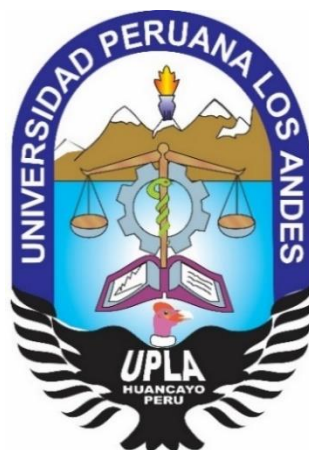


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**TÍTULO : LA REGULACIÓN DEL DESPIDO
ARBITRARIO DESDE UN PUNTO DE VISTA
DEONTOLÓGICO KANTIANO EN EL ESTADO
PERUANO**

PARA OPTAR : EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORAS : DELSY LILIANA QUISPE YARANGA

: SESY SANDY GARCÍA YAURI

ASESOR : ABG. TIMOTEO CRISTÓVAL DE LA CRUZ

LÍNEA DE

INVESTIGACIÓN: DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS

FECHA DE INICIO

Y CULMINACIÓN: JULIO DEL 2019 – DICIEMBRE DEL 2020

HUANCAYO – PERÚ

2020

ASESOR:

Abg. CRISTÓVAL DE LA CRUZ, TIMOTEO

(Catedrático de la Universidad Peruana Los Andes)

DEDICATORIA

A Dios, por la dicha de otorgarnos vida, salud y trabajo, en estos tiempos complicados que viene atravesando la humanidad.

A nuestros padres y familia, por su amor, comprensión, apoyo y estímulo brindados hacia nuestra superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por darnos la entereza para continuar adelante y conseguir la meta trazada.

Al Dr. Timoteo Cristóval De la Cruz, por su acertado asesoramiento, mediante sugerencias y dirección brindadas para la concreción de la presente Tesis.

A todas aquellas personas que con su apoyo hicieron posible el presente estudio.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Delimitación espacial	15
1.2.2. Delimitación temporal	16
1.2.3. Delimitación conceptual	16
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Justificación social.....	17
1.4.2. Justificación científica-teórica.....	18
1.4.3. Justificación metodológica	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. Internacionales.....	20
2.1.2. Nacionales	26
2.1.3. Locales.....	32
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
2.2.1. Justicia Kantiana.....	34
2.2.1.1. Contexto histórico– social (un poco sobre Kant).....	34
2.2.1.2. ¿Qué es la justicia deontológica?.....	37
2.2.1.3. La ética desde un enfoque kantiano	38
2.2.1.4. Heterogeneidad de la virtud y la felicidad.	39

2.2.1.5. El deber	40
2.2.1.6. Imperativos kantianos: Hipotético y Categórico.....	41
2.2.1.7. El hombre como un fin en sí mismo	44
2.2.2. Estabilidad Laboral.....	47
2.2.2.1. La estabilidad laboral en la Constitución de 1979.....	49
2.2.2.2. La estabilidad laboral a partir del Decreto Legislativo N° 728 en adelante	50
2.2.3. El despido laboral	53
2.2.3.1. Definición	53
2.2.3.2. Clasificación	56
2.2.4. Las remuneraciones devengadas	69
2.3. MARCO CONCEPTUAL	71
CAPÍTULO III.....	73
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	73
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	73
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	73
3.3. VARIABLES	73
3.3.1. Variable independiente	73
3.3.2. Variable dependiente	73
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	74
CAPÍTULO IV	76
METODOLOGÍA.....	76
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	76
4.1.1. Métodos generales	76
4.1.2. Métodos específicos	77
4.2. TIPO INVESTIGACIÓN.....	78
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	79
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	79
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	81
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	81
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	81
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	82
4.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	82
4.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	83
CAPÍTULO V.....	84
RESULTADOS	84

5.1. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO	84
5.2. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS	92
CAPÍTULO VI.....	95
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
6.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO	95
6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS.....	99
6.3. DISCUSIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	100
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS.....	115
MATRIZ DE CONSISTENCIA	116
COMPROMISO DE AUTORÍA	117

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo general** analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano, de allí que, nuestra **pregunta general** de investigación fue: ¿De qué manera influiría la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?, y nuestra **hipótesis general**: “La deontología jurídica kantiana influiría positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”, todo ello a razón de la regulación del despido arbitrario en el Perú y la protección estatal que colisiona con los criterios deontológicos propuestos por Kant. Por tal motivo, es que nuestra investigación desarrolló el **método de investigación** de corte jurídico dogmático, esto es con un método general denominado la hermenéutica, y como métodos específicos, la hermenéutica sistemática e histórica. Asimismo, la investigación es de tipo básico o fundamental, con un nivel correlacional y un diseño observacional. Por su naturaleza se utilizó la técnica del análisis documental de normas, jurisprudencia y libros doctrinarios que fueron procesados mediante la argumentación jurídica a través de los instrumentos de recolección de datos como la ficha textual y de resumen que se obtengan de cada libro con información relevante. Como resultado de esta investigación, se logró determinar que existe una influencia positiva del imperativo categórico en una eventual regulación del despido arbitrario, toda vez que, las normas y acciones estarían orientadas a la protección del trabajador, por ser este el fin de la norma misma, dejando de ser considerado como un medio para el logro de diversos intereses.

Palabras clave: Despido arbitrario, remuneración devengada, reposición, deontología, Kant, imperativo categórico, imperativo hipotético.

ABSTRACT

The present investigation had the general objective of analyzing the influence of Kantian Legal Deontology in the regulation of Arbitrary Dismissal in the Peruvian State, hence our general research question was: In what way would Kantian Legal Deontology influence the regulation of Arbitrary Dismissal in the Peruvian State?, and our general hypothesis: "Kantian Legal Deontology would positively influence the regulation of Arbitrary Dismissal in the Peruvian State"; all this due to the regulation of Arbitrary Dismissal in Peru and state protection collides with the deontological criteria proposed by Kant. For this reason, it is that our research developed the dogmatic legal research method, that is, with a general method called hermeneutics, and as specific methods, systematic and historical hermeneutics. Likewise, the research is of a basic or fundamental type, with a correlational level and an observational design. Due to the nature of the research, the technique of documentary analysis of laws, codes, sentences and doctrinal books was used that were processed through legal argumentation through data collection instruments such as the textual and summary file obtained from each book with relevant information. As a result of this investigation, it was possible to determine that there is a positive influence of the categorical imperative in an eventual regulation of arbitrary dismissal, since the rules and actions would be oriented to the protection of the worker, since this is the end of the rule itself., ceasing to be considered as a means to achieve various interests.

Keywords: Arbitrary dismissal, earned remuneration, replacement, deontology, Kant, categorical imperative, hypothetical imperative.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano, toda vez que la protección del trabajador por ser un derecho de rango constitucional debe tener un consecuente desarrollo legal que permita la observancia de ese derecho.

Por consiguiente, la presente investigación está compuesta por seis capítulos, así vamos a detallar de manera general cada una de ellas. **En el primer capítulo** denominado Planteamiento del problema, se desarrollan tópicos como la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, la justificación, entre otros.

En éste primer capítulo se pone énfasis a la formulación del problema, la cual tiene como pregunta general: ¿De qué manera influiría la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?, asimismo en el objetivo general de la investigación, el cual es: Analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano, y finalmente presentar la hipótesis general: “La deontología jurídica kantiana influiría positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”, la cual será sometida a contrastación.

En el **capítulo dos** titulado Marco Teórico se desarrollan los antecedentes de investigación, con la finalidad de saber cuáles fueron los trabajos anteriores y determinar cuál fue el último status de las investigaciones sobre la deontología jurídica kantiana (que es la variable independiente) y el despido arbitrario (que es la variable dependiente), asimismo se

detallan las bases teóricas de la investigación, las mismas que se profundizaron y sistematizaron de acuerdo a las variables de investigación.

En el **capítulo tres** cuyo título es Hipótesis y Variables es donde se presentan las Hipótesis y variables de la investigación, asimismo se desarrolla la operacionalización de variables.

En el **capítulo cuatro** que lleva por título Metodología, se desarrollan y describen la forma en la cual se realizará la recolección y el procesamiento de la información, de tal suerte que para el caso nuestro, se utilizó el método general de la hermenéutica, como método específico la hermenéutica jurídica, asimismo se utilizó un tipo de investigación básico o fundamental, un nivel correlacional y un diseño observacional, en seguida se utilizó la técnica del análisis documental junto con su instrumento que es la ficha textual, de resumen y bibliográfica.

En el **capítulo cinco** denominado Resultados, se puso en evidencia en forma más sistemática los datos que se utilizarán para el correspondiente análisis y discusión con el objeto de arribar a una contrastación de hipótesis, entonces en éste capítulo en el cual por cada hipótesis específica se consiguió sistematizar toda la información recabada en las bases teóricas para luego realizar un examen crítico académico.

El **capítulo seis** nombrado Análisis y discusión de los resultados, es donde se realiza por cada hipótesis específica una valoración de juicio, contando con la información sistematizada a fin de llegar o arribar a conclusiones lógicas argumentativas y sobre todo para lograr contrastar las hipótesis específicas y luego la hipótesis general.

Finalmente, se exponen las conclusiones y sus consecuentes recomendaciones, las cuales están expuestas en orden sistemático, en otras palabras, que existe una conclusión por cada hipótesis específica y general, al igual que las recomendaciones.

Teniendo la seguridad de que la tesis sea de utilidad para nuestra comunidad jurídica, auguramos una alturada discusión del tema, con la finalidad de consolidar nuestra postura académica y la de los operadores del derecho.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Como consecuencia de la revolución industrial, durante el siglo XIX, se instauró un nuevo escenario en cuanto a las relaciones laborales, hecho que conllevó a establecer mecanismos de protección de los trabajadores frente a la preponderancia social, política y económica de los empleadores. Así, este escenario (en constante transformación) llegó a consolidarse a favor de los trabajadores con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919.

Nuestro país, al ser miembro de la OIT desde su creación, y haber ratificado 76 convenios, dentro de los cuales se encuentra el Convenio N° 158 y la Recomendación N° 166 que abordan la terminación de la relación de trabajo, está llamada a brindar una adecuada protección frente a la extinción de la relación laboral.

Gracias al derecho a la estabilidad laboral que gozan en la actualidad los trabajadores, el Perú, en base a su modelo económico y en observancia a los convenios suscritos, establece en el artículo 27° de su Constitución Política de 1993 que el trabajador debe ser protegido en contra del despido arbitrario. Si bien esta protección está reconocida constitucionalmente, contiene desarrollo legislativo, por ello, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), en el capítulo V, se detallan los derechos del trabajador frente a este tipo de despido. Así se advierte que en la actualidad existe una protección frente al Despido Arbitrario, no

obstante, ¿es la protección brindada realmente efectiva y consecuente con el trabajador como persona?

Se detalla en el artículo 1 de la Constitución de 1993, que el fin de la sociedad y del Estado es la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, asimismo, en el artículo 1 de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se señala como objetivo de dicha ley garantizar la protección del trabajador contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales.

Y no es ningún secreto que el Estado peruano tiene políticas económicas muy claras, respecto al fomento de la inversión en las empresas, para lo cual brinda ciertas facilidades a manera de incentivo y salidas legales. Esta situación, aunque no de manera directa, amplía la brecha de la desigualdad entre trabajador y empleador, hecho que se evidencia con la escasa protección otorgada al trabajador frente al despido arbitrario.

Actualmente solo el despido nulo cuenta con una adecuada protección frente al despido arbitrario, ya que cuando se configura esta tipología de despido, el trabajador puede ser repuesto a su puesto de trabajo, además de pagársele las remuneraciones devengadas por el tiempo que duró el despido hasta su reposición, protección que no tienen los demás tipos de despidos, ya que en los casos que se configure un despido incausado y fraudulento solo se tiene derecho a una reposición, y peor aun cuando se está frente a un despido injustificado e indirecto solo se puede reclamar una indemnización tasada acorde a lo regulado en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin derecho de poder reclamar la restitución a su puesto de trabajo. Tal diferenciación en la protección del trabajador afectado en el derecho laboral, denota el desplazamiento del

hombre de ser un fin a ser un medio, configurándose así el status de “hombre como un medio para lograr determinados fines”.

En tal sentido, la deontología kantiana plantea que la dignidad del hombre es intrínseca a él, pues este es un fin en sí mismo, por ello, no puede ser tratada como un medio en ninguna circunstancia, pensamiento que se respalda por medio del Imperativo Categórico y a través de uno de los axiomas que lo cimienta: “Obra según una máxima que pueda valer a la vez como ley universal”. Por lo tanto, el tema a abordar contendrá un análisis crítico y un desarrollo dogmático analizando los caracteres del despido arbitrario y los planteamientos de la deontología kantiana, para contraponerlos en base a la regulación del despido en el Estado peruano, comprendiendo como espacio temporal el periodo de ejecución de la tesis, en este caso el año 2019.

Atendiendo a todo lo mencionado, surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera influiría la Deontología Jurídica Kantiana en la regulación del Despido Arbitrario en el Estado Peruano?

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación, por ser de una naturaleza jurídica dogmática, estuvo centrado en el análisis de instituciones o figuras jurídicas. Por un lado, se estudió la figura jurídica del despido arbitrario, que se encuentra regulada en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993, además en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR), y en las sentencias 1124-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC. Así, esta figura jurídica ha sido

correlacionada con planteamientos doctrinarios-filosóficos y iusfilosóficos de la deontología jurídica de Kant. En esa línea de análisis, el espacio de investigación ha sido indiscutiblemente el territorio peruano, toda vez que las normas que regulan el despido arbitrario tienen como ámbito de aplicación el territorio peruano.

1.2.2. Delimitación temporal

Ahora bien, teniendo en consideración la naturaleza jurídica dogmática de la investigación y lo mencionado en el punto que antecede, el tiempo abarcado se ha debido a la vigencia de la figura jurídica en análisis, por lo que el tiempo fue desde el año 2019 hasta el 2020, pues hasta ese momento el despido arbitrario se encuentra regulado tanto en la Constitución Política del Perú, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y del mismo modo en las sentencias 1124-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC.

1.2.3. Delimitación conceptual

En la presente tesis, se han empleado conceptos desde una perspectiva positivista, esto en razón que, al tener como fundamento el análisis dogmático, la figura jurídica: Despido arbitrario, el cual debe estar en sintonía y relación con los demás conceptos jurídicos que se desarrollen en la presente investigación; por ello, se empleó la teoría ius-positivista, obedeciendo al uso de la interpretación jurídica positivista (exegética y sistemática-lógica), así serán los parámetros que establecerán la contextualización de la presente investigación. Asimismo, cabe indicar que en el desarrollo de la presente investigación se hace referencia al despido arbitrario en sentido amplio, conforme lo regula la Constitución Política del Perú, englobando ésta dentro de sí, todas las diversas tipologías de despidos desarrolladas, tanto legislativamente como jurisprudencialmente, esto a razón de que según el Diccionario de la Lengua Española, arbitrario es: “sujeto a libre voluntad

o al capricho antes que a la ley o a la razón”, calzando perfectamente en sí, la diversidad de despido creados y comprendidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en las sentencias 1124-2001-AA/TC y 976-2001-AA/TC.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

- ¿De qué manera influye la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye el Imperativo Categórico en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?
- ¿De qué manera influye el Imperativo Hipotético en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación social

La presente investigación tiene un componente social inevitable, pues a partir de la regulación del despido arbitrario desde el enfoque deontológico kantiano, importa brindar una protección más tuitiva hacia los trabajadores, ello en consideración que en la actualidad en nuestro país existe un alto grado de transgresión de derechos laborales, siendo que las empresas utilizan la figura de despido unilateral, en la mayoría de los casos al margen de lo establecido por la norma. En tal sentido, con la regulación propuesta a partir del presente estudio, se conseguirá que los trabajadores afectados en su derecho a la estabilidad laboral, puedan conseguir una reparación restitutoria más eficaz, esto es, obtener la reposición al centro de

labores y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo en el que estuvo despedido. Por lo que, el presente estudio pretende aportar desde una óptica social a la defensa del derecho de los trabajadores de nuestro país.

1.4.2. Justificación científica-teórica

Debido al análisis de la figura jurídica del despido arbitrario y de todas sus tipologías, relacionados con la deontología kantiana, resulta relevante el presente estudio para identificar los límites que detalla la norma y la jurisprudencia en cuanto a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, para así proponer una extensión a dichos límites de protección fundamentándolo en la dignidad de la persona (trabajador), pues ésta en teoría es el fin primordial de Estado. En consideración de lo vertido, se pretende disminuir la disparidad entre el empleador y el trabajador, brindando una adecuada protección a partir de la modificación legislativa propuesta en la presente investigación, permitiendo de tal manera que el trabajador pueda obtener como reparación la reposición en su centro laboral y además se le otorgue las remuneraciones devengadas por el periodo dejado de laborar, unificando así la protección que existe actualmente en los diversos tipos de despidos; ampliando por tanto la protección concedida en el despido nulo, para con los demás tipos de despido.

1.4.3. Justificación metodológica

Como en la presente investigación se usará el método de investigación de la hermenéutica jurídica al analizar el despido arbitrario, el mismo que tiene como instrumento de recolección de datos a la ficha (bibliográfica, textual y de resumen) tanto del despido arbitrario como de la deontología jurídica, y al estar direccionada en un nivel correlacional, se ha analizado las características de ambas variables antes mencionadas, observando en qué medida se comprometen en su relación, realizando por último un procesamiento de datos a través de la

argumentación jurídica, con el fin de poder contrastar la hipótesis planteada. De tal manera se **aportará un esquema de cómo investigar cuando nos encontramos frente a dos variables de naturaleza distinta**, estando una de naturaleza iusfilosófica y la otra una figura jurídica, en tanto la primera es la deontología kantiana, y la segunda el despido arbitrario (regulado en la Constitución, normativa laboral y jurisprudencia).

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- Analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la influencia del Imperativo Categórico en el despido arbitrario en el Estado peruano.
- Examinar la influencia del Imperativo Hipotético en el despido arbitrario en el Estado peruano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Como investigación internacional, se tiene a la tesis titulada Acercamiento a la génesis y estructura de la filosofía kantiana del derecho, **por** Cristian Fabián Rodríguez Suárez (2018), sustentada en Colombia **para** optar el grado de Maestría en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica por la Universidad Libre; en esta investigación **lo más resaltante** reside en reconocer la relevancia de la filosofía del derecho para el pensamiento kantiano, enmarcada en la arquitectónica de la razón, donde se indica que todos los intereses de la razón, especulativos y prácticos se resumen en las cuestiones: ¿qué puedo saber?, ¿qué debo hacer? y ¿qué puedo esperar?, y **éste resultado** se relaciona con nuestro tema de investigación en tanto que se pretende buscar un camino racional a los problemas centrales que aquejan atemporalmente al ser humano en el mundo del derecho, las **conclusiones** de dicha investigación fueron las siguientes:

- Kant indica que el conocimiento inicia con la experiencia, ésta ocupa un papel importante en el desarrollo de la filosofía crítica. Según el objeto de estudio aquí planteado, la filosofía práctica que comprende la moral, la política y el derecho son determinadas en parte por el contexto histórico y las prácticas habituales, aspectos inherentes a la experiencia. Este aspecto ocupa un papel central en la construcción de la concepción iusfilosófica kantiana, pues, Kant analiza al momento de construir la teoría moral, política y del derecho el contexto de Prusia oriental y en general de Europa. A partir de esto, retoma elementos que le permiten deducir que es imperante y necesario la construcción de universales (leyes), que determinen la libertad de los

hombres en los ámbitos de la moral, el derecho y la política, tomando como modelo la física de Newton en lo que respecta al progreso de las ciencias de la naturaleza.

- Se concluye la fuerte influencia de Rousseau en el pensamiento kantiano. Sobre todo, se observa cómo las tesis planteadas por Rousseau en sus Principios del 166 derecho político, determinan la filosofía kantiana del derecho y en general los contenidos de la fértil producción de obras de la filosofía práctica en general, en las que Kant, adoptando la primacía de la moral y el reconocimiento de los derechos del hombre, termina reconociendo la supremacía de la libertad sobre la naturaleza y la autonomía como fundamento de la ley en el orden social.
- Kant en la filosofía práctica que es la base del derecho, concluye que la determinación de la voluntad por medio de la razón, consiste en el consecutivo de propiciar la “felicidad” que será tarea del deber y no de la inclinación, cobrando un genuino valor moral la conducta. Frente a lo antes indicado, Kant presenta tres tesis: primero, las acciones no pueden ser mandadas por una inclinación. Segundo, las acciones no tienen su valor moral en el propósito que debe ser alcanzado gracias a ella, sino en la máxima que decidió tal acción, así pues, el valor sólo puede residir en el principio de la voluntad, al margen de los fines de las acciones que debe ser determinada por el principio a priori que es formal y por el móvil que es a posteriori (material). Tercero, en consecuencia, de la primera y segunda tesis planteada, el deber se considera como una acción que es necesaria por respeto hacia la ley.
- Existe un concepto moral del derecho, según Kant, desarrollado en la Fundamentación para una metafísica de las costumbres y en la Metafísica de las 167 costumbres. Se evidencia y se determina como necesaria la cohesión del sistema kantiano de la filosofía práctica, en concordancia con el concepto de derecho moral que necesariamente está unida a la formulación del imperativo categórico emanado de la razón, el cual causa

inmediata determinación a priori en la legislación jurídica, para posteriormente conformar la autonomía del derecho en relación con la arquitectónica de los deberes en general.

- En consecuencia, la doctrina del derecho enmarcada en la Metafísica de la moral o de las costumbres, señala una concepción de derecho que no se opone a la moral, por el contrario, se incluye en ésta, pues, la diferencia existente entre autonomía y heteronomía, en donde la primera concierne al ámbito de la moral y la segunda al derecho, división que sólo debe ser tomada en cuenta al analizar el derecho estricto. Así pues, el derecho en general (derecho moral o a priori), a diferencia del derecho estricto, es comprendido y determinado por la autonomía en cuanto todas las leyes y legislaciones sólo pueden ser emanadas de la razón, que no puede obedecer sino aquello que autónomamente ha sido encarnado por su voluntad.
- Es necesario considerar el imperativo categórico entendido como el principio supremo de la moral y del derecho, enmarcado en la ética, encargada de determinar a priori las leyes. Por ende, el imperativo categórico, entendido como la ley que nos obliga a priori incondicionalmente por medio de nuestra propia razón, no se refiere a ninguna determinación del arbitrio, sino a su única libertad. Así pues, el interés del pensamiento moral kantiano radica en el imperativo categórico como fundamento de las leyes de la libertad internas y externas. Por esta razón, la legislación basada en un concepto de la libertad proviene enteramente de ella.
- En lo que corresponde al derecho en cuanto marco jurídico, se señala que el concepto moral del derecho es la posibilidad de emanar un derecho racional, es decir, evitar un derecho arbitrario. Aquí se evidencia una de las dimensiones morales del derecho, pues, el hombre tiende al bien moral por naturaleza racional que es deducida a partir del imperativo categórico.

- La ley universal del derecho expresa un imperativo de la libertad, donde la finalidad de las leyes jurídicas como leyes de exigencia externa, tiene como principio la libertad para cada individuo sin impedir la libertad de los otros arbitrios fundando la legitimidad de cada uno de los actores. Se deduce entonces que este tipo de leyes de la libertad surgen de la razón normativa, pues, sin ellas las sociedades civiles no podrán ser. Por tanto, no se da a la voluntad común de los hombres el concepto de felicidad que se caracteriza por la indeterminación, por esto, se acude al principio de la justicia, representada en el derecho.
- Para Kant, el derecho es el encargado de establecer un orden de las libertades externas con las que, a manera de analogía con la física, se desarrolla una sistematización del hacer u omitir (ecuación de voluntades). Dicho orden es de carácter negativo, es decir, enuncia lo que no debe hacerse (delito). Cabe aclarar que el derecho no tiene como única función la limitación del obrar individual para el establecimiento de un orden, pues, otra finalidad consiste en construir las condiciones necesarias para el goce de la libertad de los participantes en un Estado. Por tanto, para Kant lo que perpetuará el derecho es la única y originaria condición de que el hombre posee en virtud de su cualidad de hombre la libertad, única posibilidad de coexistir con los demás de acuerdo con una ley general basada en la autodeterminación; esto permite que el derecho no se conciba sólo como un orden empírico, sino un orden abstracto y cierto de las relaciones humanas que permite a los individuos y a los Estados abandonar la minoría de edad y la insociabilidad.
- Después del análisis de cada una de las categorías que componen la noción kantiana del derecho, se concluye que el derecho debe ser entendido como: el conjunto de leyes externas, tanto positivas y racionales (naturales), bajo las cuales la libertad externa o

arbitrio de todos los individuos inmersos en un Estado puede ser unificado o conciliado según una ley general o universal de la libertad que es concebida a priori.

Finalmente, la tesis, pese a ser de corte magister, **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

Como investigación internacional, se tiene a la tesis intitulada “Despido Intempestivo en los Contratos de Trabajo y sus Garantías Constitucionales en el Ecuador”, por Tayupanda (2014), sustentada en Loja para optar el título de abogado por la Universidad Nacional de Loja - Ecuador; centrada en el desarrollo del despido intempestivo, la culminación del vínculo laboral a través de este tipo de despido resulta ser lesivo de derechos del trabajador y dentro de la legislación Ecuatoriana, estando frente a estos casos el trabajador se hace acreedor de una indemnización, sin embargo esta resulta ser insuficiente, de este modo, las conclusiones de dicha investigación son las siguientes:

- El Despido Intempestivo se debe entender como la culminación, fenecimiento, de un vínculo laboral, por parte del empleador sin que exista una causa legítima que lo ampare, o caso contrario exista una causa, pero esta resulte ser desproporcional con la sanción impuesta, es decir el despido. Este tipo de despido es el equivalente del despido arbitrario en nuestro país. Por lo que el trabajador ante esta vulneración de sus derechos laborales se convierte en una víctima.
- Para entender el problema que implica el despido intempestivo y sus consecuencias el investigador establece la relación que existe entre los conceptos de Remuneración, Indemnización y Vulnerar, así sobre el primer término precisa que es la obligación económica que tiene el empleador frente a su trabajador. De otro lado establece que la indemnización será el resarcimiento, compensación económica a razón de un daño

causado, por último, recalca que vulnerar es una acción de causar perjuicio o quebrantar. Estableciendo así que el trabajador que es despedido intempestivamente es vulnerado en sus derechos laborales, por lo que ya no podrá percibir una remuneración (causándole un daño) consecuentemente tendrá que ser indemnizado.

- En ese sentido existen principios que protegen la estabilidad laboral y que salvaguardan al trabajador de actos lesivos como el despido intempestivo, estos principios son los siguientes:
 - **Principio de Estabilidad Laboral:** Resulta ser la base del contrato individual de un colaborador y comprende el derecho que tiene el este de conservar su puesto de trabajo hasta que se encuentre legitimado para obtener su jubilación, siempre que este muestre un adecuado comportamiento.
 - **Principio de Irrenunciabilidad:** Referida básicamente a la facultad que tiene el trabajador de no renunciar a su realización personal y económica, en ese sentido implica el no privarse voluntariamente de una o más ventajas.
 - **Principio de Obligatoriedad de Trabajo:** La Constitución Política de Ecuador consagra que el trabajo es un derecho, pero también un deber, lo cual genera una relación estrecha entre el Estado y la Sociedad.
 - **Principio de Libertad de los Trabajadores:** Implica la capacidad que tiene todo ser humano, haciendo referencia a la posibilidad de accionar con libertad en las actividades de prestación de servicios dentro de la sociedad
 - **Principio Vida Digna de los Trabajadores:** La Dignidad de un trabajador, implica el respeto, un trato adecuado dentro de su centro de trabajo, esto significa que el trabajador debe laborar dentro de un ambiente cálido, en el cual prime el respeto de sus derechos.

- **Principio PRO – OPERARIO:** Este principio actúa en beneficio del trabajador, siempre que exista una duda acerca del alcance de la norma afectada, entonces constituye un mecanismo de protección que tiene el trabajador frente a su empleador.
- El artículo 188° del Código de Trabajo – Ecuador, señala que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio, estableciendo que la indemnización se calculara sobre la base de la remuneración que el trabajador percibía al momento de ser despedido, asimismo se tendrá en cuenta el tiempo de servicio para el cálculo del monto indemnizatorio, haciendo de esta forma efectiva la sanción económica impuesta al empleador por haber lesionado los derechos constitucionalmente reconocidos del trabajador

Finalmente, la tesis **desarrolla y precisa** aspectos relevantes sobre el despido intempestivo, concluyendo que se trata de una forma arbitraria de que tiene el empleador de concluir con la relación laboral hechos que vulnera derechos del trabajador como la estabilidad laboral. Consecuentemente a esto, el trabajador tiene derecho a peticionar una indemnización, la misma que tiene carácter reparador por lo que esta tendrá que ser calculada tomando en cuenta factores con la remuneración y el tiempo de servicio del trabajador, aspecto que necesita reforma.

2.1.2. Nacionales

A nivel nacional, se encontró la (tesis) titulada *Gestación de la ética en Kant: de la sittenlehre a la fundamentación de la Sittlichkeit* por Edilon Fulgencio Guillen Fuentes (2002), sustentada en Lima para optar el título de Licenciado en filosofía por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En esta investigación lo más resaltante reside

en demostrar que Kant mantuvo desde un inicio la necesidad de fundamentar racional y formalmente el pensamiento ético, en y por la razón reflexiva, lo que a su vez motivó en Kant el planteamiento de la autoreflexión sobre el problema ético y el análisis crítico del conocimiento moral, y éste resultado se relaciona con nuestro tema de investigación en tanto que se pretende regular el actuar moral de las personas en base a la aplicación de un método, las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Kant se interesa por la moral a partir de las reflexiones sobre la condición del ser humano, motivado por cuestiones metafísicas. Halla que la ética era comprendida en términos de lo que es (como cosas fácticas y descriptivas; la manera de proceder estaba determinada por la idea eterna de la razón divina), y percibe que se operaba un cambio de la cuestión (observada por Hume) en términos de lo que debe ser (de normas y prescripciones) en la ética. Kant reacciona a la influencia de la ética Leibniz-wolffiana y emprende el análisis de los conceptos éticos.
- El proceso de gestación de la ética de Kant, en su etapa pre-crítica, comprende dos momentos: primero, la elaboración del pensamiento ético bajo la perspectiva de la *praktischen Weltweisheit* (entendida como filosofía práctica) que correspondía a la *Sittenlehre*, es el periodo que va de 1755 a 1765-1766 (con la *Nachricht*), en el cual el pensamiento ético kantiano está influido, en cierto modo, por la doctrina Leibniz-wolffiana, en la medida en que se despliega su perspectiva racional; segundo, el periodo que va de 1765 a 1785, que es el proceso del planteamiento sistemático de la *Sittlichkeit*, con la autoposición de una perspectiva propia en la filosofía moral.
- Hemos probado que Kant mantuvo desde sus inicios la necesidad de fundamentar racional y formalmente lo que significó para él la moralidad y el pensamiento ético, en y por la razón reflexiva, con el análisis crítico del conocimiento práctico; sin embargo, también hemos establecido que los orígenes y las fuentes en la elaboración de su ética,

se hallan innegablemente influidas por el pietismo, el catolicismo y la religión judeo-cristiana, y el pensamiento de la religión natural, de una parte, y de otra, un fuerte influjo de la filosofía Leibniz-wolffiana, del escepticismo de Hume, del empirismo y del racionalismo metafísico continental europeo del siglo XVII.

- Los conceptos fundamentales de la ética como libertad, voluntad, pura, razón pura, ley pura, etc., son examinados en su relación con el concepto de “deber”, en cuanto a que la regla moral (ley) que determina a priori una acción necesaria como deber. Las “reflexiones” de aquel periodo de elaboración sistemática de la moralidad, muestran la apropiación de los conceptos de reflexión teórica para su aplicación práctica (en el conocimiento moral).

Finalmente, la tesis citada **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

En el ámbito nacional se ha encontrado la tesis intitulada El Despido Arbitrario y sus Consecuencias Legales del Trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco, por Vilca (2016), sustentada en la ciudad de Huánuco para optar el Título Profesional de Abogado por la Universidad de Huánuco, desarrolla aspectos conceptuales sobre el despido, asimismo argumenta en relación a la finalidad que persigue el derecho de trabajo y analiza la problemática entorno a la vulneración de derechos de los trabajadores , consecuentemente la tesis llegó a las siguientes precisiones:

- Dentro de la relación laboral que es producto del contrato de trabajo, el empleador y el trabajador se hacen acreedores de obligaciones y responsabilidades, al respecto del primero este es la persona jurídica o natural que contratara los servicios del trabajador, y tiene a su cargo el poder de dirección, cuenta también con la facultad de control y el

don sancionador, frente a esto el trabajador tiene mecanismo de protección sobre el poder que se le atribuye a su empleador. No obstante, muchas veces estas facultades acuñadas a los trabajadores se encuentran en desproporción, frente al poder de su patrón, facultándolo para culminar el vínculo, aun este resulte ilegal.

- La finalización del vínculo, concluye con las obligaciones que tenían los miembros de la relación laboral, siempre que, esta circunstancia tenga un motivo razonable, sino resulta ser lesivo y atenta contra el derecho a la estabilidad en el empleo, la misma que puede ser absoluta cuando no se violan los derechos y será relativa cuando la violación de derechos es existente.
- En la legislación nacional, el despido se encuentra clasificado según lo establecido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asimismo el máximo intérprete de la Constitución Política (Tribunal Constitucional), se ha pronunciado y ha establecido una clasificación, expresada en:
 - **Tipos de despido que puedan generar la reposición:** La consecuencia reposición, va ser producto de despido arbitrarios o cuando lesionen de manera evidente los derechos fundamentales generándose así el despido nulo, encausado y fraudulento.
 - **Despido incausado:** Es producto de un despido verbal o escrita, sin que dentro de ella se manifiesta la causa, la misma que debe ser derivada de la conducta del trabajador.
 - **Despido fraudulento:** Se configura frente al hecho en el cual es empleador con un animus de engaño, logra culminar con la relación laboral, existiendo así una ausencia de veracidad sobre los hechos.
- Una manera de vulnerar los derechos se encuentra inmersa en el despido arbitrario, siendo producto de la decisión unilateral del empleador, que va materializar su

arbitrariedad al no existir causa justificada o no se pueda demostrar en un juicio, este tipo de despido vulnera de modo desmedido los derechos y demuestra el grado de indefensión en el cual se encuentra el trabajador, quien una vez se produce este tipo de despido es beneficiario de una indemnización, la cual tiene por finalidad resarcir el daño ocasionado, esta es el equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio existiendo un máximo de doce remuneraciones.

Finalmente, **la tesis ahonda**, en los derechos que son inherentes al trabajador, los que muchas veces suelen ser atropellados por el empleador, quien gracias al poder que tiene despide ilegítimamente a sus colaboradores, dentro de lo regulado el trabajador está logrando obtener una mayor protección frente a estos actos lesivos de derechos.

Otra Investigación, es la tesis intitulada “Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017.”, por Vargas, S. (2017), sustentada en Perú para optar el Título de Licenciadas en Ciencias Jurídicas por la Universidad Cesar Vallejo. En esta investigación lo más resaltante es el estudio sobre el despido arbitrario e injustificado, y su regulación jurídica por parte del ordenamiento jurídico de peruano y su contraposición con los principios constitucionales de la Constitución Peruana en relación con el mecanismo de “Reposición del Trabajador”. Lo antes explicado, se relaciona con nuestra tesis en tanto, lo que se pretende es explicar el despido arbitrario y sus distintas vertientes. Así, las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima 2017 debido a que dicha reposición por despido arbitrario es aplicada en un índice de 10.98 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

- El despido arbitrario nulo, inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario nulo es aplicada en un índice de 16.75 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios nulos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores. Dicha reposición, resulta ser una consecuencia al mal actuar del empleador al violentar los derechos de sus trabajadores irrespetando la dignidad de sus colaboradores, asimismo la reposición implica, es estado de regresión de las cosas a su estado original
- Dentro de la sub clasificación de los despidos arbitrarios, tenemos a los incausados los mismos que inciden directamente en la consecuencia, indemnización por despido arbitrario, de esta forma el ordenamiento limita el poder que se le ha otorgado al empleador, quien dentro de la relación laboral tiene la dirección, el establecer un tipo de reparación resulta fructífero para la protección del trabajador, sin embargo, esta protección amerita una dedicación.
- Los despidos arbitrarios fraudulentos que comprenden un modo más del despido arbitrario, se computará siempre que exista una falsedad, lo que comprende que el empleador utilice el engaño, para lograr que el trabajador renuncie voluntariamente, aprovechando el empleador el poder que ostenta, al respecto el trabajador tendrá derecho a petitionar la reposición a su centro de trabajo, que, de ser aceptada, comprenderá el retorno a sus actividades.

Finalmente, la tesis **analiza y sintetiza el desarrollo del despido arbitrario considerando dentro de este, al despido incausado y fraudulento**, desarrollando aspectos generales en torno a estos tipos de despido, seguidamente establece que un mecanismo de reparación del daño ocasionado, es la reposición, frente a ello, es necesario precisar, que dentro de la normativa peruana el trabajador puede optar por la indemnización o por la reposición,

hecho que es muy cuestionable, toda vez que el trabajador se ve vulnerado en sus derechos y aun así, al empleador se le sigue atribuyendo la dirección de la relación, porque será el trabajador quien tendrá que tomar una decisión.

2.1.3. Locales

En el ámbito regional se ha encontrado la tesis titulada Despido Incausado – Fraudulento y Su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del Periodo 2014 - 2017 , por Casabona (2017), sustentada en la ciudad de Huancayo para optar el título profesional de Abogado por la Universidad Peruana Los Andes, la cual se centra en analizar la cuantificación del daño producido por el despido, y se enfatiza en los criterios a tomarse en cuenta para establecer el monto de la reparación. Así, la presente investigación ha logrado administrar las siguientes conclusiones:

- El Despido arbitrario, dentro de la evolución normativa del país ha ido evolucionando así, en la Constitución Política del 1979, se establecía y protegía la estabilidad laboral, tras la entrada en vigencia de la Constitución de 1993, las cosas cambiaron, ya no se protegía la estabilidad laboral. Durante el desarrollo normativo de este tipo de despido el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado mucho sobre el tema, realizando una serie de clasificaciones relacionadas con el tema, a través de la Sentencia N° 1124-2001-PA/TC, se acuña el término Despido Incausado, presentándose casos en los que el empleador, ya sea de forma escrita o verbal, ponía fin a la relación laboral sin causa que lo motive. Posteriormente el Tribunal Constitucional con otro pronunciamiento recaído en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC, estableció el despido nulo, incausado y fraudulento.

- De otro lado se desarrolla el tema de Daño Moral, entendiendo a este como una institución jurídica que tiene su fundamento en el hecho de reparar el daño. Al respecto, el Código Civil de 1852, fundó al daño sobre la base del principio de la culpa, seguidamente con la dación del Código de 1936, dentro del artículo 1148° se reguló el daño moral extracontractual. Por lo que, tomando esta línea, la investigación se centra en determinar cuáles son los criterios que se emplean para determinar el monto indemnizatorio, al cual accederá un trabajador después de haber sido despedido de manera arbitraria.
- Se enfatiza sobre la indemnización, dentro del artículo 34° de la Ley de Competitividad Laboral, el cual señala que frente a los despidos arbitrarios, por no haber expresado causa o no poderse demostrar en Juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización establecida en el artículo 38° del mismo cuerpo normativo, estableciendo la base de cálculo. En tal sentido, se tendrá que pagar una remuneración y media, por cada año de servicio, teniendo como tope 12 remuneraciones. Este modo de reparar el daño está orientado al resarcimiento patrimonial y extra patrimonial (daño moral) del trabajador, por lo que la remuneración indemnización tarifada es favorable para el trabajador, porque este ya no tendrá que probar el daño.

En **consecuencia**, la tesis **explica la evolución del despido en nuestro país**, además, sintetiza sobre el daño que es causado a un trabajador cuando este es despedido sin ninguna causa que justifique tal actuar, manifiesta que la indemnización es una manera de reparar el daño, pero que muchas veces no existe coherencia entre el daño causado y el monto de la indemnización por que no se analiza el daño en sí, toda vez que ya existe un monto establecido (una remuneración y media por tiempo de servicio).

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Justicia Kantiana

2.2.1.1. Contexto histórico– social (un poco sobre Kant)

De todos los seres vivos que existen en la tierra, el hombre ha sido el único ser vivo que se ha hecho consciente de su existencia, y es precisamente en esa “consciencia” donde se ha dado cuenta que posee la “libertad” para, pensar, actuar, decidir, entre otras cosas más. Todos estos actos humanos son los que, al transcurrir el tiempo, han venido determinando la conformación de una sociedad y su base moral.

Actualmente, la sociedad en la que vivimos ha ido desplazando al ser humano del status que la Constitución y otros cuerpos normativos le han otorgado, esto es, **“el de ser fin supremo de la sociedad y del Estado”**, este hecho ha colisionado con la filosofía kantiana, ya que Kant siempre consideraba que el hombre era un fin en sí mismo, más nunca un medio.

Así pues, este es un tema que desde tiempos remotos ha inquietado a muchos filósofos, de hecho, uno de los que más ha reflexionado sobre la materia ha sido Kant, padre del criticismo filosófico, quien, desde una perspectiva revolucionaria, esto es, desde la “razón”, reformó el estudio y las bases del entendimiento de la metafísica, ontología, axiología, deontología, etc., disciplinas que desde sus particulares enfoques estudian la ética y la moral (Fischer, 1957, pp. 42-43).

No obstante, Kant no siempre fue una promesa para la sociedad, ya que sus habilidades como reluciente astro al mundo del pensamiento, recién se manifiestan

en la universidad, cuando influenciado por Knutzen se dedica al estudio exclusivo de la matemática y filosofía, para posteriormente establecerse como docente universitario, el cual era uno de sus particulares propósitos en esta vida. Pero, eso no es todo en la existencia del filósofo, ya que aparte de los proyectos personales que tenía, este empieza a despertar una tremenda inquietud por los fenómenos que acontecen a la realidad y al hombre que se encuentra inmerso en esta, tal y como ya lo habíamos referido en párrafos precedentes. Su madre desempeñó un papel importante en su vida, ya que fue precisamente ella quien lo impulsó a reflexionar sobre la ética universal (Fischer, 1957, pp. 26 - 30).

Es pues en el estudio de la ética que el filósofo empieza instaurar las bases de su filosofía moral, la que hoy en día se conocida como **“la deontología”** que, en palabras de Ferrater Mora citado por Álvaro Zamora, **dependen de criterios absolutos en las que las consecuencias no son decisivas para calificar a una acción como buena o mala**, es decir, a la deontología kantiana no le importa si el acto humano trae consecuencias negativas o positivas para la sociedad o para sí mismo, lo único que realmente le importa es que los actos humanos se rijan por criterios absolutos, como, por ejemplo, que el actuar humano este lleno de buena voluntad (2005, p. 150).

Es así que la ética de Kant se centra en “someter todo acto de entendimiento a principios sabidos con toda claridad y acompañar todo juicio con la conciencia perfecta de su posibilidad y necesidad” (Fischer, 1957, p. 57). Es decir, que cada acción que vaya a efectuar el hombre debe ser llevado a cabo con “independencia personal”, esto es, con la capacidad de actuar y tomar decisiones por sí mismo, pero

además debe ser consciente de que el acto que vaya a efectuar tiene que ser posible de realizarse, es decir, guardar armonía con los deberes que están compuestos por la BUENA VOLUNTAD.

Ahora bien, es necesario precisar en este extremo que los principios a los que hace alusión Kant en el párrafo anterior, son los “principios axiológicos”, los cuales han sido desarrollados a lo largo de todos sus escritos, estos son, la libertad, del cual se desprenden la justicia y la igualdad como valores que hacen posible el ejercicio de una libertad responsable, pero no por ello más importante que la justicia y la igualdad, puesto que uno siempre dependerá del otro, es decir, entre estos valores siempre existirá una relación intrínseca que permitirá que los actos humanos sean moralmente correctos.

La interdependencia de estos valores (axiología), la concepción la ética, la buena voluntad, el deber, la racionalidad, etc., temas que Kant desarrolla en sus obras (Crítica a la razón práctica, Metafísica de las Costumbres, fundamentación de la metafísica de las costumbres, etc.) y esbozos, son los que posteriormente, nos permitirán comprender qué es la justicia deontológica y qué debe entenderse por ella.

En ese contexto, es decir, en la que la persona es considerada como un medio y no como un fin, resalta Kant, quien, con su justicia deontológica, pretende reivindicar las bases morales de la sociedad, para que frente a un acto injusto (despido arbitrario), no se tenga que optar o por una indemnización o por una reposición, sino ambas, teniendo como máxima universal que “el hombre es un fin en sí mismo, más nunca un medio”.

2.2.1.2. ¿Qué es la justicia deontológica?

La justicia deontológica encuentra sus orígenes en Kant. Sin embargo, no existe un tratado de la justicia en la obra kantiana, muchos estudiosos han tratado de entenderlo, entre los que destaca encontramos al estudioso Pierre Vivanco, quién en su tesis titulada “Fundamentos para una concepción de justicia a partir de la lucha entre escuelas jurídicas”, manifiesta que:

(...) deontológica de la justicia viene a ser el actuar del hombre en base a su autonomía de su voluntad, la cual defiende la dignidad de la persona y los imperativos categóricos que surjan de ella, y en caso de incumplir necesita ser sancionado de manera justa a fin de que comprenda que su actuar no solamente ha dañado a otra persona como él, sino que también se ha dañado así mismo porque está pasando de un mundo de personas con dignidad a un mundo de objetos que son tratados como medios para satisfacer sus necesidades o inclinaciones, y un estado así no debe formarse, sino que debe hacerlo a través de la dignidad de la persona. (2017, p. 26).

De lo dicho por el autor, podemos decir que la justicia deontológica es para Kant, aquella capacidad que tiene el hombre de dictarse sus propias leyes morales, las cuales están destinadas por sobre todas las cosas a “**defender la dignidad humana**” y hacer que está siempre sea respetada por todos los hombre justamente en el ejercicio de esa autonomía de voluntad que posee, ya que para la justicia deontológica, “el hombre es un fin en sí mismo” y su dignidad una cualidad que se encuentra por encima de todas las cosas. Transgredir ello, es decir, considerar al ser humano como un medio para lograr algo implica cosificar al ser humano, en otras

palabras, se le estaría quitando el valor que por el solo hecho de ser persona se le ha otorgado.

2.2.1.3. La ética desde un enfoque kantiano

En el mundo académico, la ética ha sido entendida como el estudio de la moral, la moralidad o la realidad moral. Sin embargo, esta es una filosofía moral-práctica, es decir, no aprender sobre la teoría de vivir bien, sino aprender a vivir bien. En el mundo griego, no se hacía diferencias sobre la ética teórica o sobre la moral práctica, la ética simplemente era concebida como “el arte de aprender a vivir bien” (Espezúa, 2003, pp. 55-56).

El concebir a la ética como un arte, nos permite acercarnos a una concepción kantiana, que en palabras de Miguel Giusti citado por Boris Espezúa la ética es:

(...) una **disciplina filosófica que se ocupa de la dimensión del deber ser**, es decir, que **procura brindar pautas normativas para la acción**. Una definición de este tipo reposa sobre ciertos presupuestos: se sobreentiende, en primer lugar, que el deber ser –del cual trata la ética- se distingue claramente del ser, del cual se ocupan de un modo descriptivo o explicativo las diversas ciencias particulares (1999, p. 75) [La negrita es nuestra].

Este enfoque kantiano resalta mucho el “debe ser”, el cual fue bautizado por Kant como “deontología”, que viene a ser precisamente el estudio del debe ser, que en otras palabras es la ética.

Ahora bien, al tocar el tema de ética, es indispensable hablar sobre la moral que, a diferencia de la ética, la moral guarda un sentido social, es decir, es contextual, ya que todo pueblo tiene su moral. Kant, al respecto, establece que, no es el concepto del bien lo que determina la ley moral y la hace posible, sino al contrario, es la ley moral lo que determina el concepto del bien y lo hace posible. Con esto nuestro filósofo nos ha querido decir que, “el bien es lo que se debe hacer” y, “la ley moral es lo que determina el concepto del bien y la hace posible” (Espezúa, 2003, p. 57).

2.2.1.4. Heterogeneidad de la virtud y la felicidad.

La realización personal, profesional, espiritual, etc., es lo que muchas personas anhelan, pues, creen que, alcanzando la realización en estas esferas de sus vidas, lograrán ser felices o virtuosos. Estos conceptos han sido estudiados por Kant, el cual ha señalado que son conceptos heterogéneos, ni la felicidad es el medio para llegar a la virtud, ni la virtud es el medio para llegar a la felicidad, pero que ambas tienen algo en común, esto es, pertenecer a un **bien supremo**.

En ese sentido, la virtud es el camino hacia el bien supremo. La felicidad no lo es, porque **la felicidad** es el sentimiento de logro y satisfacción que se obtiene a través de la individualidad. **La virtud**, en cambio, es ética. Ello, sin embargo, no quiere decir que la virtud no conduzca a la felicidad, pues, se puede ser feliz en concordancia con la virtud. No obstante, la unión entre felicidad y virtud es a priori, por lo que no se puede encontrar en la experiencia.

Por eso, el bien supremo no se basa en principios empíricos. **El bien supremo tiene necesariamente que ser trascendental**. Es por eso que el bien supremo solo

se puede concebir a través de la libertad de la voluntad del sujeto que pretende ser virtuoso y ético (Kant,1968, pp. 119-130).

En palabras sencillas, la diferencia entre felicidad y virtud, radica en que la felicidad está basada en el individualismo y la satisfacción personal y, la virtud en la búsqueda del bien supremo a través de la ética, es decir, del deber ser. Esto es que para la obtención del bien supremo hay que partir de verdades inmutables, como, por ejemplo, la voluntad, y no de datos empíricos, ejemplo, la observación.

2.2.1.5. El deber

Kant dice, el deber surge cuando el hombre tiene una idea de voluntad buena como voluntad racional, para conocer mejor ello, pasaremos a analizar el concepto de voluntad racional, pero no sin antes de entender qué es la “voluntad buena”, a saber:

- a) **Voluntad buena**, es buena no por sus consecuencias ni resultados, sino **“POR SU QUERER HACER EL BIEN”**.
- b) **Racional**, es racional porque se **“SIGUE UNA LEY UNIVERSAL”**.

Ahora bien, esta ley universal debe ser querida y, al ser querida y por ser querida, la **VOLUNTAD** se convierte en **RACIONAL** y **BUENA**. Así, por ejemplo, si quiero actuar de forma racional, mi voluntad será buena y, si quiero que mi regla o el bien que determina mi voluntad se convierta en la ley universal de todo querer, habré encontrado una regla del querer universal, por tanto, del querer racional. La

ley de un querer universal será un bien universal. La voluntad que quiera este bien universal que es la ley, será buena (c.p. Villacañas, 1999, p. 333).

2.2.1.6. Imperativos kantianos: Hipotético y Categórico

La moral es la que determina la ética individual y es precisamente allí donde nace el concepto de máxima que, en palabras de Kant (2005) es una conducta subjetiva que determina la moral del sujeto. Es decir, la máxima puede ser muy diferente en un sujeto y en otro. Se caracteriza entonces a una máxima como **una ley moral que parte del principio subjetivo**. Estas máximas a las que nos referimos pueden ser buenas o malas, correctas o incorrectas. Serán buenas en su mayoría, justamente porque el bien es subjetivo, pero **serán correctas o incorrectas de acuerdo al imperativo categórico** (pp. 31-32). Así, la única forma para determinar si una conducta es correcta o incorrecta, será aplicando los imperativos categóricos.

La ética tiene como característica intrínseca preservar “la libertad humana”, es por eso que, cuando se hable de una ética universal, esta ética tendrá que ser practicada, pero concebida desde “la razón”. Hoy en día se advierte que la libertad del ser humano ha sido constantemente condicionada en muchas circunstancias, este hecho ha generado que la ética no sea objetiva, sino, una mera respuesta teórica al accionar cotidiano del individuo, basado en interpretaciones y entendimiento del bien. Así, se limita la libertad, no porque una conducta tenga que ser limitada, sino porque el legislador cree (desde su subjetividad) que esta conducta tiene que ser limitada (Kant, 2005, pp. 26-27).

Ante este problema, la filosofía kantiana ha propuesto aplicar los imperativos categóricos, que, a diferencia de los hipotéticos, buscan ser mandamientos autosuficientes para regir el comportamiento humano en todas las facetas de la vida del ser humano. A continuación, la diferencia entre imperativos categóricos e imperativos hipotéticos, pero no sin antes señalar que, el IMPERATIVO es una regla práctica, por medio del cual se hace necesaria una acción en sí contingente, es decir, el imperativo categórico al ser una regla necesaria, representa al sujeto como un ser que tiene que ser obligado a cumplir con el mandato contenido en una regla.

A. Imperativo Categórico

Ahora bien, **el imperativo categórico es el que se piensa una acción como objetivamente necesaria y la hace necesaria, no de un modo mediato a través de la representación de un fin que pueda alcanzarse con la acción, sino a través de la mera representación de esa acción misma, es decir, inmediatamente.** (Kant, 2005, p. 28) [El resaltado es nuestro].

De lo anterior se entiende que, el imperativo categórico es aquella regla universal que contiene carácter ético y que no se encuentra sujeta a ninguna condición ni factor social (religión, ideología, creencias, etc.), al contrario, se encuentra en todas las manifestaciones del comportamiento humano y de forma obligatoria. Así, el imperativo categórico propuesto por Kant es: **“OBRA SEGÚN UNA MÁXIMA QUE PUEDA VALER A LA VEZ COMO LEY UNIVERSAL”** (2005, pp. 31-32).

Para entender esto, vamos a suponer que Julia es una muchacha que no sabe nadar y de pronto va caminando y cae a un río profundo, ese hecho es apreciado por Bertha, una ciudadana que iba caminando por ahí, y quien sin pensarlo corre a socorrerla obteniendo un resultado gratificante, esto es, salvarle la vida. Del ejemplo podemos decir que el “actuar sin pensarlo de Bertha” esta revestida de una buena voluntad, que dentro de la filosofía kantiana sería un actuar moralmente correcto, ya que, al momento de salvarle la vida a Julia, Bertha no tuvo otra motivación más que actuar con **buena voluntad**.

En ese sentido, podemos decir que al imperativo categórico es aquella regla universal que direcciona la conducta humana revestida de una “buena voluntad”, no estando presente en ella ningún tipo de condicionamiento como si lo está en los imperativos hipotéticos que a continuación pasamos a ver.

B. Imperativo hipotético

Como ya lo habíamos dicho, el imperativo hipotético es contrario al hecho que acabamos de relatar, ya que esta estará llena de condicionamientos, es decir, exige que se actúe de tal o cual manera bajo supuestos de obtener algo a favor de algo. Así, por ejemplo, en el mismo caso, supongamos que Bertha es amiga de Julia, y esta sabe que la familia de Julia es muy adinerada y que, si salvaría la vida de su amiga, sus padres no solo le agradecerían, sino también le darían un incentivo económico a su buen actuar, por tanto, procede a salvarle la vida.

Al respecto, vemos que Bertha antes de salvar la vida de su amiga, imaginó todas las consecuencias que podría traer su actuar y motivada por esas

consecuencias es que actuó de esa manera. Entonces, podríamos decir que, las conductas guiadas por el imperativo hipotético están revestidas de intereses, es decir, lo que moverá el actuar del agente será el interés y no la buena voluntad como pretende el imperativo categórico.

Así, independientemente a que en ambos casos el resultado haya sido el mismo, esto es, salvar la vida de Julia, para la filosofía kantiana, el primero será moralmente correcto, ya que, al momento de ejecutar la acción, a Bertha no le importó las consecuencias que derivarían de dicho acto, sino únicamente salvar la vida de Julia. Por el contrario, el segundo será moralmente incorrecto puesto que actuó motivado por un interés en beneficio propio (espera de una consecuencia beneficiosa).

Ahora bien, una vez realizada la diferencia entre imperativos categóricos e hipotéticos, pasaremos a ver el valor que el ser humano tiene para la filosofía kantiana, y porque es que rechaza los imperativos hipotéticos y crea los imperativos categóricos.

2.2.1.7. El hombre como un fin en sí mismo

El hombre es digno porque posee libertad, es decir, es consciente de su realidad, el animal no es digno porque es esclavo de su instinto. La libertad es valor supremo que tiene el hombre para desarrollarse de manera autónoma, es decir sin imposiciones externas, pues su actuar debe partir de su propia moralidad.

Kant sostenía que el Estado no debe adoctrinar a la sociedad a través de sus mecanismos de control social como la legislación externa, las instituciones o el adoctrinamiento, sino, el Estado debe brindar a la sociedad las herramientas necesarias para que las personas puedan desarrollarse en una autonomía racional pura práctica. Para que sea posible la constitución de una autonomía basada en la razón, Kant propone basarse en tres principios fundamentales: libertad, igualdad y justicia. Estos principios no son leyes que dicta el estado ya constituido, sino principios racionales puros del derecho humano externo en general (Massini, 1999, p. 79). Es decir, son valores intrínsecos a la persona - a priori – que no están sujetos a negociación alguna, por tanto, no puede decirse de modo alguno que el Estado es quien los otorga, ya que estos nacen con la persona, he ahí la razón de porque se hablan de la preexistencia de estos valores a la norma.

Pues, la autonomía que se pretende sea ejercida por cada individuo se logra a través de la autodeterminación. Al respecto, Kant sostiene que, si todos los seres se auto determinan de forma compatible, podrá manifestarse finalmente una ética universal de la justicia. Esta deontología de la justicia es llamada por Kant “reino de los fines”. Esto se debe a que, en este concepto, se concebirá la autodeterminación de uno en la medida en que sea compatible con la autodeterminación universal (Villacañas, 1999, pp. 341-342). He ahí una vez más la razón de porque Kant decía que para que se cumpla con la ley universal, esto es: “obra de tal manera que tu máxima sea una ley universal”, primero, el ser humano debe buscar autodeterminarse, ya que en su autoderminación siempre encontrará la buena voluntad.

La autodeterminación es la máxima que hará posible que el individuo ejerza su autonomía, y querrá que sus semejantes ejerzan esa autodeterminación para que puedan ser autónomos, más no la buscará para ellos. En tanto esto suceda, se habrá logrado una ética universal donde predomine el imperativo categórico.

Ahora bien, en párrafos precedentes se señaló que el hombre es el único ser vivo que se hace digno porque posee libertad; en ese entender, toca conocer qué se debe entender por dignidad. Al respecto, Boris Espezúa (2003) señala que, es un valor que **“va más allá del amor propio que se tienen las personas, porque su valor está directamente relacionado con el auto aprecio que todos tenemos de nosotros mismos”** (p. 78) [La negrita es nuestra]. Es decir, es la cualidad que posee el hombre por el solo hecho de serlo. También comprende el respeto que todo ser humano se debe asimismo y a los demás, es por estas razones que las leyes deben ser elaboradas bajo imperativos categóricos.

Para la postura kantiana, la **“DIGNIDAD”** no admite influencia externa, ya que es una cualidad que está dotada de valor puro, en la cual la **PERSONA HUMANA SIEMPRE DEBE SER TRATADA COMO UN FIN EN SÍ MISMO Y NUNCA COMO UN MEDIO** (Massini, 1999, p. 74). Con esto Kant nos ha querido decir que, al buscar el beneficio de una persona o un grupo de personas, no se afecte la dignidad de otra persona u otro grupo de personas. Es por esto que cuando piensa en un actuar racional puro práctico, se basa en valores inmutables, ya que lo contrario implica afectar a un grupo de personas, por tanto, se terminaría **“cosificando”** (el hombre concebido como cosa) (Kant, 2005, p. 30).

Y eso es lo que precisamente se pretende con la presente tesis, “**no cosificar al trabajador**”, pues, este al ser despedido sin motivo alguno (hecho que rebaja su dignidad humana) solo tiene la opción de demandar la reposición al centro de labores o la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, más no ambos. Este hecho ha generado que se le mire al trabajador como un medio para no afectar la economía de su empleador (empresa o entidad estatal), más no como un fin en sí mismo.

Por tanto, podríamos decir que, al preferir los intereses de la empresa o entidad estatal, se desplaza al ser humano de la condición que la norma madre le ha otorgado y se le empieza a cosificar. Para que ello no suceda, debemos tener en cuenta que, la acción estatal o la acción de las relaciones humanas deben tener siempre presente el hecho de que LA PERSONA ES UN FIN, y los mecanismos utilizables deben favorecer a la persona, en este caso, al trabajador, y no tomarla como meramente un medio para favorecer otros fines, incluso cuando estos pretendan beneficiar a otros seres humanos.

2.2.2. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo, la que se adquiere por medio de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo. Esta estabilidad laboral adquirida tiene por finalidad proteger al trabajador del despido arbitrario, para que tenga de esta manera una vida digna.

Existe diversidad de criterios sobre la estabilidad laboral. Toyama lo clasifica en:

Estabilidad de entrada. Es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene protección en la terminación del contrato. En los contratos de trabajo hay estabilidad laboral de entrada una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses, salvo en los casos de los trabajadores de confianza y de dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente). (Toyama, 2015, p. 542)

Este tipo de estabilidad, se encuentra relacionada con la parte de iniciación o celebración del contrato, entonces, se establece que, una vez terminado el periodo de prueba, se ha concluido con establecer la estabilidad laboral del trabajador de entrada.

Estabilidad de salida. Es la protección frente al término de la relación laboral y esta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida: absoluta (que conlleva la reposición) o relativa (que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones devengadas, etc.). esta última manifestación de la estabilidad puede ser propia o impropia. (Toyama, 2015, p. 542)

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010) se clasifica en:

Estabilidad Absoluta. Se refiere a la permanencia del trabajador en su puesto laboral hasta su jubilación o dado el caso la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.

Estabilidad Absoluta Flexible. Es cuando el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador mediante causa justa.

Estabilidad Absoluta Rígida. Esta tipología admite solo las causales de despido que determina la ley, de igual forma recoge la indemnización a elección del trabajador, en caso de no probarse la causal que lo motivó.

Estabilidad Casi Absoluta. Se da cuando el trabajador puede ser despedido únicamente cuando haya incurrido en falta grave u obedezca a un trámite probado de reducción de trabajadores o cierre de la empresa, o negocio por razones técnicas o falencia económica.

Estabilidad Relativa. Esta faculta al empleador a dar por terminado el vínculo contractual abonando solo una indemnización.

2.2.2.1. La estabilidad laboral en la Constitución de 1979

La Constitución Política de 1979, vigente a partir del 28 de julio de 1980, reconoció el derecho fundamental de estabilidad en el trabajo, disposición que se encontraba en el Título I referente a los “Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona”. Es así que, en la Constitución Política del Perú de 1979 en su artículo 48 mencionaba en forma expresa la estabilidad laboral absoluta del trabajador, otorgando nivel constitucional a la estabilidad laboral tanto de entrada como de salida, buscando otorgarle carácter permanente a la relación laboral y protección contra el despido arbitrario, y que a partir de ese momento un trabajador únicamente puede ser despedido si existe causa que lo justifique.

Ahora, hasta entonces las dos únicas normas que hacían referencia a la estabilidad laboral, eran el Decreto Ley N° 18471 y el Decreto Ley N° 22126, que fueron emitidas durante la vigencia de la Constitución de 1933, por lo que es de entenderse que el derecho de estabilidad laboral no tenía un sustento constitucional. Sin embargo, con la promulgación de la Constitución de 1979 ese vacío fue llenado pues en dicho texto constitucional se encuentra el sustento al derecho a la estabilidad en el trabajo.

2.2.2.2. La estabilidad laboral a partir del Decreto Legislativo N° 728 en adelante

A partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, publicado el 12 de noviembre de 1991, se dio el cambio de la estabilidad laboral absoluta-se entiende- hacia una menor protección al trabajador frente al despido, habiéndose respaldado dicha postura con posterioridad con la Constitución de 1993 y las posteriores normas dadas.

La Ley de Fomento del Empleo fue promulgada mientras se encontraba vigente la Constitución de 1979, la cual estableció un régimen de estabilidad laboral dual debido a que aquellos trabajadores que se encontraban laborando en virtud de la Ley N° 24514, Ley que regula la Estabilidad en el Trabajo, continuaron regidos por esa en aquellas materias referentes a las faltas graves. De la lectura de la referida norma se advierte que la eficacia reparadora, es decir la reposición, propia de la estabilidad laboral, fue minimizada debido a que el juez podía sustituir dicha medida por el pago de una indemnización cuando la reposición resulte imposible.

El artículo 65 de la indicada norma introdujo el despido nulo, que reserva esta calificación para despidos que tiene por motivos algunas situaciones prohibitivas, como la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, así como ser candidato a la representación de los trabajadores o como candidato a dicha actividad, queja o participación en procesos contra el empleador ante las autoridades competentes, discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o idioma y embarazo si el despido se produce en los 90 días anteriores o posteriores al parto. La única consecuencia del despido declarado nulo era el reintegro del trabajador sin que el juez estuviera facultado para sustituir el pago de alguna indemnización por la reposición, a diferencia de otros tipos de despido. Del mismo modo, se interpuso una doble acción de nulidad, obligando al trabajador despedido a optar por la acción de reintegro o la acción de indemnización, y solo la acción de nulidad permitía la tutela de reintegro.

Ahora bien, la Constitución Política de 1993, promulgado el 29 de diciembre de 1993, a diferencia de su antecesora, no recoge de manera expresa el derecho a la estabilidad laboral, derivando en su artículo 27, al legislador la función de especificar los supuestos y consecuencias del despido arbitrario, reconociendo únicamente la facultad de exigir una adecuada salvaguarda contra el despido arbitrario, sin establecer cuál es esa “adecuada” salvaguarda.

Con posterioridad, el 28 de julio de 1995 se promulgó la Ley N° 26513, que eliminó el sistema de estabilidad laboral dual introducido por la Ley de Fomento del Empleo, ampliando su alcance a todos los trabajadores contratados. Luego de varios cambios legislativos realizados para reemplazar el régimen de estabilidad laboral,

fue aprobado el TUO del Decreto Legislativo N° 728 mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997, en cuyo artículo 29 se regula la reposición como medida reparadora, únicamente para aquellos casos en los que el Poder Judicial haya declarado nulo el despido por la violación de ciertos derechos fundamentales; mientras que, para los casos de despido arbitrario se reguló la tutela resarcitoria, significando ello que sólo procedía el pago de una compensación económica en caso de acreditarse la concurrencia de ese tipo de despido.

Hasta lo aquí reseñado, se puede afirmar que posterior a la derogación de la Constitución de 1979 se implantó un cambio que significaba una menor protección al trabajador, dado que la posterior Constitución no hace referencia específica a la estabilidad laboral como un derecho fundamental. Es así que, en la Constitución Política del Perú de 1979 en su artículo 48 mencionaba en forma expresa la estabilidad laboral absoluta del trabajador; no obstante, con la Constitución Política de 1993, ya no se hace mención de tal estabilidad absoluta, limitándose a mencionar en su artículo 27 a una adecuada protección frente al despido arbitrario.

Ahora, si bien la Constitución de 1993 reconoce la estabilidad laboral relativa, trasladando a la ley la determinación de la adecuada protección contra el despido, no menos cierto es que, a la actualidad, en atención a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional-que será desarrollado más adelante-se ha ampliado el nivel de protección brindada inicialmente mediante la legislación. Así pues, un trabajador que fue víctima de un despido injustificado (distinto al despido nulo) puede solicitar válidamente su reposición a su puesto de trabajo. Ello quiere

decir que, a la luz de dichas sentencias, el trabajador goza de mayor protección en relación a lo establecido por la constitución actual.

2.2.3. El despido laboral

2.2.3.1. Definición

En sentido general, poder señalar que el despido, es aquel acto por medio del cual el empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador, que en la mayoría de casos implícitamente se constituye en un acto arbitrario, que contraviene la normatividad vigente y ocasiona grave perjuicio al trabajador.

En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto que el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo.

El autor Alonso, precisa que en sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada (1981, p. 559). En relación a esta perspectiva, el autor Blancas hace hincapié en el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, así sosteniendo "(...) calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora" (2002, p. 48).

Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es una institución causal en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una causa justa que habilite el ejercicio de la misma (2002, p. 50). Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa.

Asimismo, según lo menciona Zamora el despido es: Aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por la voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. (2014, p. 30)

Paredes en palabras de Blancas, al referirse al despido señala: “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a la cual fuera esta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productiva”. (2014, p. 99).

En este orden de ideas, conforme señala Montoya (1990, p. 49), el despido presenta las siguientes características:

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b) Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

- c) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

En tal sentido, podemos decir que dentro del Derecho del Trabajo, el despido constituye una de las instituciones más importantes, en tanto que es por esta figura jurídica que se pone fin a una relación laboral, siendo que el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador no tiene sustento legal o de existir éste, el procedimiento para dicho fin ha sido ilegal, nos encontramos ante un despido arbitrario.

Ahora bien, dentro del marco legal, el despido se encuentra regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual en su artículo 16 señala:

“Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;

f) La jubilación;

g) el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley.

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.”

El mismo cuerpo normativo, establece en su artículo 22 que, para despedir a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado a tiempo completo, el despido debe fundamentarse en una causa válida debidamente comprobada. Asimismo, el mencionado artículo establece expresamente que los trabajadores están facultados a impugnar su despido judicialmente, quedando obligado el empleador a demostrar dentro de un proceso judicial la causa invocada para dar término al contrato de trabajo.

2.2.3.2. Clasificación

Dentro del ordenamiento jurídico nacional, el despido es un tema que ha ido evolucionado con el pasar de los años, así pues, se tiene que inicialmente la LPCL reguló el denominado despido arbitrario, despido nulo y el despido indirecto. No obstante, años después, el Tribunal Constitucional mediante jurisprudencia desarrolla otros tipos de despido, los cuales serán explicados con mayor detalle a continuación.

A. Despido Justificado

El despido justificado, es aquel que se encuentra fundado en una razón que es imputable al trabajador, relacionado con su capacidad o conducta del trabajador, así el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral el Decreto Legislativo N° 728, establece dentro de los artículos 23° y 24° las razones:

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- 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.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

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

En consecuencia, a través del despido justificado el empleador termina de forma legal y legítima la relación laboral, con lo que se culminaría la relación laboral y por ende las obligaciones.

Este despido, por ser fundado en causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador y tramitado según el procedimiento del artículo 31 de la LPCL, no da lugar a indemnización alguna, tal como lo establece el artículo 34 del mismo cuerpo legal. Asimismo, la sentencia que declara legal el despido, implica la convalidación de la extinción del vínculo laboral, siendo ello así, el trabajador puede cobrar todos los adeudos laborales generados durante la existencia del vínculo laboral.

B. Despido Indirecto

En el mismo sentido en que un trabajador puede cometer faltas y ser sancionado, puede suceder ello en sentido contrario, esto es cuando el empleador actúa transgrediendo lo establecido en el contrato de trabajo, siendo éstos actos u omisiones que generan como resultado la renuncia del trabajador; por tal motivo se le denomina despido indirecto, en tanto no existe una declaración expresa y directa del empleador que indique la extinción del vínculo laboral, sino que son sus actos irregulares los que inducen al trabajador a renunciar.

Es frente a tales circunstancias que el legislador ha establecido mecanismos de protección. Así pues, el artículo 30 de la LPCL regula el despido indirecto bajo la denominación de actos de hostilidad que se equiparan con el despido, los cuales son:

- a) Demora injustificada en el abono de la remuneración del trabajador.
- b) Reducción injustificada de la categoría del trabajador y disminución de su remuneración.

- c) Incumplimiento de requisitos objetivos para afectar el ascenso del trabajador.
- d) Cambio del lugar habitual de labores con el fin de afectar al empleado.
- e) Incumplimiento de disposiciones de limpieza y seguridad de tal manera que afecten o pongan en peligro la integridad del trabajador.
- f) Actos violentos, físicos o verbales en contra del empleado o sus parientes.
- g) Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra clase.
- h) Acciones inmorales o que vulneren al empleado en su dignidad.
- i) Oposición sin motivo a efectuar los ajustes necesarios para que un trabajador con discapacidad pueda desempeñarse.

Ahora bien, para que un trabajador pueda accionar judicialmente frente a los actos hostiles cometidos en su agravio, previamente debe proceder a emplazar a su empleador imputándole el acto de hostilidad, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales con la finalidad de que el empleador efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. En caso de que el empleador no responda al emplazamiento previo realizado, el trabajador puede incoar judicialmente el cese de actos de hostilidad; y, en el supuesto de que el trabajador opte por la renuncia, puede impugnar judicialmente el despido indirecto, empero en este caso, al no existir tutela restitutoria, se demandará el pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de la LPCL, ello independientemente de la multa imponible al empleador y de los beneficios laborales que le correspondan al trabajador.

C. Despido Nulo

Se entiende que un despido es nulo en tanto que el empleador exterioriza su voluntad de finiquitar el vínculo laboral con el trabajador bajo fundamentos que vulneran o afectan los derechos fundamentales de éste.

El artículo 29 de la LPCL, establece de manera taxativa aquellas situaciones consideradas como despido nulo, aquellas que tengan por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25 LPCL;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir

Además de tal regulación, de acuerdo al artículo 6 de la Ley N° 26626, es nulo el despido fundado en la discriminación por ser portador del VIH/SIDA. En la misma línea, la Ley N° 29973, establece que es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad, considerando como aquella a la negativa de ejecutar los ajustes razonables para el desempeño de las labores encomendadas.

Finalmente, sumado a lo anterior, la Ley N° 28553 dispone que la diabetes o sus secuelas no constituyen causas de impedimento para ingresar o causas para extinguir en contrato de trabajo.

Como se ha indicado previamente, el despido nulo tiene su origen en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, de ahí que la legislación brinda una mayor protección en tales circunstancias, pues se entiende que existe afectación de derechos primarios constitucionales. En tal sentido, la legislación ha previsto en este caso una tutela restitutoria, ya que restituye al trabajador a su puesto de trabajo, lo que sin embargo queda a discrecionalidad del trabajador; pues acorde a lo señalado por el artículo 40° de la LPCL, se puede optar por la reposición o el cobro de una indemnización por despido arbitrario. Además de ello, el mismo dispositivo normativo establece que de lograr la reposición, el trabajador tiene el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, el empleador está conminado a pagar los conceptos de compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Respecto al pago de remuneraciones devengadas, cabe señalar que, años atrás los trabajadores que incoaban un despido incausado y despido fraudulento, pretendían a su vez el reintegro de remuneraciones dejadas de percibir; no obstante mediante diversos pronunciamientos la Corte Suprema deja sentado su posición en contra, dentro de los que podemos mencionar a la Casación N° 16607-2016-DEL SANTA, del diecisiete de octubre del dos mil diecisiete; en el cual

afirma que no corresponde el pago de las remuneraciones devengadas, toda vez que este derecho se encuentra previsto para los casos de nulidad de despido, de acuerdo a lo previsto en los artículos 29° y 40° de la LPCL, no resultando aplicable por analogía el pago de tal beneficio en casos distintos al despido nulo.

En la misma línea, los Jueces Supremos en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo en octubre del 2016, acuerdan que “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, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. (...)”

Concluyendo de tal manera, que la tutela restitutoria correspondiente al pago de remuneraciones devengadas, únicamente procede en los casos de despido nulo.

D. Despido Arbitrario

Antes bien, cabe indicar que, de acuerdo a la definición dada por el Diccionario de la Lengua Española, arbitrario se refiere a sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o la razón. Siendo ello así, es posible definir al despido arbitrario en sentido amplio como aquel que se ejecuta sin expresión de causa, esto es, bajo voluntad unilateral del empleador que no deriva de alguna causal establecida legalmente para el despido justo, por lo que deviene en

arbitrario; por tal motivo es que también suele ser denominado “despido injusto”, “despido injustificado”, “despido arbitrario”, “despido unilateral”, “despido indebido”, “despido sin causa justa” u otros. Es bajo este sentido amplio que se encuentra contemplado en nuestra Carta Magna, pues el artículo 27 estipula que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; nótese que no hace distingo o menciona a alguna tipología de despido, como si lo hace la respectiva legislación y del mismo modo la jurisprudencia. Cabe mencionar que es bajo tal premisa que en la presente investigación se ha consignado el título “La regulación del despido arbitrario desde un punto de vista deontológico kantiano en el Estado Peruano”; lo que sin embargo no implica que la investigación únicamente desarrolle el despido arbitrario propiamente dicho, bajo lo regulado por la LPCL; sino por el contrario, todos los demás tipos establecidos en la ley y la jurisprudencia.

Por su parte, la LPCL estipula en su artículo 34 segundo párrafo que “el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio”, de la cual se puede extraer que el despido arbitrario se genera en el momento en que el empleador pone fin a la relación laboral con el trabajador sin señalar causa alguna; o de haberse señalado, ésta no pueda ser demostrada durante el proceso judicial incoado por el trabajador perjudicado que cuestiona el despido acaecido.

De la definición acotada, se desprende que el despido arbitrario tiene dos subtipos de despido (Neves, 2015):

D. 1. Despido incausado

Este tipo de despido es desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Exp. N° 976-2001-AA/TC (caso FETRATEL), en el cual se refiere que constituye un despido que se notifica al empleado, de forma oral o escrita, sin indicarle el motivo. En tal sentido, el despido incausado se genera cuando en la notificación efectuada por escrito se omite indicar la motivación del despido o si el despido es efectuado de manera oral.

Del mismo modo, el máximo intérprete de la Constitución en el pronunciamiento final del Expediente N° 1397-2001-AA-TC, también define al despido incausado como el que se genera por invocar para el despido la finalización de un contrato a plazo determinado siendo este simulado, en atención a que las actividades desarrolladas por los trabajadores despedidos tenían carácter ordinario y permanente, con lo cual la relación de trabajo tiene una duración indeterminada (Blancas, 2003).

D. 2. Despido injustificado

El despido injustificado, es aquel en el que para el despido se invoca una causal legalmente establecida, pero ésta no llega a ser acreditada en el proceso judicial incoado por el trabajador afectado. Sobre el particular el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC señala que un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad del empleador de extinguir el vínculo laboral se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; cumpliendo o incumpliendo las formalidades

del proceso para su ejecución; y en el caso de haberse invocado una causal, con probanza o no probanza de la misma en el marco de un proceso judicial.

Punto aparte, respecto a la tutela frente al despido arbitrario, la LCPL establece en su artículo 34 como única reparación el pago de una indemnización en base a los años trabajados, la cual es denominada en muchos casos como indemnización tarifada o tasada. Esta indemnización, en el supuesto de trabajadores con vínculo laboral de duración indeterminada, de acuerdo a lo establecido por el mismo cuerpo normativo, es equivalente a 1.5 de la remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones. Por otro lado, para el caso de los trabajadores con contrato a plazo determinado, ante un despido arbitrario corresponde una indemnización equivalente al 1.5 de la remuneración mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el tope de doce (12) remuneraciones, conforme lo establece el artículo 76 de la ley ya mencionada.

Ello no obstante, sobre ese tema el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001- AA/TC (Caso FETRATEL), ha propuesto que no debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones:

- a) El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho

a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por una causa justa) (Expediente N° 1124 – 2001- AA/TC, p. 20)

- b)** La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la Constitución (irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución) (Expediente N° 1124 – 2001- AA/TC, p. 20)
- c)** La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional (Expediente N° 1124 – 2001- AA/TC, p. 20)

En tal sentido, se advierte que, el Tribunal Constitucional como supremo intérprete de la Constitución, en ejercicio de su función de control constitucional, interviene realizando un análisis de constitucionalidad del segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL, al advertir que éste artículo colisionaba directamente con el derecho al trabajo, aplicando control difuso, lo declaró inaplicable en salvaguarda del derecho constitucional al trabajo. Por lo que, a raíz de dicha sentencia se abre puerta a la posibilidad de una tutela restitutoria (reposición) en caso de despido arbitrario. Posteriormente con fecha 13 de marzo de 2003, el Tribunal Constitucional emite su sentencia en el Exp. N° 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco), ratifica que la reposición del trabajador procede, entre otros supuestos, en caso de despido incausado.

Ello no obstante, es de advertirse que en la aclaratoria de la sentencia del Exp. N° 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional establece que solo el despido incausado es inconstitucional, procediendo únicamente en tal caso la reposición como medida reparadora; entendiéndose por tanto que el despido injustificado se sujeta a una tutela resarcitoria conforme lo establece la legislación.

E. Despido fraudulento

Este tipo de despido, constituye una creación del Tribunal Constitucional, pues es mediante la sentencia recaída en el Exp. N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002, que se desarrolla esta modalidad, estableciendo así que el despido es fraudulento 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.

De lo antes señalado, se verifica que los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento, son los siguientes:

- a) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- b) atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,

- c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad,
 - o
- d) mediante la fabricación de pruebas.

Si bien en este despido realmente no existe un motivo válido, para que este se configure además de acreditar la injusticia del despido, a diferencia del despido arbitrario, debe acreditarse también la existencia del ánimo perverso del accionar del patrón, demostrando la inexistencia o falsedad de la imputación efectuada con el ánimo desleal de terminar la relación laboral con el trabajador (Montoya, 2017).

Respecto a esta tipología de despido, la sentencia N° 976-2001-AA/TC, acota:

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 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 aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° 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 (...). (f.j. N° 6).

Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22°, 103° e inciso 3) del artículo 139° de la Constitución.

La reparación que concibe el Tribunal Constitucional para el despido fraudulento, es la reposición, pues conforme lo desarrolla en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, el despido fraudulento es inconstitucional debido a que vulnera el derecho al trabajo, en tanto que, a falta de una causa justa de despido, o algún hecho cuya gravedad pueda ser analizado por el Juez, o por tratarse de hechos que no son causa justa; el despido basado en tales hechos, es equivalente al despido sin invocación de causa; por lo que el actuar del empleador deviene en un agravio al derecho fundamental del trabajo. No obstante, la reparación restitutoria queda a discrecionalidad del trabajador afectado, pues también tiene la posibilidad de optar por la tutela resarcitoria.

2.2.4. Las remuneraciones devengadas

Campos García (2019) señala que las remuneraciones devengadas, que se han de otorgar en caso de ser despedido sin causa justa, son las remuneraciones que se le adeuda al trabajador a razón de haber dejado de percibir su sueldo, a causa de habersele imposibilitado a cumplir sus funciones en su centro de trabajo; y dado que esta imposibilidad es originada por el empleador corresponde a este último asumir el pago de las remuneraciones caídas, sin que haya habido una prestación efectiva de servicios.

Por su parte, Neves Mujica (2012) menciona que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo o contraprestativo, pero ello no es restrictivo, ya que considera que el pago corresponde al trabajador debido a que el empleador puso a disposición su actividad.

Sobre el particular se concuerda que si bien las remuneraciones se otorgan al trabajador a cambio de los servicios prestados, ello no es absoluto, además que la idea de la remuneración como “contraprestación” ya ha sido superada, puesto que tenemos distintos supuestos en los cuales es deber del empleador de pagar remuneraciones a sus trabajadores, pese a que no haya existido la obligación de estos últimos de prestar un trabajo efectivo, esta misma tesis han recogido o adoptado diversos sistemas jurídicos; más aún si tomamos en cuenta que el pago de remuneraciones caídas debería otorgarse utilizando el mismo razonamiento que plantea la tesis de mora del acreedor, recogido por el ordenamiento peruano en el artículo 1340° del Código Civil (Campos, 2019, pp. 214-215).

En nuestro ordenamiento jurídico vigente, se otorga estas remuneraciones devengadas solo si se ha configurado un despido nulo, encontrándose ello plasmado en el artículo 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Deontología jurídica kantiana:**

Constituye la capacidad que tiene el hombre de dictarse sus propias leyes morales, las cuales están destinadas por sobre todas las cosas a “defender la dignidad humana” y hacer que está siempre sea respetada por todos los hombres justamente en el ejercicio de esa autonomía de voluntad que posee, ya que, para la justicia deontológica, “el hombre es un fin en sí mismo” y su dignidad una cualidad que se encuentra por encima de todas las cosas.

- **Imperativo categórico:**

Es aquella regla universal que contiene carácter ético y que no se encuentra sujeta a ninguna condición ni factor social (religión, ideología, creencias, etc.), al contrario, se encuentra en todas las manifestaciones del comportamiento humano y de forma obligatoria.

- **Imperativo hipotético:**

Por el imperativo categórico una persona va actuar de tal cual manera bajo supuestos de obtener algo a favor de algo. Es contrario al imperativo categórico,

- **Despido arbitrario:**

De acuerdo a la definición dada por el Diccionario de la Lengua Española, arbitrario se refiere a sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o la razón. Siendo ello así, es posible definir al despido arbitrario en sentido amplio como aquel que se ejecuta

sin expresión de causa, esto es, bajo voluntad unilateral del empleador que no deriva de alguna causal establecida legalmente para el despido justo, por lo que deviene en arbitrario; por tal motivo es que también suele ser denominado “despido injusto”, “despido injustificado”, “despido arbitrario”, “despido unilateral”, “despido indebido”, “despido sin causa justa” u otros.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La deontología jurídica kantiana **influye positivamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El Imperativo Categórico **influye positivamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.
- El imperativo hipotético **influye negativamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.

3.3. VARIABLES

3.3.1. Variable independiente

Deontología jurídica kantiana

3.3.2. Variable dependiente

Despido arbitrario

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES
Despido arbitrario (Variable 1)	Fundamento	----- -----	La tesis al mantener una NATURALEZA DOGMÁTICA JURÍDICA, es decir, de analizar las propiedades de instituciones jurídicas a través de la interpretación jurídica, NO se aplicará instrumentos de recolección de datos EMPIRICOS
	Clasificación	Despido nulo	
		Despido incausado	
		Despido injustificado	
		Despido fraudulento	
		Despido indirecto	
	Derechos del Trabajador frente al despido	Indemnización tasada	
		Reposición	
		Pago de remuneraciones devengadas	
Deontología jurídica kantiana (Variable 2)	Imperativo categórico	----- -----	
	Imperativo hipotético	----- -----	

La variable 1: “Despido arbitrario” se ha correlacionado con las dimensiones de la variable 2: “Deontología jurídica” a fin de hacer surgir las preguntas específicas de la siguiente manera:

- **Primera pregunta específica:** Variable 1 (Despido arbitrario) + Dimensión 1 (Imperativo categórico) de la variable 2 (Deontología jurídica).
- **Segunda pregunta específica:** Variable 1 (Despido Arbitrario) + Dimensión 1 (Imperativo hipotético) de la variable 2 (Deontología jurídica).

Y cada pregunta específica se encuentra debidamente formulada en la sección 1.3. de la presente tesis o en todo caso en la matriz de consistencia.

Finalmente, la pregunta general no viene a ser otra cosa que la relación entre la variable 1 (Despido arbitrario) y la variable 2 (Deontología jurídica), por ello es que la pregunta general de la presente tesis es:

- ¿De qué manera influye la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Métodos generales

En la presente investigación se ha empleado el método de la hermenéutica, también denominado método de interpretación, así, la hermenéutica, además de ser considerada un método de investigación, es un método de búsqueda de la verdad; por ello, los profesores Gómez Adanero y Gómez García (2006) señalan respecto a la hermenéutica que: (...) no rechaza el método, ni el conocimiento científico, sino sólo la pretensión de reducir la verdad a un proceso de conocimiento, y en concreto, al basado en el método científico-tecnológico (...)” (p. 203). A partir de ello podemos entender que, al momento de realizar una investigación a través de la hermenéutica es preferible olvidar los procesos clásicos de una investigación empírica (positivista), en ese sentido, el sujeto cognoscente de cada proceso investigativo será el encargado de realizar la labor interpretativa, dando cabida a el ingreso de aspectos subjetivos tales como: experiencias personales, posturas académicas e ideológicas y demás; las mismas que dan un giro a la investigación.

En ese sentido, se afirmó que la hermenéutica busca la verdad pues ésta “(...) no parte del presupuesto básico de las teorías puramente epistemológicas, que arrancan una supuesta situación ideal de conocimiento (la razón de los positivistas) o de comunicación (la razón práctica de los procedimentalistas) (...)” (Gómez & Gómez, 2006, p. 201); en consecuencia,

realiza lo contrario que los investigadores de enfoque positivista, pues ellos requieren de datos objetivos y evidentes, con una separación entre el sujeto y el objeto de estudio, pues es incuestionable que el sujeto estudie al objeto.

Por consiguiente, habiendo llegado a comprender el método, el siguiente paso es comprender el motivo por el cuál dicho método calza en nuestro proyecto, para ello se utilizará la hermenéutica con la finalidad que los investigadores interpreten textos como: doctrina, ley, códigos, jurisprudencia sobre el despido arbitrario y la deontología; además, en base a la experiencia y vivencias personales, académicas, emocionales y filosóficas, se consignará un comentario o interpretación enmarcado en determinado contexto con el objeto de hallar la verdad sobre un tema de investigación.

4.1.2. Métodos específicos

Siendo el presente trabajo de investigación de la carrera de derecho, como método específico de investigación, se empleó, irremediablemente, la hermenéutica jurídica, y por consiguiente la exégesis jurídica; consistiendo este método en la búsqueda de la voluntad del legislador en cada una de las disposiciones normativas bajo análisis, pues estas no siempre son claras, siendo en muchas ocasiones oscuras o ambiguas. (Miró-Quesada, 2003, 157).

Sin embargo, no siempre es suficiente el empleo del método exegético, por ello se usa también el método sistemático-lógico, el mismo que consiste en encontrar de manera sistemáticas los conceptos jurídicos, contenidos en el ordenamiento jurídico vigente, que

permitan esclarecer la ambigüedad u oscuridad del dispositivo normativo bajo análisis. (Miró-Quesada, 2003, 157).

Del mismo modo, se ha empleado el método histórico, que se centra en el análisis de la interpretación jurídica respecto de las disposiciones jurídicas anteriores, permitiendo comprender que quiso decir el legislador y sobre todo, porqué fue escrita dicha norma. (Carruitero, 2002, 66).

Los métodos específicos referidos, interpretación exegética, sistemática e histórica, han sido utilizados al analizar los dispositivos normativos y artículos que regulan el despido arbitrario en nuestro país, tales como el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el artículo 31° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, etc.; así como la jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional, y del mismo modo la normativa legal y constitucional anterior que regulaba la figura del despido.

4.2. TIPO INVESTIGACIÓN

La presente investigación por su naturaleza, tuvo un tipo de investigación básica o fundamental (Carrasco, 2013, p. 49, toda vez que se va a encargar principalmente de aumentar dentro de la doctrina o teoría jurídica existente conocimientos de la institución jurídica del despido, y en específico, la figura del despido arbitrario; además, se incrementarán pensamientos, sobre todo críticos, de un tópico iusfilosófico como es la deontología jurídica.

Por lo tanto, es considerada básica pues al ahondar en los artículos referidos al despido y despido arbitrario, así como la interpretación de la jurisprudencia de los mismos, se aporta

conocimiento tanto a la comunidad jurídica como a la sociedad en general pues cualquier interesado podrá tener como referencia el aporte brindado con la presente investigación.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Ahora bien, podemos afirmar que el nivel de investigación del presente trabajo es correlacional (Hernández; Fernández & Batpista, 2010, p. 82), porque en el desarrollo de la tesis se puntualizó la manera en la que se relacionan los elementos fundamentales de la figura jurídica del despido arbitrario con el tópico iusfilosófico de la deontología jurídica, con el objetivo de ver la probable incidencia de una respecto de la otra.

Entonces, señalamos que es correlacional porque cada una de las características intrínsecas las variables se van a relaciona a fin de examinar su compatibilidad e influencia, así, dependiendo de los resultados obtenidos de si éstas guardan consistencia a futuro o no, se afirmará que la incidencia respecto una de la otra es negativa, pero si por el contrario se encuentra una interrelación se afirmará que esta es positiva.

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Por la naturaleza de la investigación, es de corte observacional o no experimental, pues no se han manipulado las variables de investigación, únicamente se han extraído las características más relevantes del fenómeno con la finalidad de relacionarlas. (Sánchez, 2016, p. 109).

Es preciso aclarar que, al señalar que no se van a manipular las variables, nos referimos a la no experimentación de las características de ellas, una frente a la otra, o a través de algún

instrumento; por el contrario, a través de las características ya establecidas de cada variable se examinó las potencialidades y predictibilidad en un futuro.

Por otro lado, la investigación también es de corte transaccional, en el sentido que el análisis de cada una de las variables ha sido a través de la recolección de datos realizada en un solo momento (Sánchez, 2016, p. 109); en otras palabras, por medio de los instrumentos de recolección se obtuvo la información más importante de las teorías, doctrina, y jurisprudencia necesarias y relevantes para la investigación.

Por todo lo mencionado, de acuerdo a Sánchez y Reyes (1998, p. 79) el diseño esquemático que se adecua más es el de una investigación correlacional, el cual se estructura de la siguiente manera:

$$\begin{array}{cc} M_1 & O_x \\ r & r \\ M_2 & O_y \end{array}$$

En el que se entiende que M representa a la muestra en la que se aplicarán los instrumentos para recolectar datos, por lo tanto M son todos los libros que hablan sobre el despido arbitrario (M_1) y deontología (M_2), mientras que los O consistirán en aquella información relevante que se va a analizar, pues ello conlleva a que los O_x sean las fichas textuales y de resumen que otorgan un conglomerado de información hasta un punto de saturación del despido arbitrario para que

finalmente se correlacione con las características saturadas de la deontología jurídica contenida en el O_y.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Por la naturaleza de una investigación dogmática, tal como se ha especificado en la delimitación temporal y espacial, no hay una población y muestra debidamente objetiva, por tal motivo, es que se omitirá este aspecto en la presente investigación.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Como técnica de investigación se ha empleado el análisis documental, que consiste en la realización de un análisis de textos doctrinarios y jurisprudencia con el fin de extraer la información que sea relevante para la presente investigación, dado que además de las normas, es la jurisprudencia que ha contribuido con regular lo concerniente al tipo de despidos en nuestro ordenamiento jurídico. Así, podemos afirmar que el análisis documental es considerado una operación fundamentada en el conocimiento cognoscitivo, el mismo que permitirá elaborar un documento primario mediante otras fuentes, sean estas primarias o secundarias; estas últimas actuarán como intermediarios o instrumentos de búsqueda entre el documento inicial y el usuario o sujeto que quiera obtener la información con el fin de comprobar cierta hipótesis. (Velázquez & Rey, 2010, p. 183)

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como ya se había adelantado, como instrumentos se ha empleado en nuestra investigación a las fichas textuales, de resumen y las fichas bibliográficas, pues ellas nos han permitido recrear un marco teórico de acuerdo a lo necesitado en el decurso de la investigación, y al enfoque e interpretación que se dé a la realidad y a los textos.

4.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La información fue recolectada, como era de esperar, a través de fichas documentales: textuales, de resumen y bibliográficas; sin embargo, también va a ser necesario realizar un análisis formalizado o de contenido, con el objetivo que se pueda reducir la subjetividad que contengan en la interpretación de cada uno de ellos, así vamos a analizar las propiedades exclusivas y más importantes de cada una de las variables buscando sistematizarlas y establecer un marco teórico sostenible, coherente, y consistente. (Velázquez & Rey, 2010, p. 184) Por ese motivo, emplearemos el siguiente esquema:

FICHA TEXTUAL o RESUMEN: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

CONTENIDO:

“.....

”

4.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Al tratarse de información documental, necesariamente estas van a contener premisas y conclusiones, de las cuales deben observarse una serie de propiedades, por ello, el procedimiento a emplear será la argumentación jurídica. Aranzamendi (2010, p. 112), respecto a las propiedades señala que estas deben ser: (a) coherentemente lógicas, teniendo como base premisas de antecedentes y conclusiones; (b) razonables, pues a través de motivaciones suficientemente justificables se va a arribar a conclusiones materiales y formales; (c) idóneas, pues las premisas deben de tener y mantener cierta posición; y (d) claras, para que no lleven a una interpretación ambigua o esta se preste a diversas interpretaciones, sino por el contrario se plantee una conclusión con información entendible.

Por lo tanto, teniendo en consideración que todos los datos y el procesamiento de los mismos parten de diversos textos, podemos afirmar que la argumentación empleada para la presente tesis será entendida como: “(...) secuencia de razonamientos, incluyendo explicaciones (...) [con] una función persuasiva dirigida a un determinado oponente o antagonista intelectual (...)” (Maletta, 2011, pp. 203-204); siendo la estructura a emplear: (1) premisa mayor, (2) premisa menor y (3) conclusión, pues a través de conexiones lógicas y principios lógicos se conseguirá argumentar para contrastar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO

Los resultados en relación a la hipótesis uno: “El imperativo categórico influiría positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; fueron los siguientes:

PRIMERO: El derecho al trabajo, entendido como la base del bienestar social y de la realización de la persona, es un derecho de rango constitucional por medio del cual el trabajador brinda sus servicios personales al empleador a cambio de una remuneración. Esta situación, denominada relación laboral, caracterizada por una asimetría de poder entre empleador y trabajador, es susceptible de concluir de distintas formas.

El despido, comprendido como la extinción del contrato de trabajo producida a consecuencia de la voluntad unilateral del empleador, es una de esas formas de conclusión de la relación laboral. No obstante, a pesar de ser una prerrogativa del empleador, esta decisión debe estar justificada; es decir, debe brindar los motivos por los cuales decide culminar con la relación laboral.

Se entiende que un despido debe estar amparado por una causa justa, así, el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS. 003-97-TR) señala que “[p]ara el despido de un trabajador (...) es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la

conducta del trabajador. (...); en ese orden de ideas, el empleador al optar por el despido de un trabajador debe de señalar y probar la causa del mismo, basada en la capacidad o conducta de este último; causas que están reguladas en el artículo 23 y 24 de la ley antes mencionada.

SEGUNDO. - Habiendo comprendido que se entiende por despido dentro de nuestro ordenamiento jurídico, podemos extraer de esta figura jurídica las siguientes características: (a) es un acto unilateral del empleador, (b) es un acto constitutivo, (c) es un acto recepticio, (d) es un acto extensivo.

Se señala que es un acto unilateral del empleador pues para la eficacia del este no se requiera el asentimiento del trabajador; en otras palabras, es irrelevante si el trabajador desea o no continuar con la relación laboral para llevarse su configuración. De igual manera, se menciona que es un acto constitutivo, pues esta no necesita una validación o consulta sino se conforma con su simple ejecución.

Ahora bien, aunque su configuración se da con la simple ejecución de la voluntad del empleador, para que surja sus efectos, esta decisión debe de ser comunicada al trabajador; por ello se señala que es un acto recepticio. Por último, se dice que es un acto extensivo, pues los efectos del mismo se extienden a toda la relación laboral, lo cual implica la culminación de todas las obligaciones existentes entre las partes.

TERCERO. - Lo normal para la culminación de la relación laboral es que el despido sea realizado por una causa justa, sin embargo, no siempre el empleador actúa acorde a la normativa

vigente, llegando a producirse diferentes tipos de despido. No existe una tipología única, ya que tanto la legislación laboral como el Tribunal Constitucional tiene la suya.

Por su parte, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS. 003-97-TR), señala los siguientes tipos de despido: (a) despido justificado, fundado en causa justa imputable al trabajador, relacionado a su capacidad o conducta; (b) despido indirecto, entendido como los factores colaterales (objetivos, subjetivos o accidentales) generados por el empleador para que el trabajador renuncie al puesto de trabajo por hacerse insoportable el mantenimiento de una relación laboral; (c) el despido nulo, el cual es ejercido por el empleador al despedir a un trabajador por las causales detalladas en el artículo 29 de la ley; y (d) el despido arbitrario, en el cual no se expresa la razón del por qué se pone fin a la relación laboral.

El Tribunal Constitucional, por medio del desarrollo jurisprudencial establece la siguiente tipología: (a) despido incausado, la cual se da cuando el empleador sin expresar causa alguna que derive de la labor o conducta del trabajador, lo despide; (b) despido fraudulento, el cual se realiza por medio de un ánimo perverso o de engaño, en ese sentido se imputa al trabajador una causa contraria a la verdad; y (c) el despido nulo, el cual es entendido de la misma manera que en la tipología legislativa, por lo tanto se configura por las mismas causales del artículo 29 del DS. 003-97-TR.

CUARTO. - El despido arbitrario, entendido en sentido amplio en el que se engloba dentro de sí todas las tipologías de despidos ilegítimos, los cuales son el despido nulo, indirecto, injustificado, incausado y fraudulento, se entiende como una manera ilegítima de culminar con la

relación laboral, pues no es parte de la manifestación de las atribuciones del empleador el despedir a un trabajador sin que medie causa justa de despido.

Nuestro ordenamiento jurídico, tiene distintos tipos de protección frente al despido arbitrario, veamos: la configuración del despido nulo conlleva al derecho de ser repuesto y al pago de las remuneraciones caídas, conforme lo establece los artículos 34 y 40 de la LPCL, la configuración de los despidos incausado y fraudulento, conlleva a que el trabajador sea repuesto, ello de conformidad a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes Nros. 976-2001-AA/TC y 1124-2001-AA/TC y la configuración del despido indirecto e injustificado conlleva a que el trabajador sea indemnizado por despido arbitrario, regulado por el artículo 38 de la LPCL.

QUINTO. -En el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, se regula que el trabajo es un deber y un derecho, además de ser la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, motivo por el cual se concluye que en dicha normativa se regula intrínsecamente que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral, el cual tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo, y por ende de la relación laboral, ante las adversidades que se presentan en esta última.

No obstante, legislativamente y jurisprudencialmente en el Perú, dentro del despido arbitrario, en el que se engloba todos los tipos de despidos ilegítimos, se presenta un supuesto de protección de estabilidad laboral de salida, tanto absoluta como relativa. Pues los despidos nulos, incausados y fraudulentos tienen protección de estabilidad laboral de salida absoluta, que es la

reposición al empleo, no obstante, solo frente al despido nulo se tiene derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo en el que se estuvo despedido. Ahora bien, los despidos indirecto e injustificado tienen protección de estabilidad laboral de salida relativa, teniendo derecho a la indemnización por despido arbitrario el cual se encuentra regulado en los artículos 38 y 76 de la LPCL (dependiendo el tipo de contratación).

SEXTO. -El primer supuesto de indemnización, denominada legal o por despido arbitrario, está fundamentado en lo señalado en los artículos, 38 y 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS. 003-97-TR), ya que, dependiendo de si es un contrato a tiempo indeterminado o determinado se brindará diferente suma indemnizatoria. Precisamente, si el trabajador estaba sujeto a un contrato a tiempo indeterminado el artículo 38 señala que se otorgará una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de (12) remuneraciones; por otra parte, en el supuesto de estar contratado a tiempo determinado, el artículo 76 establece que se abonará al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el mismo límite de doce (12) remuneraciones.

Cabe precisar que, según el desarrollo jurisprudencial, en nuestro ordenamiento jurídico las pretensiones de indemnización legal y reposición, son excluyentes; es decir, se debe optar por una o por la otra en función de lo querido como accionante. Esto fue establecido como precedente de observancia obligatoria de la Corte Suprema en la Casación N° 660-2004-Lima en el fundamento jurídico sexto; la misma que es concordante con lo contenido en el Expediente N° 03052-2009-PA/TC que en el fundamento 31 señala: “(...) si el trabajador acepta la indemnización

por despido, acepta la protección que le brinda el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que pueda luego pretender la vía de la reposición por ser una pretensión contradictoria”.

SÉPTIMO. - Como se adelantó, al acaecer los despidos nulos, incausado y fraudulento, el trabajador tiene dos opciones: pedir la indemnización legal o la reposición, las mismas que pueden ser peticionadas en un proceso laboral. Según lo dispuesto en la Ley Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) en el artículo 2 inciso 2, en proceso abreviado laboral solo se puede plantear la reposición como pretensión principal única. Mientras que en el inciso 1 del mismo artículo 2 se señala que en el proceso ordinario laboral se llevarán a cabo las demás pretensiones que deben estar relacionadas con la protección de los derechos individuales o colectivos, con ocasión de la prestación personal de servicios; por lo tanto, la indemnización legal, como pretensiones principales solo pueden ser planteadas en un proceso ordinario laboral.

OCTAVO. - La deontología kantiana, a la cual le importan las conductas o actos humanos basados en criterios absolutos, los mismos que no dependen de las consecuencias para poder calificarlas, tiene como objetivo reivindicar las bases morales de la sociedad; por ello, debemos de entender el enfoque que otorga Kant a cada una de las acciones para ser calificada correcta o incorrecta.

Al contrario del concepto actual de ética, en la deontología kantiana, esta es entendida como la disciplina filosófica que se ocupa de la dimensión del deber ser; este último término vendrá a ser la base de toda la teoría planteada por Kant pues ella se ocupará del estudio de los imperativos

en base al actuar con una voluntad racional buena. Por otra parte, plantea que la moral es contextual pues depende de la sociedad para la determinación del bien, así se concluye que la ley moral establece el concepto de bien, pero desde una óptica subjetiva.

Es de advertir que lo importante es determinar el deber a seguir para realizar una conducta, para ello Kant plantea dos presupuestos: (1) actuar en base a una voluntad buena, y (2) actuar en base a una voluntad racional. Ello debe de entenderse que la voluntad es buena por su propio querer hacer el bien, pero debe ser guiada por la razón, guiada por una ley universal (un deber).

En ese orden de ideas, Kant plantea los imperativos, los mismos que de manera general plantean una obligación o deber de realizar ciertas conductas, estos pueden ser de dos tipos: (a) imperativo categórico, e (b) imperativo hipotético.

NOVENO. - El pensamiento deontológico de Kant plantea que la ética debe ser no solo formal, sino también objetiva; así, para poder llegar a este supuesto se aplican los imperativos categóricos. El accionar de una persona en base de leyes morales subjetivas puede ser considerado como bueno, pero sólo por medio del empleo del imperativo categórico será considerada correcta; por lo tanto, lo ideal sería que todas las personas actúen en base a este en cada faceta de su vida.

El imperativo categórico es comprendido como una exigencia (un deber) que se imponen a la voluntad de un sujeto por ser moralmente buenas y correctas, pero que en este caso es incondicional, es decir no es un medio para un fin, sino un fin en sí mismo; por ende, las acciones

basadas en el imperativo categórico son buenas per se, y no como producto de la consecuencia o resultado que acarree.

Para poder determinar que una acción se realiza en función al imperativo categórico plantea la siguiente regla: “Obra según una máxima que pueda valer a la vez como ley universal.”; por ende, toda acción realizada por deber (cumpliendo esta regla) será considerada como moralmente buena y correcta.

Para consolidar estos conceptos se recurre al siguiente ejemplo: Carlos encontrándose en un supermercado realizando las compras del hogar observa una billetera en el suelo que contenía mucho dinero y documentos personales; él, sin conocer al propietario, se acerca al módulo de atención al cliente para que realicen el anuncio respectivo y el propietario pueda recuperarla.

En este ejemplo se observa que no hubo un condicionamiento para que Carlos actúe de esa manera pues este no tuvo un objetivo o fin de por medio; además, su actuar cumple la regla del imperativo categórico, pues el informar de objetos perdidos y la devolución de estos a sus propietarios es pasible de ser una ley universal; es decir, a todos les gustaría que hagan lo mismo respecto a sus pertenencias.

DÉCIMO. -Ahora bien, toda la deontología de Kant tiene como base a la humanidad, ya que las acciones son originadas de la voluntad de cada una de las personas, las mismas que debe ser libre, es decir debe estar libre de condicionamientos. Entonces, teniendo como premisa que una voluntad es buena cuando se actúa por deber, y que la ley moral a seguir surge de cada sujeto;

dicha voluntad debe ser autónoma, en otras palabras, debe establecer su propio accionar sin condicionamiento o influencias de por medio. Para ello juega el papel decisivo la libertad, pues esta otorgará la autonomía racional requerida para auto determinarse a sí mismo y su accionar.

El actuar autónomo del individuo, y su consecuente autodeterminación, debe estar acorde a la autodeterminación universal, en base a ello se podrá hablar de una ética universal. En ese sentido, se concluye que la autodeterminación reafirma al hombre como fin en sí mismo, no pudiendo ser empleado como un medio. Así, un actuar correcto de cualquier persona o entidad involucrará poner en primera instancia a la humanidad (y su dignidad), configurándose como deber el cautelar los intereses del ser humano por ser lo moralmente correcto, sin importar las consecuencias que ello acarree.

5.2. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS

Los resultados en relación con la hipótesis dos: “El imperativo hipotético **influiría negativamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; fueron los siguientes:

PRIMERO. - Los argumentos del contenido de la variable despido arbitrario ya se han tratado en los resultados de la hipótesis uno, por ende, los considerandos que desarrollan los fundamentos del despido, sus características y los derechos del trabajador frente al despido arbitrario es repetitivo; así, no es necesario considerarlos una vez más.

A su vez, los argumentos esbozados para las generalidades de la deontología jurídica kantiana y del pensamiento en general de Kant, tampoco van a ser consignados de manera

repetitiva. En ese sentido el lector de requerirlo podrá repasar estos argumentos en los párrafos precedentes. Por lo tanto, solo se consignará el componente diferenciador que brinda la cuota complementaria de entendimiento de los resultados del segundo objetivo.

SEGUNDO. - Estando a lo mencionado se dejó claro que Kant plantea los imperativos, los mismos que de manera general plantean una obligación o deber de realizar ciertas conductas, estos pueden ser de dos tipos: (a) imperativo categórico, e (b) imperativo hipotético.

Así, el imperativo hipotético, al contrario del categórico, está basado en condiciones, pues el actuar de una persona siempre tendrá un objeto o deseo de por medio. Es de entender que existe una distinción entre una conducta buena y una conducta correcta; la primera es considerada moralmente como tal en función al resultado conseguido, es decir, en base al fin que se tenga con dicho actuar; mientras que la segunda, es indiferente a la consecuencia del actuar, pues es realizada en función al imperativo categórico.

Entonces, la voluntad de actuar basado en el imperativo hipotético tiene consigo un fin que justifica dicho actuar, siendo considerada desde la ética kantiana una conducta moralmente incorrecta y egoísta, pues es realizada en función a un interés.

Por lo tanto, para poder determinar cuándo una conducta es realizada en función al imperativo hipotético debemos de analizar si ella es un medio para un fin, y no un fin en si misma; es en este supuesto que el deber opera como una condición: “debe de realizarse la acción X para

conseguir Y". De lo contrario, si no existe un condicionamiento para el actuar, se entenderá que está desprovisto del imperativo hipotético.

Para consolidar lo mencionado se plantea el siguiente ejemplo: María le debe 500 soles a Juana, sin embargo, no tiene suficiente dinero para pagarle. Cierta día, el perro de Juana se pierde, para lo cual ella ofrece una recompensa de 500 soles para la persona que llegue a encontrarla. María inicia la búsqueda con la finalidad de devolverle el perro a María y así pueda extinguir su deuda, llegando a cumplir su objetivo.

Como se advierte, María actuó motivada por el dinero, por lo tanto, su actuar estuvo condicionado; así, podría afirmarse que su actuar fue bueno, pero no correcto, pues, aunque la consecuencia fue la adecuada, esta fue alcanzada motivada por un interés egoísta.

Ahora, si nos trasladamos al plano laboral, que es objeto de nuestro estudio, diremos entonces que, existe una actuación motivada por el imperativo hipotético, cuando el Estado establece normas legales que tienen por finalidad brindar protección al trabajador frente al despido arbitrario, pero estos, antes de brindar una absoluta protección, lo hacen cuidando intereses, muchas veces económicos y políticos.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO

La discusión respecto a la hipótesis uno que es: “El imperativo categórico **influiría positivamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

PRIMERO. -Habiendo establecido que el despido configura la extinción del contrato de trabajo, y por ende la relación laboral entre el trabajador y el empleador, y que esta se da por la voluntad unilateral del empleador en uso de las prerrogativas que la ley le confiere; se entiende que en esta figura jurídica existe una disparidad de poder entre las partes.

Ahora, el empleo de este poder por parte del empleador se vuelve arbitrario cuando no se justifican los motivos de la decisión unilateral adoptada, pues esta debe estar fundamentada en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

SEGUNDO.- El despido arbitrario, de manera general es el tipo de despido por medio del cual no existe la razón justificada de la culminación unilateral del vínculo laboral; los cuales, pueden ser el despido nulo, incausado, fraudulento, injustificado, indirecto o cualquier otro que comparta los siguientes presupuestos generales como: ser una decisión unilateral del empleador, que sea constitutivo, recepticio, extensivo, que lesione algún derecho fundamental del trabajador

y que constituya una forma irregular de la culminación de la relación laboral. Ya que estos lesionan el derecho a la estabilidad laboral.

TERCERO. - La lesión al derecho a la estabilidad laboral habilita al trabajador a accionar en contra del empleador, en búsqueda de protección de sus derechos, el cual se encuentra protegido constitucionalmente. El artículo 38 y 74 de la LPCL prevén los supuestos de indemnización como consecuencia de despido arbitrario (en sus tipologías de injustificado e indirecto), el tercer párrafo del artículo 34 y 40 de la LPCL, prevé la reposición y remuneraciones dejadas de percibir por despido arbitrario (en su tipología de nulo); y las STC en los Exp. N° 976-2001-AA/TC y 1124-2001-AA/TC, prevén la reposición del trabajador en los casos que se configure el despido incausado y fraudulento. Como se puede apreciar la reparación para cada tipo de despido es de distinta naturaleza.

Algunas posturas entendían que el artículo 27 de la Constitución, al disponer el otorgamiento de una protección adecuada frente al despido arbitrario, estaría facultando al empleador la libre realización del mismo, con la simple consecuencia de otorgar una indemnización por su realización; pudiendo convertirse dicha situación en un mecanismo por el cual el empleador puede prescindir de los servicios de un trabajador sin causa alguna realizando un pago “indemnizatorio” de por medio. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional determinó que dicha situación es inconcebible, por lo que se habilita al trabajador para solicitar la reposición a su puesto de trabajo, en mérito al derecho fundamental al trabajo, establecido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

CUARTO. - Ambas posibles acciones a ejercer por parte del trabajador: (a) la reposición, o (b) la indemnización legal, son excluyentes, ello se entiende por la protección contradictoria que otorga cada una de ellas; así, el trabajador debe decidir si desea retomar el vínculo laboral o culminarlo y percibir en su lugar una suma de dinero.

No obstante, no puede ignorarse que ya se produjo un daño al trabajador como producto de la extinción del contrato unilateralmente, el mismo que fue causado por el empleador. Así, aunque en un inicio era restringida la petición de indemnización por daños y perjuicios, la jurisprudencia peruana progresivamente permitió este accionar a favor del trabajador despedido arbitrariamente.

QUINTO. - La deontología kantiana, basada en una ética regida por la buena voluntad y fundamentada en un actuar por deber, plantea que para poder considerar una acción como correcta esta debe estar acorde al imperativo categórico. Asimismo, Kant señala que la ética debe ser universal, y que la misma parte de una ley moral subjetiva de cada individuo; teniendo como punto de partida la libertad del hombre para determinar su voluntad, y que dicha voluntad solo es buena cuando se actúa por deber; la deontología kantiana concluye que el hombre como tal es siempre un fin en si mismo gracias a la libertad que posee para establecer las propias reglas que debe de seguir. Aunado a ello, la libertad al otorgarle autonomía para determinar la voluntad de sus acciones, conlleva a que el ser humano se autodetermine en orientación a una concepción universal de ética.

Pues bien, teniendo como pilar que el deber cualifica la conducta de una persona, Kant establece que ésta está determinada por imperativos. El **imperativo categórico** es el que determina

cuando una acción es correcta, atribuyéndole esta condición a aquella que no tiene ningún condicionamiento de por medio, así al ser incondicional dicho accionar no tendrá un fin u objetivo más que el propio; en otras palabras, la voluntad es buena y correcta porque es un fin en sí mismo.

Dicho imperativo categórico, tiene como presupuesto para poder determinar que se actúa en base a él el aforismo: “Obra según una máxima que pueda valer a la vez como ley universal”. En ese sentido, la acción de todo ser que actúe libremente en base a esta regla será considerada como moralmente buena y correcta, siendo este el ideal a alcanzar por medio de la filosofía deontológica kantiana.

En suma, la deontología kantiana a través del imperativo categórico pone al hombre como un fin y no como un medio, señalando que todo actuar para ser considerado moralmente correcto debe de realizarse sin ningún condicionamiento alguno. Así, de aplicar el imperativo categórico en las actuaciones estatales referidas a la regulación del despido arbitrario, éstas estarían orientadas a la protección del trabajador como tal, sin condición u objetivo alterno alguno, simplemente porque dicha voluntad es buena, razonable y correcta; siendo respaldada por valores superiores como la dignidad, la justicia y la igualdad.

Por lo tanto, la hipótesis antes formulada: “El imperativo categórico **influye positivamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”, se CONFIRMA, toda vez que el empleo del imperativo categórico como pilar para cada decisión que se tome, conllevaría a una real protección de la persona en su condición de trabajador; decisión que es tomada estatalmente por deber, convirtiéndola en una medida correcta.

6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS

La discusión respecto a la hipótesis dos que es: “El imperativo hipotético influye negativamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

PRIMERO. - Tras haber explicado los fundamentos de lo que es un despido arbitrario en sus diversas modalidades, esto es del considerando primero al quinto, es menester ahondar el debate respecto a la discusión con el imperativo hipotético.

SEGUNDO.- El deber cualifica la conducta de una persona, Kant establece que ésta está determinada por imperativos y uno de ellos es el **imperativo hipotético** y según la deontología kantiana, ésta se determina cuando una acción es incorrecta, lo cual no implica que basándonos en sus consecuencias fácticas sean consideradas malas en sí; sino lo que se evalúa en sí son las conductas asumidas en base al imperativo hipotético que tienen un objeto o fin condicional, el cual puede ser entendido como un interés, deseo, etc., convierte a la acción desplegada como un medio para lo cual la priva de la cualidad de correcta.

Entonces, para poder determinar cuándo una acción es realizada en base al imperativo hipotético se puede emplear la siguiente secuencia lógica: “debe de realizarse la acción X para conseguir Y”; en ella el imperativo se encuentra en la obligatoriedad de la realización de una acción para poder conseguir el fin deseado, estando la acción desprovista de ética, ya que al no ser

moralmente correcto la intensión, dicho actuar es realizado por un interés egoísta y cuando se hace ello, se está instrumentalizando a la persona o una determinada población.

Por lo tanto, todo actuar motivado por un interés que no sea la acción en si misma será considerada realizada bajo el imperativo hipotético, en esa línea de análisis, de aplicarse el imperativo hipotético por medio del gobierno en todas las conductas estatales que regulen los aspectos del despido arbitrario, esto es de instrumentalizar la regulación respecto de la reparación en los casos de despido arbitrario, restringiendo a otorgar una reparación indemnizatoria en los casos de despido injustificado e indirecto, y reposición en los supuestos de despido incausado y fraudulento; de tal manera, el derecho se ha politizado y no protege su real alcance que tiene como fin.

En conclusión, la hipótesis antes formulada: “El imperativo hipotético **influye negativamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”, se CONFIRMA, ya que se emplearían las medidas destinadas a regular el despido arbitrario (cuya finalidad debería ser la protección del trabajador frente a dicha decisión unilateral del empleador) como un medio para conseguir otros intereses que tenga de por medio el gobierno de turno.

6.3. DISCUSIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La discusión respecto a la hipótesis general que es: “La deontología jurídica kantiana **influye positivamente** en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

PRIMERO. - La protección brindada al trabajador frente al despido nulo es de carácter repositivo, dado que, al acreditarse dicho tipo de despido, procede a favor del trabajador su reposición a su centro de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir. Por su parte, en cuanto al despido injustificado e indirecto procede como medida reparadora únicamente la de la indemnización, mientras que, para los tipos de despido fraudulento e incausado, puede el trabajador optar por demandar la reposición a su centro de labores o la indemnización tasada, siendo éstas excluyentes.

Como se ha señalado, la regulación normativa se ha ido incrementando relativamente con intervención del Tribunal Constitucional mediante diversa jurisprudencia sobre la materia, habiéndose extendido en algunos casos la protección que inicialmente se regulaba mediante la legislación laboral, ello debido a los cambios de criterios jurisprudenciales que sufrió la figura que es materia de estudio, dado que constituye un derecho constitucional y el Estado está llamado a establecer los parámetros normativos y las condiciones de protección del trabajador, tal como lo dispone el mandato constitucional.

SEGUNDO. - Se ha concluido que, en la actualidad, el despido arbitrario se configura bajo sus distintas manifestaciones, que fueron reguladas inicialmente en el plano legislativo, para posteriormente haber sido ello modificado con intervención del Tribunal Constitucional, quedando finalmente determinado dentro de nuestro ordenamiento jurídico la existencia de cinco tipos de despido, siendo estos, el incausado, injustificado, nulo, fraudulento e indirecto.

De igual manera, se ha dejado establecido que, aunque en un principio solo se podía pedir una indemnización legal ante el despido arbitrario (que comprende un monto dependiente del tipo de contrato laboral), mediante las modificaciones introducidas por el máximo intérprete de la Constitución, el trabajador puede ahora pedir la reposición o alternativamente la indemnización en los tipos de despido incausado y fraudulento, mientras que en los tipos de despido indirecto e injustificado procede únicamente la indemnización legalmente establecida, y finalmente ante un despido nulo procede como la reparación restitutiva, entendida ésta como la reposición al centro de trabajo, así como el pago de remuneraciones devengadas.

TERCERO. - Por otra parte, la deontología jurídica kantiana plantea que para que una acción sea considerada moralmente correcta, esta debe ser realizada por medio de una voluntad buena y racional; además, la misma debe realizarse de forma incondicionada, siendo la propia acción un fin en sí misma, y no un medio para la obtención de distinta finalidad ya que está contenida de intereses egoístas. Asimismo, pone como el centro de la teoría filosófica al hombre, señalado que este también es un fin en sí mismo; así, señala que el hombre posee como valor primordial la libertad, la cual lleva consigo una consecuente autonomía, sobre todo en la decisión de su actuar y sus pensamientos. Por lo tanto, haciendo un correcto uso de dicha libertad es posible de una autodeterminación universal, bajo los conceptos éticos que plantea Kant, pues en base a dicha autodeterminación, es el hombre quien va a establecer las reglas morales que deben de regir todo comportamiento, pero para el caso de un despido arbitrario, no solo está condicionado, sino que la ley no contiene un deber ser, sino una politización.

Ahora bien, Kant plantea que el deber está inmerso en toda acción, sin embargo, para que esta sea considerada moralmente correcta, no puede ser realizada en contra o conforme al deber. Aunque dicha premisa es un poco confusa, él nos plantea los imperativos como “formulas” para entender cuando una acción es moralmente correcta y cuando no. Así, el empleo del imperativo categórico conllevará a que una acción pueda ser calificada como correcta, pues plantea que ella fue realizada incondicionalmente, siendo el objetivo del actuar de cierta manera, la misma acción; además, plantea como regla para poder orientar el actuar incondicional el obrar según una máxima que pueda valer a la vez como una ley universal. En contraste, el empleo del imperativo hipotético comportará a que una acción sea realizada con un fin distinto a sí misma, por lo mismo será calificada como moralmente incorrecta pues estará de por medio la realización de un interés [egoísta]; para determinar cuándo se realiza en base al imperativo categórico se señala esta secuencia lógica: “debe de realizarse la acción X para conseguir Y”, que, de cumplirse, se advertirá que la acción es simplemente un medio, más no un fin.

CUARTO. - Partiendo de que el Estado es una construcción social, los lineamientos de esta fueron establecidos por y para la humanidad; en ese sentido, el Estado no puede dejar de tener a la persona como fin primordial de su existencia.

En ese orden de ideas, y en contraposición con lo señalado respecto al despido arbitrario, se advierte que las acciones estatales adoptadas para su regulación, desde el inicio, hasta la actualidad, no fueron impartidas como un fin en sí mismas. Las actuaciones estatales realizadas por medio del gobierno de turno siempre tienen una finalidad ajena a la misma actuación, estas por lo general son de carácter político y económico; así pues, una disposición legal o una acción

estatal es realizada como medio para lograr un beneficio del sector privado, respaldo político, evitar conflictos, etc., lo cual desde la visión kantiana es una clara instrumentalización del hombre.

Por lo tanto, el actuar del gobierno respecto a la regulación del despido arbitrario (leyes y jurisprudencias vigentes) fueron aplicadas bajo el esquema del imperativo hipotético, toda vez que dicha regulación está tratando como un medio más no el fin la protección del trabajador en caso de despido arbitrario.

El supuesto de aplicación del imperativo hipotético en la actuación estatal respecto a la regulación del despido arbitrario, se tendría el siguiente panorama: La diversa clasificación en los tipos de despido dentro de nuestro ordenamiento jurídico, así como su variada regulación en cuanto a la protección brindada a cada uno de ellos, limitándose en algunos de ellos a brindarse la tutela resarcitoria (indemnización tasada), y la tutela restitutiva (reposición) en otros, lo cual no constituiría una real protección al trabajador, quien, además de soportar el despido y encontrarse desempleado, es perjudicado por un gran periodo de tiempo en búsqueda de la protección de sus derechos, debiendo recurrir a la vía judicial para la concreción de la reparación ante un despido, lo que a su vez se manifiesta en un proceso, muchas veces no muy poco costoso y duradero en el tiempo.

En conclusión, tras analizar las preguntas específicas, se ha CONFIRMADO nuestra HIPÓTESIS GENERAL que es: “La deontología jurídica kantiana influiría positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano”; pues, una regulación normativa en base al imperativo categórico implica poner la protección del trabajador, en su condición de hombre

(como fin en si mismo, y objeto de protección del Estado), como la finalidad de la regulación, lo que implicaría evitar toda irregularidad o disparidad que podría dejar en indefensión frente a la actuación abusiva e ilegal del empleador al configurarse el despido arbitrario.

Por ende, se propone la modificación legislativa con el objeto de brindarle una debida protección al trabajador en caso de un despido arbitrario; en concreto, se plantea la posibilidad de que frente a un despido, sin distinción del tipo que se configure, pero que se acredite que vulnera un derecho fundamental del trabajador, sea el que fuere, se restituya al trabajador en su centro de trabajo, además de lo cual debería proceder el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo en que se extendió el despido, ello en el entendido de que la percepción de una remuneración es consecuencia de la declaración de subsistencia de la relación de trabajo. Las medidas propuestas, constituirían una protección integral del trabajador.

CONCLUSIONES

- Al plantear el supuesto de relación entre el imperativo categórico y el despido arbitrario, se obtiene una influencia positiva en su regulación, pues todas las normas y acciones adoptadas estarían orientadas a la protección del trabajador, por ser el trabajador el fin de la misma norma, dejando de ser considerado un medio para el logro de intereses diversos.
- La regulación del despido arbitrario actual fue dada por medio de la actuación estatal basada por el imperativo hipotético, el mismo que la influencia negativamente toda vez que, aunque se señale que las acciones adoptadas son para la protección del trabajador frente al despido arbitrario, dicha afirmación no es veraz; ello se comprueba con las contradicciones y vacíos normativos en relación con esta figura, que aunque a través de la jurisprudencia se han ido corrigiendo, ella ha sido insuficiente.
- El despido arbitrario al contraponerse al fundamento de la deontología jurídica kantiana, se ve influenciada de manera positiva pues su regulación tendría que verse orientada a la protección del trabajador de manera incondicional, sin admitirse interés particular diferente. Así, el accionar estatal sería al mismo tiempo correcta y buena toda vez que la finalidad en si misma estaría orientada a la protección del trabajador, y por lo mismo su consecuencia inmediata también conseguiría el mismo fin, aunque no esté condicionada a esta.

RECOMENDACIONES

- Para establecer la regulación del despido arbitrario deben uniformizarse los criterios jurisprudenciales, teniendo como base la aplicación del imperativo categórico, pues de esta manera se conseguiría la verdadera protección del trabajador frente al despido arbitrario.
- Evitar que las acciones estatales que regulan el despido arbitrario, y las acciones en general, estén basadas en el imperativo hipotético, toda vez que la aplicación de esta en cualquier ámbito desnaturaliza el objeto de la acción, empleándola a ella como un medio egoísta y no como un fin fundado en valores superiores.
- Exhortar a los legisladores y a los operadores del derecho a dirigir su actuar conforme a la deontología kantiana; situación que permitirá que, además de restaurar a la persona como el fin de la sociedad, la consecución de una sociedad armónica basada en una moral correcta aceptada universalmente. Por lo tanto, se propone la siguiente es manera sistemática de los siguientes cuerpos normativos

Modificar el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Es nulo todo despido arbitrario que lesione algún derecho fundamental del trabajador.

Modificar el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si se declara fundada la demanda de despido arbitrario, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, se opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

Modificar el artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Al declarar fundada la demanda de despido arbitrario, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

- Se recomienda que en estudios posteriores de investigaciones que analicen la regulación de normas laborales desde un punto de vista deontológico kantiana, se aplique la metodología empleada en la presente investigación, toda vez que es la adecuada para este tipo de investigaciones. Asimismo, en caso se pretenda realizar una investigación a partir de las conclusiones de la presente investigación se recomienda que para la recolección de datos también se incluya la encuesta y entrevistas a empresarios, prestadores de servicios, jueces y abogados, las cuales no fueron consideradas en la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alva, N. (2014). Las causales de despido nulo y su impugnación. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.

Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación. Estructura y redacción de la tesis*. Lima: Grijley.

Beade, I. (2015). El principio de la libertad y el imperativo del orden en la filosofía kantiana del derecho. Argentina: Universidad Nacional de Rosario, disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/10729/TESIS%20DRA.%20BEADE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Casabona, C. (2017). Despido Incausado – Fraudulento y Su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del Periodo 2014 - 2017. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes, disponible en: - <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/498>

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Quinta reimpresión. Lima: Editorial San Marcos.

- De la Cruz, M. (2014). El despido fraudulento y su impugnación. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.
- Espezúa, B. (2003). Ética de la Justicia: Igualdad y no Discriminación ante la Ley. Lima, Perú: Logo Sagrado Editores.
- Fabian, C. (2018). Lógica del Tiempo: Acercamiento a la génesis y estructura de la filosofía kantiana del derecho. Bogotá - Colombia: Universidad Libre, disponible en:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11767/Acercamiento%20a%20la%20estructura%20y%20g%C3%A9nesis%20de%20la%20filosof%C3%ADa%20kantiana%20del%20derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischer, K. (1957). Vida de Kant e Historia de los Orígenes de la filosofía Crítica. Buenos Aires, Argentina: Editorial Losada, Tercera Edición.
- Fuentes, J. (2013). El Despido Nulo por Razones Discriminatorias en las Relaciones Laborales en Venezuela. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Católica Andrés Bello, disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS6530.pdf>
- Gómez, M. & Gómez, J. (2006). *Filosofía del Derecho. Lecciones de hermenéutica jurídica*. Madrid: UNED.
- Guillén, O. (2002). Gestación de la Ética en Kant: De la sittenlehre a la fundamentación de la Sittlichkeit. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, disponible en:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3312>

Hernández, R., Fernández, C. & Batpista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGrawHill.

Kant, I. (1968). *Crítica de la Razón Práctica*. Traducción por: Rovira, J. Buenos Aires, Argentina: Editorial Losada, Segunda Edición.

Kant, I. (2005). *La Metafísica de las Costumbres*. Traducción por: Cortina, A. & Conill, J. Madrid, España: Editorial Tecnos, Cuarta Edición.

La Constitución comentada (2006). Tomo I. Gaceta Jurídica, Lima-Perú.

Maletta, H. (2011). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Lima: Universidad Pacífico-Centro de investigación.

Massini, C. (1999). *La Concepción Deontológica de la Justicia: El Paradigma Kantiano*. Mendoza, Argentina. Revista de la Universidad de Mendoza. pp. 69-95.

Miró-Quesada Cantuarias, F. (2003). *Ratio interpretandi*. Lima-Perú: Editorial Universitaria, Universidad Ricardo Palma.

Mumbrú, A. (2015). *Las categorías de la libertad en Kant*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. Volumen 71, número 268, pp. 783-801. Disponible en:

<file:///C:/Users/TSCOMPUTER/Downloads/6396-13982-1-SM.pdf>

Nel, L. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: MACRO

Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497.

Obando, J. (2018). “El Régimen de Protección Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado en el Desarrollo Jurisprudencial de la Corte Suprema”. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo, disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10501>

Ochoa, R. (2013). “Necesidad de Reforma en el ART. 192 del Código de Trabajo en Relación al Despido Intempestivo por Cambio de Ocupación Laboral”. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja, disponible en: <http://192.188.49.17/jspui/handle/123456789/102>

Paredes, B. (2014). Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.

Sánchez, F. (2016). *La investigación científica aplicada al Derecho*. Lima: Normas Jurídicas Ediciones.

Sánchez, R. (2014). El despido indirecto en la legislación peruana y su repercusión en las relaciones laborales privadas. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.

Sánchez H & Reyes C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.

Tayupanda, B. (2014). “Despido Intempestivo en los Contratos Individuales de Trabajo y sus Garantías Constitucionales en el Ecuador”. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja, disponible en:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. D.S. 003-97-TR

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.

Vargas, S. (2017). “Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017”. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo, disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23085?show=full>

Velázquez, A. & Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vilca, P. (2016). El Despido Arbitrario y sus Consecuencias Legales del Trabajador en la
Municipalidad Provincial de Huánuco. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco,
disponible en:

[http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/845;jsessionid=BD16303677AE53D9A4
C3EBB4D7D3E4FC](http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/845;jsessionid=BD16303677AE53D9A4C3EBB4D7D3E4FC)

Villacañas, J. (1999). Kant. Ed. V. Camps. En Historia de la Ética. Pp. 315-404. Barcelona,
España: Crítica.

Zamora, M. (2014). El despido fraudulento. Primera edición. Lima- Perú: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1	<p>Tipo y nivel de investigación La investigación es de tipo “básico o fundamental” con un nivel “correlacional” y un enfoque cualitativo.</p> <p>Diseño de investigación Observacional</p> <p>Técnica de Investigación Investigación documental, se usó solo los libros y jurisprudencia.</p> <p>Instrumento de Análisis Se hizo uso del instrumento del fichaje.</p> <p>Procesamiento y Análisis Los datos, que son las fichas, se procesaron por la hermenéutica dado que a través de ellas se formó un marco teórico a fin de responder a las preguntas de investigación</p> <p>Método General Se utilizó el método hermenéutico.</p> <p>Método Específico Se puso en práctica la interpretación exegética, interpretación sistemático-lógica e interpretación histórica.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2	
¿De qué manera influye la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?	Analizar la influencia de la deontología jurídica kantiana en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.	La deontología jurídica kantiana influye positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.	Despido arbitrario Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Fundamento • Clasificación • Derechos del trabajador frente al despido 	
<p>¿De qué manera influye el imperativo categórico en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?</p> <p>¿De qué manera influye el Imperativo hipotético en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano?</p>	<p>Identificar la influencia del imperativo categórico en el despido arbitrario en el Estado peruano.</p> <p>Examinar la influencia del imperativo hipotético en el despido arbitrario en el Estado peruano.</p>	<p>El imperativo categórico influye positivamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.</p> <p>El imperativo hipotético influye negativamente en la regulación del despido arbitrario en el Estado peruano.</p>	<p>Deontología Jurídica Kantiana</p> <p>Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Imperativo categórico • Imperativo hipotético </p>	

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo Delsy Liliana Quispe Yaranga, identificada con DNI N° 72517180, domiciliada en el Jr. Gonzales Prada N° 220 Sector 14-El Tambo, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “La regulación del despido arbitrario desde un punto de vista deontológico kantiano en el Estado peruano”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 16 de setiembre del 2019

DNI N° 72517180
Delsy Liliana Quispe Yaranga

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo Sesy Sandy García Yauri, identificada con DNI N° 47614359, domiciliada en la Av. Daniel Alcides Carrión N° 422 – El Tambo, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “La regulación del despido arbitrario desde un punto de vista deontológico kantiano en el Estado peruano”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 16 de setiembre del 2019

DNI N° 47614359
Sesy Sandy García Yauri