

Casación N.º 7826-2018-Lima

Materia: Indemnización por despido arbitrario y otro.

Proceso ordinario - NLPT

Sumilla. *Para sancionar con despido, deberá acreditarse la existencia de una causa justa, prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador o ser falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma.*

Lima, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

Vista; la causa número siete mil ochocientos veintiséis, guión dos mil dieciocho, guión **Lima**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia: **Materia del recurso:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carmen Rosa Alvarado Escobar**, el doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos uno, contra la **sentencia de vista** de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve, que **revocó** la sentencia apelada de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y uno, en el extremo que declaró **fundada en parte** la demanda por indemnización por despido arbitrario, **reformándola**, se declaró **infundada**, asimismo, la sentencia de vista **confirmó** la sentencia apelada en el extremo que ordenó el reintegro del descuento indebido por la suma de seiscientos veintisiete con 70/100 soles (S/627.70); en el proceso seguido con la demandada, **Banco Falabella Perú Sociedad Anónima**, sobre **indemnización por despido arbitrario. Causal del recurso** Mediante resolución del dos de abril de dos mil veinte, que corre de fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: **i) Infracción normativa del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto. **Considerando Primero.- De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso: **1.1. Demanda.** Se advierte de la demanda de fecha dos de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas treinta y nueve a cincuenta, subsanada de fojas ochenta y siete a noventa y tres, que la actora solicitó se le pague la suma de cuarenta mil setecientos noventa y cinco con 88/100 soles (S/40,795.88) por concepto de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (remuneración descontada), así como se le pague los intereses legales, costas y costos del proceso. En lo esencial, la actora alegó haber ingresado a prestar labores el siete de noviembre de mil novecientos noventa y ocho y denunció que fue objeto de un despido fraudulento el seis de agosto de dos mil trece, al habersele atribuido falta grave por ser partícipe de la desactivación de una ticketera electrónica y el uso de sello de firmas verificadas en sus labores. **1.2. Sentencia de primera instancia. El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante sentencia de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y uno, declaró **fundada en parte** la demanda, y en consecuencia, ordeno que la demandada pague a favor del demandante la suma de treinta y tres mil cuatrocientos cuarenta y seis con 26/100 soles (S/33,446.26) por los extremos de indemnización por despido arbitrario y reintegro de descuento indebido. El A quo fundamenta su decisión señalando que, la demandada no ha presentado en autos reglamentos o directivas que establezcan el uso de las ticketeras electrónica y su manipulación por el personal,

así como no ha presentado un manual de procedimiento respecto al uso del sello de verificación de firmas para los casos de cuentas que quedaron inoperativas y que deben ser reactivadas, debiendo los trabajadores improvisar soluciones para una mejor atención de los clientes; en consecuencia, declara fundado este extremo de la demanda. **1.3. Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve, **revocó** la sentencia en el extremo que declara fundada en parte la demanda por indemnización por despido arbitrario, **reformándola**, la declararon **infundada** y **confirmaron**, en el extremo que ordena el reintegro del descuento indebido por la suma de seiscientos veintisiete con 70/100 soles (S/627.70). Fundamenta el Ad quem que teniendo en cuenta el giro del negocio de la emplazada, al ser una entidad financiera dedicada entre otras actividades, a administrar dinero de sus clientes, por lo que cada procedimiento, función, actividad interna, y competencia de cada trabajador tiene una razón de ser y una finalidad específica, concluyendo la Sala Superior que nadie puede realizar una función que no le corresponde ni mucho menos utilizar sellos de otros trabajadores sin estar debidamente autorizado para ello, por lo que respecto a este extremo declara revoca y declara infundada la demanda. **Infracción normativa Segundo.-** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. **Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema** Delimitación del objeto de pronunciamiento **Tercero.-** En el caso concreto de autos, la causal material que se denuncia es la **infracción normativa del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, referido a la falta grave cometida por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la relación laboral. De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Sobre la causal material declara procedente **Cuarto.-** La causal de orden material declarada precedente se encuentra referida a la **Infracción normativa del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, disposición que regula lo siguiente: “**Artículo 25.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) a) **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, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. (...)”. **Alcances respecto al despido Quinto.-** En principio, debemos referirnos primero a nuestra sistemática normativa laboral, contenida en los artículos 16, 22, 24 y 25 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, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

o del empleador, basado en la existencia de una **causa justa**, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma. Del mismo modo, el artículo 25 del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”²; en consecuencia, el despido debe fundarse en **causa justa, grave y evidente**, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda. **Sexto.-** En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y, ii) que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente, ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho. **Séptimo.-** Sobre el particular, el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3º que la expresión **terminación de la relación de trabajo**, significan el fin de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4º del acotado convenio se establece que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación, que no se despidan a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; **b) la conducta del trabajador**; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio³; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva. **Sobre la falta grave Octavo.-** El referido artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral. La gravedad de la infracción supone: “(...) una **lesión irreversible al vínculo laboral**, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”⁴ y, además: “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: **falta grave**”⁵. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”⁶. **Noveno.-** La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁷. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual indica que ni el

despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. **El principio de la buena fe laboral Décimo.-** La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente⁸. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla **la relación de confianza** que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de **deberes recíprocos** emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral. **Décimo Primero.-** En función del mencionado principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala **Plá Rodríguez**: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*⁹, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR. Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. **Décimo Segundo.-** Asimismo, la disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido 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, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. **Décimo Tercero.-** De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquél, sino a todos aquellos *“[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”*¹⁰. **Décimo Cuarto.-** En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: *“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo”, con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”,* por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante –según cada caso concreto– que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo

sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción. **Solución del caso concreto Décimo Quinto.**- En el presente caso, la demandante pretende una indemnización por despido arbitrario, argumentando que sufrió un despido efectuado por su ex empleadora de forma injustificada y arbitraria, al atribuirle la comisión de falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, debiendo este Colegiado analizar en conjunto las faltas graves imputadas y los hechos que sustentaron el término de la relación laboral. **Décimo Sexto.**- Es así como, de acuerdo con los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados a la demandante en la carta de imputación de faltas graves de fecha veintiséis de julio de dos mil trece que corre en fojas tres a seis, en la cual se señala el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral al haber manipulado de forma errónea la ticketera electrónica del banco y usado el sello de firmas verificadas del senior de plataforma para activar una cuenta bancaria, sin tener la autorización para ello. Al respecto, la demandante en su carta de descargos señala que en ningún momento firmó en nombre del trabajador *senior* ni ha tratado de sorprender a su empleadora con su actuar, manifestando que esta práctica era regular en el banco, afirmación que no ha sido demostrada. Asimismo, es importante precisar que las mismas faltas graves imputadas, fueron mencionadas en la Carta de despido de fecha seis de agosto de dos mil trece, a fojas trece a diecisiete. **Décimo Séptimo.**- En ese sentido, la recurrente refiere como agravios que en ningún momento con su actuar tuvo algún motivo personal con el fin de sacar algún provecho económico, y solo lo realizó con la finalidad de atender el requerimiento del cliente. Por otra parte, alega que el utilizar el sello de visto bueno para aprobar la activación de la cuenta bancaria del cliente, es una práctica común que se viene realizando en la entidad financiera demanda, de ahí que al tomar este sello, este se encontraba en un lugar visible. Además, refiere que, para la verificación de la identidad del usuario que solicita la activación de la cuenta bancaria, se tenía que reportar a la central de Lima, para que ésta aprobará la operación, por lo que la sanción impuesta es desproporcional. **Décimo Octavo.**- No obstante, se observa en el anexo 1-J presentado en la demanda, a folios veintitrés, que en la fecha del dieciocho de julio del dos mil trece, la demandante tramitó la activación de cuenta de un cliente, figurando en el mencionado medio probatorio el sello con los nombres completos de la demandante, el cargo que tiene como “ejecutivo comercial” y su firma, asimismo, se aprecia el sello de visto bueno del señor Yuri Collazos, en el cual se menciona su cargo como “senior comercial”, “firmas verificadas” y una rúbrica. En ese sentido, al alegar la demandante que ella no firmó como el señor Collazos es falso, puesto que conforme al medio probatorio si se realizó una firma o rúbrica encima del sello. De igual forma, al preguntarle mediante correo electrónico, a folios veinticinco, que informe por que realizó este actuar, ella contestó textualmente “*en plataforma siempre hemos tenido un sello de firmas verificadas que era para todos y solo para activación de cuentas de ahorro, que en realidad es para lo único que necesitamos, incluso cuando fui senior tenía mi nombre y todos lo usaban*”, con lo antes mencionado, la demandante no niega su actuar y refiere que era repetitivo. **Décimo Noveno.**- Al respecto, si bien es cierto que dentro del proceso no se han presentado normativa interna del banco que regule el uso de la ticketera y se prohíba expresamente el uso de los sellos personales de otro trabajador, ello no impide deducir que, el actuar de la demandante fue incorrecto; en tanto las normas internas de trabajo e inclusive las normas generales, no tienen por qué contener todos los supuestos. Siendo necesario en estos casos, utilizar la razonabilidad y las máximas de la experiencia, en consecuencia se debe entender que los objetos personales de otro trabajador, en especial de un superior, no pueden ser utilizados sin la expresa autorización de este, aún más cuando este

objeto aprueba determinadas operaciones, puesto que en este tipo de entidades financieras existen procedimientos que permiten evitar cualquier tipo de fraude o perjuicio tanto para el banco como para el cliente. Es así, que la demandante incumplió con los deberes inherentes a su cargo, lo que ocasionó el quebrantamiento de la relación de confianza y buena fe laboral con su ex empleador. **Vigésimo.**- Finalmente, las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, y ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior. En consecuencia, en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en tanto se encuentra acreditado que la actora ha incurrido en falta grave pasible de despido y han existido los hechos que han dado lugar al despido, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en **infundado** el recurso postulado. Por estas consideraciones: **Decisión** Declararon **infundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carmen Rosa Alvarado Escobar**, el doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos uno; en consecuencia, **no casaron la sentencia de vista** de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve; **ordenaron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido contra **Banco Falabella Perú Sociedad Anónima**, sobre **indemnización por despido arbitrario** y otro; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano**; y los devolvieron.

S. S.

Arias Lazarte,

Malca Guaylupo,

Ato Alvarado,

Carlos Casas,

Dávila Broncano

1 Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

“Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. **En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo**, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; **o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.**” (El resaltado en negrita es nuestro).

2 Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, María Emilia. “El Derecho del Trabajo”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.

3 Ceacr, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.^a reunión de la CIT.

4 Pasco Cosmópolis, Citado por Blancas Bustamante, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

5 Ibídem.

6 Quispe Chávez, Gustavo y Mesinas Montero, Federico, En “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.

7 Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

8 Pla Rodríguez, citado por Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

9 Pla Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pág. 309.

10 Arce Ortiz, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

Documento publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 12 de noviembre del 2021.