



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO RAZONABLE PARA EFECTUAR EL DESPIDO FALTA GRAVE Y NO VULNERAR EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Anghela Jesus Baca Calderon

Asesor:

Lic. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Tiana Marina Otiniano Lopez	18174598
	Nombre y Apellidos	Nº DNI


Jurado 2	Cinthya Cerna Pajares	47288627
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Teresa Del Carmen Avila Vasquez	42980866
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Baca

ORIGINALITY REPORT

1 % 

SIMILARITY INDEX

1 %

INTERNET SOURCES

1 %

PUBLICATIONS

1 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

revistas.una.br

Internet Source

<**1** %

2

Submitted to Universidad Santiago de Cali

Student Paper

<**1** %

3

journalppw.com

Internet Source

<**1** %

4

repositorio.utn.edu.ec

Internet Source

<**1** %

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

DEDICATORIA

A mi familia que ha por haberme apoyado en cada etapa de mi vida hasta lograr una de mis primeras metas profesionales, en especial a mi madre y mi padre quienes siempre ha sido mi soporte. A mis profesores que me acompañaron a lo largo de mi formación profesional y por compartir sus conocimientos y hacer de cada uno de sus estudiantes grandes profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme cada día la fuerza de salir adelante contra todos los obstáculos y guiar mi camino.

A mis padres por su esfuerzo, apoyo, dedicación y amor incondicional. Sin su apoyo nada de esto hubiera sido posible.

A mi hermana, por ser mi compañera incondicional y mi fortaleza cuando más lo he necesitado.

Agradezco a mi asesor por su disposición, comprensión y paciencia durante el proceso de este proyecto.

A los profesores de mi institución educativa por su apoyo y dedicación a lo largo de estos años de carrera.

A mis amistades y seres queridos, por sus palabras de aliento y compañía durante todos mis años de formación académica.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
2.1. Realidad problemática	11
2.2. Teórico Marco	15
2.3. Justificación	21
Teórica 21	
Practica	21
2.4. Formulación del problema	21
2.5. Objetivos	21
2.6. Hipótesis	22
CAPÍTULO II: METODOLOGIA	23
2.1. Tipo de investigación	23
2.2. Técnicas he Instrumentos de Recolección de Datos	23
2.3. Población y Muestra	25
2.4. Aspectos Éticos	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS	35
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Especialistas participantes en la muestra	26
Tabla 2: Respuestas de los entrevistados al objetivo general	27
Tabla 3: Respuestas de los entrevistados respecto al objetivo específico 1	28
Tabla 4: Respuestas de los entrevistados respecto al objetivo específico 2	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Guía de entrevista y cuestionario en relación a objetivos	24
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo la revisión y análisis de información detallada en diferentes leyes, jurisprudencia y/o autores sobre el sí existe dentro de la legislación peruana un plazo razonable dentro del cual el empleador debe efectuar el despido del trabajador por la comisión de una falta grave. Para alcanzar dicho propósito se hizo uso de una investigación básica, de enfoque cualitativo y cuya **técnica** fue la encuesta que se aplicó sobre una muestra de cuatro especialistas del Poder Judicial en Materia Laboral, los cuales están encargados de analizar este tipo de procesos. Para el registro se hizo uso de la guía de encuesta como **instrumento**. Los **resultados** muestran que existe necesidad de que dentro de nuestro marco normativo el establecimiento de un plazo fijo como plazo razonable dentro del cual el empleador pueda despedir al trabajador por la comisión de una falta grave, debido a que existen numerosas sentencias en las cuales se vulnera el principio de inmediatez al momento de accionar el despido. La **conclusión principal** que se debe poner un plazo determinado para el plazo razonable para evitar vulnerar el principio de inmediatez.

PALABRAS CLAVES: Despido por falta grava, plazo razonable, Principio de inmediatez, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

ABSTRACT

The objective of this investigation is to review and analyze detailed information in different laws, jurisprudence and/or authors on whether there is within Peruvian legislation a reasonable period within which the employer must dismiss the worker for the commission of a serious misconduct. To achieve this purpose, basic research was used, with a qualitative approach and whose technique was the survey that was applied to a sample of four specialists from the Judiciary in Labor Matters, who are in charge of analyzing this type of process. For registration, the survey guide was used as an instrument. The results show that there is a need within our regulatory framework for the establishment of a fixed term as a reasonable term within which the employer can dismiss the worker for the commission of a serious offense, because there are numerous sentences in which it is violated. the principle of immediacy at the time of triggering the dismissal. The main conclusion that a certain term must be set for the reasonable term to avoid violating the principle of immediacy.

KEY WORDS: Dismissal for serious misconduct, reasonable term, Principle of immediacy, Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL)

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

2.1. Realidad problemática

El despido es dentro de nuestra legislación laboral peruana la situación más complicada en la relación laboral, de tal manera que es considerada como la última medida de la facultad sancionadora del empleador. De esta manera, se entiende al despido como la acción a través de la cual el empleador investido en sus poderes de dirección, administración y sanción decide extinguir el contrato de trabajo.

El despido para que pueda ser justificado, debe llevarse a cabo de acuerdo con los límites establecido por ley. Por ello, cuando un empleador decide despedir a un trabajador debe ser por una de las razones previstas dentro del marco normativo, los cuales están regulados en el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre ellos se encuentra regulado el despido por falta grave. El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha definido a la falta grave como la "(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral".

Blancas (2008), sostiene que, para que sea válido el rompimiento del vínculo laboral a razón de una falta grave, esta debe contar con las características que están establecidas en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, las cuales son: a) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo, b) la gravedad de dicha infracción y c) la culpabilidad del trabajador. Es en este contexto que para que este despido sea válido para el derecho, es necesario no sólo seguir el procedimiento fijado por la ley, sino que este procedimiento formal debe cumplir con respetar principios jurídicos.

Bustamante (2006) manifiesta que “El principio de inmediatez implica que al cuando se produzca el despido este debe guardar relación inmediata con el momento en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador”.

El Decreto Supremo 003-97-TR (TUO del Decreto Legislativo 728) en sus artículos 31° y 32° establece que para llevar a cabo un procedimiento laboral sancionador este debe estar enmarcado bajo el principio de inmediatez.

Artículo 31°. - “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.

El artículo 32°. - “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese”

Por consiguiente, el principio de inmediatez debe intervenir cuando, el empleador ha tomado conocimiento de la falta grave, y este debe proceder, dentro de un tiempo razonable, a comunicarle al trabajador la presunta comisión de la falta y otorgándole un plazo para que pueda realizar su descargo.

Para llevar a cabo un procedimiento laboral sancionador, sustentado en el principio de inmediatez el cual tiene por finalidad establecer límites al despido con la exigencia de un plazo prudente entre este y la falta grave cometida, la Casación Laboral N° 1939-2017-Cañete establece dos (2) momentos en que debe aplicarse el principio de inmediatez: a) Desde la fecha en que el empleador tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se curse la carta de imputación de cargos; b) Después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido o imposición de sanción laboral.

Se puede deducir que dentro de nuestra legislación no existe un plazo determinado como periodo fijo para el plazo razonable en el cual el empleador pueda ejercer su facultad sancionadora ante el conocimiento de una falta grave del trabajador. Por lo tanto, el principio de inmediatez no se encuentra determinado por un plazo específico, sino que debe ser afecto de manera prudente por el juzgador en cada caso concreto, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad, tal como lo establece la Casación 1917-2003, Lima.

Se ha determinado que, el legislador peruano no ha establecido un plazo determinado para el plazo razonable, ya que hasta la actualidad no existe un precedente vinculante que determine parámetros exactos sobre el plazo que tiene el empleador entre el momento que conoce la falta grave y la declaración del mismo, esto debido a que su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que depende de la complejidad del caso y las situaciones especiales que pudieran presentarse.

En la Legislación Comparada

- a. Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, la Sentencia 2412-2016, Colombia, en su considerando 3, entiende por principio de inmediatez frente a un despido indirecto, a la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo; no obstante lo anterior, eventualmente pueden ocurrir situaciones en que resulte imposible cumplir con ese postulado de término razonable y, en tales eventos, le corresponderá, precisamente al trabajador, demostrar que dicha dilación no fue injustificada.
- b. En ese mismo sentido el ordenamiento jurídico portugués en el artículo 329, del Código do Trabalho, establece que el derecho de ejercer el poder disciplinario prescribe un año después de cometida la falta o en el plazo de prescripción de la ley penal el hecho constituye igualmente delito.

Asimismo, indica que el procedimiento disciplinario se debe llevar a cabo dentro de los 60 días siguientes a aquel en que el empleador o su superior jerárquico con _____ competencia disciplinaria tiene conocimiento de la falta.

Por último, se establece que el procedimiento disciplinario prescribe transcurrido un año contado desde la fecha en que es instaurado cuando, en ese plazo, el trabajador no sea notificado con la decisión final.

Dentro del Ordenamiento Peruano

Se aprecia que, en el ordenamiento jurídico peruano con respecto al despido indirecto o actos de hostilidad laboral, ha establecido un plazo determinado en el artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo 728 (Decreto Supremo 003-97-TR) el cual prescribe:

Artículo 36°. - “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”.

Dicho plazo ha sido interpretado por la jurisprudencia peruana, y se le ha otorgado un total de treinta (30) días hábiles para accionar judicialmente tal como lo precisa el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. De esta manera, se infiere el principio de inmediatez es aplicable al trabajador para efectos de actuación ante un despido injustificado, por ende también resultaría aplicable al trabajador en el caso del despido indirecto, al existir en la legislación peruana un plazo establecido para accionar en el caso del despido indirecto, resulta posible, por transposición, establecer como plazo mínimo para accionar por parte del empleador también este plazo de treinta (30) días hábiles, estando al principio de igualdad entre las partes.

En el mismo contexto, la Ley del Servicio Civil en su artículo 94° indica lo siguiente:

Artículo 94°. - La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. La autoridad resuelve en el plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. Para

el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Con estos plazos establecidos dentro del régimen laboral, sería oportuno de la misma manera aplicarlos al principio de inmediatez, con la finalidad, de establecer plazos proporcionales en la aplicación del principio de inmediatez.

2.2. Teórico Marco

A. Despido por falta grave

La Falta grave

Pasco (1984) considera como falta grave, al incumplimiento contractual imputable al trabajador, y la gravedad tiene que ser de tal punto que sea imposible la continuación de la relación laboral; debido a que es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que da facultad al empleador de finiquitar el vínculo laboral sin necesidad de preaviso ni obligación de pago por despido.

Asimismo, Blancas (2008), invoca la existencia de una relación entre las obligaciones del trabajador frente al empleador, señalando a la falta grave como la conducta que imposibilita el cumplimiento de dichas obligaciones.

En esta misma línea Cueva (1978), señala que "la falta grave consiste en un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación laboral que contenga el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo".

De esa manera, para Carro (1960) "nos encontraremos ante a una falta grave cuando se realice un incumplimiento nacido del contrato que sea atribuible al trabajador de manera culpable y que revista de gravedad".

En nuestra legislación, la falta grave se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 003-97-TR "Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

En un primer término, en su artículo 22 precisa la necesidad de una causa justa ya sea relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador para que proceda el despido. Posteriormente en el artículo 24, se menciona a la falta grave laboral como una de las causas de despido justificado y que están relacionadas con la

conducta del trabajador. Es así que, una vez llegado al artículo 25 de la Ley, tenemos la definición que le otorga nuestra legislación a la falta grave y además establece una lista de supuestos de falta grave que pudiesen existir. Señala de esta manera lo siguiente:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;*
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inefectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;*
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;*
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;*
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de*

tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta miento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Se puede concluir que la figura jurídica del despido tiene como características: es un acto unilateral del empleador, no es relevante la voluntad del trabajador para que se constituya; es un acto constitutivo, ya que se realiza por el empleador; y es un acto recepticio, ya que para que se constituya el trabajador tiene que estar informado (Montoya 1996).

Se preciso señalar Arce (2008) que al existir una relación contractual estipulada por el empleador y aceptada por el trabajador, el acto sancionador del despido se fundamenta en la falta de diligencia en el cumplimiento de estas obligaciones la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que para que proceda el despido de un trabajador se necesita de la existencia de una causa justa, la cual está vinculada a la conducta o capacidad del trabajador.

Cabe añadir que el despido por falta grave no solo debe derivarse del incumplimiento de las obligaciones si no también debe revestirse de gravedad. Es así que, el órgano regulador de justicia en la Casación Laboral N.º 419-2014-Ayacucho, donde una trabajadora que se desempeñaba como cajera fue despedida aludiendo incumplimiento de obligaciones laborales al no haber realizado el procedimiento establecido al momento de encontrar una falta de dinero en la caja registradora a su cargo, la Corte Suprema señaló que, si bien efectivamente existió un incumplimiento de obligaciones laborales, el mismo, al no haber ocasionado un perjuicio económico al empleador ni al haber existido el ánimo de ocasionar dicho perjuicio, carece de gravedad suficiente para justificar el despido al que fuera sometida.

B. Plazo razonable

El plazo razonable se encuentra reconocido por el artículo 8. 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el cual señala que “toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías dentro de un plazo razonable”. Dentro de la legislación laboral el plazo razonable se vincula al plazo en el cual el empleador puede ejercer su facultad sancionadora.

Sin embargo, dentro de nuestro ordenamiento jurídico no está establecido un periodo fijo dentro del cual el empleador pueda hacer ejercicio de su potestad sancionadora ante la comisión de una falta grave del trabajador, por lo contrario, solo se basa en las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida tan como lo menciona la STC del Expediente 00543-2007-PA/TC.

De esta manera, la Casación 1917-2003- Lima, en su considerando segundo, reconoce que el principio de inmediatez no se encuentra establecido por un plazo fijo, por el contrario, debe ser analizado por el juzgador en cada caso en específico, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad.

C. Principio de Inmediatez

Beltrán (2008) describe al principio de inmediatez en materia laboral como la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, conllevándolo de manera inmediata frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador.

Por su parte Blancas (2006) establece que el principio de inmediatez implica que “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador.

Se debe señalar que se entiende por principio de inmediatez, al principio por el que el empleador y el trabajador pueden presentar hechos contrarios en el plazo más breve, siempre y cuando no se haya accionado en un plazo prudente, se entiende que se da por consentido el acto e imposibilita un reclamo posterior (Arrué, 2018)

Por otro lado, Rodríguez (2014), señala que el principio de inmediatez, propio del Derecho Laboral, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador. La finalidad de este principio es que siempre debe haber un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que le impone la sanción de despido disciplinario.

El principio de inmediatez se encuentra regulado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR (TUO LPCL DS 003-97-TR), que expresamente establece:

Artículo 31°. - El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito

Sobre este tema, en la STC 00543-2007-PA/TC, fundamento 7, el Tribunal Constitucional ha referido que el principio de inmediatez consiste en lo siguiente:

- (i) El proceso de cognición, conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero,

tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y, en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa.

- (ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo.

También establece en su fundamento número ocho que, los plazos entre ambas etapas pueden variar de acuerdo a la comisión de la falta cometida y la organización empresarial. Por consiguiente, según la Casación Laboral 1510-2015-Tacna el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento.

2.3. Justificación

Teórica

El actual trabajo de investigación es relevante teóricamente puesto que ayuda a resolver la necesidad de regular dentro de la legislación laboral un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave de parte del empleador.

Practica

El actual trabajo de investigación es relevante prácticamente puesto que contribuye a mejorar la manera de realizar un despido por falta grave, de esta manera regular dentro de la ley un plazo establecido para dicho supuesto jurídico.

Metodológica

El presente trabajo de investigación es relevante metodológicamente puesto que contempla información veraz las cuales han sido recogidas de manera sistemática de jurisprudencia, ley y bibliografía

2.4. Formulación del problema

Problema general

PG: ¿Existe la necesidad de regular un el plazo razonable en la legislación laboral peruana para efectuar el despido por falta grave y no vulnerar el principio de inmediatez?

Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el plazo razonable en el que el empleador puede despedir al trabajador después de tomar conocimiento de la falta grave?

PE2: ¿Si no se establece un determinado tiempo como plazo razonable se vulnera el principio de inmediatez?

2.5. Objetivos

Objetivo general

OG: Determinar si es necesario regular en la legislación peruana un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave para que no se vulnere el principio de inmediatez.

Objetivos específicos

OE1. Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave.

OE2. Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez.

2.6. Hipótesis

Hipótesis general

HG: Existe diferentes jurisprudencias a nivel nacional dentro de las cuales se puede evidenciar que la falta de regulación sobre el plazo razonable dentro del cual se puede accionar el despido por la comisión de una falta grave ocasiona que se vulnere el principio de inmediatez.

Hipótesis específicas

HE1. El plazo para accionar el despido por falta grave debería ser el mismo que el trabajador tiene para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad que es de treinta días naturales de producido el hecho

HE2. El no determinar un plazo fijo como plazo razonable para efectuar despido por falta grave si vulnera el principio de inmediatez, debido a que no se establece un límite a la facultad sancionadora del empleador.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de la investigación realizada es descriptivo, porque tiene como propósito describir las características del principio de inmediatez aplicado al sector laboral en el Perú. En este tipo de investigación, refieren lo siguiente; "Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas." (Hernández, 2003).

La investigación es de enfoque cualitativo dado que analizaron entrevistas como método de interrogación. Acerca de este enfoque de investigación, Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Acerca de este enfoque de investigación, los doctrinarios manifiestan que el investigador capta psicológicamente la realidad analizada y construye intelectivamente el documento de trabajo (Hernández & Mendoza, 2018). Por tal razón, se **justifica** la presente investigación cualitativa porque contribuye a la resolución de la problemática existente la necesidad de regular un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave.

2.2. Técnicas he Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Se hizo uso de la técnica de la **entrevista** puesto que logra el registro de una fuente directa de información. Sobre esta técnica, (Hernández & Mendoza, 2018) sostienen que ella permite relacionar de modo inmediato y de fuente directa al científico con el objeto de estudio

Materiales o instrumentos

Se hizo uso del **instrumento denominado Guía de entrevista** para responder a la técnica de la entrevista por lo cual en él se conjugarán la mayoría de las preguntas, así como las opiniones de los sujetos tomados como muestra. Los instrumentos son los vehículos por

los cuales se almacenan, plasman y registran las ideas que respondan a los objetivos de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura N° 1

Guía de entrevista y cuestionario en relación a objetivos

Título: “LA NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO RAZONABLE PARA EFECTUAR EL DESPIDO POR FALTA GRAVEY NO VULNERAR EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ”

Entrevistado: _____

Cargo/Profesión: _____ **Colegiatura N°** _____

Lugar de labores: _____

Fecha: _____

Objetivo general: Determinar si es necesario regular en la legislación peruana un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave para que no se vulnere el principio de inmediatez

Pregunta 1: ¿Cuál es el plazo razonable dentro del cual el empleador puede accionar un despido ante la comisión de una falta grave?

.....

Pregunta 2: ¿Es necesario establecer un plazo determinado para el plazo razonable para efectuar el despido por falta grave?

.....

Objetivo específico 1: Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave

Pregunta 3: ¿Se ha establecido dentro de la normativa peruana un tiempo límite de tiempo para efectuar el despido por falta grave?

Pregunta 4: ¿Existe casos en los que se haya establecido un límite de tiempo al plazo razonable para accionar el despido por falta grave?

Objetivo específico 2: Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez

Pregunta 5: ¿Considera que el no tener un plazo establecido como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez?

2.3. Población y Muestra

Población

Abogados especialistas en Derecho Laboral, provenientes del Poder Judicial de Cajamarca y/o de la litigación judicial. sobre población, los metodólogos expresan que es la colección total de elementos u objetos sujetos a la investigación científica (Hernández-Sampieri, 2014).

Muestra

03 abogados especialistas en Derecho Laboral, provenientes del Poder Judicial de Cajamarca y/o de la litigación judicial. Asimismo, dos abogados especializados en Derecho Laboral. Acerca de la muestra, los metodólogos expresan que es la cantidad deducida de la población y a la cual se aplicarán las técnicas e instrumentos de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, puesto que el investigador seleccionó los elementos de la muestra según criterios de pertinencia y cercanía con ellos. Según ciertos metodólogos, es no probabilístico porque la selección de la muestra no está sujeto al azar sino a elección intencional del autor (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 1

Especialistas participantes en la muestra

<i>N°</i>	<i>Abogado- Especialista</i>	<i>Especialidad/Juzgado</i>	<i>Colegiatura/Sede</i>
1	<i>Cesar Augusto Calderón Diaz</i>	<i>Tercer Juzgado laboral</i>	<i>Cajamarca</i>
2	<i>Any Flor Calderón Diaz</i>	<i>Derecho Laboral</i>	<i>Ministerio de Justicia</i>
3	<i>Luis Alberto Diaz Huamán</i>	<i>Derecho Laboral</i>	<i>89515</i>
4	<i>Lizeth Rodríguez Esquivel</i>	<i>Jefe de Recursos Humanos</i>	<i>Clínica LIMATAMBO</i>

Fuente: Elaboración propia

2.4. Aspectos Éticos

La En la presente investigación se utilizaron medidas de respeto a la propiedad intelectual. Esta misma exige la aplicación de la Declaración de Helsinki que, en su disposición 24, establece la necesidad de resguardar en máxima medida la intimidad de las personas que participan en la investigación.

Asimismo, relaciona a las Normas de la Asociación Psicológica Americana (APA), específicamente en su versión séptima, que señala y establece la exigencia de respeto al trabajo intelectual ajeno tanto en las citas como en las referencias, las cuales son respetadas en la presente tesis.

Por último, el presente trabajo se adecúa también a la Ley sobre el derecho de autor, Decreto Legislativo N° 822, que, en su artículo primero, rescribe la necesidad de reconocimiento a los autores de las creaciones culturales mediante su señalamiento en los artículos o trabajos teóricos que se realicen

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este acápite de la investigación se mostrarán los hallazgos logrados mediante la aplicación de la técnica de la entrevista. Se advierte que en el capítulo metodológico respectivo se ejecutó un cuestionario de cinco interrogantes a los expertos en derecho

3.1. Descripción de resultados de la técnica de la entrevista

Los resultados de la técnica de la entrevista se desarrollarán de acuerdo a los objetivos de investigación. En ese orden de ideas, la primera y segunda pregunta responden al objetivo general. La tercera y cuarta interrogante al primer objetivo específico. Finalmente, la quinta, al segundo objetivo específico.

Para responder al objetivo general: Determinar si es necesario regular en la legislación peruana un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave para que no se vulnere el principio de inmediatez.

En cuanto a la primera pregunta, Calderón, C (2023), Calderón, A (2023) y Diaz (2023), manifiestan que no existe dentro de nuestra normativa peruana una regulación parámetros respecto el plazo razonable que tiene el empleador para accionar el despido ante la comisión de una falta grave del trabajador. Por otro lado, Rodríguez (2023) expresa que existe pronunciamiento de parte de SUNAFIL en los cuales establecen un periodo de 3 días hábiles como plazo razonable dentro del cual se puede realizar un despido ante la comisión de una falta grave.

Sobre la segunda pregunta, los 4 especialistas coinciden en que es necesario el establecer parámetros de tiempo dentro de los cuales el empleador puede iniciar un proceso disciplinario, para no vulnere el principio de inmediatez.

Tabla 2

Respuestas de los entrevistados respecto al objetivo general

N°	Abogado- Especialista	Existe un plazo razonable para despedir por falta grave	Es necesario establecer un tiempo determinado para despedir por falta grave
1	Cesar Augusto Calderón Diaz	No	Si
2	Any Flor Calderón Diaz	No	Si

3	Luis Alberto Diaz Huamán	No	Si
4	Lizeth Rodríguez Esquivel	3 días hábiles	Si

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra que existe una opinión unánime de todos los magistrados respecto a la necesidad de tener dentro de nuestro ordenamiento jurídico un plazo establecido dentro del cual se pueda accionar un despido por falta grave.

Para responder al objetivo específico 1: Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave.

En cuanto a la primera pregunta Calderón, C (2023), Calderón, A (2023) y Diaz (2023), señalan que en la práctica no existe un plazo específico puesto que el tribunal no ha establecido un plazo específico ya que su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, el mismo que puede ser muy flexible y variar de acuerdo a la complejidad. Desde otra perspectiva Rodríguez (2023) considera que el plazo inicia desde el inicio del proceso disciplinario

De la segunda pregunta, Calderón, C (2023), Calderón, A (2023) y Diaz (2023) nuevamente de que no existe un determinado caso en el cual se dicte parámetros para establecerlos como plazo razonable, pero sin embargo existen diversas casaciones las cuales vinculan el plazo razonable al principio de inmediatez para accionar el despido. Por su parte Rodríguez (2023) considera que SUNAFIL ha emitido pronunciamiento sobre el tiempo a considerar razonable.

Tabla 3

Respuestas de los entrevistados respecto al primer objetivo específico

N°	Abogado- Especialista	Existe en la normativa un tiempo límite para efectuar despido de conocida la falta grave	Existen casos donde se hayan emitido un límite de tiempo
1	Cesar Augusto Calderón Diaz	No	No

2	<i>Any Flor Calderón Diaz</i>	<i>No</i>	<i>No</i>
3	<i>Luis Alberto Diaz Huamán</i>	<i>No</i>	<i>No</i>
4	<i>Lizeth Rodríguez Esquivel</i>	<i>Del inicio del procedimiento disciplinario</i>	<i>Sunafil</i>

Fuente: Elaboración propia

De la tabla presentada se puede deducir que tres de los magistrados consideran que se debe poner límites al plazo en el cual se puede accionar el despido, de lo contrario se estaría condonando la falta, sin embargo, a opinión de Rodríguez (2023) dicho plazo es considerado desde el inicio del procedimiento disciplinario.

Para responder al objetivo específico 2: Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez

De la pregunta, tanto Calderón, C (2023), Calderón, A (2023), Diaz (2023) y Rodríguez (2023) coinciden en que de no establecerse un tiempo límite en el cual se pueda accionar el despido este automáticamente balnearia el principio de inmediatez, por el cual se debe accionar inmediatamente de conocida la falta.

Tabla 4

Respuestas de los entrevistados respecto al primer objetivo específico

<i>N°</i>	<i>Abogado- Especialista</i>	<i>El no tener un plazo establecido como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez</i>
1	<i>Cesar Augusto Calderón Diaz</i>	<i>Si</i>
2	<i>Any Flor Calderón Diaz</i>	<i>Si</i>
3	<i>Luis Alberto Diaz Huamán</i>	<i>Si</i>
4	<i>Lizeth Rodríguez Esquivel</i>	<i>Si</i>

Fuente: Elaboración propia

De la tabla presentada se puede deducir que todos los abogados coinciden que al no establecerse un plazo razonable determinado se vulnera en muchos casos el principio de inmediatez por diferentes empleadores.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

La investigación presentó como límite más importante la imposibilidad de lograr opinión jurídica de jueces o magistrados de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Debido a esta dificultad, la investigación tuvo que basarse únicamente en jurisprudencia y participación de especialistas y abogados.

4.2. Implicancias

La consecuencia que provoca la actual investigación es que hace factible la posibilidad de establecer una regulación respecto al plazo dentro del cual se puede despedir al trabajador por la comisión de una falta grave, con la finalidad de impedir despidos extemporáneos. En ese sentido, el presente trabajo teórico explicita las razones por las cuales tal dicha regulación debería ser eficaz, resaltando entre ellas el evitar despidos extemporáneos. Por todo lo anterior, esta investigación propone establecer como plazo fijo para el plazo razonable el periodo de 30 días naturales con la finalidad de no vulnerar el principio de inmediatez dentro del derecho laboral, todo esto basado en la igualdad de las partes refiriendo a que el trabajador tiene el mismo plazo para accionar judicialmente ante la comisión de un despido arbitrario o nulo.

4.3. Discusión

En cuanto al primer objetivo específico: Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave.

Los resultados obtenidos expresan que en la práctica no existe un plazo específico puesto que el tribunal no ha establecido un plazo específico ya que su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Y por otra parte Rodríguez (2023) reconoce el plazo de tres días hábiles para accionar el despido.

Al respecto La Casación 1917-2003 (Lima) considera que dentro de nuestra legislación no existe un plazo determinado como periodo fijo para el plazo razonable en el

cual el empleador pueda ejercer su facultad sancionadora ante el conocimiento de una falta grave del trabajador. Por lo tanto, el principio de inmediatez no se encuentra determinado por un plazo específico, sino que debe ser afecto de manera prudente por el juzgador en cada caso concreto, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad.

De otro lado El Decreto Supremo 003-97-TR (TUO del Decreto Legislativo 728) en sus artículos 31° y 32° establece que para llevar a cabo un procedimiento laboral sancionador este debe estar enmarcado bajo el principio de inmediatez.

Así Bustamante (2006) manifiesta que “El principio de inmediatez implica que al cuando se produzca el despido este debe guardar relación inmediata con el momento en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador”

Sobre el tema en legislación comparada, el ordenamiento jurídico colombiano, la Sentencia 2412-2016, Colombia, en su considerando 3, entiende por principio de inmediatez frente a un despido indirecto, a la decisión de finiquitar el vínculo contractual dentro de un término prudencia. En ese mismo sentido el ordenamiento jurídico portugués en el artículo 329, del Código do Trabalho, establece que el derecho de ejercer el poder disciplinario prescribe un año después de cometida la falta o en el plazo de prescripción de la ley penal el hecho constituye igualmente delito.

Basado en esto, el ordenamiento jurídico peruano con respecto al despido indirecto o actos de hostilidad laboral ha establecido un plazo determinado en el artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo 728 establece el plazo de 30 treinta días naturales plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido. De esta manera, se infiere el principio de inmediatez es aplicable al trabajador para efectos de actuación ante un despido injustificado, por ende también resultaría aplicable al trabajador en el caso del despido indirecto, al existir en la legislación peruana un plazo establecido para accionar en el caso del despido indirecto, resulta posible, por transposición, establecer como plazo mínimo para accionar por parte del empleador también este plazo de treinta (30) días hábiles, estando al principio de igualdad entre las partes

En cuanto al segundo objetivo específico: Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez

Los resultados expresan que, en no tener un plazo fijo como plazo razonable ocasiona la vulneración dentro del ordenamiento jurídico laboral, esto debido a que consideran que existe dentro del principio de inmediatez tiene elasticidad al momento de su aplicación.

De este modo Beltrán (2008) describe al principio de inmediatez en materia laboral como la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, conllevándolo de manera inmediata frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador.

Por su parte Blancas (2006) establece que el principio de inmediatez implica que "el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador

En se sentido se debe señalar que El Decreto Supremo 003-97-TR (TUO del Decreto Legislativo 728) en sus artículos 31° y 32° establece que para llevar a cabo un procedimiento laboral sancionador este debe estar enmarcado bajo el principio de inmediatez, de manera que el *empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales*

Por consiguiente, el principio de inmediatez debe intervenir cuando, el empleador ha tomado conocimiento de la falta grave, y este debe proceder, dentro de un tiempo razonable, a comunicarle al trabajador la presunta comisión de la falta y otorgándole un plazo para que pueda realizar su descargo, de lo contrario se estaría vulnerando dicho principio, toda vez que no se establecería límites temporales para accionar el proceso disciplinario.

Sobre ello La Casación Laboral N° 1939-2017 (Cañete) establece que, para llevar a cabo un procedimiento laboral sancionador, sustentado en el principio de inmediatez el cual tiene por finalidad establecer límites al despido con la exigencia de un plazo prudente entre este y la falta grave cometida, establece dos (2) momentos en que debe aplicarse el principio de inmediatez: a) Desde la fecha en que el empleador tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se curse la carta de imputación de cargos; b) Después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido o imposición de sanción laboral.

(Atamara, 2012) Se puede deducir que dentro de nuestra legislación no existe un plazo determinado como periodo fijo para el plazo razonable en el cual el empleador pueda ejercer su facultad sancionadora ante el conocimiento de una falta grave del trabajador. Por lo tanto, el principio de inmediatez no se encuentra determinado por un plazo específico, sino que debe ser afecto de manera prudente por el juzgador lo que genera que este plazo sea elástico dependiendo la complejidad (Casación 1917-2003, Lima)

4.4. Conclusiones

Primero: dentro de la investigación se ha encontrado jurisprudencia como: Casación 001917-2003 (27 de marzo de 2006), Casación Laboral 10028-2017 Cusco, Casación Laboral 13285-2014 Arequipa, Casación Laboral 14142-2018 Lima, Casación Laboral 1510-2015 Tacna, Casación Laboral 1939-2017 Cañete, Casación Laboral 994-2014 Lima; las cuales son parte del análisis de esta investigación donde se percibe la necesidad de regular un plazo razonable para realizar el despido ante la comisión de una falta grave, pues de lo contrario se consideraría que se ha condonado la falta y por otro lado de no realizar el mismo de manera inmediata se estaría vulnerando el principio de inmediatez dentro del derecho laboral. En este sentido se confirma la hipótesis general que manifestaba que existe diferentes jurisprudencias a nivel nacional dentro de las cuales se puede evidenciar que la falta de regulación sobre el plazo razonable dentro del cual se puede accionar el despido por la comisión de una falta grave ocasiona que se vulnera el principio de inmediatez.

Segundo: Dentro de nuestro ordenamiento jurídico peruano al hacer uso del derecho comparado con respecto al despido indirecto o actos de hostilidad laboral, ha establecido un plazo determinado en el artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo 728 establece el plazo de 30 treinta días naturales plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido. De esta manera, se infiere el principio de inmediatez es aplicable al trabajador para efectos de actuación ante un despido injustificado, por ende también resultaría aplicable al trabajador en el caso del despido indirecto, al existir en la legislación peruana un plazo establecido para accionar en el caso del despido indirecto, resulta posible, por transposición, establecer como plazo mínimo para accionar por parte del empleador también este plazo de treinta días, estando al principio de igualdad entre las partes. En ese sentido se confirma la hipótesis específica primera que establece un plazo de 30 días naturales como plazo fijo del plazo razonable.

Tercero: El principio de inmediatez debe intervenir cuando, el empleador ha tomado conocimiento de la falta grave, y este debe proceder, dentro de un tiempo razonable, a comunicarle al trabajador la presunta comisión de la falta y otorgándole un plazo para que pueda realizar su descargo, de lo contrario se estaría vulnerando dicho principio, toda vez que no se establecería límites temporales para accionar el proceso disciplinario. En ese sentido, no se confirma la hipótesis específica segunda que el no determinar un plazo fijo

como plazo razonable para efectuar despido por falta grave si vulnera el principio de inmediatez.

REFERENCIAS

- Arrué Cachay, J. R. (2018). El proceso inmediato y sus efectos en las garantías del debido proceso en el tercer juzgado de investigación preparatoria de Huancavelica, 2016. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Atamara, R. T. R. (2012). La prudencia en la inmediatez del acto informativo. Ecos de la Comunicación 5(5) – 1-18.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Blancas, C. (2008). El derecho al trabajo y el despido arbitrario A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas Bustamante, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2da Edición, Ara Editores, Lima, año 2006
- Beltrán Pacheco, Jorge Alberto, “Ángeles y Demonios. Trabajadores, consecuencias dañosas e indemnización”, Diálogo con la Jurisprudencia, Lima, mayo 2008, Tomo 122
- Carro Zuñiga, Carlos. “Contrato de Trabajo”, Buenos Aires, 1960
- Casación 001917-2003 (27 de marzo de 2006). Indemnización por despido arbitrario. Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
- Casación Laboral 10028-2017 Cusco (11 de abril de 2019). Desnaturalización de contrato y nulidad de despido, Proceso Ordinario-NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 13285-2014 Arequipa (19 de noviembre de 2015). Reposición por despido incausado, Proceso Abreviado-NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 14142-2018 Lima (22 de octubre de 2020). Reposición y otro. Proceso Ordinario-NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 1510-2015 Tacna (19 de enero de 2017). Reposición por despido fraudulento, Proceso Abreviado-NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral 1939-2017 Cañete (13 de julio de 2017). Nulidad de resolución administrativa, Proceso Especial. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral 994-2014 Lima, Perú (1 de octubre de 2014). Perú: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5ta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1978. T.I. y II. p. 241

Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.

Ley 7 (2009). Código do Trabalho. Portugal.

Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, 11º edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1996.

Ojeda, Antonio y otros. Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. Ara Editores, Lima, 2009

Recomendación 166 (22 de junio de 1982). Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Sentencia 2412-2016 (27 de enero de 2016). Proceso ordinario en contra de la Universidad Libre de Colombia. Bogotá, Colombia: Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia del Tribunal Constitucional (29 de setiembre de 2009). Expediente 00543-2007-PA/TC, Lima Norte, Nicolasa Ortega Zegarra. Perú: Tribunal Constitucional.

Ley 30057 (04 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Perú

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe la necesidad de regular un el plazo razonable en la legislación laboral peruana para efectuar el despido por falta grave y no vulnerar el principio de inmediatez?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si es necesario regular en la legislación peruana un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave para que no se vulnere el principio de inmediatez.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe diferentes jurisprudencias a nivel nacional dentro de las cuales se puede evidenciar que la falta de regulación sobre el plazo razonable dentro del cual se puede accionar el despido por la comisión de una falta grave ocasiona que se vulnere el principio de inmediatez.</p>	<p>Variable 1: plazo razonable para efectuar despido por falta grave</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativo</p> <p>Diseño: No experimental descriptivo</p> <p>Población: 04 abogados especialistas en derecho Laboral</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de instrumento</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es el plazo razonable en el que el empleador puede despedir al trabajador después de tomar conocimiento de la falta grave?</p> <p>PE2: ¿Si no se establece un determinado tiempo como plazo razonable se vulnera el principio de inmediatez?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave.</p> <p>OE2. Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. El plazo para accionar el despido por falta grave debería ser el mismo que el trabajador tiene para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad que es de treinta días naturales de producido el hecho</p> <p>HE2. El no determinar un plazo fijo como plazo razonable para efectuar despido por falta grave si vulnera el principio de inmediatez, debido a que no se establece un límite a la facultad sancionadora del empleador.</p>		

Anexo 2: Guía de entrevista

Título: “LA NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO RAZONABLE PARA EFECTUAR EL DESPIDO POR FALTA GRAVE Y NO VULNERAR EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ”

Entrevistado: _LISETH RODRIGUEZ ESQUIVEL

Cargo/Profesión:

Abogada Colegiatura
N° 3267

Lugar de labores: Clínica Limatambo Cajamarca S.A.C.

Fecha: 20.03.2023

Objetivo general: Determinar si es necesario regular en la legislación peruana un plazo razonable para efectuar el despido por falta grave para que no se vulnere el principio de inmediatez

Pregunta 1: ¿Cuál es el plazo razonable dentro del cual el empleador puede accionar un despido ante la comisión de una falta grave?

Hasta tres días hábiles.

Pregunta 2: ¿Es necesario establecer un plazo determinado para el plazo razonable para efectuar el despido por falta grave?

Si, para no vulnerar dicho derecho.

Objetivo específico 1: Determinar el plazo razonable dentro del cual el empleador puede despedir al trabajador después del conocimiento de la falta grave

Pregunta 3: ¿Se ha establecido dentro de la normativa peruana un tiempo límite de tiempo para efectuar el despido por falta grave?

El plazo inicia desde el inicio del proceso disciplinario, es decir en caso de despido

Pregunta 4: ¿Existe casos en los que se haya establecido un límite de tiempo al plazo razonable para accionar el despido por falta grave?

SUNAFIL ha emitido pronunciamiento sobre el tiempo a considerar razonable.

Objetivo específico 2: Determinar si el no establecer un plazo fijo como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez

Pregunta 5: ¿Considera que el no tener un plazo establecido como plazo razonable vulnera el principio de inmediatez?

Sí, porque un principio determina la directriz o el horizonte del ~~proceso disciplinario del~~ trabajador y el tiempo es importante a entenderse que al haber