

ÍNDICE GENERAL

Presentación.....	5
-------------------	---

Capítulo I

Facultad sancionadora del empleador

001	Definición del poder de dirección	9
002	La subordinación como sustento del poder de dirección.....	9
003	La relación laboral implica la configuración de obligaciones	10
004	Facultades del empleador	10
005	El contrato de trabajo sustenta las facultades empresariales.....	11
006	Facultad de reglamentar las labores	11
007	Facultad de fiscalización del empleador	12
008	Facultad de fiscalizar los correos institucionales otorgados a los trabajadores.....	12
009	Facultad disciplinaria del empleador	12
010	Finalidad de la facultad disciplinaria del empleador.....	13
011	Tipos de sanción a imponerse en ejercicio de la facultad disciplinaria.	13
012	La legislación laboral solo reconoce la sanción extintiva.....	14
013	Facultad disciplinaria es ejercida durante la vigencia del vínculo laboral	14
014	Finalización del vínculo extingue la facultad sancionadora del empleador	15
015	Facultad de despedir al trabajador	15
016	Límites a las facultades del empleador	15
017	Reglas para sancionar al trabajador por acatar huelga ilegal.....	16
018	Sanción por acatar huelga ilegal no puede ser el despido.....	17

Capítulo II

Definición y naturaleza del despido

019	Supuestos de desvinculación.....	21
020	Conceptualización del despido.....	22
021	Características del despido.....	22
022	La causa justa como límite del despido	23
023	Tipos de causas justas de despido	23
024	Aspectos del derecho al trabajo y proscripción del despido salvo por causa justa.....	24
025	Fundamento de la ineficacia del despido	24

Capítulo III

Tipos de despido

Subcapítulo I

Despido justificado

026	Definición	27
027	Debe existir causa justificada para despedir a un trabajador	27
028	Diferencia entre despido justificado y despido no justificado	28

Subcapítulo II

Despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador

029	Regulación del despido por incapacidad del trabajador	29
030	La enfermedad como supuesto de despido por incapacidad	29
031	La invalidez como causal de despido por incapacidad	30

032	Efectos de la incapacidad en la relación laboral	30
033	La incapacidad absoluta faculta la desvinculación del trabajador	30
034	Empleador debe probar fehacientemente la incapacidad del trabajador para el trabajo	31
035	La invalidez absoluta permanente debe ser igual o mayor a dos tercios para que sea válida la desvinculación del trabajador.....	31
036	Interpretación de la causal de despido por incapacidad absoluta permanente.....	32
037	El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida deberá ser debidamente certificado.....	32
038	La desvinculación por deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas debe seguir un debido procedimiento	33
039	Incapacidad del trabajador debe estar debidamente certificada por EsSalud, Ministerio de Salud o la junta de médicos designados por el Colegio de Médicos del Perú.....	33
040	Es arbitrario el despido por incapacidad que no esté debidamente certificada	34
041	Informe de incapacidad para el trabajo no es válido para proceder con la desvinculación del trabajador.....	34

Subcapítulo III

Despido justificado relacionado con la conducta del trabajador

1

Comisión de falta grave

042	Definición de despido disciplinario.....	36
043	Definición legal de falta grave.....	36
044	La falta grave puede ser dolosa o culposa.....	37
045	Quien acusa la falta grave debe probarla	37
046	Las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral.....	37
047	La falta grave debe hacer irrazonable la subsistencia de la relación laboral	38

048	La falta grave debe hacer irrazonable la subsistencia de la relación laboral	38
049	Características de la falta grave	38
050	Tipificación legal de las faltas graves	39
051	Es factible ampliar los alcances de los supuestos considerados como falta grave	39
052	Supuestos para la graduación o determinación de las faltas graves.....	39
053	Supuestos a evaluar para determinar la configuración de una falta grave	40
054	Formas de efectuar la previsión legal de las causas justas de despido..	40

2

**Incumplimiento de obligaciones,
buena fe laboral y otros supuestos**

055	Regulación normativa de la causal de despido contemplada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL.....	41
056	Incumplimiento del trabajador de las labores como causal de despido	41
057	El incumplimiento de obligaciones debe romper la confianza depositada en el trabajador	42
058	Incumplimiento de obligaciones implica vulnerar la lealtad y la fidelidad.....	43
059	Definición y alcances de la buena fe laboral	43
060	Implicancias de la buena fe laboral	43
061	La buena fe laboral implica la confianza entre trabajador y empleador	44
062	La buena fe implica mantener niveles de comportamiento y respeto durante la permanencia en la empresa	44
063	La comisión de falta grave quiebra la buena fe laboral	45
064	Quedarse dormido en horas de trabajo implica incumplimiento de obligaciones	45
065	Fotografías sobre postura de descanso acreditan el haberse dormido durante las horas de trabajo.....	46
066	Incumplimiento del reglamento interno de trabajo es sancionable	47

067	Es procedente el despido por uso reiterado del celular en horas de trabajo	47
068	No procede el despido de trabajadora por ingresar a la base de datos del empleador sin autorización.....	48

3

Uso de información falsa o entrega de información a terceros

069	Brindar información falsa al empleador	49
070	Elemento subjetivo de la falta grave por brindar información falsa	50
071	Salir antes del horario de salida registrado no constituye información falsa.....	51
072	Brindar información falsa sobre estado civil de la pareja constituye causal de despido	51

4

Despido por concurrencia al trabajo en estado de embriaguez

073	Alcances de la causal de despido por embriaguez o consumo de estupefacientes	52
074	Supuestos que configuran el despido por embriaguez bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes	53
075	Trabajador que se niega al dosaje etílico da por aceptado el estado de embriaguez	53
076	No procede el despido del trabajador que se embriagó luego de cumplir con las órdenes encomendadas	54
077	Supuesto de despido por embriaguez que requiere reiterancia.....	54
078	Trabajador en estado de embriaguez no puede ser despedido si no incurrió en actos de violencia o faltamiento de palabra	55
079	No se requiere reiterancia en la embriaguez cuando las labores desarrolladas representan peligro	56
080	No es procedente despido de trabajador por embriaguez si ello no afecta el desempeño de sus labores.....	57

**Actos de violencia, grave indisciplina,
injuria y faltamiento de palabra**

081	Regulación normativa	58
082	Es falta grave agredir a compañero de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.....	58
083	Despido de trabajador por actos de violencia durante la huelga.....	59
084	La libertad de expresión en las relaciones laborales.....	60
085	Libertad de expresión de los sindicatos	60
086	Límites internos y externos de la libertad de expresión.....	61
087	Configuración de la injuria.....	61
088	Empleador y sus representantes tienen derecho a que se respete su honor	62
089	Alcances de la injuria en el ámbito del trabajo	62
090	Interpretación sobre los alcances de la falta grave por injuria o faltamiento de palabra	63
091	Alcances del faltamiento de palabra	63
092	Alzar la voz no constituye falta grave de despido y se sanciona solamente con la suspensión.....	64
093	Expresiones vertidas por los trabajadores deben ser debidamente contextualizadas para acusar la falta grave de injuria.....	64
094	Denuncia penal temeraria en contra del empleador constituye injuria .	65
095	La injuria puede presentarse dentro o fuera del centro de trabajo	65
096	Constituye injuria la denuncia penal sin fundamento por figurar el denunciado como imputado	65
097	Doctrina jurisprudencial sobre la falta por injuria	66
098	Expresiones vertidas por sindicalistas que no tengan ánimo injurioso no constituyen falta grave	66
099	Denuncia penal en contra de personal directivo por incumplimiento de medida cautelar constituye injuria	67
100	Insistir en denuncias penales desestimadas configura injuria.....	68
101	Constituye injuria denunciar penalmente a un empleador para presionar la solución de controversias penales	68

102	Configuración del faltamiento de palabra.....	69
103	El fuero sindical no ampara el faltamiento de palabra	70
104	Despido de sindicalista por referirse de manera despectiva sobre las apariencias físicas del personal directivo	70
105	Palabras soeces proferidas por el trabajador no constituyen causal de despido si no hay intención de injuriar a la empresa	71

6

**Daños a las instalaciones
y bienes del empleador**

106	Daños generados a la empresa deben ser intencionados para que se configure el despido.....	72
107	Daños a los bienes de la empresa deben estar acreditados.....	72

7

Abandono de trabajo

108	Regulación normativa del abandono de trabajo	73
109	Configuración del abandono de trabajo	74
110	Parámetros para la configuración del abandono de trabajo.....	74
111	La voluntad del trabajador para inasistir a laborar como presupuesto del abandono de trabajo.....	75
112	Inasistencias deben ser justificadas dentro del tercer día para que no se configure el abandono de trabajo	75
113	Noción de justificación para que no se configure el abandono de trabajo.....	75
114	Certificado médico debe ser presentado dentro del tercer día de producida la instancia al trabajo	76
115	Es válido presentar certificado médico fuera de plazo para que no se configure el abandono de trabajo	77
116	Abandono de trabajo no se configura si trabajador inasiste a su nuevo centro de labores por traslado desproporcionado	77
117	Trabajador reasignado que no se presenta a laborar incurre en abandono de trabajo	78

118	No hay abandono de trabajo cuando las inasistencias se produzcan por imposibilidad fáctica de acudir al centro de labores	79
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

8

Impuntualidad reiterada

119	Regulación normativa de la impuntualidad como causal de despido....	80
120	Justificación de las tardanzas como falta grave	80
121	Momentos en los que se configura la impuntualidad	80
122	Forma de configuración de la impuntualidad como falta grave de despido	81
123	La reiterancia como presupuesto para la configuración de la falta por tardanzas.....	81
124	No todas las tardanzas son sancionables	81
125	Las impuntualidades deben ser previamente sancionadas con amonestaciones o suspensiones.....	82
126	Elementos que configuran la falta por tardanzas.....	82
127	Supuesto de aplicación de la impuntualidad sancionada con despido ..	83

9

Hostigamiento sexual

128	Definición de hostigamiento sexual	84
129	Elementos constitutivos del hostigamiento sexual	85
130	Clases de hostigamiento sexual.....	86
131	Ámbito espacial de aplicación de las normas sobre hostigamiento sexual en el empleo.....	87
132	Interpretación de los actos que constituyen hostigamiento sexual.....	87

Subcapítulo IV

Condena penal por delito doloso

133	Regulación normativa	89
------------	----------------------------	----

134	Sentenciado por calumnia puede ser despedido por la comisión de delito doloso.....	89
135	Para el cese del trabajador por la comisión de delito doloso no es aplicable el procedimiento de despido contemplado en la norma laboral...	90
136	Aplicación de la inmediatez en el despido por la comisión de delito doloso.....	91
137	Cómputo del plazo para proceder con el despido por la comisión de delito doloso.....	91
138	Condena penal que haya sido rehabilitada no enerva la configuración del despido.....	91

Subcapítulo V

Inhabilitación del trabajador

139	Regulación normativa de la causal de despido por inhabilitación del trabajador.....	93
140	Supuesto de hecho para la configuración de la inhabilitación.....	93
141	La inhabilitación debe guardar relación con la conducta del trabajador	93
142	Diagnóstico del estado de salud del trabajador no puede ser utilizado para despedirlo por causal de inhabilitación.....	94

Capítulo IV

Procedimiento de despido

143	Derecho a la estabilidad laboral.....	97
144	Marco constitucional del derecho a la estabilidad.....	97
145	Consecuencias de la violación del derecho a la estabilidad.....	98
146	Debido procedimiento.....	98
147	Marco legal del procedimiento de despido.....	98
148	Potestad del empleador de establecer procedimientos especiales de despido.....	99

149	Omitir procedimiento de despido vulnera el debido proceso y el derecho de defensa.....	99
150	Supuestos de vulneración del debido proceso	100
151	No es aplicable el procedimiento de despido para la desvinculación por retiro de la confianza.....	100
152	Es válido iniciar nuevo procedimiento de despido por notificación deficiente de la carta de preaviso de despido	101
153	Presunción de culpabilidad: el procesamiento por delito doloso o común no puede impedir el acceso a la función pública	102
154	La potestad disciplinaria no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad	102
155	Principio de legalidad en materia sancionadora	103
156	Manifestación del principio de legalidad en el ámbito laboral.....	103
157	Principio de tipicidad de las faltas imputables al trabajador	103
158	Las faltas sancionables deben estar debidamente tipificadas	104
159	No se puede exigir exhaustividad en la precisión de la tipificación de una falta grave laboral	104
160	Aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad	104
161	Definición del principio de razonabilidad.....	105
162	Vulneración del principio de razonabilidad durante el proceso disciplinario	105
163	La inmediatez como tiempo razonable entre el conocimiento de la falta y la sanción	106
164	Noción del principio de inmediatez	106
165	Regulación legal del principio de inmediatez.....	106
166	Etapas del principio de inmediatez	107
167	Quien ostente la potestad sancionadora debe ser quien tome conocimiento de la falta a fin de sancionar y no vulnerar el principio de inmediatez.....	108
168	Elasticidad del principio de inmediatez	108
169	La complejidad de la falta cometida hace que el principio de inmediatez sea más flexible	109
170	No despedir dentro de un período razonable da por entendido que la falta ha sido perdonada.....	109

171	Debe acreditarse el hecho del despido y dentro de los márgenes de la razonabilidad y proporcionalidad	109
172	Reconocimiento constitucional del derecho de defensa	110
173	El derecho de defensa garantiza no quedar en estado de indefensión...	110
174	Derecho de motivar las razones que sustentan el despido.....	111
175	Motivación incongruente de una falta imputada vulnera el debido proceso	111
176	Debe existir conexión lógica entre la falta imputada y los hechos	111
177	La justificación del despido no puede obtenerse violando el derecho al secreto de las comunicaciones	112
178	Error material en la imputación de cargos no configura la nulidad del despido.....	112

Capítulo V

Despido durante el periodo de prueba

179	Definición de periodo de prueba	117
180	Regulación del periodo de prueba.....	117
181	Aspectos a evaluar durante el periodo de prueba	118
182	Posibilidad de ampliar el periodo de prueba.....	118
183	No se configura el despido arbitrario dentro del periodo de prueba	119
184	Desvinculación en periodo de prueba procede cuando el empleador asigna de inmediato el correspondiente cargo.....	119
185	Cualquiera de las partes puede unilateralmente poner fin al vínculo laboral durante el periodo de prueba.....	120
186	Desvinculación del trabajador durante el periodo de prueba solo opera si sus cualidades no se ajustan a las exigencias del empleador	121
187	No hay continuidad para el cómputo del periodo de prueba si el trabajador es contratado por diferentes empresas.....	121
188	Trabajador cesado en periodo de prueba indebidamente ampliado tiene derecho a reposición	122

189	Recontratación luego de varios meses reinicia el cómputo del periodo de prueba.....	123
190	Trabajador que nunca ocupó un cargo directivo no puede ser despedido por no superar el periodo de prueba de un año.....	124
191	Motivación del cese se aplica también en el periodo de prueba	125
192	Es válido el cese en periodo de prueba si trabajador fue recontratado para labor distinta.....	126
193	Inaplicación del periodo de prueba en caso de reposición de trabajadores cesados colectivamente	126
194	No pueden sumarse periodos laborados en regímenes distintos para el cálculo del periodo de prueba.....	127
195	Labores en construcción civil no pueden ser sumadas al tiempo laborado bajo régimen de la actividad privada para el cómputo del periodo de prueba.....	128
196	Despido de trabajadora gestante durante el periodo de prueba.....	128
197	No es aplicable el procedimiento de despido dentro del periodo de prueba	129
198	Indemnización por despido dentro del periodo de prueba que trunca las expectativas laborales	130
199	Justificación del despido dentro del periodo de prueba.....	131

Capítulo VI

Despido arbitrario

200	Definición de despido arbitrario.....	135
201	Normas internacionales que regulan el despido arbitrario.....	135
202	Alcances de la regulación constitucional sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario	136
203	Formas de configuración del despido arbitrario	136
204	Protección adecuada contra el despido arbitrario.....	136
205	Fundamento de la prohibición de los despidos arbitrarios	137
206	Calificación del despido como arbitrario	137

Índice general

207	Ineficacia del despido arbitrario.....	138
208	Protección procesal constitucional contra el despido arbitrario.....	138
209	Protección preventiva contra el despido arbitrario.....	139
210	La norma no regula lo que debe entenderse por “protección adecuada” contra el despido arbitrario.....	140
211	El desarrollo legislativo de protección contra el despido arbitrario no puede afectar el contenido esencial del derecho del trabajador.....	141
212	La no configuración de la falta grave acusada deviene al despido en arbitrario.....	142
213	Aceptación de indemnización vuelve improcedente demanda de repo- sición.....	142
214	Cobro de beneficios no implica aceptación del despido arbitrario.....	143
215	Alcances del mandato constitucional sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario.....	143
216	Es admisible la tutela restitutoria en el despido arbitrario.....	144
217	Tutela indemnizatoria constituye un mínimo de protección sobre la cual se pueden establecer mejoras.....	144
218	Cobro de la compensación por tiempo de servicios no da por aceptado el despido arbitrario.....	144
219	Cobro de la compensación por tiempo de servicios no impide recurrir al amparo para reclamar contra el despido arbitrario.....	145
220	Cobro de beneficios sociales no convalida el despido arbitrario.....	145
221	Aceptar el pago de indemnización convalida el despido arbitrario.....	146
222	Presupuestos para que la demanda de amparo contra el despido arbi- trario sea estimada.....	146
223	Recurrir a centro de conciliación solicitando indemnización anula la protección restitutoria contra el despido.....	147
224	El proceso de amparo no puede estar condicionado al no cobro de la compensación por tiempo de servicios.....	147
225	Cobro de beneficios sociales no reemplaza a la indemnización por des- pido arbitrario.....	148
226	Supeditar el no cobro de beneficios para la procedencia del amparo implica renuncia de derechos.....	148
227	Reglas para la procedencia del amparo restitutorio.....	149

228	Trabajadores de confianza frente al despido arbitrario.....	149
229	Retiro de la confianza como supuesto de desvinculación subjetiva válida.....	150
230	Criterios jurisprudenciales sobre la procedencia de la indemnización a favor de trabajadores de confianza.....	150
231	Exigencia de pago de indemnización en trabajadores de confianza.....	151
232	No es posible otorgar una indemnización por despido arbitrario a trabajadores contratados para cumplir funciones propias del personal de confianza	151
233	Acuerdo de cobro de indemnización por despido arbitrario es válido mientras no se demuestre que hubo presión	152
234	Despido por pérdida de confianza genera el pago de indemnización ..	152
235	Trabajador directivo no tiene derecho a reposición	153
236	Trabajador directivo tiene derecho al pago de indemnización	153
237	Trabajador que fue promovido a cargo de confianza tiene derecho a indemnización por despido arbitrario	154
238	Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza.....	154
239	Protección contra el despido arbitrario de los trabajadores CAS	155
240	Trabajadores CAS solamente tienen derecho a indemnización, mas no a la reposición	156

Capítulo VII

Despido nulo

1

Aspectos generales

241	Definición de despido nulo.....	161
242	Regulación normativa	161
243	Carga probatoria en los procesos de despido nulo.....	162

Despido nulo por actividad sindical

244	Discriminación por actividad sindical.....	163
245	Definición de libertad sindical.....	163
246	Libertad sindical como derecho humano laboral.....	163
247	Protección internacional de la libertad sindical.....	164
248	Derechos que implica la libertad sindical.....	164
249	Deber del Estado de garantizar la libertad sindical.....	165
250	La libertad sindical como herramienta para la protección de otros derechos laborales.....	165
251	Contenido esencial de la libertad sindical.....	165
252	Aspectos que comprende la libertad sindical.....	166
253	Aspectos orgánico y funcional de la libertad sindical.....	166
254	Dimensiones individual y colectiva de la libertad sindical.....	167
255	Libertad sindical plural.....	167
256	Fines y funciones del sindicato.....	167
257	Autonomía sindical.....	168
258	La libertad sindical como garantía de protección de los trabajadores ..	168
259	La libertad sindical como protección para los dirigentes sindicales.....	169
260	Protección internacional ante los despidos por vulnerar la libertad sindical.....	169
261	En el plano de la justicia constitucional los sindicatos no pueden representar a los trabajadores.....	169
262	Poder de representación de los sindicatos en los procesos de despido..	170
263	Actos de intromisión en la libertad sindical.....	170
264	Noción de fuero sindical.....	170
265	Regulación del fuero sindical.....	171
266	Trabajadores amparados por el fuero sindical.....	171
267	Causas de extinción del fuero sindical.....	171

268	La comisión de falta grave como supuesto de extinción de fuero sindical ..	173
269	Determinación del fuero sindical amplio.....	174
270	Fuero sindical protege a los trabajadores que hayan sido dirigentes y luego despedidos por su actividad sindical pasada.....	174
271	Fundamento del despido nulo por actividad sindical	175
272	La nulidad del despido como forma de protección de la libertad sindical ...	175
273	Debe existir evidencia de que el despido se debió a la afiliación sindical....	176
274	Fuero sindical como protección frente al despido nulo	176
275	Afiliación al sindicato como indicio del despido nulo.....	177
276	Interpretación sobre los alcances del despido por actividad sindical....	177
277	No es nulo despido de trabajador sindicalizado si, desde su afiliación hasta la fecha de cese, se le renovaron los contratos de trabajo	178
278	Cercanía temporal entre la afiliación sindical y el cese.....	179
279	Todo acto lesivo del derecho de sindicalización debe ser reparado	180
280	Procedencia del amparo frente al despido nulo	180
281	Afiliarse al sindicato días antes del cese por vencimiento de contrato no configura la desvinculación como nula.....	180
282	Proximidad entre la afiliación al sindicato y el cese por vencimiento de contrato acredita el despido nulo.....	182
283	Es nulo el despido de trabajador que, estando con descanso médico, acudió a reunión de fundación de sindicato.....	183
284	Es nulo el despido de trabajadores de un sindicato recién formado	184
285	Trabajadores CAS se encuentran amparados contra el despido por actividad sindical.....	185
286	Dirigente sindical bajo el régimen CAS que es despido tiene derecho al pago de una indemnización.....	186

3

Despido nulo por presentar queja contra el empleador

287	Regulación normativa	187
288	Configuración del despido por presentar queja contra el empleador	187

Índice general

289	Finalidad de proteger a los trabajadores frente al despido por presentar queja contra el empleador.....	188
290	Presupuestos para la configuración del despido por presentar queja contra el empleador	188
291	Nexo temporal entre la queja y el cese como indicio del despido nulo .	189
292	Queja contra el empleador puede ser presentada ante instancia administrativa o judicial para que se configure el despido nulo.....	189
293	Despido por queja presentada ante el mismo empleador no califica como nulo	189
294	Trabajador despedido tiene que ser quien presente la queja para la configuración del despido nulo	190
295	Formulación de queja por parte de sindicato en nombre de los trabajadores.....	191
296	Despido por formular queja ante un centro de conciliación no califica como nulo	191
297	Despido por presentar queja ante un centro de conciliación puede ser considerado como nulo a constituir un paso previo para un futuro reclamo judicial	192
298	No considerar como nulo el despido por presentar queja ante un centro de conciliación implica desproteger al trabajador	193
299	Renovar contratos luego de presentada la queja contra el empleador desestima el reclamo por despido nulo	193

4

Despido nulo por discriminación

300	Discriminación en las relaciones laborales.....	194
301	Configuración de la discriminación en el ámbito laboral.....	194
302	Implicancias de la discriminación.....	195
303	Regulación normativa	195
304	Despido por discriminación tiene protección a través del proceso de amparo	196
305	Protección de minusválidos contra el despido a través del proceso de amparo	196

Despido nulo por causales de embarazo y lactancia

306	Protección internacional de la mujer y sus derechos	197
307	Prohibición internacional de la discriminación por sexo	198
308	Derechos humanos de la mujer	198
309	Discriminación laboral por razón del sexo	199
310	El embarazo como factor de discriminación por sexo.....	199
311	Despido de trabajadora embarazada como supuesto de discriminación por sexo.....	200
312	Convenio número 158 y la proscripción de la discriminación por embarazo.....	200
313	Convenio número 183 y la prohibición del despido por embarazo.....	200
314	Prohibición del despido por razón del embarazo	201
315	Discriminación de la mujer embarazada durante el desarrollo de la relación laboral	201
316	Tutela constitucional y legal a favor de las trabajadoras gestantes	202
317	Protección de la trabajadora embarazada contra el despido.....	202
318	Fundamento	203
319	Finalidad de la exigencia de comunicación del embarazo.....	203
320	No es necesaria la comunicación para la configuración del despido si el estado de embarazo es evidente	203
321	No es exigible comunicar el embarazo para que se configure el despido nulo	204
322	Tomar conocimiento del embarazo antes del despido hace que se considere como nulo.....	204
323	Conocimiento previo del embarazo para que el despido sea calificado como nulo	205
324	No es nulo el despido por embarazo si empleador no tenía conocimiento del estado.....	206
325	No renovar contrato de trabajo de trabajadora gestante constituye despido nulo	206
326	No renovar contrato de trabajo de mujer gestante implica no adoptar medidas necesarias para garantizar su derecho al trabajo.....	207

327	Reglas a considerarse en caso de demandas sobre despido nulo por embarazo.....	208
328	Protección contra el despido nulo se extiende hasta que el hijo cumpla un año de edad.....	208
329	Nacimiento de hijo no puede ser motivo para despedir a las madres trabajadoras	209
330	Presunción de nulidad de despido en caso de embarazo y procedimiento de desvinculación por falta grave	209
331	Doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad	209
332	Despido nulo por embarazo en el régimen CAS.....	210
333	No renovación de contrato CAS por causas relacionadas con el embarazo	211
334	La libertad de contratación bajo el régimen CAS frente al derecho de las madres trabajadoras	211
335	Supuestos válidos de desvinculación de las trabajadoras gestantes.....	212
336	Reglas para aplicar la presunción por despido con ocasión del embarazo	213
337	No es nulo el despido de trabajadora gestante por la causal de retiro de la confianza	213
338	Es nulo el despido de trabajadora gestante que ocupa cargo de confianza.....	214
339	Es nulo el despido de trabajadora embarazada que perdió al bebé	215
340	Cómputo del plazo para accionar judicialmente corre desde el día siguiente de culminada la licencia por maternidad	216

Capítulo VIII

Despido incausado y fraudulento

I

Despido incausado

341	Noción de despido incausado.....	221
------------	----------------------------------	-----

342	Despido sin expresión de causa.....	221
343	Trabajador indeterminado solo puede ser despedido con expresión de causa justa.....	222
344	No procede el pago de remuneraciones devengadas en caso de despido incausado.....	222

2

Despido fraudulento

345	Noción de despido fraudulento	223
346	Imputación de hechos falsos o imaginarios configura el despido fraudulento así se haya respetado el procedimiento de despido	224
347	Fuente jurisprudencial del despido fraudulento.....	225
348	Supuestos de configuración del despido fraudulento	225
349	Diferencia entre el despido arbitrario y el fraudulento.....	226
350	Diferencia entre los efectos del despido fraudulento y el despido nulo	227
351	Inviabilidad de cobro de remuneraciones devengadas por despido fraudulento	228
352	Desvinculación de trabajador por causa relacionada con su capacidad acreditada con documento no idóneo deviene en fraudulenta.....	228
353	Fraude deberá ser acreditado para que proceda el proceso de amparo .	229
354	Cuando en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada	230
355	Despido antisindical siempre tendrá tutela urgente a través del proceso de amparo	230
356	Tutela urgente a través del amparo en caso de despidos discriminatorios	231
357	Despidos fundados en hechos controvertidos deben ser tramitados en la vía ordinaria.....	231
358	No es fraudulento el despido cuando los hechos imputados son reales	232
359	Es incausado el despido que se ejecuta vulnerando el principio de tipicidad.....	232
360	No deviene en fraudulento el despido razonable y proporcional.....	233

361	Es fraudulento el despido por abandono de trabajo si fue irregular la variación del centro laboral	234
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Capítulo IX

Instituciones procesales y reclamos indemnizatorios frente al despido

1

Aspectos generales

362	Uso de presunciones para determinar la nulidad de un despido	239
363	Pretensiones que se pueden demandar en un proceso de reposición.....	239
364	Plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial.....	240
365	Reposición provisional en casos de despido nulo por maternidad	240
366	Procedencia de la reposición por despidos incausados y fraudulentos-Ley N° 26636.....	241
367	Procedencia de la reposición por despidos incausados y fraudulentos-Ley N° 29497.....	241
368	Competencia para reconocer la reposición por despido incausado y despido fraudulento	242
369	Plazo de caducidad para demandar reposición por despido incausado y despido fraudulento	242
370	Solicitud de indemnización por daños y perjuicios en casos de despido incausado y fraudulento	242

2

Remuneraciones devengadas y lucro cesante

371	No procede pago de remuneraciones devengadas en casos de despidos incausado y fraudulento	243
372	Ordenan a entidad al pago de remuneraciones devengadas por despido nulo por embarazo	243

373	Diferencia entre lucro cesante y remuneraciones devengadas	244
374	Despido sin causa genera pago de indemnización por daños.....	245
375	Determinación del lucro cesante.....	245
376	Lucro cesante en caso de perjuicio económico no determinable	246
377	Reglas para la configuración del lucro cesante.....	246
378	No es procedente reconocer haberes no percibidos a trabajadores cesados indebidamente.....	247
379	Lucro cesante no puede determinarse en función de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir.....	247
380	Daño por lucro cesante se ve reducido si trabajador percibió ingresos durante el despido.....	248
381	Diferencia entre lucro cesante y daño moral	248
382	Lucro cesante se cuantifica de la oposición entre prestación y contraprestación.....	249
383	No se genera lucro cesante si trabajador percibió ingresos mayores a los que obtenía antes del despido	249
384	Tiempo no laborado a causa del despido tiene que ser indemnizado....	250
385	Factores a evaluar para que las remuneraciones dejadas de percibir sean tomadas como referencia del lucro cesante	251
386	Incidencia de los ingresos y los gastos en el cálculo del lucro cesante .	252

3

Daño moral por despido

387	Definición de daño moral	252
388	No se presume la existencia del daño moral	253
389	Despido no es prueba suficiente para determinar daño moral.....	253
390	Indemnización por despido arbitrario cubre el lucro cesante y daño emergente.....	254
391	Trabajador despedido arbitrariamente puede reclamar indemnización por daño moral.....	255
392	Despido sin causa produce sufrimiento que debe ser indemnizado por daño moral	256

Índice general

393	Normativa base para la cuantificación del daño moral en caso de despido	257
394	Indicadores para determinar el <i>quantum</i> indemnizatorio por daño moral.....	257
395	Por la dificultad de probanza, el daño moral se presume	257
396	Compensar el daño moral, en sentido estricto, en atención a la aflicción psicológica que causa la pérdida de la fuente de ingresos es incorrecto.....	258
397	El despido no puede ser elemento suficiente para otorgar indemnización por daño moral.....	260
398	El daño moral debe presumirse.....	260
399	No cabe presumir el daño moral	260