

¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido justificado?

Sara Rosa

CAMPOS TORRES^(*)

1. Introducción

El despido es la decisión unilateral del empleador mediante la cual se extingue la relación laboral. En nuestra legislación laboral este se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997), en adelante la LPCL, norma que regula el despido como una de las causales para extinguir una relación laboral.

Asimismo, esta norma establece cuáles son las faltas graves por las que válidamente un empleador puede despedir a un trabajador, teniendo en cuenta el procedimiento señalado para tal efecto.

Por ello, el presente informe tiene por finalidad desarrollar el tratamiento del despido laboral en nuestro ordenamiento legal, el procedimiento a seguir y cuáles podrían ser las contingencias que ocasionan el despido.

2. Tipos de despido

De acuerdo con lo establecido en la LPCL, existen tres tipos de despido: (i) justificado, (ii) arbitrario y (iii) nulo.

El **despido justificado** se da cuando el trabajador comete alguna de las faltas graves contempladas en la LPCL relacionadas a su capacidad o conducta, debiendo seguirse el procedimiento legalmente establecido, el cual será desarrollado posteriormente.

El **despido arbitrario** es aquel en el que no existe motivo o razón que justifique la

Resumen ejecutivo

Recientemente el Tribunal Constitucional emitió la sentencia recaída en el Expediente N° 3963-2004-AA/TC en la cual se establece que si un empleador despide a un trabajador conforme a ley, este último no puede cuestionar dicho despido por la vía constitucional por cuanto no cuenta con etapa probatoria, sino por la vía ordinaria laboral. Por ello, el presente informe describirá lo relacionado al procedimiento de despido justificado que debe seguir el empleador.

extinción del vínculo laboral por parte del empleador.

El **despido nulo** se da cuando el empleador vulnera alguna de las causales contempladas taxativamente en la LPCL.

En el caso de que un empleador realice un despido arbitrario, la única sanción será el pago de una indemnización a diferencia del despido nulo en el que cabe la reposición del trabajador, salvo que este

opte por el pago de una suma indemnizatoria⁽¹⁾.

3. ¿Cuáles son las causas por las que un empleador puede despedir justificadamente a un trabajador?

Las causas justas de despido pueden estar relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador. Así tenemos:

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO

Causas justas de despido	Conducta del trabajador
a) Detrimiento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas.	a) Comisión de falta grave.
b) Rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.	b) Condena penal por delito doloso.
c) Negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley determinante de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.	c) Inhabilitación del trabajador.

En todos estos supuestos la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

En el caso del detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida del trabajador, este deberá ser debidamente certificado por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Respecto al rendimiento deficiente del trabajador, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), así como del sector al que pertenezca su empresa para la verificación de esta causal.

Asimismo, debemos señalar que en el caso de negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes médicos correspondientes sea por convenio o ley, la misma será considerada como aceptación de la causa justa de despido que le imputa el empleador.

Al respecto, cabe precisar que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (29/09/2005), el cual deberá ser implementado por los empleadores en un plazo máximo de dieciocho (18) meses desde su publicación, ha establecido que las empresas tienen la obligación de realizar exámenes médicos antes, durante y al finalizar una relación laboral, con lo cual si un trabajador injustificadamente se niega a que se le practicara dichos exámenes, el empleador podrá despedirlo válidamente.

3.1. Sobre las faltas graves

De acuerdo con lo establecido en la LPCL se entiende por falta grave a la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

En la LPCL se consideran como faltas graves que ocasionan el despido justificado de un trabajador las siguientes:

(i) **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral**, que comprende las siguientes conductas:

- La reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores. Para que se configure esta reiterancia, el empleador debe haber requerido previamente por escrito al trabajador por la comisión de la falta laboral.
- La reiterada paralización intempestiva de labores verificada con el apoyo de la AAT o en su defecto de la Policía o Fiscalía de ser el caso, las cuales están obligadas, bajo responsabilidad, a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurrir en esta falta.
- La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial aprobados o expedidos por la autoridad competente, que revista gravedad.

(ii) **La disminución en el rendimiento de las labores**

Dicha disminución debe ser deliberada y reiterada. Está referida a la disminución en el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo (MTPE) el cual podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece el centro de trabajo.

Para ello, la AAT señala que el empleador puede presentar una solicitud precisando los datos e información que califican este supuesto. Dicho trámite es gratuito y se inicia en la Oficina de Trámite Documentario del MTPE.

(iii) **La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador**

Se incluye dentro de esta falta la apropiación consumada o frustrada de bienes que se encuentren bajo la custodia del empleador, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.

(iv) **El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador**

Tales como la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa proporcionada al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, y la competencia desleal.

(v) **La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes**

En este caso no se requiere la reiterancia cuando el hecho revista excepcional gravedad por la naturaleza de la función o del trabajo. La AAT prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos.

La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

(vi) **Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador o de sus representantes**

Estos actos también pueden estar dirigidos contra el personal jerárquico u 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 la toma de rehenes o de locales pueden ser adicionalmente denunciados ante la autoridad judicial competente.

(vii) **El daño intencional a los bienes de propiedad de la empresa**

En este caso se entenderá por bienes de la empresa a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

(viii) **El abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos**

También constituyen faltas graves las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

Para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser comunicada por el trabajador al empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día de producción, más el término de la distancia.

El plazo se cuenta por días hábiles, es decir, los considerados como laborables en el centro de trabajo respectivo.

Asimismo, las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, pueden ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente de su notificación. De no interponerse recurso de apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquella queda consentida.

Es importante precisar que las faltas graves señaladas se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Las constataciones efectuadas por la AAT,

MODELO N° 1

CARTA DE PREAVISO DE DESPIDO

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

constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador puede imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

4. Procedimiento para realizar un despido justificado

Una vez producida, conocida o investigada la causa justa de despido relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, el empleador debe realizar el siguiente procedimiento:

- (i) Cursar una carta de emplazamiento o también denominada de preaviso de despido en la cual se señalen los hechos que ocasionan la falta cometida otorgándole un plazo mínimo de seis (6) días naturales para que efectúe el descargo respectivo (ver Modelo N° 1).

En el caso de que se trate de una causa relacionada con su capacidad, el plazo para el trabajador es de treinta (30) días naturales para que este demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Cuando se trate de falta grave flagrante (y no resulte razonable otorgar al trabajador el derecho de defensa), el empleador está habilitado para cursar directamente la carta de despido sin necesidad de cursar previamente la carta de preaviso.

Mientras dure este trámite, y siempre que esté relacionado exclusivamente con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo por escrito de asistir al centro de trabajo, solo si ello no perjudica su derecho de defensa y se le abonan la remuneración, derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

- (ii) El empleador puede cursar la carta de despido al trabajador después de vencido el plazo, haya o no realizado su descargo (ver Modelo N° 2).

Mediante la carta de despido debe indicarse de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se niega a recibirla, el empleador se la remitirá por intermedio de notario o de juez de paz y, a falta de ellos, mediante la autoridad policial.

El empleador no puede invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Tanto en la carta de preaviso de despido como en la de despido, las comunicaciones se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquel. Igualmente, el empleador puede entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

El error en la cita legal de las comunicaciones no las invalida, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados.

Es importante precisar que la inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley, a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

- (iii) Entregar al trabajador dentro del plazo de 48 horas su liquidación por beneficios sociales hasta el momento en que concluyó el procedimiento de despido.

5. ¿Qué acción puede iniciar un trabajador ante un despido arbitrario?

Es importante señalar que en el caso de que el empleador no haya realizado el procedimiento indicado en el numeral anterior o que hubiera despedido al trabajador por una causa no establecida en la LPCL, estaríamos ante un despido arbitrario.

Ante ello, el trabajador podrá iniciar una acción judicial por la vía ordinaria laboral pretendiendo el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Esta indemnización 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.

La remuneración que sirve de base para el

pago de esta indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido.

Cabe precisar, que hasta antes de la publicación de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, Expediente N° 3963-2004-AA/TC, muchos trabajadores habían iniciado sus demandas judiciales por la vía constitucional señalando que se había vulnerado su derecho al trabajo, lo cual resultaba cuestionable porque en esta vía no es posible actuar los medios probatorios necesarios para cuestionar un despido, a diferencia de la vía ordinaria laboral.

Por ello, esta sentencia establece que si el empleador siguió el procedimiento establecido en la LPCL, el cuestionamiento del despido por parte del trabajador deberá realizarse en la vía judicial ordinaria y no por la vía constitucional.

6. Conclusión

Luego de haber desarrollado en el informe cuáles son las causas justas por las que un empleador puede despedir a un trabajador y el procedimiento a seguir, podemos concluir que todo empleador a fin de evitar el pago de una indemnización por despido arbitrario deberá despedir a un trabajador solo por las causas justas contempladas en la LPCL y seguir el procedimiento de despido contemplado por esta misma norma.

JURISPRUDENCIA

Despido: calificación

En aplicación del principio de primacía de la realidad, la naturaleza jurídica de la relación laboral se determina por el hecho real del trabajo desempeñado por el actor y no así por la calificación que le da el empleador.

Exp. N° 630-90-S-Callao

Despido: calificación

El término de 30 días calendario para entablar la acción de calificación de despido es un término de caducidad y la única interrupción o suspensión respecto a su cómputo es la prevista en el inciso 8) del artículo 1994 del C.C.

Exp. N° 633-90-S-Callao

Despido: competencia desleal como causal de falta grave

Para que se declare la procedencia del despido justificado por falta grave fundada en la realización de actos de competencia desleal por parte del trabajador de acuerdo con los artículos 22 y el inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR(27/03/1997), TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es necesario que el juez investigue ante la municipalidad y ante la Sunat sobre dichos actos para que informen sobre el registro y actividad de la empresa, con indicación de fechas de apertura y de pagos mensuales o anuales realizados hasta la fecha para su funcionamiento regular.

Expediente N° 2571-98-ND

Debido proceso en el despido arbitrario

La adecuada protección constitucional contra el despido arbitrario supone que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa debidamente comprobada, por lo que los procesos especiales de cese de los servidores públicos por causal de excesencia, deben realizarse con escrupulosa observancia de las disposiciones legales vigentes, a fin de no vulnerar derechos fundamentales de sus servidores.

Exp. N° 582-97-AA/TC

MODELO N° 2

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

Despido arbitrario: caducidad de la reclamación de la indemnización

Vencido el plazo de treinta días para accionar judicialmente el despido arbitrario, tal como lo dispone el Decreto Supremo N° 05-95-TR (TUO de la Ley de Fomento del Empleo), no es procedente pretender la indemnización por dicho despido.

Cas. N° 482-97-Ayacucho

CASO PRÁCTICO

Cálculo de los beneficios sociales de un trabajador despedido arbitrariamente

Caso:

Una trabajadora con carga familiar, afiliada a una AFP, estaba laborando para una empresa que realiza actividades riesgosas desde el 01/08/2002 al 21/12/2005, fecha esta última en que fue despedida en forma arbitraria por su empleador. Su remuneración básica era de S/1,780 mensual más una bonificación al cargo de S/ 280, movilidad por asistencia de S/110 y el pago de una alimentación principal equivalente a S/ 165.

El empleador nos consulta ¿cómo debe realizar el cálculo de la liquidación de beneficios sociales de la trabajadora?

Datos:

- Fecha de ingreso : 01/08/2002
- Fecha del cese : 21/12/2005
- Tiempo laborado : 3 años, 4 meses, 21 días
- Motivo de renuncia : despido arbitrario

• Determinación de la base imponible para realizar el cálculo de la liquidación de los beneficios sociales

- Remuneración mensual : S/ 1,780
- Asignación familiar : 46
- Bonificación al cargo : 280
- Alimentación principal : 165
- Sub total : 2,271
- Movilidad por asistencia : *110
- Total mensual : S/ 2,381**

* No es remuneración computable para el cálculo de beneficios sociales y por ende no está afecto a aportes ni retenciones laborales.

• Remuneración del mes de diciembre de 2005 (21 días)

- S/ 2,271 ÷ 30 x 21 : S/ 1,590
- S/ 110 ÷ 30 x 21 : 77
- Total del mes : S/ 1,667**

• Vacaciones truncas

El empleador pagó los descansos vacacionales en su oportunidad, quedando pendiente el pago de las vacaciones truncas del periodo 2005-2006, las cuales serán calculadas sobre la base de meses y días, siendo el cálculo el siguiente:

- Por los 4 meses completos : S/ 757
(S/ 2,271 ÷ 12 x 4)
- Por los 21 días : 132
(S/ 2,271 ÷ 12 ÷ 30 x 21)
- Total : S/ 889**

• Gratificaciones truncas

Al igual que las vacaciones, las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad) fueron pagadas en su oportunidad, quedando pendiente la gratificación trunca por

De acuerdo con lo establecido por el artículo 5 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002), Reglamento de la Ley de Gratificaciones Legales, las gratificaciones truncas se originan al cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios, **y se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.** Así tenemos:

- 5 meses (julio -noviembre): S/ 1,893
(S/ 2,271 ÷ 6 x 5)

• Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La CTS del periodo comprendido entre el 1 de mayo y 31 de octubre del 2005 fue depositada en su oportunidad (quincena de noviembre), quedando pendiente el pago de la CTS semestral correspondiente al periodo del 1 de noviembre de 2005 al 30 de abril de 2006.

El artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997) indica que la CTS que se devengue al cese del trabajador por el periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, **dentro de un plazo de 48 horas** y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. Así tenemos:

• Cálculo de la base imponible

- Remuneración afecta : S/ 2,271
- 1/6 Gratificación diciembre 2005 (trunca) : 315
(S/ 1,893 ÷ 6)
- Total mensual: S/ 2,586**

- Por 1 mes completo : S/ 215
(S/ 2,586 ÷ 12 x 1)
- Por 21 días restantes : 151
(S/ 2,586 ÷ 12 ÷ 30 x 21)
- Total CTS : S/ 366**

• Indemnización por despido arbitrario

El artículo 34 de la LPCL establece el pago de una indemnización por despido arbitrario 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.

- Remuneración ordinaria : S/ 2,271
- Base para indemnización : S/ 3,406
(S/ 2,271 x 1.5)
- Por los 3 años : S/ 10,218
(S/ 3,406 x 3)
- Por 4 meses : 1,135
(S/ 3,406 ÷ 12 x 4)
- Por 21 días : 199
(S/ 3,406 ÷ 12 ÷ 30 x 21)
- Total indemnización: S/ 11,552**

Liquidación de beneficios sociales:

- Remuneración del mes : S/ 1,590
- Movilidad del mes : 77
- Vacaciones truncas : 889
- Gratificaciones truncas: 1,893
- CTS : ** 366
- Subtotal : 4,815
- Indemnización por despido arbitrario : ** 11,552
- Total : S/ 16,367**

Retenciones al trabajador:

- AFP (10.83% de S/ 4,372) : 473
- 5ta. categoría no procede* : ---
- Neto a recibir : S/ 15,894**

• Aportaciones del empleador:

- EsSalud (9% de S/ 4,372) : S/ 393
- SCTR (1.7% de S/ 4,372) : 74
- Total aportes : S/ 467**

* No afecto a Renta de 5ta. categoría porque no supera las 7UIT anuales.

** No afecto a retención, ni aportación de leyes sociales.

• Con los datos obtenidos en la liquidación de beneficios sociales, procederemos a realizar las provisiones respectivas:

ASIENTO CONTABLE		
-----X-----		
62 Cargas de personal		16,468
6211 Remuneraciones	1,247	
6241 Alimentación en especie	115	
6251 Asignación familiar	32	
6252 Gratificaciones truncas	1,893	
6253 Bonificaciones al cargo	196	
6255 Movilidad por asistencia	77	
6262 Vacaciones truncas	889	
6271 EsSalud	393	
6273 SCTR	74	
6291 Indemnización por despido arbitrario	11,552	
68 Provisiones del ejercicio		366
686 CTS		
40 Tributos por pagar		467
40175 IR retención 5ta. categoría	---	
4031 EsSalud	393	
4033 SCRT	74	
41 Remuner. y participaciones por pagar		3,976
411 Remuneraciones por pagar		
46 Cuentas por pagar diversas		12,025
469 Otras cuentas por pagar		
4691 AFP xxx	473	
4692 Indemnización por despido arbitrario	11,552	
47 Beneficios sociales de los trabajadores		366
471 CTS		
x/x Por la provisión de los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario.		
-----X-----		

(*) Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Jefa del Área Laboral de Contadores & Empresas. Miembro del Consejo de Honor y del Consejo de Asesoría Institucional de Derecho y Sociedad, publicación legal reconocida por la Facultad de Derecho de la PUCP.

(1) A nivel constitucional, el modelo de protección laboral es de estabilidad laboral relativa, en el cual ante un despido arbitrario solo cabe el pago de una indemnización. En el caso del despido nulo, se trata de un modelo de estabilidad laboral absoluta en el que cabe la reposición del trabajador ante un despido de esta naturaleza, sin embargo, también cabe la posibilidad de que el trabajador pueda decidir optar