

¿Cómo se configura un despido arbitrario?

El despido arbitrario se configura en dos escenarios:

- 1) Cuando el despido del trabajador se realiza sin expresión de causa.
- 2) Cuando se despide al trabajador sin demostrarse la causa invocada en proceso judicial.



Procedimiento a seguir por el trabajador en los servicios de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador

El trabajador debe ascender al área de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador para denunciar su despido. El profesional encargado de la atención lo derivará a la Policía Nacional del Perú a través de un oficio, solicitando la verificación del despido del trabajador. Una vez constatado esto último, el trabajador retornará al área en mención para ser derivado al Área de Conciliación Administrativa donde deberá presentar su solicitud para ser convocado a diligencia de conciliación conjuntamente con el empleador. Paralelamente, el trabajador es derivado al Área de Liquidaciones con la finalidad que el personal encargado practique la liquidación de beneficios sociales que le corresponde. De no llegarse a acuerdo alguno en la conciliación, el trabajador despedido será derivado a los abogados encargados del patrocinio judicial gratuito, a efectos de elaborar e interponer la demanda por despido, siempre y cuando la última remuneración percibida por el afectado no exceda las dos (2) RMV vigentes al momento del despido.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú 2016-172285 / MTPE Av. Salaverry 655 - Jesús María
Impresiones Shagari E.I.R.L., Jr. Paríacoto 898 Urb. Chacra C. Breña, Lima - Telef: 7913478



Oficina central:
Av. Salaverry 655, Jesús María
Lima - Perú

Teléfono: 630 60 00



CONSULTA GRATUITA
0 800 1 6872

www.trabajo.gob.pe

www.trabajo.gob.pe

Síguenos en:



/MTPEPERU



@MTPE_Peru



/TrabajoParaTodos1



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



EL DESPIDO EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

www.trabajo.gob.pe

¿Cómo se define el despido?

El despido es la decisión unilateral del empleador de resolver o extinguir la relación laboral.

Requisito para que proceda el despido

Para el despido de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada, que trabaja 4 o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable que exista causa justa prevista en la ley y que sea comprobada.

¿A qué se denomina causa justa y a quién le corresponde demostrarla?

La causa justa para el despido es la que está relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador. La demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que sigue el trabajador para impugnar el despido.

¿Cuáles son los tipos de despido en nuestra legislación laboral?

Del análisis de nuestro marco legal vigente se advierte la existencia de cuatro (4) tipos de despido:

1. Despido justificado

2. Despido nulo
3. Despido indirecto
4. Despido arbitrario o injustificado

¿Cuándo un despido es justificado?

Para que un despido sea justificado es indispensable que exista causa justa contemplada en la ley y que esté comprobada. La causa justa está relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

¿Qué es un despido nulo?

Es aquel que tiene como motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto
- Despedir a un trabajador portador del VIH/SIDA
- Despedir a un trabajador con discapacidad



¿Qué es un despido indirecto?

Es aquel que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad por parte del empleador, a pesar del requerimiento por escrito del trabajador otorgándole el plazo no menor de 6 días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostilidad equiparables al despido son los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito comprobados por el empleador
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador

