



Universidad Científica del Perú - UCP

*Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000310, Personas Jurídicas de Iquitos,
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP*

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“DESPIDO ARBITRARIO Y EL NO DERECHO A LA
INDEMNIZACIÓN EN LA CASACIÓN N°09019-2015-LIMA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR (es) : DEL AGUILA PAREDES, Antoni Linderdt
MASLUCÁN FLORES, Vanessa del Pilar

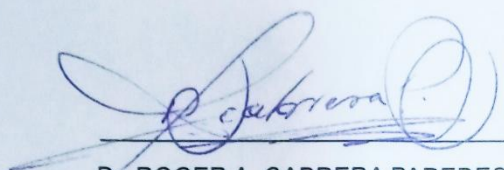
ASESOR (es) : Mgr. Wilbert Mercado Arbieto

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

2019

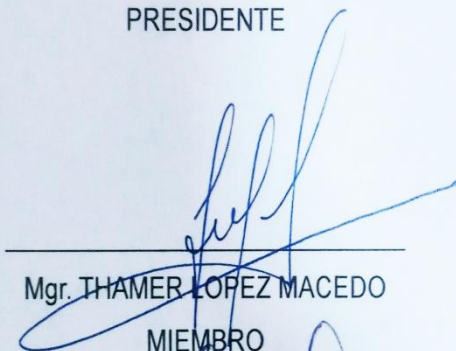
PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentada en acto público el día Miercoles 14 de Julio del 2019 en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



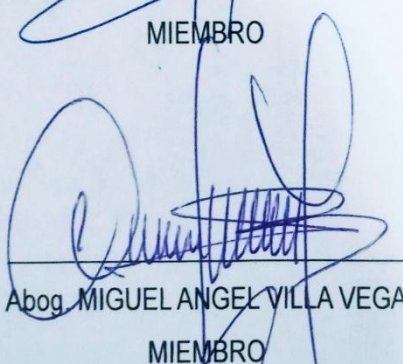
Dr. ROGER A. CABRERA PAREDES

PRESIDENTE



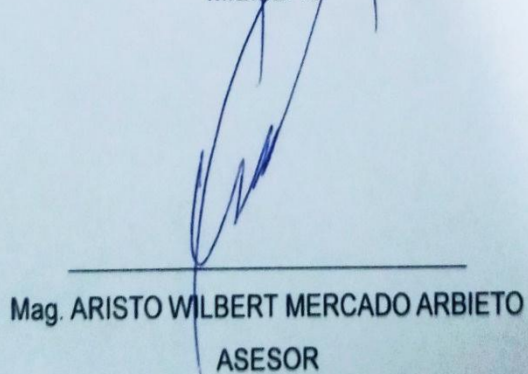
Mgr. THAMER LOPEZ MACEDO

MIEMBRO



Abog. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA

MIEMBRO



Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO

ASESOR

DEDICATORIA

A nuestro Dios por darnos fuerzas para poder seguir adelante con nuestros estudios y así llegar a la meta que tanto anhelamos, a nuestros queridos padres y a nuestra familia.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa de estudios, Universidad Científica del Perú, por contar con una amplia plana de docentes capacitados y entregados al arte de la enseñanza del Derecho, quienes fueron nuestros guías hacia el sendero de nuestra noble profesión.

LOS AUTORES



Universidad Científica del Perú - UCP

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

FACULTAD
DERECHO Y
CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 148 del 15 de Julio de 2019, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dr. Roger Alberto Cabrera Paredes | Presidente |
| • Mgr. Thamer Lopez Macedo | Miembro |
| • Abog. Miguel Angel Villa Vega | Miembro |

En la ciudad de Iquitos, siendo las 10:30 horas del día **Miercoles 17 de Julio del 2019** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Analisis de Metodo del Caso: **"Despido Arbitrario y el No Derecho a Indemnización en la Casación N° 09019-2015-Lima"** Presentado por los sustentantes:

ANTONI LINDERDT DEL AGUILA PAREDES
VANESSA DEL PILAR MASLUCAN FLORES

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron respondidas de forma: *Deficiente*

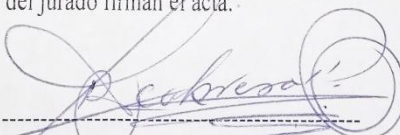
El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

Reprobado por Unanimidad.

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.


Mgr. Thamer Lopez Macedo
Miembro


Dr. Roger Alberto Cabrera Paredes
Presidente


Abog. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

CALIFICACIÓN:

Aprobado (a) Excelencia	: 19 – 20
Aprobado (a) Unanimidad	: 16 – 18
Aprobado (a) Mayoría	: 13 – 15
Desaprobado (a)	: 00 – 12

RESUMEN

El presente análisis jurídico, se refiere a un importante caso resuelto por los integrantes de la Sala Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la Casación N°09019-2015-LIMA, realizan un ponderado análisis sobre el tema en controversia, el **despido arbitrario y el no derecho a la indemnización** por parte de Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri. Teniendo como antecedentes diversos criterios expresados por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional con relación al despido arbitrario; respecto a este caso es determinar si hubo o no vulneración de derechos fundamentales y constitucionales en el caso propuesto. Se tiene que el **objetivo** de la referida casación es resolver la **controversia** en sede Casatoria para determinar si la sentencia de vista ha sido expedida vulnerando los dispositivos contenidos en el art 34°, 38° del TUO Decreto Legislativo N°728 y la aplicación indebida del inciso b) del art.16° del decreto supremo 003-97-TR. **Material y Métodos**; se empleó una ficha de análisis de documentos, analizando una muestra consistente la Casación N°09019-2015-LIMA, utilizando el Método Descriptivo - Explicativo, cuyo diseño fue no experimental ex post facto. Entre el **Resultado**, el Colegiado Supremo, declara **fundado** el recurso casación interpuesto Óscar Eduardo Romero Lozada Chávarri, en consecuencia, CASARON la sentencia de vista que declara infundada respecto a la indemnización por despido arbitrario a favor del demandante. En **conclusión**, el presente análisis concluye a través del no acreditarse la causal contemplada en el inciso b) del artículo 16° que la corte suprema en aplicación de la norma antes mencionado declaró fundada la demanda y ordenando cumplimiento obligatorio a la empresa M A Servicios Integrales S.A, a cubrir el pago de Indemnización por despido arbitrario al demandante **Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri**, por lo que corresponde examinar o verificar con el análisis correspondiente la vulneración al derecho de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario o de lo contrario esta fue emitido con arreglo a ley sin vulnerar derecho alguno.

Palabras Claves: Despido, remuneración, indemnización, daño, sueldo, servicio.

INDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
Capítulo II	VIII
INTRODUCCIÓN	VIII
2.1. Marco Teórico Referencial	10
2.1.1 Antecedentes de Estudio	10
2.1.2. Evolución Normativa	22
2.2. Bases Teóricas (Definiciones Conceptuales)	32
2.3. Bases Legales	38
2.4. Definición de Términos Básicos	38
2.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	39
2.6. OBJETIVOS:	40
2.7. VARIABLES	40
2.8 SUPUESTOS:	40
CAPITULO III	42
METODOLOGÍA	42
2.9. METODOLOGÍA	42
2.10. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO:	43
2.11. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA:	43
CAPITULO IV	44
RESULTADOS	44
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
CAPÍTULO VI	51
CONCLUSIONES	51
CAPÍTULO VII	52
RECOMENDACIONES	52
CAPÍTULO VIII	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	56

Capítulo II

INTRODUCCIÓN

Nos referimos en el presente trabajo de investigación a la Renuncia Voluntaria y la No Extinción del Vínculo Laboral tomando como referencia el recurso de **CASACIÓN N°09019-2015-LIMA**, el tema trata sobre la coacción por parte del empleador a su trabajador haciendo que el actor de la demanda **Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri**, presentara su carta de renuncia de manera voluntaria para que el empleador le pagara el monto de S/ 6,000.00 y así el empleador pueda celebrar una transacción extrajudicial con él; asimismo, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la parte emplazada y se le declare la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado, como consecuencia de ello, se le paguen los beneficios sociales no percibidos por el período 01 de octubre 1999 – 31 de julio del 2002, también se reconozca la continuidad en la prestación de servicios desde la fecha de ingreso hasta el 2 de noviembre de 2011.

Que, en el caso materia de análisis, El Vigésimo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, declararon **FUNDADA** en parte la demanda laboral interpuesta por el señor **Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri**, al considerar que el actor realizó trabajos de naturaleza permanente relacionados con la actividad económica principal de la empresa demandada y continuó en el desempeño de la misma función en el periodo inmediatamente posterior, por lo que desnaturalizó los contratos de locación de servicios; además, determinó la existencia de un despido incausado al advertir que la demandada no concedió al demandante el plazo de treinta días naturales regulado en el artículo 31° del Decreto Supremo N°003-97-TR, para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, por lo que declaró la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y ordenó el pago de los beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, así como Ley de certificado de trabajo. M A Servicios Integrales S.A interpone recurso de apelación contra la sentencia dictada por el A quo, y mediante sentencia de vista, el Colegiado de la Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior confirmó en parte la Sentencia Apelada, referida a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios con la aplicación del principio de veracidad. En cuanto a la indemnización por despido arbitrario, revocó la Sentencia apelada, en el extremo que amparó la

indemnización por despido arbitrario, al tomar como válida la carta de renuncia del actor, en el cual, el demandante manifestó su expresa voluntad de renunciar.

El **planteamiento del problema** describimos la realidad problemática relacionada con el despido arbitrario y su relación con la indemnización. Entonces ¿La Casación N° 09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización; protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario?, ¿Procede la indemnización por despido arbitrario, si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador?, ¿Para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida?, ¿La renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora?

Es así, que existe una serie de **antecedentes** mediante el cual algunos trabajos de investigación (tesis), así como el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto al tema y ha interpretado la Ley mediante sus precedentes vinculantes en el cual ha precisado los criterios a seguir en la aplicación del régimen de protección frente al despido arbitrario.

Asimismo, se evidencia la **importancia** que conforme a la normatividad vigente se recomienda al Juez que, al momento de resolver estos casos, utilice de manera adecuada los artículos materia de análisis”.

Por estas **razones** que motivan el estudio, se deja establecida como doctrina jurisprudencial vinculante “La aplicación del régimen de protección frente al despido arbitrario que sintetiza las acciones frente a ella”.

Por lo que, el **objetivo general** es determinar si la Casación N°09019 –2015 LIMA, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho del trabajador frente al despido arbitrario, mientras que el **objetivo específico** es Determinar si procede indemnización por despido arbitrario y si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador, Determinar si para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, no es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida y Determinar si la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora.

Capítulo II

Marco Teórico Referencial

2.1. Marco Teórico Referencial

2.1.1 Antecedentes de Estudio

1. La importancia de las jurisprudencias, sentencias Casatoria, y evolución normativa – Doctrina jurisprudencial vinculante.

1. La Sentencia del Tribunal Constitucional, **EXP. N° 0206-2005-PA/TC, HUAURA**, de fecha 28 de noviembre de 2005, considera que:

Los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N°976-2004-AATC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario **supone la indemnización** o la reposición según corresponda, a elección del trabajador.¹

2. La Sentencia del Tribunal Constitucional, **EXP. N°00976-2001-PA/TC, HUANUCO**, de fecha 13 de febrero de 2003, manifiesta que:

En el considerando 12) a.2) de la citada Sentencia refiere Protección "reparadora" contra el despido arbitrario, según este segundo criterio, el legislador puede optar por desarrollar el contenido del derecho regulado por el artículo 27 de la Constitución de modo tal que, ante el supuesto de despido arbitrario contra un trabajador, la ley prevé, una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador.

¹Tribunal Constitucional - Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA/TC-HUAURA - Recurso de Agravio Constitucional, emitida el 9 de diciembre de 2005. Doctrina Jurisprudencial Vinculante en el considerando Séptimo.

En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias.

El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización. En cualesquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.²

3. La sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N° 01124-2001-PA/TC-LIMA, de fecha 11 de Julio de 2002, en que se relató que:

Debe considerarse que el artículo 27º de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a.** Se trata de un "mandato al legislador"
- b.** Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c.** No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el

²Tribunal Constitucional - Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00976-2001-PA/TC-HUANUCO - Recurso de Agravio Constitucional, emitida el 14 de agosto de 2001.

que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27º como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional.

Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles. Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente - como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo.

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone, sólo una tutela indemnizatoria. Dicha

disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

a. El artículo 34º, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

b. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de la cosa al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutorias; así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.³

- 4.** Sentencia del Tribunal Constitucional, **EXP. N° 00263-2012-PA/TC-LIMA**, de fecha 22 de Junio de 2012, establece en su considerando 3.3.6 que al respecto, cabe precisar que el hecho de que el empleador haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales del demandante, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, no significa señal alguna de aceptación del pago de esta última, dado que, conforme lo ha establecido este Colegiado a través de la STCN.º 03052-2009-PA/TC, el cobro de los beneficios sociales, que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas u otros conceptos remunerativos), no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34º del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que el trabajador no podrá luego pretender su reposición a través del proceso de amparo; situación que en el caso de

³Tribunal Constitucional - Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01124-2001-PA/TC-LIMA- Recurso de Agravio Constitucional, emitida el 09 de marzo de 2001.

autos no se ha presentado, pues el recurrente se negó a firmar, en señal de aceptación, su liquidación de compensación por tiempo deservicios, en la cual se incluía la indemnización especial prevista en el artículo 34º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.⁴

En la investigación de Díaz⁵ (2018) titulado “Clasificación del despido laboral en el Perú”, nos dice que, hablar de despido en nuestro país, como ya se dijo líneas arriba, no es hablar necesariamente de la decisión de empleador de dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador, implicando tal hecho un acto ilegal y hasta abusivo; tal como ya se ha señalado, existen dos grandes grupos o tipos de despido, esto es: el despido legal o disciplinario y el despido ilegal o arbitrario, mismo que tiene a su vez, 3 modalidades (despido nulo, incausado y fraudulento), cada uno con sus propias características y consecuencias. Así tenemos que: **El despido disciplinario**: es aquel que está basada en la comisión de una falta grave relacionada con la conducta del trabajador y su capacidad, para la validez de este despido, la Ley señala un procedimiento previo a seguir a fin de que no se vulnere ningún derecho del trabajador. - **El despido nulo**: regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, mismo que se refiere a aquel despido que se ha originado vulnerando derechos fundamentales del trabajador, tales como por ejemplo el derecho a la sindicalización, entre otros, siendo procedente la reposición del trabajador a su puesto de labores. - **El despido indirecto**: regulado por el Artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, mismo que enumera los actos de hostilidad equiparables al despido, la particularidad que se resalta en este tipo de despido, es la razón por la que se le denomina "indirecto", ello ha surgido por quién tiene la decisión de interrumpir el vínculo laboral con el empleador, siendo el que tomó tal decisión, el trabajador. Al surtir efecto el despido, le corresponde al trabajador afectado, el pago de una indemnización de acuerdo al Artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR. - **El despido arbitrario**: Es aquel que está proscrito por nuestra constitución. - **El despido incausado**: aquel que carece de causa justa. - **El despido fraudulento**: aquel que se basa en el gaño o alteración de pruebas para su configuración. Detallados los

⁴Tribunal Constitucional - Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00263-2012-PA/TC-LIMA- Recurso de Agravio Constitucional, emitida el 02 de noviembre de 2011.

⁵Alicia Aurora Díaz Cercado. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada “**Clasificación del despido laboral en el Perú**”. Universidad San Pedro. Pág. 9-10.

tipos de despido y sus respectivas modalidades, debe tenerse en cuenta que con lo prescrito en la Ley, nuestro ordenamiento jurídico contaba con un sistema de protección relativa, ello dada que solo en el caso de despido nulo, se optaba por la reincorporación, mientras que frente al despido incausado se optaba como único reparo por el daño sufrido, el indemnización contemplada en el Artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dando pie así a que los empleadores puedan despedir arbitrariamente a un trabajador, siempre y cuando se le indemnice de acuerdo a Ley, sin embargo tras el pronunciamiento del Tribunal Constitucional y en aplicación del control difuso, frente al despido arbitrario procede también la reincorporación.

Baltodano⁶ (2018) en su tesis de grado titulada “Indemnización por despido arbitrario” señala que, en la actualidad el pago indemnizatorio por despido arbitrario se encuentra tipificado en el Artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, la misma que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de labores, con un tope de 12 remuneraciones, el cual corresponde a 8 años de servicios. Este quantum indemnizatorio se da con el propósito de reparar el daño sufrido hacia el trabajador que se encuentra en este régimen privado, limite que afectaría los derechos laborales para aquellos que tienen una antigüedad superior, los cuales no son considerados en la indemnización, se puede decir, entonces, que esta regulación normativa tiene como consecuencia que el trabajador se sienta desprotegido en la ley, recibiendo una indemnización que no es proporcional a los años de servicio, ya que existe un tope máximo establecido, siendo así que el Juez se encuentra en la facultad de hacerla cumplir al margen de que si está es o no igual a los años laborados.

López⁷ (2017) en su trabajo de investigación titulada “Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado” concluye que tiene por finalidad determinar el contenido constitucional que protege el derecho al

⁶ Pierina del Pilar Baltodano Guevara. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada “**Indemnización por despido arbitrario**”. Universidad San Pedro. Pág. 8-9.

⁷ Jireth Claudia López Reyes. Cusco 2017. En su Tesis titulada “**Plazo de prescripción de lapretensión de reposición frente al despido incausado.**” Universidad Andina del Cusco. Pág. 4.

trabajo; esta labor es importante porque, como se sabe, sólo este tipo de contenido goza de garantía constitucional, a través de un proceso de amparo. El derecho al trabajo al ser un derecho constitucional y al estar considerado dentro de los derechos fundamentales de la persona, como es reconocido en el título primero, primer capítulo, artículo 2 inciso 15 de nuestra constitución, goza y se considera como un plazo prescriptorio. La tesis narra la problemática y las posibles soluciones cuando se establece un plazo de caducidad al despido incausado, tal como señala el pronunciamiento del II Pleno en Materia Laboral incorporada recientemente; donde según los criterios de los asistentes a este pleno, se debería incorporar el despido incausado al D.S 003-97-TR en el artículo 36, donde señala un plazo de caducidad; pues si se aplicase este concepto contradice a la Constitución Política del Estado. Con el transcurrir de las páginas, el lector podrá darse cuenta que no se puede suponer un plazo de caducidad si la norma expresamente no lo indica, además y el motivo de argumento a lo largo de este trabajo es que una norma de menor jerarquía no puede contravenir a una norma superior. Es mi deseo que la investigación realizada aporte al desarrollo de una nueva área. El derecho Constitucional Laboral.

Gavidia⁸ (2018) en su trabajo de investigación titulada “El daño moral en el despido injustificado en el Perú” refiere que, en la legislación laboral en el Perú, no existe norma expresa que le otorgue al trabajador la posibilidad de reclamar una indemnización por concepto de daño moral en un proceso laboral, dado el caso de que hubiese sido despedido de forma injustificada por parte del patrono. Sin embargo, ello no significa que dicho daño no pueda generarse. Las normas laborales y la Constitución Política del Estado Peruano, regulan en mayor parte todo lo concerniente a las relaciones de trabajo. Pero debe recalcar que la relación laboral es cambiante y dinámica, difícilmente se mantiene estática por varios años. Por ende, las normas, muchas veces, si bien fueron creadas para regular una situación determinada bajo un contexto también determinado, no se siempre se adecuan a la realidad en que se vive. La figura del daño moral en sede laboral ha sido uno de esos casos, ya que, actualmente, su aplicación ha generado una gran

⁸ Pierina del Pilar Baltodano Guevara. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada “**El daño moral en el despido injustificado en el Perú**”. Universidad San Pedro. Pág. 4-5.

discusión, tanto doctrinal como judicial, Ya que Los recientes pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema sobre el pago de una indemnización por daño moral derivado de un despido injustificado o arbitrario, ha causado alarma en el sector empresarial. Sin duda alguna, esto no resulta ser atractivo tanto para incentivar a la inversión privada.

En la investigación de Montañez⁹ (2018) titulado “Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015” señala que, La materia del trabajo de investigación contiene los tratamientos y análisis de los tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral contenidas en las sentencias del Tribunal Constitucional, otorgándole debida protección jurídica contra el despido incausado y fraudulento contenidas en el ordenamiento jurídico laboral, regulado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias, en el caso emblemático Fetrat, el en el año 2001, siendo antecedente fundamental y argumentativa para las casuísticas sucesivas. En ese sentido, la esencia del presente trabajo de investigación se desarrollará sobre la procedencia del estudio de los tratamientos de los despidos laborales en las sentencias del Tribunal Constitucional 2003-2015 y su protección a la estabilidad laboral en los casos del despido incausado y fraudulento, en el cual se realiza, en primer lugar, un análisis de los tipos y causalidad de los despidos laborales, asimismo la procedencia para el desarrollo de estos tipos de proceso, competencia y objetivo del Tribunal Constitucional como ente regulador de la Constitución. Cabe señalar, que el estudio de la estabilidad laboral como fuente de doctrina, reconocido en la Organización Internacional de Trabajo y Tratados Internacionales, incidieron en las sentencias del Tribunal Constitucional, con las creaciones jurisprudenciales y evolución a la doctrina jurisprudencial en relación al despido incausado y despido fraudulento. La presente investigación está sostenida, en el estudio y análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, recaídas en las sentencias ya mencionadas líneas arriba, realizando un estudio en concordancia con cada una de las sentencias citadas y un tratamiento amplio en relación al análisis del artículo 27° de la Carta Magna, prescribe un dispositivo legal sobre la

⁹ Jackeline Deysy Montañez Paucar. Lima 2018. En su Tesis titulada **“Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015”**. Universidad César Vallejo. Pág. 6.

protección contra el despido arbitrario. En ese sentido, en la presente materia de investigación se ha desarrollado el método de investigación con un enfoque cualitativo, con el diseño de teoría fundamentada y con el tipo de investigación básica, por que busca dar un mayor análisis y énfasis a las teorías creadas por el Tribunal Constitucional, obteniendo un muestreo no probabilístico ya que a criterio propio se buscó a los especialistas en la materia para dar confiabilidad, así como las sentencias del tribunal constitucional en materia de despido en los periodos de 2003 - 2015. Finalmente, se concluye en el presente trabajo de tesis, que el adecuado tratamiento a los despidos laborales lo precisa el Tribunal Constitucional, generando doctrina jurisprudencial, la protección al derecho fundamental del trabajo, cuando se incurra en despidos arbitrarios, incausado y fraudulento, por lo que ha generado a conservar una protección absoluta al trabajador, siendo así que nuestro ordenamiento jurídico laboral ubica en un esfera superior y distinto, al regularlo en el espacio del amparo jurídico contra el despido, tipificado en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, considerando a la estabilidad laboral constante llamado así en la antigua historia, en la tutela restitutoria, considerando un derecho con rango de ley como el derecho a trabajar, siendo así, prevaleciendo la estabilidad laboral absoluta ante los despidos laborales.

Pérez¹⁰ (2016) en su tesis titulada “Protección Laboral del Despido Incausado durante el Periodo de Prueba en las Empresas Privadas de Lima Metropolitana del Año 2015” concluye con su trabajo que, tiene como objetivo principal demostrar que el despido incausado durante en el periodo de prueba, vulnera los derechos fundamentales del trabajador en las empresas privadas de Lima metropolitana del año 2015. Para el desarrollo de la tesis se utilizó como fuente principal, la investigación hecha por Carlos Blancas Bustamante quien analizó el despido incausado y el periodo de prueba de manera general, de tal manera que se observa cómo se vulnera los derechos fundamentales del trabajador. El cumplimiento de los objetivos se logrará a través del uso de técnicas de investigación como son las entrevistas relacionadas al despido incausado y al periodo de prueba, que está

¹⁰ Thayson Michael Pérez Gutiérrez. Lima 2016. En su Tesis titulada “**PROTECCIÓN LABORAL DEL DESPIDO INCAUSADO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA DEL AÑO 2015**”. Universidad César Vallejo. Pág. 9.

conformada por cinco entrevistas, las cuales 3 entrevistas se harán a especialistas de juzgados laborales de la corte suprema de Lima, y las otras 2 entrevistas a trabajadores, en los cuales se haya visto vulnerado sus derechos fundamentales. Finalmente, para obtener los resultados del desarrollo de la tesis, la población a estudiar es los juzgados laborales de la corte suprema de Lima Este, ya que de esta manera se demostrará que el despido incausado durante el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador, y a la vez afecta a la estabilidad del laboral.

Llasa¹¹ (2016) en su trabajo de tesis titulada “Análisis explicativo y propositivo del precedente Huatuco: meritocracia vs el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, Perú 2015” nos dice que, el precedente Huatuco debió aparecer como resultado de la evolución de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en un determinado sentido, sin embargo no se ha encontrado ninguna sentencia anterior en la que el Tribunal haya señalado que para la reposición de un servidor público sujeto al régimen laboral privado sea necesario acreditar que este ingreso mediante concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, situación que resulta enteramente discutible pues desconoce la larga tradición tuitiva del Derecho Constitucional Laboral y convalida el fraude a la ley. Se ha modificado la protección acordada por el Tribunal Constitucional respecto a los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado que acreditaban haber sido despidos arbitrariamente, dándose así un retroceso que ha quebrantado la adecuada protección contra el despido arbitrario, la cual según el propio Tribunal era retrotraer el estado de las cosas al momento de cometido el acto viciado de una inconstitucionalidad, es decir reponer al trabajador al cargo que ocupaba antes de haber sido despedido arbitrariamente.

¹¹ Milagros Margot Llesá Yerva. Arequipa 2016. En su Tesis titulada “**Análisis explicativo y propositivo del precedente Huatuco: meritocracia vs el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, Perú ,2015**”. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Pág. 10.

Ramos¹² (2017) en su tesis de grado titulado “Análisis de la Orientación Actual del Tribunal Constitucional en el Caso de Reposición de Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en el Sector Público y la Consecuente Vulneración al Principio Laboral de Igualdad Ante la Ley. Perú. 2017” refiere, hace algunos años, el Tribunal Constitucional mediante su sentencia contenida en el expediente EXP. 05057-2013-13A/TC (Caso Huatuco) emitió un precedente vinculante altamente cuestionado por la doctrina nacional, pues se establecieron lineamientos de protección contra el despido arbitrario/incausado/fraudulento –considerados por muchos– transgresores del Derecho al Trabajo. Dicho precedente, en su fundamento 18º establecía que: “(...), en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el Ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen con el Sector Público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el Sector Privado”, de tal modo que elimina la reposición como medida de protección adecuada contra el despido arbitrario, entendiendo también a sus subtipos al despido incausado y al despido fraudulento, y limita al litigante a solicitar una indemnización, lo que puede traer consigo la vulneración de varios derechos y principios, dentro de los que puede encontrarse el principio-derecho de igualdad recogido en nuestra Constitución Política, pues quienes no ingresaron a laborar al sector público bajo el régimen laboral de la actividad privada mediante un concurso público, a una plaza presupuestada y vacante no tienen derecho a solicitar una protección restitutoria (reposición), sino solamente una protección resarcitoria (indemnización), situación dispareja en relación a los trabajadores del sector privado quienes pese a no haber ingresado a su cargo mediante concurso público, tienen derecho a la reposición. En este sentido, se ha acreditado que dicho fundamento 18º del precedente vinculante del expediente N° 05057-2013-13A/TC (Caso Huatuco) vulnera el principio del

¹² Gabriel Alejandro Ramos Zantalla. Arequipa 2017. En su Tesis titulada “**Análisis de la Orientación Actual del Tribunal Constitucional en el Caso de Reposición de Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en el Sector Público y la Consecuente Vulneración al Principio Laboral de Igualdad Ante la Ley. Perú. 2017**”. Universidad Católica de Santa María. Pág. 8.

derecho de igualdad, considerado un principio general del derecho y a la vez un derecho fundamental amparado nacional, y sobre todo, internacionalmente. Llegando a acreditar ello mediante la técnica del test de proporcionalidad que el Propio Tribunal Constitucional ha venido aplicando para analizar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en estricto sentido de una norma cuestionada por vulnerar derechos establecidos en otra. Asimismo, y como consecuencia de tal vulneración, se ha ofrecido al juez laboral, la posibilidad de adoptar medidas para evitar dicho acto de injusticia producto de un trato discriminatorio, esto mediante la aplicación, en primer lugar, del distinguishing, como técnica proveniente del derecho anglosajón, para diferenciar aquellos casos en los que dicho precedente vinculante debe surtir total eficacia de aquellos en los que no correspondería. Finalmente recurrimos al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, específicamente a la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por nuestro país, en cuyo contenido regula el principio del derecho de igualdad, por lo que, aplicando control de convencionalidad, dicho juez ordinario puede apartarse del precedente vinculante más cuestionado en los últimos años sin apartarse de la legalidad de su accionar eximiéndolo de responsabilidad.

Rivera¹³ (2018) en su trabajo de tesis de grado titulado “Análisis Jurídico sobre el Expediente Laboral N°06555-2014, sobre Reposición por Despido Incausado” explica que un caso de Reposición se tramitó ante el Primer Juzgado Trabajo de Arequipa, en la Vía del Proceso Abreviado Laboral. Identificado como Expediente N° 06555-2014; la demanda fue interpuesta por Alonso Armando Ramírez Murillo, el 28 de noviembre del 2014, a efecto que se declare incausado el despido sufrido por el accionante y, se ordene la reposición en el puesto que desempeñaba como arquitecto, en contra de Servicio Inmobiliarios Midas 211 S.A.C. En este orden de ideas, señala el accionante que con fecha 01 de abril del 2012, fue contratado por la empresa demandada para desarrollar labores de arquitecto, mediante un contrato de locación de servicio, que se encontraba desnaturalizado. Y que el 01 de junio del 2012 se formalizó su contratación en virtud de un contrato a plazo

¹³ Elizabeth Leyla Rivera Valencia. Arequipa 2018. En su Tesis titulada “**Análisis Jurídico sobre el Expediente Laboral N° 06555-2014, sobre Reposición por Despido Incausado**”. Universidad Católica de Santa María. Pág. 12.

indeterminado, celebrado de manera verbal. Sin embargo, el 05 de noviembre del 2014 fue despedido sin mediar causa para la extinción del vínculo laboral, de manera incausada. Despido que fue constatado por la autoridad policial y por el inspector de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Como vemos el presente análisis del expediente de materia laboral se orienta a la protección del trabajador, de existir algún tipo de abuso, revisando los hechos que se declaran, la carga de la prueba sin distorsión de la realidad. Palabras claves: Reposición, incausado, abreviado laboral, desnaturalización.

2.1.2. Evolución Normativa

La Regulación del Despido Arbitrario. Desarrollo normativo a través del tiempo: Mecanismos Protectores Contra el Despido en el Convenio 158 de la OIT, año 1982.

La trascendencia individual y social que se atribuye, con evidente realismo, al despido ha determinado que en esta figura se concentren, en mayor medida, los esfuerzos del legislador para rodearla de exigencias sustantivas y formales que, a su vez, constituyan para el trabajador garantías destinadas a protegerlo frente a decisiones extintivas del empleador que sólo tengan como fundamento la discrecionalidad de su voluntad. (...) Aunque para un determinado periodo histórico sea posible reconocer un proceso evolutivo, en el sentido de un constante progreso en la creación de mecanismos protectores contra el despido, cada vez más amplios y eficaces que acaso alcanzó su cénit con su formulación en el plano internacional mediante el **Convenio 158 de la OIT, el año 1982**, hoy en día, a la vista de los cambios operados en numerosas legislaciones laborales en la última década, en nombre de la denominada "flexibilización" del derecho del Trabajo, resulta difícil sostener el carácter evolutivo de aquel proceso. (...) Con todo, es posible trazar el derrotero que en el plano histórico jurídico ha seguido la regulación legal del despido, sólo para reconocer la significación que éste ha tenido, sino, de igual manera, para identificar aquellos elementos surgidos en los sistemas de protección que, por así decirlo, han adquirido "carta de ciudadanía" en el Derecho del Trabajo y, por esta razón, se mantienen presentes, a veces reformulados, en los nuevos esquemas inspirados por las corrientes flexibilizadoras. Desde la perspectiva de que el despido del trabajador comporta la manifestación de un "poder que se reconoce al empleador podemos

distinguir, en la evolución de la protección contra el despido, tres grandes etapas o momentos, determinados en función de la amplitud o intensidad de dicho poder. Estas etapas con las siguientes: 1) el despido: poder absoluto, 2) el despido: poder limitado, y 3) el despido: poder excepcional.¹⁴

1. El despido: Poder Absoluto

Sistema que rigió en el Perú hasta la dación de la Ley 4916.

En la etapa previa a la formación del Derecho del Trabajo, cuando los principios e instituciones características de esta disciplina no se encontraban definidas, las relaciones de trabajo cayeron bajo el ámbito de regulación de los códigos civiles o, incluso, los códigos de comercio, que solían encuadrarlas dentro de la figura contractual del arrendamiento de servicios. Bajo esa perspectiva, se consideraba que el contrato podía ser resuelto libremente, en cualquier momento, por decisión de cualquiera de las partes. Esta concepción, basada en el principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad entre las partes, concedía al empleador el poder discrecional de despedir al trabajador, sin que la validez de su decisión estuviera condicionada por exigencias de fondo, de forma o, menos aún, por la obligación de resarcir al trabajador por la pérdida de su empleo. La doctrina conoce a esta forma de extinción de la relación de trabajo como despido *ad nutum* que "...ha de entenderse como un ejercicio del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera que el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas, y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial de indemnizarse daños y perjuicios".¹⁵

En el despido *ad nutum* la facultad de despedir que se reconoce al empleador es absoluta, discrecional e incausada, por lo que no resulta posible plantear la cuestión de la legitimidad o licitud del despido. Este, constituye, por el contrario, el ejercicio legítimo de una potestad que el ordenamiento jurídico le atribuye y,

¹⁴BLANCA BUSTAMANTE, Carlos; "El Despido en el Derecho Laboral Peruano"; Ara editores; Lima, 2^{da} edición 2006; Pág. 48-49.

¹⁵ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 7a ed., Ariel, Madrid, 1981. Pág. 562.

por consiguiente, cualquiera que sea el motivo, aún, la ausencia de éste la forma utilizada aun la omisión de toda forma propiamente dicha, el despido decidido libremente por el empleador no es susceptible de ser revisado en sede judicial ni, tampoco, administrativa. En tal virtud, el trabajador despedido carecía del derecho de impugnar o reclamar contra el despido, con el objeto de alcanzar una reparación económica por los perjuicios que le ocasionaba la pérdida de su puesto de trabajo, y, menos aún, con el de recuperar dicho puesto. Este sistema rigió en el Perú hasta la dación de la Ley 4916, del 7 de febrero de 1924.¹⁶

2. El despido: Poder limitado

Régimen legal instaurado en el Perú con la Ley 4916.

Una segunda etapa en la regulación del despido corresponde al desarrollo del derecho del trabajo, cuyos principios e instituciones características, inspiradas en la idea de la protección del trabajador como medio para equilibrar la desigualdad real subyacente en la relación trabajador - empleador, se proyectaron, necesariamente, sobre las figuras extintivas de la relación de trabajo, y, en particular, sobre el despido, con el objeto de proteger el empleo del trabajador, limitando, para ello, el poder extintivo del empleador.¹⁷

Señala VAN DER LAAT¹⁸ que esta evolución ha conocido tres etapas: la exigencia del preaviso antes de proceder al despido; el pago de indemnizaciones en caso de despido, así como la prohibición de despidos en determinados periodos; y, finalmente, la exigencia de que toda terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador deba basarse en una causa que la justifique. Según el laboralista costarricense, esta última etapa corresponde a la institución de la estabilidad en el trabajo.

Refiriéndose a las primeras de esas manifestaciones limitativas del poder de despido del empleador esto es, el preaviso y la indemnización por despido, PLÁ, citando una expresión de MARTINS CATHARIN, las denomina "limitaciones

¹⁶ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 50.

¹⁷ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 50.

¹⁸ VAN DER LAAT, Bernardo, "La Tutela del Trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en Centro América", en *Principi per un Codice di Diritto del Lavoro in América Latina*, CongressolInternazionale, Roma, 1989. Pág. 160-161.

laborales impropias" y precisa que estas no niegan el derecho a despedir, sino que, por el contrario, "parten del supuesto que es un derecho patronal".¹⁹

Agrega, este mismo autor que "La eficacia de todas estas medidas restrictivas dependerá principalmente de su onerosidad: cuanto más gravosas sean las sanciones, menos despidos injustificados habrá. Si las indemnizaciones son mínimas, no funcionan como sistema restrictivo. Si son elevadas, operan efectivamente como estímulo negativo. Se trata pues de la limitación elástica, en la que actúan frenos económicos y no jurídicos."²⁰

Este modelo de protección, no obstante introducir limitaciones a la facultad extintiva del empleador, no hace posible el juicio de legitimidad del acto de despido, pues el empleador sigue gozando de una facultad ad libitum para despedir, bien que estando, ahora, obligado ya sea a respetar una formalidad o a resarcir al trabajador, o, a veces, a ambas cosas, de acuerdo a las opciones del legislador en cada ordenamiento laboral. Al no exigir al empleador que funde su decisión extintiva en un motivo o causa, el incumplimiento en que incurra éste por no respetar tales límites, no afectará la validez ni la eficacia del despido, generando, únicamente, el derecho del trabajador a obtener la reparación correspondiente, eventualmente mediante un mandato judicial. Se trata, en definitiva, como lo ha calificado la doctrina de un "despido pagado", no sujeto a requisitos de fondo en cuanto a la existencia de una causa como elemento legitimador del despido. A esta etapa corresponde el régimen legal instaurado en el Perú con la Ley 4916 y su reglamento del 22 de junio de 1928. Estas normas introdujeron en nuestro ordenamiento laboral las figuras del preaviso y de la indemnización por despido, como limitaciones iniciales al poder empresarial de despedir al trabajador.²¹

3. El despido: Poder excepcional

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988).

¹⁹PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del Derecho del Trabajo, 2ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 173.

²⁰PLA RODRIGUEZ, *Ob. Cit.*, p. 174.

²¹ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 51.

Señalan MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Y GARCÍA MURCIA que: "Ingrediente decisivo de esa tendencia legal más favorable a la estabilidad en el empleo fue la restricción de la libertad empresarial de despido, mediante la exigencia de justa causa."²²

PLÁ, por su parte, comparando esta situación con la anterior, en que prevalecían las "limitaciones laborales impropias", las que a su juicio confirmaban el derecho del empleador para despedir, anota que: "La estabilidad, en cambio, parte del supuesto contrario, o sea, de que el empleador no tiene derecho a despedir sino cuando hay causa justificada".²³

En tal virtud, el poder empresarial de despedir al trabajador se transforma en un "poder excepcional" en lugar de configurar un poder ordinario. Ello quiere decir que: "No existe dicha facultad salvo en determinadas circunstancias, más o menos excepcionales: el derecho está -en principio- prohibido, salvo que concurra una de las causas justas previstas en la ley o en la norma jurídica en cuestión."²⁴

La "causa justa" viene, de este modo, a constituirse en el elemento legitimador del despido: en el supuesto habilitante del poder patronal para despedir. La existencia de la causa justa hace emerger el poder empresarial para el despido y convierte a éste en un acto legítimo. Por el contrario, la ausencia de una causa justa supone que el despido es un acto arbitrario, basado en un poder de hecho, pero carente de legitimidad jurídica. Ello significa que, producido el despido, el trabajador que no lo considere justificado puede impugnar, generalmente en sede judicial su legitimidad, y obtener un pronunciamiento judicial que declare ilegítimo aquel acto patronal. Se establece así una diferencia sustancial con la figura del "despido pagado", en la que sólo es posible exigir la compensación económica del despido. Es importante señalar que esta evolución de los ordenamientos estatales hacia el "despido causal" alcanzó reconocimiento

²²MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1991. Pág. 534.

²³PLA RODRIGUEZ, *Ob. Cit.*, p. 174.

²⁴ERMIDA, Osear, "La estabilidad laboral en América Latina", en *Boletín Off Informa*, año 1, N°1, 1989. Pág. 6.

internacional a través del Convenio 158 de la OIT (Conv. 158 OIT) sobre "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador" cuyo artículo 4° dispone que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un empleador a menos que exista para ello una causa justificada". Al respecto se ha señalado, con absoluta nitidez, que: "La necesidad de que la terminación se fundamente en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio. Al adoptarse este principio, el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización."²⁵

Asimismo, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988), prescribe en su artículo 7° que: los "[...] Estados garantizarán en sus legislaciones adicionales, de manera particular: [...] d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o en cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional. En el Perú la exigencia de que el despido se fundamente en una causa justa fue introducida por el decreto ley 18471 que asimismo estableció, por vez primera, un régimen de estabilidad en el trabajo. Con diversos cambios, retrocesos y perfeccionamientos legislativos, el sistema de estabilidad laboral se mantuvo a través del decreto ley 22126 y el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. Es relevante señalar que la Constitución de 1979 elevó a la categoría de derecho fundamental la estabilidad en el trabajo, al establecer en su artículo 48° que: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada". Esta norma fue sustituida, al derogarse la Constitución de 1979 a consecuencia de la ruptura del orden constitucional el 5 de abril de 1992, por el artículo 27 de la Constitución de 1993, que suprime toda referencia a la estabilidad en el trabajo y se limita a señalar que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".²⁶

²⁵ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 52.

²⁶ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 53-54.

El régimen de estabilidad laboral en el Perú

1. El modelo legal de la estabilidad en el trabajo

A. El Decreto Ley 18471

Blancas (2006) afirma: En nuestro país, el derecho de estabilidad en el trabajo nació por disposición de la ley: el Decreto Ley 18471, promulgado en noviembre de 1970, instituyó un régimen de estabilidad laboral absoluta, invocando como su principal fundamento el "derecho al trabajo" proclamado en el artículo 213 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por la Resolución Legislativa 13282. El ámbito de esta ley comprendió a los "trabajadores de la actividad privada y los de las empresas públicas" (Art. 1), configurándose, con ello, un régimen común o general de estabilidad laboral, que se mantuvo, con variantes en su contenido, bajo las leyes posteriores. El derecho lo adquiría el trabajador, obrero o empleado, al cumplir el período de prueba de tres meses, tradicional en nuestra legislación laboral. Adquirida la estabilidad laboral, el trabajador no podía ser despedido sino por las causas señaladas en la ley: falta grave, reducción de personal por causas económicas o técnicas o por liquidación de la empresa. La falta grave estaba taxativamente enumerada en la ley (Art. 2) y en el caso de considerar injustificado el despido el trabajador podía elegir entre dos posibles vías impugnatorias: la acción de reposición, destinada a lograr la preservación de la relación de trabajo, o la acción indemnizatoria, cuya pretensión era obtener una compensación económica equivalente a tres meses de remuneraciones, aceptando el hecho del despido, pero no su justificación. La reposición, en caso de considerarse injustificado el despido y, por tanto, fundada la acción, era obligatoria y no cabía contra ella recurso ni oposición alguna del empleador. La primera de estas acciones -reposición- se incoaba ante la autoridad administrativa de trabajo (Ministerio de Trabajo) y la segunda indemnizatoria ante el Fuero Privativo de Trabajo, investido de la función jurisdiccional del Estado.

Igualmente procedía el despido debido a causas económicas, técnicas y caso fortuito o fuerza mayor, que hicieran necesaria la reducción del personal o, en caso de liquidación de la empresa, su despedida total. En estos supuestos se requería la previa autorización del Ministerio de Trabajo, a solicitud del

empleador y luego de seguirse un procedimiento administrativo en cuyo desarrollo las partes podían conciliar sus puntos de vista y celebrar un acuerdo. El reglamento de la ley contemplaba, asimismo, que en estas situaciones las partes pudieran celebrar, en trato directo, convenios o pactos para evitar o disminuir la reducción de personal mediante la supresión o reducción de beneficios y condiciones de trabajo, los cuales debían ser aprobados por la autoridad de trabajo para su validez.²⁷

B. El Decreto Ley 22126

Blancas²⁸ (2006) señala: Luego de poco más de 7 años de vigencia, el D.L. 18471, que introdujo, por vía legislativa, el derecho de estabilidad laboral en el Perú, fue derogado y sustituido por el Decreto Ley 22126, vigente a partir del 21 de marzo de 1978.

La diferencia fundamental entre el régimen de estabilidad establecido por esta ley y el que ella modificó, radicó en la adquisición del derecho a la estabilidad laboral absoluta, la cual fue condicionada al cumplimiento de tres años de servicios ininterrumpidos al mismo empleador (Art. 2.b). Con ello, se creó un periodo adquisitivo de la estabilidad, intermedio entre el vencimiento del periodo de prueba, que se mantuvo en tres meses, y la adquisición de la estabilidad (en concreto 2 años y 9 meses) durante el cual el trabajador podía ser despedido sin causa justificada mediante un preaviso que el empleador debía cursarle noventa días antes de la fecha del cese. La omisión del preaviso, es decir el despido llamado "intempestivo", daba derecho al trabajador a percibir una indemnización especial equivalente a la remuneración de dicho plazo (Art. 28).

Se retornó, sin duda, durante aquel lapso un verdadero "hinterland", entre el periodo de prueba y la adquisición de la estabilidad laboral, al despido libre o ad nutum, carente de causa justificada, sujeto únicamente el preaviso que es una de aquellas "limitaciones laborales impropias" ciertamente, una de las más simples y débiles de todas ellas. Ni siquiera podría calificarse esa etapa como de "estabilidad relativa" pues ésta supone, como lo hemos precisado líneas arriba, en todo caso, la emergencia de una causa para justificar el despido,

²⁷ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 88-89.

²⁸ BLANCA BUSTAMANTE, *Ob. cit.*, Pág. 89-92.

aunque, la reparación del trabajador se produce injustificadamente, no se efectivice mediante la reposición del trabajador sino con el pago de una indemnización.

El trabajador que cumplía tres años de servicios continuos adquiría el derecho de estabilidad laboral absoluto pues, en adelante, sólo podía ser despedido por falta grave o al sobrevenir causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor, a las que se refirió la ley como "situaciones excepcionales". El D.L. empero, concedió el beneficio de la estabilidad absoluta, sin necesidad de tener el tiempo de servicios continuos exigido por ella, a los dirigentes sindicales, dejando a criterio de la autoridad administrativa de trabajo fijar el número de dirigentes que en cada nivel de organización sindical podía gozar de esa protección (Art. 33).

La falta grave, al igual que en la ley anterior, quedó enumerada taxativamente, pero se amplió la lista de los actos del trabajador tipificados como falta (Art. 4). También se incluyó, modificando el reglamento de la Ley 4916 (Art. 26), las faltas del empleador y los medios de reclamación ante los actos de hostilidad de éste y el llamado "despido indirecto".

Mantuvo, dicha norma, el esquema de dos acciones distintas, una en la vía administrativa y la otra en la vía judicial, para que el trabajador recurriera contra el despido injustificado, respetando su derecho a elegir ab initio cualquiera de ellas. La reposición conservó su carácter obligatorio y, para garantizar su cumplimiento, se tipificó la negativa del empleador a ejecutada como delito de resistencia o desobediencia a la autoridad, reprimible con pena de prisión no mayor de tres años. La indemnización, para quien optara por ésta, fue elevada de tres a doce remuneraciones mensuales, pero estableciendo un tope para el monto mensual de dicha remuneración, igual al entonces vigente para la compensación por tiempo de servicios, fijado en el D.L. 21396. Al efectuarse, por error de técnica legislativa, la remisión a dicha norma y no al régimen de ese beneficio (aplicable a los ingresados después del 11 de Julio de 1962), la posterior elevación del tope de esa compensación (CTS) no tuvo el mismo efecto respecto de la indemnización por despido que, poco a poco, por efectos de la inflación, devino en una cantidad irrisoria, insuficiente para configurar una alternativa atractiva frente a la posibilidad de la reposición en el trabajo.

Esta ley, también incorporó disposiciones destinadas a limitar el "trabajo no estable", imponiendo a las empresas máximos para el número de trabajadores que podrían tener en periodo de prueba y en el régimen de "part-time" o jornada de trabajo inferior a 4 horas diarias.

Dentro del mismo concepto, prohibió la intermediación laboral, señalando que la prestación de servicios en una empresa no podía ser realizada por personal remunerado por entidad distinta y extraña al centro laboral, salvo el caso de empresas de servicios que tuvieran contrato con una empresa a la cual brindarían servicios de tipo complementario, con su propio personal. La ley no precisó, sin embargo, las sanciones y efectos laborales derivados de la violación de ésta prohibición lo que, en la práctica, significó durante su vigencia una forma de evasión de la estabilidad laboral, a través de la contratación de empresas de servicios sin verdaderos requisitos de tales o que prestaban servicios en las actividades principales de la empresa usuaria.

El D.L. 22126, respetó el derecho adquirido a la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que al entrar en vigencia esta norma hubieran superado el periodo de prueba, lo que constituía el requisito exigido por la derogada ley para gozar de ese derecho. Al igual que ésta, el D.L. 22126 no reguló la situación de los trabajadores de confianza, los que, debido a la interpretación extensiva de la Ley de Sociedades Mercantiles hecha por los tribunales y autoridades administrativas, quedaron al margen del derecho de estabilidad en el trabajo.

2.2. Bases Teóricas (Definiciones Conceptuales)

2.2.1. Análisis del despido arbitrio y el no derecho a indemnización

En opinión de Blancas²⁹ 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 cuál fuera esta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productiva.

Sobre el particular Toyama³⁰ respecto al despido arbitrario menciona: Se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral (Decreto supremo número cero cero tres noventa y siete-TR) ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y medio por un año de servicio, con un tope máximo de doce remuneraciones.

En tal sentido contamos con el comentario de Blanca³¹ que nos hace recordar: Que en épocas anteriores (1970), la medida reparadora frente al despido injustificado o incausado era la reposición del trabajador en su anterior puesto de trabajo, en las mismas condiciones desempeñadas con derecho a los aumentos salariales y mejoras producidas y al reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir desde el despido.

Neves³² al comentar el artículo 27 de la Constitución señala: Este equívoco precepto debe ser entendido en el sentido de prohibir el despido arbitrario, de un lado, pero permitir al legislador establecer el mecanismo de reparación que considere más adecuado frente a él, de otros. De este modo se estaría proclamando el carácter causal del despido y simultáneamente la invalidez del despido libre,

²⁹BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC, Lima, junio, 1991. Pág. 76.

³⁰TOYAMA, Jorge. *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima, 2008. Pág. 467.

³¹BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ª edición, Juristas Editores. Lima, marzo de 2013. Pág. 170.

³²NEVES MUJICA, Javier (2003): *Introducción al Derecho Laboral*. Segunda edición Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Pág. 54.

aunque admitiendo que pueda optarse por ley entre un sistema de estabilidad absoluta, esto es, con reposición de un despido injustificado (como la Ley 24514), o relativa, es decir, con indemnización frente al mismo supuesto (como ocurre en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, salvo en el llamado despido nulo).

Respecto al despido, En el caso Guillermo Martín Chang Santa Cruz, señaló que el despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos se motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo solo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso.³³(STC 04229-2005-PA/TC).

Análisis de la configuración del despido arbitrario y el no derecho a indemnización – Casación N°09019 - 2015. En cuanto a si se produjo un despido arbitrario.

Respecto a la Casación N° 09019-2015-LIMA, de fecha 08 de abril de 2016, interpuesto por Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri, contra la Sentencia de Vista de fecha 6 de enero de 2015, que revoco la sentencia apelada de fecha 13 de enero de 2013 que declaró fundada en parte la demanda en el extremo que amparó la **indemnización por despido arbitrario**, reformándola declaró infundada y modifico la suma ordenada a pagar por la empresa demandada y confirmó en lo demás que contiene; en el proceso seguido con la empresa demandada, M A Servicios Integrales S.A. sobre reconocimientos de vínculo laboral y otros.

El demandante solicita la **desnaturalización de los contratos de locación de servicios** suscritos con la parte emplazada; y se declare la existencia de una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el período comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve al treinta y uno de julio de dos mil dos; y como consecuencia de ello, se le paguen los beneficios sociales no percibidos en dicho período, se reconozca la continuidad en la prestación de

³³STC 04229-2005-PA/TC.

servicios desde la fecha de ingreso hasta el dos de noviembre de dos mil once, asimismo solicita la entrega del certificado de trabajo asignándose todo su récord laboral; más intereses legales, con costas y costos del proceso. El recurrente invocando el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, denuncia como causal de su recurso, aplicación indebida del inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En consecuencia el demandante para amparar la inaplicación del inciso b) del D.S N°003-97-TR argumenta en su escrito de demanda, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, que su **carta de renuncia**, elaborada con fecha treinta y uno de octubre de dos mil once, que corre en fojas setenta y seis, obedeció a la manifestación realizada por la demandada el ocho de noviembre de dos mil once a cambio de entregarle la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00) a título de liberalidad; para lo cual, adjunta:

- i) el correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once, que corre en fojas treinta y seis a treinta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le adjuntó informes realizados por el Inspector que confirmarían el deficiente desempeño laboral del actor y lo citó para el día dos de noviembre para hablar al respecto;
- ii) el correo de fecha quince de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le comunica las modificaciones hechas al Acta de Transacción Extrajudicial y se le requiere presentar la carta de renuncia con fecha de conclusión de servicios el treinta y uno de octubre de dos mil once; y
- iii) el correo de fecha treinta de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, en el cual lo cita para que el día cinco de diciembre de dos mil once le alcance la carta de renuncia.

“Si se prueba que el empleador de forma recurrente exigió al trabajador la presentación de su carta de renuncia, condicionado ello a la entrega de una determinada suma de dinero, se entenderá que este acto se encuentra afectado por un vicio del consentimiento. En este caso, la renuncia será ineficaz y, por tanto, la relación laboral deberá ser restituida al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad.

Este criterio ha sido establecido recientemente por la Corte Suprema al resolver la [Casación Laboral N°09019-2015-Lima](#), donde resolvió una controversia sobre reconocimiento de vínculo laboral.

Un trabajador interpuso una demanda contra su empleadora solicitando la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios y se declare la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, como consecuencia de ello, solicitó se le paguen los beneficios sociales no percibidos, se reconozca la continuidad en la prestación de servicios desde la fecha de ingreso hasta la fecha de su cese, así como la entrega del certificado de trabajo asignándose todo su record laboral. Igualmente, alegó que si bien firmó su carta de renuncia, esta obedeció a la manifestación realizada por la demandada de entregarle una determinada suma de dinero a título de liberalidad.

En primera instancia se declaró fundada en parte su demanda, reconociendo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la existencia de un despido incausado y ordenándose el pago de los beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario. En segunda instancia, se confirmó en parte la apelada y reformándola, entre otros, se declaró infundado el pago de la indemnización, por considerar como válida la renuncia del trabajador.

Al no estar del todo conforme con dicha decisión, el demandante interpuso recurso de casación alegando que la sala revisora habría aplicado de manera indebida el inciso b) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispositivo referido a la renuncia voluntaria del trabajador.

Al resolver el recurso, la Corte Suprema determinó que la renuncia suscrita por el trabajador no constituye la expresión de lo ocurrido en la realidad, pues el motivo real del cese fue la voluntad del empleador de resolver el contrato, pues, tal como se desprende de los medios probatorios actuados, la demandada entró en contradicción respecto al motivo del cese del trabajador. De igual forma, se verificó de los correos presentados por el recurrente, que el empleador de forma permanente le habría requerido la presentación de su carta de renuncia, el cual estuvo a su vez condicionada a la entrega de una determinada suma de dinero.

Por dichas consideraciones, la Suprema declaró fundado el recurso de casación, reconociendo en favor del trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario, el reconocimiento del vínculo laboral por el periodo reclamado y el pago de los beneficios sociales.”³⁴

Análisis de la configuración del despido arbitrario y el no derecho a indemnización – Casación N°09019 - 2015. En cuanto al derecho a indemnización por despido arbitrario.

En cuanto a la correspondencia de indemnización por despido arbitrario, el Tribunal Constitucional en la STC EXP. N°1124-2001-AA/TC ha precisado el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. “Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Debe considerarse que el artículo 27º de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un "mandato al legislador"
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

³⁴<https://laley.pe/art/3867/es-nula-la-renuncia-cuando-fue-exigida-por-el-empleador>

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27º como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador. Por este motivo, cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional.

Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles. Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo.

Ahora bien, **el segundo párrafo del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación".** No prevé la posibilidad de reincorporación. **El denominado despido *ad nutumim* pone sólo una tutela indemnizatoria.** Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

a. El artículo 34º, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. **Es extensible este razonamiento a lo establecido por el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo, que, aunque no ratificado y en calidad de Recomendación, prevé también la posibilidad de protección indemnizatoria frente al despido arbitrario.**³⁵(STC EXP. N°1124-2001-AA/TC, pp. 4-5)

2.3. Bases Legales

2.3.1. La Constitución Política del Perú de 1993.

Artículo 27: Protección del Trabajador frente al despido arbitrario.

2.3.2. Decreto Supremo N°003-97-TR. Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Artículos 34º. - El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Artículo 38º. - La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

2.3.3. Ley N°26636 Ley procesal del Trabajo

2.3.4. Ley N°27021

2.4. Definición de Términos Básicos

³⁵STC EXP. N°1124-2001-AA/TC, Pág. 4-5.

1. **Despido:** es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual da por resuelto o extinguido el vínculo laboral.
2. **Remuneración:** Pago por un servicio o servicios prestados. Según el D.L 728 señala que es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especies, cualquiera sea las formas o denominaciones que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición.
3. **Indemnización:** La responsabilidad civil es el nombre que se le da a la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados por un hecho ilícito o por un riesgo creado.
4. **Daño:** El termino daño es acto para designar todo menoscabo patrimonial, e incluso no patrimonial.
5. **Sueldo:** Indica la retribución al empleador o trabajador, procede de la voz francesa soulde, derivado a su vez del término sou, antigua fracción monetaria.
6. **Servicio:** Acción y efecto de servir, conjunto de elementos personales y materiales que, debidamente organizados contribuyeron a satisfacer una necesidad o conveniencia general y pública.

2.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.5.1. PROBLEMA GENERAL:

¿La Casación N° 09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario?

2.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Procede indemnización por despido arbitrario si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador?

¿Para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida?

¿Renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora?

2.6. OBJETIVOS

2.6.1. GENERAL:

- ✓ Determinar si la Casación N°09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a indemnización, protege adecuadamente el derecho del trabajador frente al despido arbitrario.

2.6.2. ESPECÍFICO:

- ✓ Determinar si procede la indemnización por despido arbitrario y si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador.
- ✓ Determinar si para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida.
- ✓ Determinar si la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez y si obedeció a una actitud de la empleadora.

2.7. VARIABLES

2.7.1. DEPENDIENTE:

No Derecho a Indemnización.

2.7.2. INDEPENDIENTE:

Despido Arbitrario.

2.8 SUPUESTOS

2.8.1. GENERAL:

- ✓ La Casación N° 09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario.

2.8.2. ESPECIFICOS:

- ✓ Procede la indemnización por despido arbitrario si carta de renuncia fue coaccionada por el empleador.
- ✓ Para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida.
- ✓ La renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

2.9. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA.

2.9.1. MUESTRA

La muestra de estudio estuvo constituida por el fallo de los Magistrados que integran la Sala Suprema de la Corte Suprema de Justicia de la República – Perú, recaída en la Casación N° 09019-2015- LIMA.

2.9.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

- **ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**, con esta técnica se obtendrá la información sobre la Casación N°09019-2015- LIMA, art 27° de la Constitución Política del Perú, Ley N°26636 – Ley Procesal del Trabajo, TUO Decreto Legislativo N°728.
- **FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS**, para obtener la información general del marco teórico y la situación de la legislación, para una determinada conceptualización.

2.9.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

1. Se analizó la Casación N°09019-2015-LIMA, sobre Despido Arbitrario y el No Derecho a la Indemnización desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde TUO Decreto Legislativo N°728.
2. Se procedió posteriormente a extraer los fundamentos de los fallos emitidos por los órganos jurisdiccionales que conocieron y resolvieron este caso.

3. Se comparó el fallo y los fundamentos de la Casación, con las sentencias emitidas anteriormente en casos similares.
4. Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
5. La recolección estuvo a cargo de los autores del método de caso.
6. El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la constitución política del Perú (1993), TUO Decreto Legislativo N° 728 y la Casación N° 09019-2015- LIMA.
7. Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

2.10. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de Sentencia Casatoria y jurisprudencias, teniendo relevancia constitucional, emitidas por el máximo Tribunal de Justicia de nuestro país. Asimismo, se tiene que estos se encuentran exentos de mediciones por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto a la Casación N° 09019-2015- LIMA.

2.11. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se siguió el procedimiento antes indicado, ciñéndose estrictamente a revisar no solo la sentencia tomada de muestra, sino la jurisprudencia constitucional que formó un criterio sobre el derecho a indemnización por despido arbitrario que se vino aplicando durante varios años, así como la doctrina sobre este tema.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Con respecto al análisis de la casación estudiado, esto es, la Casación N° 09019-2015-LIMA, se tiene que:

La Sala Suprema de Corte Suprema de Justicia de la República declaró procedente el Recurso de Casación interpuesto por Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri, en contra el proceso seguido por el demandado M A Servicios Integrales S.A sobre indemnización por despido arbitrario, en el cual dicha sala declaro Procedente dicho Recurso por las siguientes causales: la invocación de la “aplicación indebida” de una norma de derecho material se suscita cuando se actúa una norma impertinente a la relación fáctica establecida en la propia sentencia. En el caso concreto, el recurrente describe correctamente la causal invocada; esto es, señala la norma indebidamente aplicada y precisó las normas a aplicar, de conformidad con el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en procedente.

El proceso se llevó a cabo por el Colegiado Supremo, en aplicación de las facultades que establece la Ley N°26636, Modificado por el artículo, declara que los fundamentos que sustentan el 1° de la Ley N°27021.

Seguido la sentencia de primera instancia, se advierte que:

1. Mediante Sentencia de fecha trece de noviembre de dos mil trece, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el actor **realizó trabajos de naturaleza permanente**, relacionados con la actividad económica principal de la empresa demandada y continuó en el desempeño de la misma función en el periodo inmediatamente posterior, por lo que **desnaturalizó los contratos de locación de servicios**; además, determinó la existencia de un **despido incausado** al advertir que la demandada no concedió al demandante el plazo de treinta días naturales, regulado en el artículo 31° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, por lo que declaró la existencia de una **relación de trabajo de duración indeterminada**, y ordenó el pago de los beneficios sociales e **indemnización por despido arbitrario**, así como ley de certificado de trabajo.

La demandada M A Servicios Integrales S.A interpone recurso de apelación en contra de la Sentencia de Primera Instancia.

2. Mediante Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince el Colegiado de la Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, **CONFIRMÓ** en parte la Sentencia apelada referida a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios con la aplicación del principio de veracidad y modificó el importe ordenado pagar por beneficios sociales, al concluir que la transacción extrajudicial solo es aplicable a derechos de carácter disponibles y transigibles. En cuanto **A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, REVOCÓ LA SENTENCIA APELADA EN EL EXTREMO QUE AMPARÓ LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, al tomar como válida la carta de renuncia del actor, en la cual, el demandante manifestó su expresa voluntad de renunciar, configurándose una de las causas de la extinción del contrato de trabajo reguladas en el artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Emitida la sentencia de vista, la defensa de Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri, formuló recurso de casación mediante escrito de fecha 1 de abril de 2015, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa.

3. Cumplido los trámites procesales, la Suprema Sala, admitió el trámite del recurso; es así que los integrantes de la Sala Suprema de Justicia de la República, **acordaron:**

1. **DECLARAR FUNDADO EL RECURSO CASACIÓN**, interpuesto por el demandante, **Óscar Eduardo Romero Lozada Chávarri**, mediante escrito de fecha primero de abril de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha trece de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, y ordena a la parte demandada cumpla con reconocer a favor del demandante una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el

periodo comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta y uno de julio del dos mil dos, así como cumpla con pagar la suma de treinta y un mil seiscientos noventa y 37/100 nuevos soles (S/. 31,690.37), por los siguientes conceptos: compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones e **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.**

- 2. DISPONER**, la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley.

Teniendo presente que la decisión antes acotada, por los integrantes de la Sala Suprema de Justicia de la República, **se debió a los siguientes fundamentos:**

1. Se aprecia que esta causa de extinción del contrato laboral, es por propia voluntad unilateral del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia, caso contrario se desnaturalizaría, dicha figura, por tal es un acto jurídico, una acción, propia, pura y simple del trabajador que se materializa en la extinción del vínculo laboral; más aún, si no solicita la nulidad o anulabilidad del mismo.
2. Sin embargo, la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora, quien, teniendo intención de prescindir de los servicios de sus dependientes, pretendía sustraerse al pago de las indemnizaciones que debía otorgar al trabajador en caso de disponer de un despido directo.
3. Esto es debido a que la causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella uno de los vicios de la voluntad; es decir, error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad. En caso contrario, la renuncia es un acto válido, prístino e irrevocable.

4. Entonces, debemos hacer algunas precisiones sobre este punto. La Real Academia de la Lengua Española define la “coacción” como la fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo, asimismo en una segunda acepción la define como el poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción. Por otro lado, el artículo 214º del Código Civil señala que la violencia o intimidación son causales de anulabilidad del acto jurídico, mientras que el artículo 215º del citado Código, indica la existencia de intimidación cuando un tercero funda el temor de sufrir un mal inminente y grave.
5. Conforme a lo anterior, si bien a primera vista la Carta de Renuncia acreditaría la dimisión voluntaria al puesto de trabajo en la empresa demandada, más aún si se encuentra suscrita por el trabajador; sin embargo, dicho medio probatorio por sí solo no genera convicción ni certeza plena a este Colegiado, respecto a la renuncia voluntaria, toda vez que de la revisión de los actuados se desprende la existencia de contradicción evidente entre lo manifestado por la demandada, respecto del motivo de cese del actor, en la diligencia de Constatación Policial por negativa de ingreso al centro de trabajo al término de sus vacaciones, de fecha dos de noviembre de dos mil once, que corre en fojas veintisiete y vuelta, en cuya acta consta que la señorita Claudia Fernández Dávila Iturri, Gerente Administrativo de la demandada, refirió que se le citó al demandante para el día viernes cuatro de noviembre de dos mil once a las trece horas para entrevistarse con el Gerente General; los correos descritos precedentemente en los que se verifica la ausencia de la carta de renuncia al día treinta y uno de octubre de dos mil once, ya que la demandada hasta el día quince de noviembre requiere al demandante presente la carta de renuncia; y lo manifestado por la demandada en su escrito de contestación de demanda en fojas noventa, en el que recién invoca como motivo del cese del actor la sin renuncia voluntaria realizada el treinta y uno de octubre de dos mil once, contradicción que hace inferir razonablemente la suscripción con posterioridad a la constatación policial, realizada el día dos de noviembre de dos mil once, sin que existiera en la realidad la voluntad de renuncia por parte del trabajador.
6. Lo que se reafirma con el Acta de Transacción Extrajudicial en el cual consta la entrega a título de liberalidad de un importe dinerario al demandante pese a la presentación de la carta de renuncia, sin ser creíble el acto supuestamente generoso de la parte demandada al entregarle al trabajador la suma de seis mil

con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00), ya que como se observa del correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once la demandada contaba con medios idóneos para iniciar el procedimiento formal de despido y además, incentiva al demandante al desligue de la empresa; situación fáctica que nos permite concluir que la transacción extrajudicial, es decir, la entrega del dinero se vio condicionada a presentar la carta de renuncia, la cual fue suscrita en fecha posterior al treinta y uno de octubre de dos mil once.

7. A lo señalado, debe agregarse lo afirmado por el actor en el punto séptimo de su demanda, referido al goce de sus vacaciones por el período comprendido entre el doce al treinta y uno de octubre de dos mil once, luego del cual no se le permitió el ingreso a su centro de trabajo el día dos de noviembre de dos mil once, lo cual se encuentra acreditado con la constatación policial de dicho día; lo que permite afirmar que el actor fue despedido el día dos de noviembre de dos mil once, cuando procedió a incorporarse al centro de trabajo.
8. La valoración conjunta y razonada de las pruebas y los hechos antes referidos, permite concluir a este Colegiado que la carta de renuncia no constituye la expresión de lo ocurrido en la realidad y el motivo del cese habría sido la voluntad del empleador de rescindir el contrato; por tanto, al no acreditarse la causal contemplada en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, se puede determinar que el actor fue despedido sin alguna causal válida que permita extinguir el contrato de trabajo; por ende existe ausencia de causa justa para la extinción del vínculo laboral; en ese sentido, este Colegiado concluye que al actor le asiste el derecho a la indemnización por despido arbitrario; encontrándose comprendido dentro de lo previsto en los artículos 34º y 38º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Con respecto al análisis de la casación estudiada, se ha podido determinar claramente que para otorgar indemnización por despido arbitrario la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora, es decir que el empleador haya coaccionado a su trabajador (vrg. actos de fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo). Así, el Tribunal constitucional estableció con carácter de precedente vinculante inmediato señalando que los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004-AA/TC³⁶, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.

El TC determina con la calidad de precedente vinculante, que el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda. Así, delimitado este punto, es que recién se puede establecer con precisión la norma correcta aplicable dependiendo de cada supuesto. No obstante, ello, considerando que la Sala Superior revocó el pago de indemnización por despido arbitrario en aplicación del inciso b) art. 16 del D.S 003-97-TR, cuando debió aplicar los artículos 34° y 38° de la norma antes citada.

Existe una controversia en el art. 27° de la Constitución Política del Perú, establece que, La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, mediante precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho a no ser despedido arbitrariamente. Solo se reconoce el derecho del trabajador a la protección adecuada contra el despido arbitrario; sin embargo, en el TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

³⁶ STC Exp. 00206-2005-PA/TC, Pág. 4.

DECRETO SUPREMO N°003-97-TR, artículo 34 segundo párrafo: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En consecuencia, bajo el supuesto descrito corresponde otorgar al demandante el derecho de pago por despido arbitrario en virtud del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1. La Casación N°09019-2015-Lima, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario, porque para amparar la demanda señala si procede el pago de indemnización por despido arbitrario, así como aplicación indebida del inciso b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR. Así mismo, el impugnante señala los artículos 34° y 38° del mismo cuerpo legal. Agregando que, para acceder a la indemnización, esta es que la carta de despido voluntario por parte del trabajador se encuentre coaccionada por parte del empleador hacia su trabajador. Así amparándose el derecho del pago de indemnización por despido arbitrario.
2. Que la causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella uno de los vicios de la voluntad; es decir, error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad. En caso contrario, la renuncia es un acto válido, prístino e irrevocable.
3. Que la tutela resarcitoria se fundamenta en elemento de prueba que ampare la coacción por parte del empleador hacía su trabajador dando como resultado la renuncia voluntaria del trabajador.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

- 1.** Los administradores de justicia deben ser minuciosos respecto a los derechos reconocidos por la Constitución como las demás leyes orientadas a resarcir por daños causados hacia el trabajador, ya que es un derecho que le corresponde a toda persona.
- 2.** Los empleadores deben motivar los despidos para no incurrir en irregularidades el sentido que debe cumplir de acuerdo a Ley sin vulnerar el derecho de los trabajadores.
- 3.** Los órganos jurisdiccionales en casos similares deben analizar minuciosamente cada caso concreto antes de aplicar la Ley, con la finalidad de no afectar derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

De las Sentencias:

1. Sentencia del Tribunal Constitucional **STC 04229-2005-PA/TC.**
2. Sentencia del Tribunal Constitucional **STC EXP. N°1124-2001-AA/TC.**
3. Sentencia del Tribunal Constitucional **STC EXP. 00206-2005-PA/TC.**
4. Sentencia del Tribunal Constitucional **STC EXP. 00976-2001-PA/TC.**
5. Sentencia del Tribunal Constitucional **STC EXP. 00263-2012-PA/TC.**

De la Tesis:

1. Alicia Aurora Díaz Cercado. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada **“Clasificación del despido laboral en el Perú”**. Universidad San Pedro.
2. Pierina del Pilar Baltodano Guevara. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada **“Indemnización por despido arbitrario”**. Universidad San Pedro.
3. Jireth Claudia López Reyes. Cusco 2017. En su Tesis titulada **“Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado.”** Universidad Andina del Cusco.
4. Pierina del Pilar Baltodano Guevara. Cajamarca 2018. En su Tesis titulada **“El daño moral en el despido injustificado en el Perú”**. Universidad San Pedro.
5. JackelineDeysy Montañez Paucar. Lima 2018. En su Tesis titulada **“Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015”**. Universidad César Vallejo.
6. Thayson Michael Pérez Gutiérrez. Lima 2016. En su Tesis titulada **“PROTECCIÓN LABORAL DEL DESPIDO INCAUSADO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA DEL AÑO 2015”**. Universidad César Vallejo.

7. Milagros Margot Llesayerva. Arequipa 2016. En su Tesis titulada **“Análisis explicativo y propositivo del precedente huatuco: meritocracia vs el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, Perú ,2015”**. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
8. Gabriel Alejandro Ramos Zantalla. Arequipa 2017. En su Tesis titulada **“Análisis de la Orientación Actual del Tribunal Constitucional en el Caso de Reposición de Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada en el Sector Público y la Consecuente Vulneración al Principio Laboral de Igualdad Ante la Ley. Perú. 2017”**. Universidad Católica de Santa María.
9. Elizabeth Leyla Rivera Valencia. Arequipa 2018. En su Tesis titulada **“Análisis Jurídico sobre el Expediente Laboral N° 06555-2014, sobre Reposición por Despido Incausado”**. Universidad Católica de Santa María.

De los Libros:

1. Autores: **BLANCA BUSTAMANTE, Carlos**; “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”; Ara editores; Lima, 2^{da} edición 2006.
2. Autores: **ALONSO GARCÍA, Manuel**, Curso de Derecho del Trabajo, 7a ed., Ariel, Madrid, 1981.
3. Autores: **VAN DER LAAT, Bernardo**, "La Tutela del Trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en Centro América", en Principi per un Codice di Diritto del Lavoro en América Latina, CongressolInternazionale, Roma, 1989.
4. Autores: **PLA RODRIGUEZ, Américo**, Los principios del Derecho del Trabajo, 2" ed. Depalma, Buenos Aires, 1978.
5. Autores: **MARTÍN VALVERDE, Antonio**; **RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín** y **GARCÍA MURCIA, Joaquín**, Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1991.

6. **Autores: ERMIDA, Osear**, "La estabilidad laboral en América Latina", en Boletín Off Informa, año 1, N°1, 1989.
7. **Autores: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos**. *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC, Lima, junio, 1991.
8. **Autores: TOYAMA, Jorge**. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. Lima, 2008.
9. **Autores: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos**. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. 3ª edición, Juristas Editores. Lima, marzo de 2013.
10. **Autores: NEVES MUJICA, Javier** (2003): Introducción al Derecho Laboral. Segunda edición Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

De las Leyes, Decretos y Convenios:

1. Convenio 158 de la OIT.
2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
3. Ley N°26636: Ley Procesal del trabajo.

De Páginas Web:

1. [https://laley.pe/art/3867/es-nula-la-renuncia-cuando-fue-exigida-por-el-
empleador](https://laley.pe/art/3867/es-nula-la-renuncia-cuando-fue-exigida-por-el-empleador)

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “DESPIDO ARBITRARIO Y EL NO DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN EN LA CASACIÓN N°09019-2015-LIMA”

AUTOR (es): Antoni Linderdt Del Águila Paredes y Vanessa del Pilar Maslucán Flores.

Problema	Objetivo	Supuestos	Variables	Indicadores	Metodología
Problema general ¿La Casación N° 09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario? Problemas específicos ¿Procede la indemnización por despido arbitrario si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador?	Objetivo general Determinar si la Casación N°09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho del trabajador frente al despido arbitrario. Objetivos específicos Determinar si procede indemnización por despido arbitrario si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador.	General La Casación N° 09019 – 2015 – Lima, sobre despido arbitrario y el no derecho a la indemnización, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario. Específico Procede la indemnización por despido arbitrario si la carta de renuncia fue coaccionada por el empleador.	Variable dependiente No Derecho a la Indemnización. Variable independiente Despido Arbitrario.	-Racionalidad de fallo. -Congruencia del fallo del Tribunal Supremo. -Análisis del Despido Arbitrario y el No Derecho Indemnización en inaplicación del art 34° 38° del TUO D.L N°728.	TIPO DE INVESTIGACION: Descriptivo – Explicativo 1. DISEÑO No experimental 2. MUESTRA Expedientes 3. TECNICAS Análisis Documental 4.INSTRUMENTOS Expediente

¿Para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida?	Determinar si para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida.	Para acceder al pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del artículo 34 y 38 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es requisito que el empleador no haya expresado alguna causa válida.			
¿Renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora?	Determinar si la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora.	Renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora.			

CASACIÓN LABORAL N° 09019-2015, LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros PROCESO ORDINARIO

Lima, ocho de abril de dos mil dieciséis

VISTA

La causa número nueve mil diecinueve, guión dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Arias Lazarte y De La Rosa Bedriñana; y el voto en minoría del señor juez supremo Arévalo Vela; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri**, mediante escrito de fecha uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa; contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos, que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha trece de enero de dos mil trece, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo que amparó la **indemnización por despido arbitrario**, reformándola declaró infundada y modificó la suma ordenada a pagar por la empresa demandada, y confirmó en lo demás que contiene; en el proceso seguido con la empresa demandada, **M A Servicios Integrales S.A. sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.**

CAUSAL DEL RECURSO

El recurrente invocando el artículo 56º de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.º 27021, denuncia como causal de su recurso, aplicación indebida del inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

CONSIDERANDO

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55º de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 26636, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57º de la misma norma.

Segundo: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, el actor solicita la **desnaturalización de los contratos de locación de servicios** suscritos con la parte emplazada; y se declare la existencia de una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el período comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve al treinta y uno de julio de dos mil dos; y como consecuencia de ello, se le paguen los beneficios sociales no percibidos en dicho período, se reconozca la continuidad en la prestación de servicios desde la fecha de ingreso hasta el dos de noviembre de dos mil once, asimismo solicita la entrega del certificado de trabajo asignándose todo su récord laboral; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Tercero: Sobre la causal denunciada, cabe señalar que la invocación de la “aplicación indebida” de una norma de derecho material se suscita cuando se actúa una norma impertinente a la relación fáctica establecida en la propia sentencia. En el caso concreto, el recurrente describe correctamente la causal invocada; esto es, señala la norma indebidamente aplicada y precisó las normas a aplicar, de conformidad con el inciso a) del artículo 58º de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.º 27021; deviniendo en procedente.

Cuarto: El Vigésimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha trece de noviembre de dos mil trece, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el actor **realizó trabajos de naturaleza permanente**, relacionados con la actividad económica principal de la empresa demandada y continuó en el desempeño de la misma función en el período inmediatamente posterior, por lo que **desnaturalizó los contratos de locación de servicios**; además, determinó la existencia de un **despido incausado** al advertir que la demandada no concedió al demandante el plazo de treinta días naturales, regulado en el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, por lo que declaró la existencia de una **relación de trabajo de duración indeterminada**, y ordenó el pago de los beneficios sociales e **indemnización por despido arbitrario**, así como ley de certificado de trabajo.

Quinto: El Colegiado de la Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince, confirmó en parte la Sentencia apelada referida a la **desnaturalización de los contratos de locación de servicios** con la aplicación del **principio de veracidad** y modificó el importe ordenado pagar por beneficios sociales, al concluir que la transacción extrajudicial solo es aplicable a derechos de carácter disponibles y transigibles. En cuanto a la **indemnización por despido arbitrario**, revocó la Sentencia apelada en el extremo que amparó la **indemnización por despido arbitrario**, al tomar como válida la **carta de renuncia** del actor, en la cual, el demandante manifestó su **expresa voluntad de renunciar**, configurándose una de las causas de la **extinción del contrato de trabajo** reguladas en el artículo 16º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Sexto: En cuanto a la causal que se declara procedente, aplicación indebida del inciso b) del artículo 16º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, prescribe: “Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador”. Asimismo, el impugnante señala los artículos 34º y 38º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, como los que debieron aplicarse, que a su vez dicen: “Artículo 34º.- El **despido del trabajador** fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el **despido es arbitrario** por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido.

Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...) Artículo 38º.- La indemnización por **despido arbitrario** es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”. Al respecto, el recurrente señala que la **extinción de la relación laboral** se debió a un **acto unilateral de la empresa** emplazada, mediante el cual decidió **cesarlo sin expresión de causa** el día dos de noviembre de dos mil once. Por otro lado, que la parte demandada, alega como **causa del cese de la relación laboral, la renuncia voluntaria** presentada el día treinta y uno de octubre de dos mil once, causal prevista en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Sétimo: En tal sentido, corresponde evaluar si, efectivamente, se produjo un **despido arbitrario**, o si, por el contrario, **la relación laboral se extinguió a consecuencia de la renuncia voluntaria del actor**. En efecto, en este contexto los hechos alegados por el demandante tienen incidencia directa sobre las normas de derecho material a aplicarse, razón por la cual, es objeto examinar si se ha vulnerado el derecho a la indemnización por **despido arbitrario**, evaluando los argumentos y las pruebas aportadas.

Octavo: En nuestro marco jurídico, se ha contemplado las siguientes 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, de acuerdo a la norma citada en el considerando anterior.

Noveno: Respecto a la **causa de extinción del vínculo laboral**, sobre **renuncia o retiro voluntario**, la Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo^[1], plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15) del artículo 2º y el artículo 23º de la Constitución Política del Perú. Asimismo, cuando el trabajador opte por esta **causa de extinción del vínculo laboral**, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a dar aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación; y que el empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Décimo: Dentro de ese contexto, se aprecia que esta **causa de extinción del contrato laboral, es por propia voluntad unilateral del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia**, caso contrario se **desnaturalizaría**, dicha figura, por tal es un acto jurídico, una acción, propia, pura y simple del trabajador que se materializa en la **extinción del vínculo laboral**; más aún, si no solicita la **nulidad o anulabilidad del mismo**.

Décimo Primero: Sin embargo, **la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora**, quien, teniendo intención de prescindir de los servicios de sus dependientes, pretendía sustraerse al pago de las indemnizaciones que debía otorgar al trabajador en caso de disponer de un **despido directo**.

Décimo Segundo: Esto es debido a que la **causal de extinción del contrato de trabajo** establecida en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, **la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral**, sin concurrir en ella uno de los **vicios de la voluntad**; es decir, error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la **renuncia** se encuentra afectada por un **vicio del consentimiento**, no es equiparable al **despido sin causa**, sino que aquella es **ineficaz** y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido **el acto viciado de nulidad**. En caso contrario, **la renuncia** es un acto válido, prístino e irrevocable.

Décimo Tercero: Entonces, debemos hacer algunas precisiones sobre este punto. La Real Academia de la Lengua Española define la “**coacción**” como la fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo, asimismo en una segunda acepción la define como el poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción. Por otro lado, el artículo 214º del Código Civil señala que la **violencia o intimidación son causales de anulabilidad del acto jurídico**, mientras que el artículo 215º del citado Código, indica la existencia de **intimidación** cuando un tercero funda el temor de sufrir un mal inminente y grave.

Décimo Cuarto: En el caso concreto, el actor argumenta en su escrito de demanda, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, que su **carta de renuncia**, elaborada con fecha treinta y uno de octubre de dos mil once, que corre en fojas setenta y seis, obedeció a la manifestación realizada por la demandada el ocho de noviembre de dos mil once a cambio de entregarle la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00) a título de liberalidad; para lo cual, adjunta:

i) el correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once, que corre en fojas treinta y seis a treinta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le adjuntó informes realizados por el Inspector que confirmarían el deficiente desempeño laboral del actor y lo citó para el día dos de noviembre para hablar al respecto;

ii) el correo de fecha quince de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le comunica las modificaciones hechas al Acta de Transacción Extrajudicial y se le requiere presentar la carta de renuncia con fecha de conclusión de servicios el treinta y uno de octubre de dos mil once; y

iii) el correo de fecha treinta de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, en el cual lo cita para que el día cinco de diciembre de dos mil once le alcance la carta de renuncia.

Décimo Quinto: Igualmente, la empresa demandada para sostener la **validez de la renuncia** adjunta:

i) la **carta de renuncia** suscrita por el demandante con fecha treinta y uno de octubre de dos mil once; y

ii) la transacción extrajudicial redactada el primero de diciembre de dos mil once, que corre en fojas setenta y siete a setenta y ocho, mediante el cual la demandada entrega al demandante a título de gracia pura y simple la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00) e indica en el punto dos de la cláusula segunda la **extinción de la relación laboral por renuncia** el treinta y uno de octubre de dos mil once.

Décimo Sexto: Conforme a lo anterior, si bien a primera vista la **Carta de Renuncia** acreditaría la dimisión voluntaria al puesto de trabajo en la empresa demandada, más aún si se encuentra suscrita por el trabajador; sin embargo, dicho medio probatorio por sí solo no genera convicción ni certeza plena a este Colegiado, respecto a la **renuncia voluntaria**, toda vez que de la revisión de los actuados se desprende la existencia de contradicción evidente entre lo manifestado por la demandada, respecto del **motivo de cese** del actor, en la diligencia de Constatación Policial por negativa de ingreso al centro de trabajo al término de sus vacaciones, de fecha dos de noviembre de dos mil once, que corre en fojas veintisiete y vuelta, en cuya acta consta que la señorita Claudia Fernández Dávila Iturri, Gerente Administrativo de la demandada, refirió que se le citó al demandante para el día viernes cuatro de noviembre de dos mil once a las

trece horas para entrevistarse con el Gerente General; los correos descritos precedentemente en los que se verifica la ausencia de la **carta de renuncia** al día treinta y uno de octubre de dos mil once, ya que la demandada hasta el día quince de noviembre requiere al demandante presente la **carta de renuncia**; y lo manifestado por la demandada en su escrito de contestación de demanda en fojas noventa, en el que recién invoca como motivo del **cese del actor** la **sin renuncia voluntaria** realizada el treinta y uno de octubre de dos mil once, contradicción que hace inferir razonablemente la suscripción con posterioridad a la constatación policial, realizada el día dos de noviembre de dos mil once, sin que existiera en la realidad la voluntad de **renuncia por parte del trabajador**.

Décimo Sétimo: Lo que se reafirma con el Acta de Transacción Extrajudicial en el cual consta la entrega a título de liberalidad de un importe dinerario al demandante pese a la presentación de la **carta de renuncia**, sin ser creíble el acto supuestamente generoso de la parte demandada al **entregarle al trabajador la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00)**, ya que como se observa del correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once la demandada contaba con medios idóneos para iniciar el procedimiento formal de **despido** y además, incentiva al demandante al desligue de la empresa; situación fáctica que nos permite concluir que la transacción extrajudicial, es decir, la **entrega del dinero se vio condicionada a presentar la carta de renuncia**, la cual fue suscrita en fecha posterior al treinta y uno de octubre de dos mil once.

Décimo Octavo: A lo señalado, debe agregarse lo afirmado por el actor en el punto séptimo de su demanda, referido al goce de sus vacaciones por el periodo comprendido entre el doce al treinta y uno de octubre de dos mil once, luego del cual no se le permitió el ingreso a su centro de trabajo el día dos de noviembre de dos mil once, lo cual se encuentra acreditado con la constatación policial de dicho día; lo que permite afirmar que el actor fue **despedido** el día dos de noviembre de dos mil once, cuando procedió a incorporarse al centro de trabajo.

Décimo Noveno: La valoración conjunta y razonada de las pruebas y los hechos antes referidos, permite concluir a este Colegiado que la **carta de**

renuncia no constituye la expresión de lo ocurrido en la realidad y el **motivo del cese habría sido la voluntad del empleador de rescindir el contrato**; por tanto, al no acreditarse la causal contemplada en el inciso b) del artículo 16° del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, se puede determinar que el actor fue **despedido sin alguna causal válida** que permita **extinguir el contrato de trabajo**; por ende existe ausencia de **causa justa para la extinción del vínculo laboral**; en ese sentido, este Colegiado concluye que al actor le asiste el derecho a la **indemnización por despido arbitrario**; encontrándose comprendido dentro de lo previsto en los artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual la causal denunciada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri**, mediante escrito de fecha primero de abril de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa, en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha trece de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, y ordena a la parte demandada cumpla con reconocer a favor del demandante una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el período comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta y uno de julio del dos mil dos, así como cumpla con pagar la suma de treinta y un mil seiscientos noventa y 37/100 nuevos soles (S/. 31,690.37), por los siguientes conceptos: compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones e **indemnización por despido arbitrario**; con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en los seguidos con la empresa demandada, **M A Servicios Integrales S.A.**, sobre **reconocimiento de vínculo laboral y**

otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

SS.

YRIVARREN FALLAQUE,
ARIAS LAZARTE,
DE LA ROSA BEDRIÑANA,
MALCA GUAYLUPO

[1] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, pp. 42.



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“DESPIDO ARBITRARIO Y EL NO DERECHO A INDEMNIZACIÓN EN
LA CASACIÓN N°09019-2015-LIMA”**

**AUTORES : DEL AGUILA PAREDES, ANTONI LINDERDT
MASLUCÁN FLORES, VANESSA DEL PILAR**



CONCEPTO



**EL CONTRATO DE
TRABAJO ES EL ACUERDO
VOLUNTARIO ENTRE EL
TRABAJADOR Y EL
EMPLEADOR PARA
INTERCAMBIAR
ACTIVIDAD
SUBORDINADA POR
REMUNERACIÓN.**

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO





EL DESPIDO ARBITRARIO

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin causa justa relacionada a la conducta y el desempeño.

Amparada:

- Art. 27° Constitución Política del Perú
- Art. 34° Decreto Supremo N° 003-97-TR.

INDEMNIZACION

Se denomina a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc.

Art. 38° D.S. N° 003-97-TR



CAS N° 09019-2015-LIMA

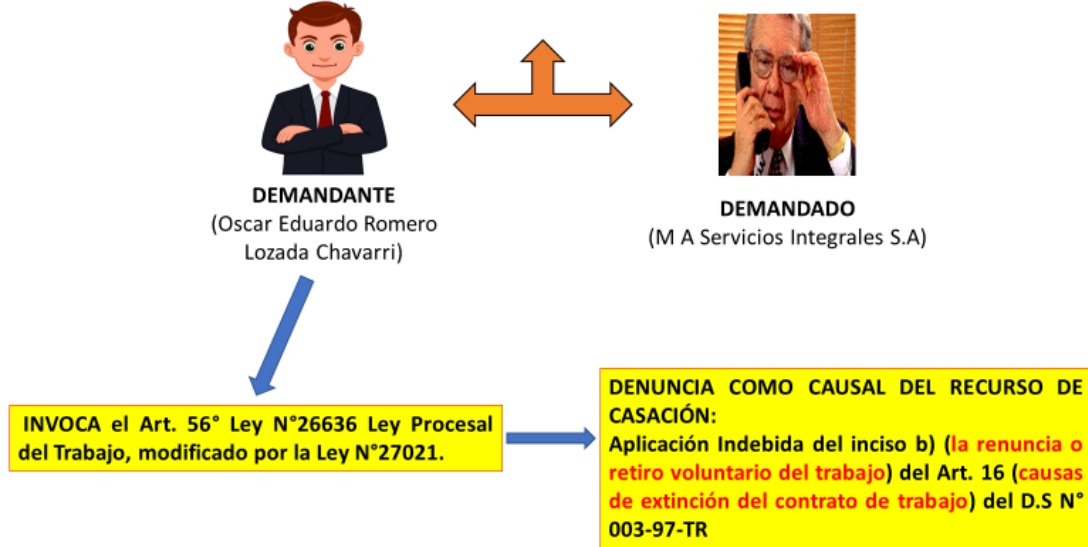


Publicada el 08 de abril de 2016



MATERIA -LABORAL

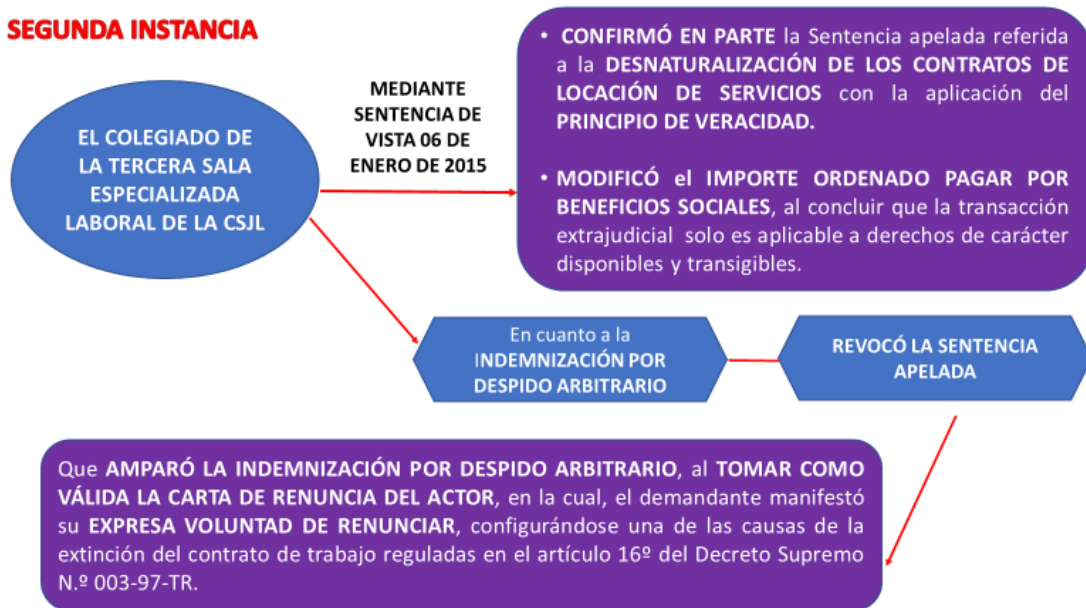
SUJETOS PROCESALES



PRIMERA INSTANCIA



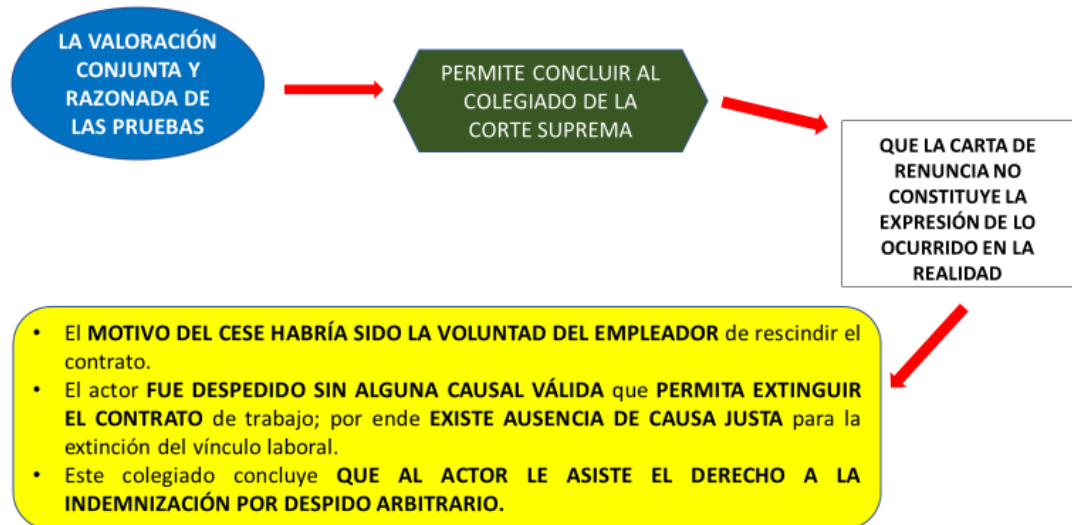
SEGUNDA INSTANCIA



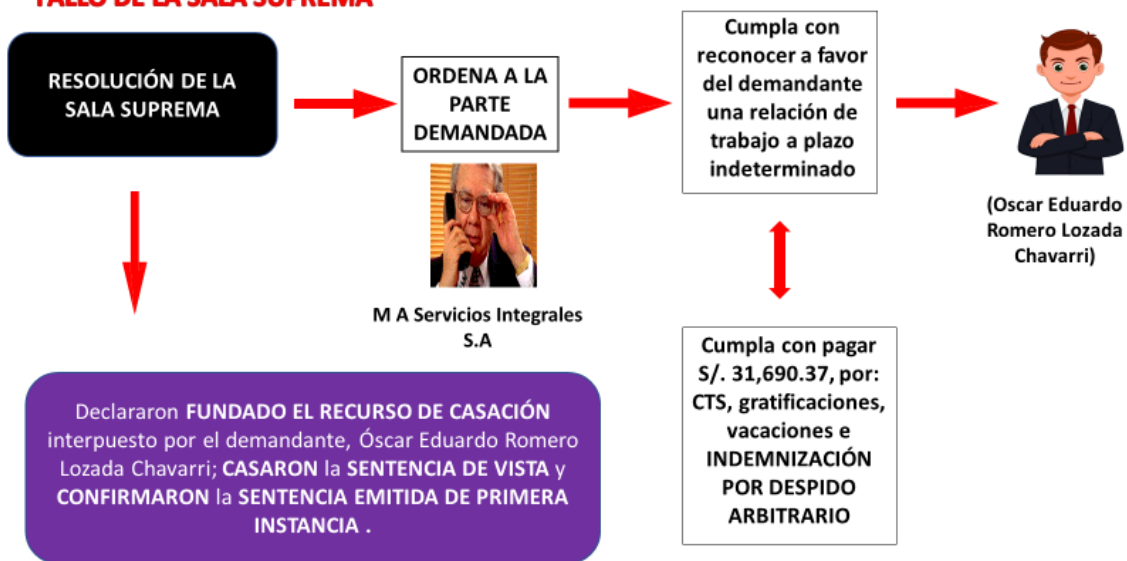
RECURSO DE CASACIÓN



COMO RESUELVE LA SALA SUPREMA

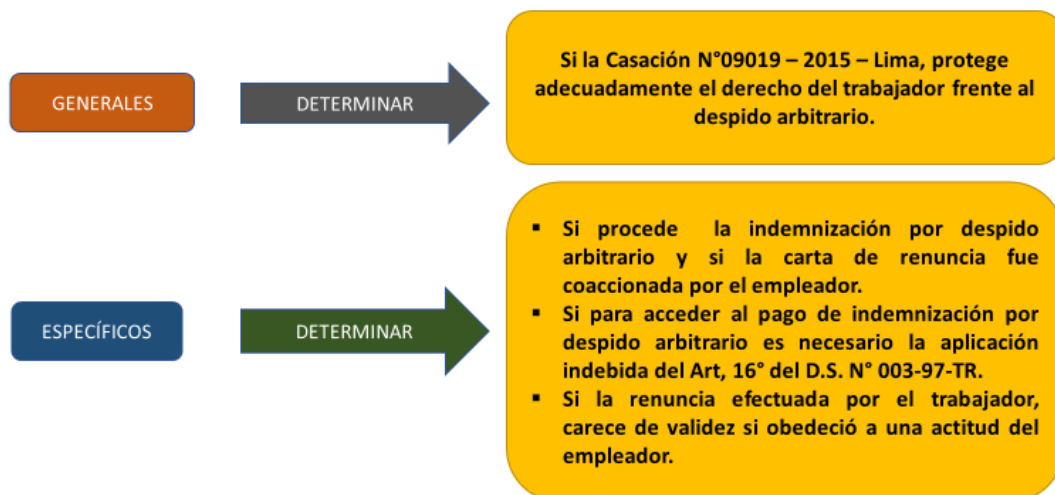


FALLO DE LA SALA SUPREMA



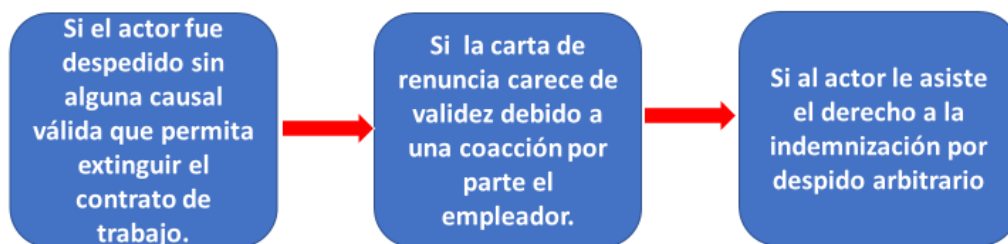
OBJETIVOS

ANALIZAR LA CAS. 09019-2015-LIMA



DISCUSIÓN

CAS. 09019-2015-LIMA



CONCLUSIONES

La Casación N°09019-2015-Lima, protege adecuadamente el derecho al pago de indemnización del trabajador frente al despido arbitrario.

La carta de despido voluntario por parte del trabajador, se encuentre coaccionada por parte del empleador; por ello, se ampara el derecho del pago de indemnización por despido arbitrario.

La renuncia efectuada por el trabajador careció de validez porque obedeció a la actitud de la empleadora, quien tubo la intención de prescindir de los servicios de Oscar Eduardo Romero Lozada Chávarri, para sustraerse el pago de la indemnización que debía recibir, en caso de haberse efectuado el despido directo.

La contradicción es evidente, ya que la fecha con las que fueron emitidas la Constatación Policial, los correos electrónicos y la Carta de Renuncia Voluntaria; no tienen una secuencia cronológica; la cual crea dudas existenciales al momento de la analizar los medios probatorios.

MUCHAS GRACIAS



POR SU ATENCIÓN.