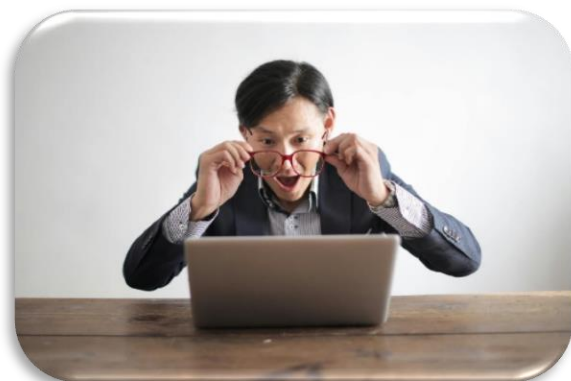


APUNTES SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Publicado el 13 de agosto del 2024



Cuando en el procedimiento de despido no se ha expresado ninguna causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o no es posible demostrarla en juicio por el empleador, es cuando se configura un despido arbitrario.

Cuando se produce se debe pagar la indemnización establecida en el Artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), como reparación por el daño sufrido, además, el trabajador podrá demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Esta indemnización no es de aplicación cuando el despido se realiza de forma justa.

El despido arbitrario se conceptúa como la terminación del vínculo laboral sin causa justa por parte del empleador, infringiendo así las disposiciones establecidas en la normativa laboral.

La Constitución Política, en su artículo 27°, reconoce la protección contra el despido arbitrario. Asimismo, la LPCL dicta el pago de una indemnización.

En ciertas ocasiones el empleador es consciente de la condición arbitraria del despido y ofrece voluntariamente la indemnización al trabajador al momento del cese con el objetivo de prevenir futuras contingencias; en otras ocasiones mucho más comunes, el empleador actúa de forma abusiva y realiza el despido sin causa justa, aquí el trabajador tendrá que solicitar la indemnización vía judicial.

Periodo de Prueba

El periodo de prueba regulado en el Capítulo II de la LPCP, este es de 3 meses y en el caso sea necesario un periodo de capacitación, adaptación o responsabilidad se puede pactar un periodo mayor en el contrato que no puede ser mayor de 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de 1 año en el caso de trabajadores de dirección.



La razón por la que es importante recordar el periodo de prueba es porque este tiempo tiene como objetivo dotar al empleador de la posibilidad de extinguir la relación laboral si observa que el trabajador no se adaptada adecuadamente con el ambiente laboral, durante este periodo no se contempla la posibilidad de un despido arbitrario; luego de este periodo se configura la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario.

En el mundo laboral informal se mal entiende este periodo indicando falsamente que después de los tres meses de prueba el trabajador será colocado en planilla, aprovechamos este apartado para mencionar lo fraudulento de esta afirmación.

El monto de la indemnización varía en función al régimen laboral en el que el trabajador está.

Indemnización por despido arbitrario en el régimen general privado

El artículo 33 de la LPCL señala que 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.

Aquel periodo final que comúnmente no contemple un año exacto se abonará a razón de dozavos y treintavos, según corresponda hasta el último día de labores.

Veamos un ejemplo para entenderlo adecuadamente.

María, una joven profesional de 28 años, ha trabajado durante 3 años, 7 meses y 20 días como diseñadora gráfica en una empresa de publicidad con una remuneración de 3,000 soles al mes. A mediados de mes se le envió una carta de preaviso indicándole la intención de despedirla debido la comisión de falta grave, sin embargo, no se precisó esta, luego de brindar su respuesta manifestando su desconcierto fue finalmente despedida.



En el proceso judicial se demostró que María siempre trabajó con cordialidad, responsabilidad y dedicación, además se observó que el motivo de despido real era reemplazarla con un familiar del gerente. Con ello finalmente podemos asegurar que le corresponde la indemnización por despido arbitrario, más allá de otras consecuencias relacionadas.

- Por años completos:
 - Número de Años: 3
 - Indemnización Anual: $3,000 + 1,500$
 - Indemnización Anual: 4,500
 - Pago por los 3 años: 13,500
- Por meses completos:
 - Número de Meses: 7
 - Indemnización Mensual: $4,500 / 12$
 - Indemnización Mensual: 375
 - Pago por los 7 meses: 2,625
- Por días:
 - Número de Días: 20
 - Indemnización Diaria: $375 / 30$
 - Indemnización Diaria: 12.50
 - Pago por los 20 días: 250

La indemnización completa que le corresponde es equivalente a 16,625 soles.

Indemnización por despido arbitrario en el régimen de pequeña empresa

El artículo 56 del Decreto Supremo 013- 2013-PRODUCE señala que la indemnización por despido arbitrario para trabajadores de pequeña empresa es de 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.

Cuando el año no sea completo se podrá calcular hasta por dozavos, pero no por treintavos, es decir, únicamente los meses.

Veamos un ejemplo para entenderlo adecuadamente.

Juan, un trabajador de 35 años, ha estado empleado como contador en una empresa de venta al por menor de electrodomésticos, registrada en el REMYPE Laboral como pequeña empresa, durante 2 años, 2 meses y 10 días con una remuneración de 2,400 soles al mes. A pesar de cumplir con sus responsabilidades laborales de manera satisfactoria, Juan es despedido de manera repentina bajo el pretexto de una supuesta crisis económica que afecta a la empresa.



Sin embargo, Juan sospecha que su despido no está justificado por razones económicas reales, ya que la empresa sigue contratando personal nuevo y ha anunciado planes de expansión en el futuro cercano. Ante esta situación, Juan decide impugnar su despido arbitrario. Demostrados los hechos en el proceso judicial corresponde calcular la indemnización por despido arbitrario. Teniendo en cuenta que la empresa está registrada como Pequeña Empresa en el REMYPE Laboral se calcula:

- Por años completos:
 - Número de Años: 2
 - Indemnización Anual: $2,400/30 \times 20$
 - Indemnización Anual: 1,600
 - Pago por los 2 años: 3,200

- Por meses completos:
 - Número de Meses: 2
 - Indemnización Mensual: 1,600/12
 - Indemnización Mensual: 133.33
 - Pago por los 2 meses: 166.66

Por días no se calcula la indemnización en este régimen laboral.

La indemnización completa que le corresponde es equivalente a 3,366.66 soles.

Indemnización por despido arbitrario en el régimen de microempresa

El mismo artículo 56 del Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, que mencionamos en el ítem anterior, señala que la indemnización por despido arbitrario para trabajadores de microempresa es de 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias.



Cuando el año no sea completo se podrá calcular hasta por dozavos, pero no por treintavos, es decir, únicamente los meses.

Veamos un ejemplo para entenderlo adecuadamente.

Marcela, una recién graduada en administración de empresas, consigue un empleo como asistente administrativa en una empresa de textiles, registrada en el REMYPE Laboral como microempresa, durante 1 años, 2 meses y 15 días con una remuneración de 1,800 soles al mes.

Luego de ese tiempo Marcela es despedida sin previo aviso y sin ninguna explicación por parte de la empresa. Marcela sospecha que el despido se debe a celos por parte de su superior inmediato pues el gerente general le ha brindado elogios por su desempeño superior.

Demostrados los hechos en el proceso judicial corresponde calcular la indemnización por despido arbitrario.

Teniendo en cuenta que la empresa está registrada como Microempresa en el REMYPE Laboral se calcula:

- Por años completos:
 - Número de Años: 1
 - Indemnización Anual: $1,800/30*10$
 - Indemnización Anual: 600
 - Pago por el año: 600
- Por meses completos:
 - Número de Meses: 2
 - Indemnización Mensual: $600/12$
 - Indemnización Mensual: 50
 - Pago por los 2 meses: 100

Por días no se calcula la indemnización en este régimen laboral.

La indemnización completa que le corresponde es equivalente a 700 soles.

ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD

Si deseas estar al tanto de nuestras publicaciones y actualizaciones ingresa a nuestro canal de WhatsApp mediante el siguiente enlace:

<https://whatsapp.com/channel/0029Va5mZil8vd1WXZw8zP0g>

Próximos Cursos virtuales vía Zoom:

Inscripciones: 914 133 127

ACTUALIZACIÓN LABORAL Y TRIBUTARIA

- ✓ **Fecha de Inicio:** 23 de agosto
- ✓ **Temario:** [Actualización Laboral Tributaria 23.08.pdf](#)

SIRE – PLE Y DECLARACIONES MENSUALES

- ✓ **Fecha de Inicio:** 24 de agosto
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [SIRE - PLE y Declaraciones Mensuales 24.08.pdf](#)

ASISTENTE CONTABLE TRIBUTARIO DESDE CERO

- ✓ **Fecha de Inicio:** 13 de setiembre
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [Asistente Contable Tributario Desde Cero 13.09.pdf](#)

Principales Beneficios:

- ✓ Certificación Incluida
- ✓ Enfoque Práctico
- ✓ Acceso de POR VIDA a nuestra aula virtual
- ✓ Material descargable

