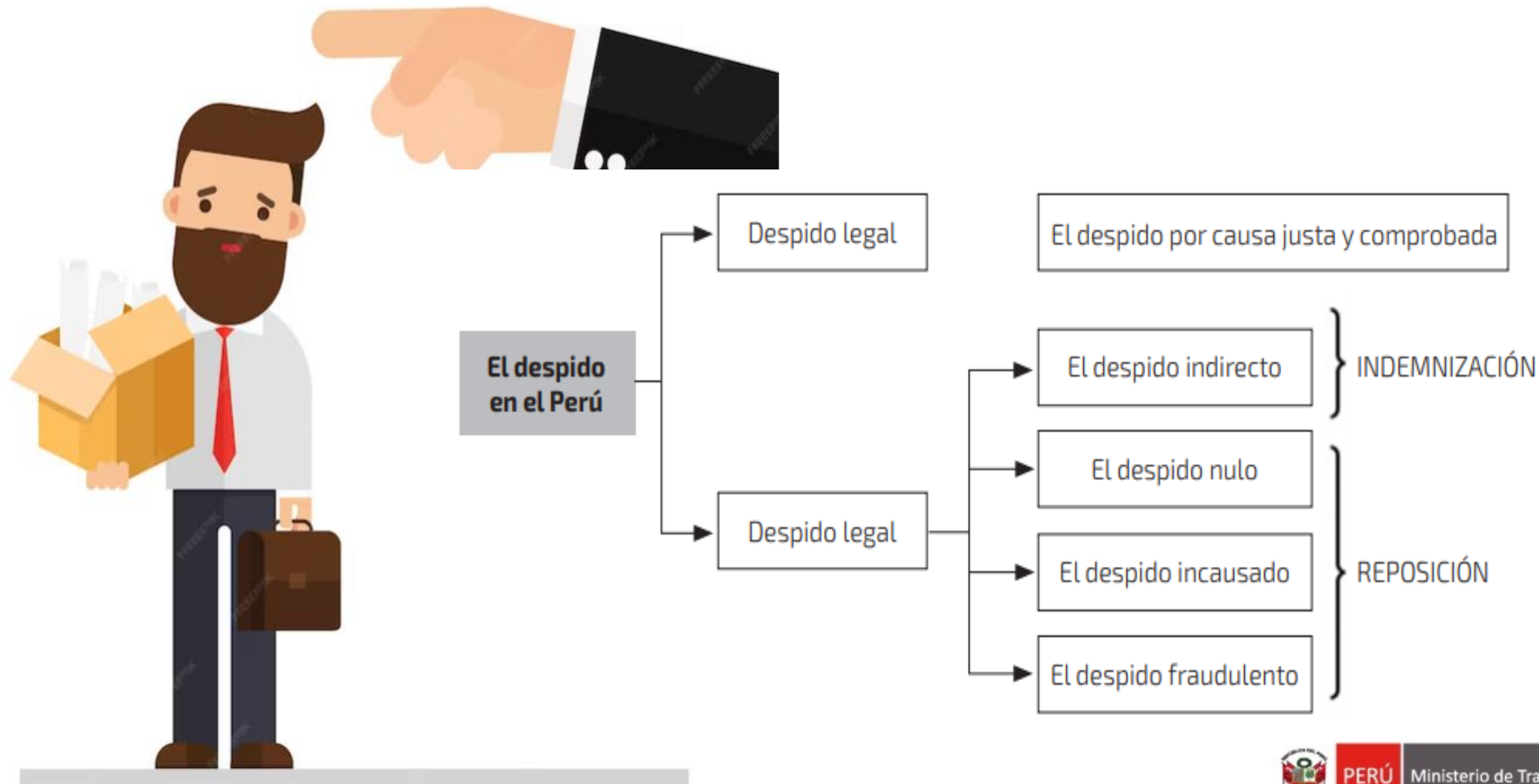


CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Dirección de Promoción de la Formalización Laboral y
Capacitación en la Normativa Laboral



EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO PERUANO



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO



1. *Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Artículo 22° LPCL, D.S. N° 003-97-TR y 12°, D.S. N° 001-96-TR.*
2. *El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario(...). Artículo 10° LPCL, D.S. N° 003-97-TR.*



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores a plazo indeterminado o indefinido



La indemnización por despido arbitrario es equivalente a **una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones.**

Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba. Artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Ejemplo: Un trabajador ha venido laborando en la empresa ABC durante 10 años y la última remuneración al 31 de agosto de 2021 es de 3000 soles, no recibe asignación familiar. ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores a plazo indeterminado o indefinido

PRIMERO: Calcular primero el tope máximo de indemnización

$$3000 \text{ soles} * 12 = 36000 \text{ soles}$$

El trabajador podría recibir como máximo S/36,000 como indemnización por despido arbitrario.

SEGUNDO: Cálculo de la indemnización

$$(1 \text{ sueldo y medio}) * \text{c/año de servicios}$$

$$(3000+1500) * 10 = 45000 \text{ soles}$$

En este caso como el cálculo de la indemnización supera el tope máximo de las 12 remuneraciones, el trabajador recibirá 36000 soles.



INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores a plazo **FIJO (TEMPORALES)**



Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una **remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato**, con el límite de 12 remuneraciones.

Artículo 76 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Ejemplo: Un trabajador ha venido laborando en la empresa ABC durante 2 años y su último contrato vence el 31 de diciembre de 2021. Su empleador decide culminar su contrato el 31 de agosto, siendo la última remuneración de 2000 soles ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores a plazo **FIJO (TEMPORALES)**



PRIMERO: Calcular primero el tope máximo de indemnización

$$2000 \text{ soles} * 12 = 24000 \text{ soles}$$

El trabajador podría recibir como máximo S/24,000 como indemnización por despido arbitrario.

SEGUNDO: Contabilizamos cuantos meses faltan para finalizar el contrato: En este caso desde setiembre hasta el 31 de diciembre= 4 meses

TERCERO: Cálculo de la indemnización

$$(1 \text{ sueldo y medio}) * \text{c/año de servicios}$$

$$(2000+1000) * 4 = 12000 \text{ soles}$$

La indemnización por despido arbitrario asciende a 12000 soles.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores **Régimen REMYPE**



Microempresa

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. Artículo 56 del Decreto Supremo 013-2013-Produce.

Ejemplo: Un trabajador ha venido laborando en la empresa ABC durante 3 años y la última remuneración al 31 de agosto de 2021 es de 2000 soles, no recibe asignación familiar. ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores **Régimen REMYPE**

PRIMERO: Calcular la remuneración diaria:

$$\text{Rem. mensual}/30 \text{ días} = 2000/30 = 66.67$$

SEGUNDO: Calcular el tope máximo de indemnización

$$66.67 \text{ soles} * 90 = 6000.3 \text{ soles}$$

El trabajador podría recibir como máximo S/ 6000.3 como indemnización por despido arbitrario.

TERCERO: Cálculo de la indemnización

$$(\text{remuneración diaria} * 10) * \text{c/año de servicios}$$

$$(66.67 * 10) * 3 = 2000.1 \text{ soles}$$

La indemnización por despido arbitrario asciende a 2000.1 soles.



INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores **Pequeña empresa**



Pequeña empresa

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Artículo 56 del Decreto Supremo 013-2013-Produce.

Ejemplo: Un trabajador ha venido laborando en la empresa ABC durante 3 años y la última remuneración al 31 de agosto de 2021 es de 2000 soles, no recibe asignación familiar. ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Trabajadores **Pequeña empresa**



PRIMERO: Calcular la remuneración diaria:

$$\text{Rem. mensual}/30 \text{ dias}=2000/30=66.67$$

SEGUNDO: Calcular el tope máximo de indemnización

$$66.67 \text{ soles} * 120 = 8000.4 \text{ soles}$$

El trabajador podría recibir como máximo S/ 8000.4 como indemnización por despido arbitrario.

TERCERO: Cálculo de la indemnización

$$(\text{remuneracion diaria} * 20) * \text{c/año de servicios}$$

$$(66.67 * 20) * 3 = 4000.2 \text{ soles}$$

La indemnización por despido arbitrario asciende a 4000.2 soles.

CAUSALES QUE JUSTIFICAN EL DESPIDO

Se trata del despido que legal o válido, el cual ha sido fundamentado bajo alguna de las circunstancias o causales previstas en el ordenamiento jurídico, además, este despido ha sido efectuado siguiendo el procedimiento prescrito por Ley. Dentro de la clasificación de causales que justifican el despido tenemos:



Causales que justifican el despido del trabajador

Causas relacionadas con la capacidad del trabajador (Art. 23º LPCL)

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida.
- El rendimiento deficiente.
- La negativa injustificada para someterse a examen médico, o a cumplir con las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes.

Causas relacionadas con la conducta del trabajador (Art. 24º LPCL)

- La comisión de falta grave, según las causales previstas en la ley.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

CAUSALES QUE JUSTIFICAN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida

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

Rendimiento deficiente

Rendimiento deficiente en comparación al rendimiento promedio de compañeros que realizan las mismas actividades bajo condiciones similares. En este caso, es indispensable contar con una estadística del nivel de rendimiento de los colaboradores que ocupan el mismo puesto y/o de similar características a las que desarrolla el trabajador sometido a evaluación.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

CAUSALES QUE JUSTIFICAN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

Inhabilitación del trabajador como causal de despido	Es aquella inhabilitación impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad en la que se desempeña en el centro de trabajo, siempre y cuando sea por un periodo de tres meses o más.
Negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o cumplir con medidas profilácticas	La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla como obligación del empleador realizar exámenes médicos a sus colaboradores; por su parte, estos últimos tienen el deber de cumplir con los mismos, por lo que, su desatención en los siguientes términos representará una causa justa de despido.
Despido por condena penal por delito doloso	Al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho, salvo que el delito haya sido conocido por el empleador antes de contratar al trabajador.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

FALTAS GRAVES

1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.
2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo.
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

FALTAS GRAVES

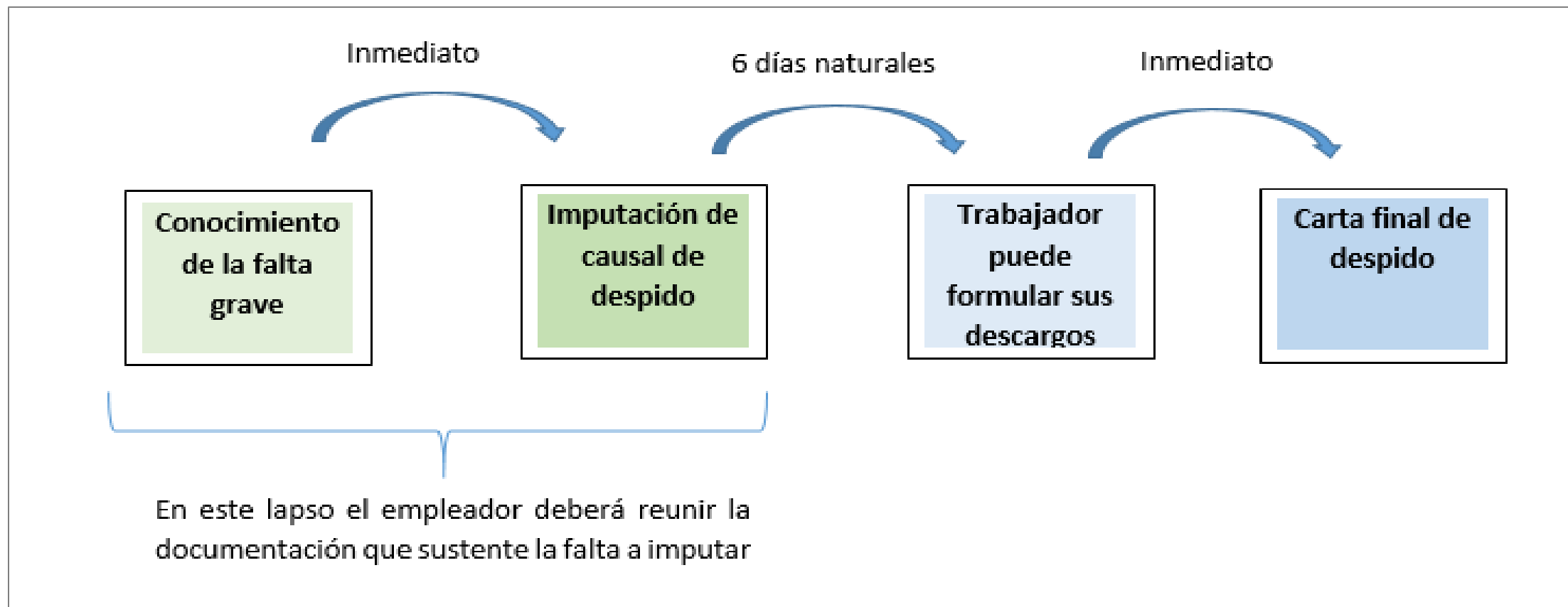
1. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.
2. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
3. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
4. El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima de hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MODELO
CARTA DE IMPUTACIÓN DE CARGOS

Lima, _____ de _____ de _____

Señor

_____ (nombres y apellidos del trabajador)

_____ (domicilio personal consignado en la empresa)

Presente.-

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto imputarle la comisión de las faltas graves consistentes en _____ (señalar las faltas graves imputadas) tipificadas en los literales _____ y _____ del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respectivamente.

Las faltas graves que le son imputadas mediante la presente carta, se sustentan en los siguientes hechos:

(i) Usted _____ (describir los hechos realizados por el trabajador que calificarían como faltas graves.

Si es posible adjuntar a la presente carta toda la documentación que sustente la comisión de las faltas graves imputadas).

Por lo expuesto, al amparo del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, le cursamos la presente carta de emplazamiento otorgándole un plazo de seis (6) días naturales para que usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente al de recepción de la presente misiva.

Mientras transcurre dicho plazo, lo exoneramos de la asistencia al centro de trabajo, sin que ello implique dejar de abonarle normalmente su remuneración y otros derechos o beneficios que pudieran corresponderle.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

Firma del representante de la empresa

MODELO
CARTA DE DESPIDO

Lima, ___ de _____ de _____

Señor (a)

___(nombres y apellidos)___

(dirección señalada en el centro de trabajo)

Presente.-

Nos dirigimos a usted a efectos de continuar con el procedimiento de preaviso de despido iniciado en su contra por la comisión de las faltas graves que le han sido imputadas por nuestra empresa consistentes en___(indicar las señaladas en la carta de preaviso de despido)_____.

Al respecto, debemos señalar que_____(contradecir los descargos señalados en la carta de respuesta del trabajador)_____.

Así pues, es claro que Usted ha cometido la falta grave tipificada en los literales_____del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sobre la base de lo expuesto, se concluye que usted___(señalar que no ha descargado la comisión de la falta grave imputada o indicar que aun habiéndolo hecho no lo exime del despido)_____, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se le impone la sanción disciplinaria de despido, la cual se hará efectiva a partir de la fecha de la recepción de la presente, debiendo asimismo hacer entrega del cargo de acuerdo con las normas internas vigentes.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Firma del representante legal

EL DESPIDO NULO

Artículo 29° del decreto Legislativo No. 728

El despido nulo es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida esta en la **reposición del trabajador**. La intensidad de la tutela jurisdiccional es superior en el caso del despido nulo (tutela “restitutoria” ya que restituye al trabajador a su puesto de trabajo) a diferencia del despido arbitrario (tutela “resarcitoria” ya que resarce mediante una suma de dinero);

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

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;
- d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e. El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.

El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.

El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa". (*)

() Inciso e) modificado por el Artículo Único de la Ley N° 31152, publicada el 01 abril 2021.*

CONSECUENCIAS DEL DESPIDO NULO

El artículo 40 de la LPCL, ha establecido la posibilidad de elección entre la reposición o el cobro de una Indemnización por despido arbitrario.

Plazo para accionar legalmente en el despido nulo

En lo que se refiere al plazo para accionar o iniciar la demanda judicial por despido nulo, el artículo 36 de la LPCL, ha establecido expresamente un **plazo de 30 días naturales**, contabilizados desde la fecha de despido.

EL DESPIDO INDIRECTO

Actos hostiles en contra del trabajador

Así como el trabajador comete faltas y es sancionado con un memorando o con el inicio de un procedimiento de despido, el legislador ha previsto la situación contraria, esto es, un empleador que actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo. Esto es conocido doctrinariamente como los actos hostiles, que no son otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de manera atentatoria, displicente o específicamente en contra del trabajador.

Actos hostiles previstos por nuestra legislación El artículo 30 de la LPCL establece como actos hostiles, los siguientes:

“a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador”:

Por lo tanto, el legislador ha entendido que la falta de pago, injustificada, no acreditada por el empleador, califica como acto hostil. Nótese que el legislador expresamente ha liberado aquellos casos de fuerza mayor como la falta de liquidez, que son muy usuales en las empresas y que, por lo general, son claramente temporales.

“b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”:

Para la reducción de la remuneración se hace necesario un acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa y además de ello, una justificación (razón) objetiva y verificable; de lo contrario, estaríamos hablando de una reducción unilateral que vulnera claramente aspectos inmodificables del contrato de trabajo. Funciona de la misma manera en el caso de la reducción de categoría, pero para estos casos se entiende mayoritariamente que la rebaja de categoría aceptada por el trabajador, debería operar solo temporalmente.

“c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”:

En este caso el legislador ha establecido como acto hostil, el traslado (destaque) del trabajador a un lugar distinto al inicialmente convenido, agregando expresamente la intencionalidad del empleador de ocasionar perjuicio al trabajador.

“d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador”:

En este caso el acto hostil se configura tanto frente a la actitud omisiva del empleador en aplicar las medidas de seguridad establecidas legalmente, como con la actitud lesiva o intencional del mismo. Nótese que en este caso el legislador ha obviado la intencionalidad (como sucede en el caso anterior) con lo cual la renuencia o incumplimiento no doloso, podría generar la configuración del acto hostil.

“e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia”:

El legislador ha previsto también como acto hostil las actitudes contrarias al decoro, violencia física o psicológica, la falta de respeto o cualquier acto en agravio no solo del trabajador, sino también en contra de su familia.

“f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma”:

En este caso el legislador hace referencia a los actos que discriminan y que suponen una afectación a la esfera personal o íntima del trabajador.

“g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador”:

De igual manera el legislador ha previsto como acto hostil los actos contrarios a la moral o cualquier otro que afecte la dignidad del trabajador. Por lo tanto, dentro de esta causal o de este acto hostil, se podrán incluir inclusive la vulneración de la intimidad del trabajador, que de hecho afectan la dignidad del mismo. Podemos pensar en la intervención o acceso a información personal del trabajador, sin su autorización, lo que puede incluir imágenes, o incluso la toma o colación de sistemas de video en lugares íntimos como pueden ser los servicios higiénicos de la empresa

CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INDIRECTO

- En estos casos el legislador ha establecido en el artículo 38 de la LPCL, **como único resarcimiento, el pago de una indemnización** *“(...) equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones (...)”*.
- Para el caso de los contratos temporales o modales, la forma de cálculo está señalada en el artículo 76 de la LPCL:

“Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones”



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

MECANISMO DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO

El artículo 30 de la LPCL, al igual que el procedimiento por despido, ha establecido un protocolo previo que debe ser cumplido por el trabajador, para la configuración del acto hostil:

“El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”

Luego de haber requerido formalmente al empleador el cese del acto hostil, pueden suceder tres cosas:

- i) que el empleador reconozca su error y manifieste su voluntad de acabar con dichos actos, ordenando a quien corresponda el cese respectivo;
- ii) que el empleador no responda dentro del plazo máximo antes citado o;
- iii) que desconozca y/o justifique su actuar utilizando argumentos objetivos, citando o adjuntando la documentación pertinente;

Plazos legales para accionar por actos de hostilidad

Este tema ha sido precisado por el artículo 57 del Reglamento de la LPCL (Decreto Supremo N° 001-96-TR), que ha determinado que “el plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso” (el resaltado es nuestro).

EL DESPIDO INCAUSADO

El despido incausado es entendido como aquel despido efectuado de manera verbal o escrita pero sin expresión de causa.

Este despido no está regulado expresamente en la LPCL pero si ha merecido un desarrollo amplio a nivel jurisprudencial, siendo que para un sector reducido de doctrina, debería calificar como despido arbitrario y en ese sentido generar las mismas consecuencias que este último.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido que existen despidos lesivos de derechos fundamentales que afectan el principio de causalidad, principio que alimenta o es base para todo tipo de despido. Tal es el caso del despido incausado ya que el hecho de no expresar causa alguna, es entendido en sí mismo como una afectación a un derecho fundamental.

Por el contrario, en el despido arbitrario si se ingresa a la discusión respecto de la existencia de una causa justa de despido, en un caso concreto (por ejemplo) ambas partes (trabajador y empleador) entrarán en la discusión respecto de la razonabilidad de la sanción, su inmediatez, la reiterancia de la falta, etc., siendo que en caso la razón finalmente le sea otorgada al empleador, no se podrá hablar de la afectación de un derecho constitucional, ya que de hecho hubo un motivo, una situación que se discutió y analizó en el proceso. No se afectó el derecho a la causa justa de despido.

Finalmente, la posición que debe ser tomada en cuenta para efectos prácticos, es esta última, la dictada por nuestro Tribunal Constitucional, que establece como consecuencia del despido incausado el derecho a la reposición del trabajador.

EL DESPIDO FRAUDULENTO

Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el caso Eusebio Llanos Huasco (Exp: 976-2001-AA/TC – fundamento jurídico 15), el despido fraudulento se configura cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

“(...) se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas (...)”.

Características: De la anterior definición, se pueden identificar las características que son inherentes a la naturaleza un despido fraudulento, siendo estas:

- El ánimo perverso del empleador;
- El pretexto del despido;
- El engaño al trabajador;
- La justificación formal del despido.

Consecuencia del despido incausado y fraudulento

Al igual que en el caso del despido nulo, la consecuencia directa al declararse fundada la demanda es la **reposición**, el legislador, en el artículo 40 de la LPCL, ha establecido la posibilidad de elección entre la reposición o el cobro de una Indemnización por despido arbitrario.

MECANISMO DE IMPUGNACIÓN

Como se indicó anteriormente, la LPCL dispone en su artículo 36 que el plazo de caducidad de la acción de despido es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. Además el dispositivo normativo formula de modo complementario lo siguiente:

- Este plazo de caducidad se aplica cuando el trabajador quiere impugnar judicialmente el acto de despido nulo, despido arbitrario u hostilidad (despido indirecto).
- El transcurso de tiempo no perjudica el derecho del trabajador de exigir el pago de otras sumas líquidas adeudas por el empleador dentro del plazo prescriptorio.
- Este plazo no se encuentra sujeto a interrupción o pacto que los enerve, por lo que una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está referida a la falta de accionar ante un tribunal peruano, que se puede presentar en los siguientes supuestos: a) Por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; y b) por falta de funcionamiento del Poder judicial. El plazo se suspende mientras duren estos impedimentos.



¿Tienes alguna duda o consulta laboral?



Llama a la Línea Gratuita del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

LÍNEA N° 080016872

También puedes realizar tu consulta virtual a través del siguiente enlace:

<https://www2.trabajo.gob.pe/consultas-y-denuncias-laborales/>



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



WhatsApp: <https://wa.link/49fgww>.

También estamos disponibles si prefieren una cita por videollamada a través de nuestra plataforma virtual

<https://portal.trabajo.gob.pe/formalizaperu/> y

<https://extranet.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas>.

Correo electrónico: formalizaperu@trabajo.gob.pe



Horario de atención:
Lunes a viernes 8:00 am a 5:00pm



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630 60 00