo. En aquella oportunidad, el TC hizo extensiva esta lógica a cualquier concepto que busque el mismo fin (por ejemplo, incentivos para renuncia). De esta manera, el TC consiguió darle consecuencias jurídicas importantísimas (y hasta ahora relevantes) a la voluntad que mostrase el trabajador luego de ser cesado de forma injustificada. Eso sí, el TC precisó que respecto de la indemnización líneas arriba mencionada, debe realizarse en forma independiente y diferenciada a cualquier concepto remunerativo adeudado al trabajador.

Palabras claves: Despido arbitrario, indemnización, demandante, demandado, juzgado especializado en lo civil.

ABSTRACT

Any person who considers themselves a victim of unfair dismissal has the right to seek protection before the Judiciary. As a rule, the worker has the possibility of legally requesting his return to his workplace through reinstatement (restitution guardianship) or monetary compensation for arbitrary dismissal (compensatory guardianship). In both scenarios, the court penalizes conduct by the employer that is proscribed in our legal system. These are alternatives that are mutually exclusive.

Our legal system contemplates these protection mechanisms to face an unfair decision. In 2010, the Constitutional Court - TC established an important binding precedent currently in force. When an arbitrary dismissal occurs, it arises that the collection of compensation supposes that the worker accepts the termination of the employment relationship, making any request for reinstatement in employment unfeasible. On that occasion, the TC extended this logic to any concept that seeks the same purpose (for example, incentives for resignation). In this way, the TC managed to give very important legal consequences (and until now relevant) to the will that the worker showed after being unjustifiably terminated. Of course, the TC specified that with respect to the compensation lines mentioned above, it must be carried out independently and differentiated from any remuneration concept owed to the worker.

Keywords: Arbitrary dismissal, compensation, plaintiff, defendant, specialized civil court.