

La desprotección laboral frente al despido incausado y la eficacia de la administración de justicia en el Perú

The lack of protection against unjustified dismissal in the workplace and the effectiveness of the administration of justice in Peru

Recibido: 13/06/2025 - Aceptado: 09/11/2025

Nila Taipehuaman Alvites

<https://orcid.org/0000-0001-6026-2457>

ntaipehuaman@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Resumen

La investigación tiene como objetivo principal identificar las razones por las cuales los Gobiernos Locales despiden a los trabajadores obreros y evaluar si el Estado implementa las acciones necesarias para garantizar el bienestar emocional, económico y familiar de estos trabajadores tras el despido. Para ello, se utilizó una metodología cualitativa con un diseño interpretativo, que incluyó una revisión normativa para analizar la efectividad de las normativas vigentes como mecanismos de respuesta. Asimismo, se contó con la participación de tres profesionales en derecho, especializados en materia laboral y con experiencia judicial, quienes aportaron información relevante mediante entrevistas de grupo focal. Los resultados revelan una clara vulneración del derecho al trabajo y la ausencia de acciones estatales efectivas que protejan y apoyen al trabajador frente al despido incausado. En conclusión, el estudio resalta la importancia de implementar programas de salud mental que acompañen a los trabajadores en el proceso de desempleo. Aunque la indemnización por despido puede ser otorgada en el futuro, el apoyo psicológico resulta fundamental para que la persona pueda enfrentar esta situación como una oportunidad de cambio y crecimiento personal.

Palabras clave: despido, empleador, trabajador.

Abstract

The main objective of this research is to identify the reasons why local governments dismiss blue-collar workers and to evaluate whether the State implements the necessary actions to guarantee the emotional, economic, and familial well-being of these workers after dismissal. To this end, a qualitative methodology with an interpretive design was used, which included a review of regulations to analyze the effectiveness of current legislation as response mechanisms. Three legal professionals specializing in labor law and with judicial experience also participated, providing relevant information through focus group interviews. The results reveal a clear violation of the right to work and the absence of effective state actions to protect and support workers facing unjustified dismissal. In conclusion, the study highlights the importance of implementing mental health programs to support workers during the unemployment process. Although severance pay may be granted in the future, psychological support is essential for individuals to face this situation as an opportunity for change and personal growth.

Keywords: dismissal, employer, employee.

Introducción

El derecho al trabajo libremente elegido fue reconocido por primera vez en la Constitución Francesa de 1793, tal como señala Scotto (2024). Según Ramis y Scotto (2023), esto ocurrió tras la Revolución de 1789. En consecuencia, Bueno (2021) sostiene que el derecho al trabajo se reflejó en diversas fuentes jurídicas hasta obtener un reconocimiento como derecho humano, presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —como puntualiza Aguilera (2019)— y en la jurisprudencia del caso Lagos del Campo vs. Perú (Pérez, 2023). Es importante destacar que el derecho al trabajo ha sido reconocido internacionalmente; en este sentido, Espino et al. (2023) resaltan las carencias relacionadas con el acceso a un empleo formal. Además, Flores (2021) menciona que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha fortalecido la protección del trabajador frente a este derecho.

Villavicencio (2013) sostiene que el derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú, y que también goza de reconocimiento legal internacional, según Suárez (2021). Este derecho se consolidó como resultado de las luchas obreras históricas, tal como mencionan Ramírez y Trelles (2023). Su propósito es proteger a los trabajadores de la vulnerabilidad que les genera el desempleo involuntario. Branco (2019) considera que el desempleo es mucho más que un problema económico; es una violación al derecho humano, evidenciada en la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador, según Rodríguez y Vargas (2023). Sin embargo, Zetter y Ruaudel (2018) enfatizan que, en la mayoría de países, prevalece un enfoque restrictivo sobre este derecho.

Es necesario destacar que, a lo largo del tiempo, se han implementado y reforzado leyes en favor del trabajador. En el contexto peruano, dichas normas adoptan un carácter protector, tal como señalan Guaman y Stoessel (2022). Estas establecen que toda persona no solo tiene derecho a un empleo, sino que debe ser un trabajo digno y decente, según afirma Castro et al. (2024). De igual forma, la Constitución del Perú consagra una protección especial frente al despido. Para Suárez (2019), el contrato laboral involucra derechos y obligaciones recíprocas: el trabajador ofrece su fuerza de trabajo y el empleador proporciona la retribución correspondiente, generando beneficios para ambas partes y la sociedad.

No obstante, los gobiernos locales frecuentemente incurren en arbitrariedades en materia de estabilidad laboral, la cual constituye un conflicto inherente a la convivencia social, materializado en el principio de continuidad, como indica Balestero (2020). En el Perú conviven distintos tipos de contratación; sin embargo, es pertinente enfocar la atención en los contratos administrativos de servicios (CAS) y locación de servicios, bajo los cuales el trabajador carece de prestaciones laborales que tienen los empleados regulados por el Decreto Legislativo 728 (D.L. 728). A pesar de la existencia de leyes que protegen al trabajador, Campoverde (2022) señala que los empleadores suelen vulnerar estos derechos. Aun así, Bustos (2021) sostiene que el derecho laboral garantiza condiciones de trabajo más beneficiosas al empleado.

En la práctica, es evidente que los trabajadores obreros bajo los regímenes CAS y locación de servicios, dada la naturaleza de sus labores, deberían estar contratados bajo el régimen laboral privado, como han determinado varias sentencias jurisprudenciales. Sin embargo, los gobiernos locales despiden masivamente a estos trabajadores alegando el término de contrato, incluso cuando mantienen vínculo laboral por más de cinco años. Esto plantea una interrogante: ¿la causal de término de contrato corresponde legalmente a una causal de despido? ¿Están los gobiernos vulnerando flagrantemente el derecho al trabajo, reconocido universalmente? Y, de ser así, ¿qué medidas despliega el Estado para garantizar el bienestar emocional, económico y familiar de estos trabajadores?

En caso de despido, el empleador debe cumplir una serie de procedimientos legales, como indica Catacora (2016); Navarro (2013) menciona que dichos procedimientos constan de tres fases: inicial, intermedia y final. En Latinoamérica, sin embargo, los mercados laborales enfrentan nuevas problemáticas derivadas del aumento de la desigualdad y la precariedad, como señala Miranda y Merino (2025). En este sentido, Berrones-Santander y Pachano-Zurita (2023) reflejan que el despido intempestivo es una realidad diaria para muchos trabajadores.

Por ello, la investigación se centra en determinar: las razones principales que llevan al empleador a despedir a trabajadores en condiciones de subordinación; las consecuencias de este despido en la vida del trabajador; y las acciones que despliega el Estado para atender el bienestar emocional durante el desempleo. Para ello, se aplicó una guía de entrevistas a expertos en derecho laboral, cuyas respuestas contribuyeron a los resultados obtenidos.

Esta investigación es imprescindible para establecer medidas correctivas y sancionadoras frente a despidos incausados que incumplen las causales legales, particularmente en aspectos ligados a la capacidad o conducta del trabajador. Además, es necesario adoptar mecanismos que fiscalicen el derecho a la estabilidad laboral, protegido internacionalmente.

En Perú, el trabajador despedido—entendido como una ruptura contractual según Masache (2020)—a menudo enfrenta dificultades para reincorporarse al mercado laboral, debido a una escasa y deteriorada demanda, de acuerdo con Alegría (2023). Si esta situación afecta especialmente a los jóvenes, Rodríguez (2023) apunta que personas mayores de cincuenta años o con discapacidad enfrentan aún mayores obstáculos. Florez-Vaquiro e Hincapié-Aldana (2025) describen la escasez laboral como un fenómeno multidimensional, por lo que Gil (2019) destaca la necesidad de incorporar la igualdad de género en el acceso laboral. En consecuencia, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe implementar mecanismos que garanticen la salud emocional y económica del trabajador hasta su reincorporación.

El trabajador es, en general, la parte más vulnerable de la relación laboral, enfrentando diversas causas de despido que afectan su estabilidad. Armijo y Vicent (2023) señalan que la contratación temporal genera

problemas de salud mental, agravados cuando el despido afecta al único sostén familiar. Pulla-Castillo et al. (2020) consideran que el despido sin causa constituye un acto arbitrario e ilícito que debe repararse. En este contexto, Vinueza et al. (2021) defienden la necesidad de una seguridad jurídica que garantice la estabilidad del trabajador y el derecho a permanecer en su puesto, salvo justa causa, como sostiene Liza (2021).

El legislador también previó la indemnización por despido incausado y la reposición efectiva del trabajador. Sin embargo, López (2023) advierte que los procesos judiciales y administrativos para resolver estos casos suelen ser largos, incluso años, hasta alcanzar calidad de cosa juzgada. Además, muchos trabajadores desconocen sus derechos o no recurren al sistema judicial, lo que agrava su situación.

Este lapso prolongado genera interrogantes sobre cómo el trabajador enfrenta emocionalmente el desempleo. Chan (2000) explica que el despido provoca daños psicológicos y una fase de recuperación basada en el optimismo, donde aún no se asume completamente la condición de desempleado.

Por esto, resulta fundamental que el Estado implemente programas de salud mental para apoyar a los trabajadores en la difícil experiencia del desempleo. Aunque la indemnización pueda otorgarse posteriormente, Campos (2019) destaca que el acompañamiento psicológico durante este tiempo es crucial. No todos poseen la misma resiliencia para adaptarse a la pérdida laboral, por lo que debe brindarse especial protección y seguridad a quienes pierden su empleo.

En resumen, esta investigación se orienta a identificar las causas del despido en contextos de subordinación, las consecuencias para el trabajador y las acciones estatales para mitigar su impacto, contribuyendo así a una mejor protección y promoción del derecho al trabajo.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la revelación y análisis de datos mediante métodos descriptivos y narrativos, lo que permitió una comprensión profunda del fenómeno estudiado. En este sentido, Yoma (2025) señala que los indicadores cualitativos pueden fundamentarse en hechos o juicios; sin embargo, advierte que los basados en juicios deben manejarse con cautela para evitar sesgos que afecten la confiabilidad de la información recabada.

Para garantizar la validez y credibilidad del proceso investigativo, el estudio adoptó un diseño interpretativo, enfoque que, según Cruz-Aburto (2021), brinda solidez tanto al procedimiento metodológico como a la generación de conocimiento. Dentro de este marco, se incorporó una revisión normativa detallada sobre el despido incausado, con el propósito de evaluar la efectividad de la legislación como mecanismo de respuesta frente a esta problemática laboral.

Asimismo, la investigación contó con la participación activa de tres profesionales del derecho, jueces especializados en materia laboral, quienes aportaron una perspectiva experta y fundamentada sobre la situación objeto de estudio. Para recopilar sus aportes, se aplicó la técnica de entrevista en grupo focal, definida por Hernández y Duana (2020) como un proceso en el que se examinan y transforman los datos recopilados para identificar la información más relevante y significativa. Durante este proceso, los magistrados fueron guiados por un moderador que facilitó el diálogo a partir de cinco preguntas semiestructuradas, diseñadas para profundizar en los aspectos centrales de la problemática.

Gracias a esta metodología, se logró obtener datos ricos y pertinentes que respondieron directamente a los objetivos planteados y permitieron la identificación de hallazgos coherentes con el enfoque y alcance del estudio, tal como señalan Arispe et al. (2020).

Finalmente, se enfatiza que el desarrollo del estudio estuvo siempre bajo el marco de las consideraciones éticas, respetando los principios de justicia que orientaron cada fase del proceso investigativo, garantizando así la integridad y legitimidad de los resultados obtenidos.

Resultados y discusión

Despido incausado

El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 22 de la Constitución peruana. En ese marco, su esencia principal es garantizar el acceso a un puesto laboral y asegurar que el despido solo ocurra por una causa justa. El despido sin causa, ya sea expresado de manera verbal o escrita, se caracteriza por la ausencia de una razón válida que justifique la terminación del vínculo, ya sea por conducta o capacidad del trabajador.

Dado que este acto es arbitrario, la normativa prevé una indemnización y la reposición del empleado en su puesto, en virtud del incumplimiento de las obligaciones asumidas por el empleador dentro de la relación laboral. Es importante destacar que, en el Perú, el despido incausado no está regulado expresamente en la ley,

sino que ha sido creado por la jurisprudencia del máximo intérprete constitucional, adquiriendo una naturaleza propia que lo diferencia de otros tipos de despido.

Sin embargo, en la práctica, los gobiernos locales cometen graves vulneraciones al derecho al trabajo, al contratar obreros bajo regímenes laborales inapropiados, como el régimen CAS, cuando por la naturaleza de sus funciones deberían estar amparados bajo el Decreto Legislativo 728. Además, despiden masivamente a estos trabajadores alegando como única causal el término del contrato, una razón que no está contemplada en la norma como causal válida de despido.

Impacto negativo del despido

El despido, en su esencia, consiste en la decisión unilateral del empleador de finalizar la relación laboral sin necesidad de la aprobación del trabajador. Como esta decisión recae únicamente en la persona que tiene el poder y control sobre el empleado, su impacto tiende a ser profundamente negativo en la vida de este, afectando aspectos emocionales, económicos y familiares.

Desde el punto de vista emocional, el despido genera estrés, ansiedad, preocupación, depresión y una baja autoestima, afectando el bienestar general del trabajador. La pérdida de empleo no solo provoca incertidumbre respecto al futuro, sino que también dificulta la capacidad de adaptación ante una situación devastadora, la cual puede generar dolor. Aunque algunas personas logran gestionar mejor sus emociones en momentos difíciles, la mayoría experimenta un profundo impacto psicológico.

En el plano económico, el trabajo representa la principal fuente de ingresos para cubrir necesidades básicas, desarrollo personal y sostener a la familia. La pérdida del empleo, por ende, implica la pérdida de ingresos y genera incertidumbre respecto a mantener una vida digna y cubrir los servicios esenciales.

A nivel familiar, si el trabajador despedido es el principal sostén del hogar, la situación se vuelve aún más preocupante. La falta de ingresos no solo afecta su bienestar, sino también el de todos los integrantes de la familia, quienes ven alterados sus estilos de vida y actividades habituales, como fin de semana o reuniones familiares, en un esfuerzo por economizar ante la pérdida económica.

Existen también diferentes grupos poblacionales, como los jóvenes y las personas mayores de cincuenta años, que deben adaptarse a la demanda del mercado laboral. En Perú, muchos profesionales no ejercen su profesión habitual; en su lugar, ocupan puestos ajustados a otras habilidades, con tal de contar con un empleo. Según Martínez et al. (2024), actualmente los trabajadores buscan más que un empleo, oportunidades que les permitan equilibrar su vida familiar y laboral, además de crecer profesionalmente.

Este escenario revela que la competencia laboral es fuerte. Si un empleador lanza una vacante, espera a una persona productiva, capaz de adaptarse desde el primer día. Aunque la experiencia avanzada puede ser una ventaja, también existen empleos ligados a la edad, lo que dificulta aún más la inserción laboral de mayores de cincuenta años o personas con discapacidad. La integración al mercado de trabajo no es imposible, pero sí más tardía, considerando las cualidades, conocimientos y productividad de estos grupos.

Por otra parte, durante el período que transcurre entre el despido y la eventual vuelta al mercado laboral, el Estado no implementa acciones concretas para cuidar la salud mental del trabajador. Aunque, en casos judiciales, si la demanda prospera, el juez podrá ordenar al empleador pagar una indemnización por daño moral, esto solo remedia parcialmente el sufrimiento emocional. Sin embargo, no todos los despidos se judicializan, debido a la falta de conocimiento, altos costos, pérdida de tiempo y desconfianza en el sistema judicial. Además, el legislador no ha considerado suficientemente el impacto emocional y psicológico de esta modalidad de despido, dejando al trabajador a su suerte.

En resumen, el legislador no ha dimensionado plenamente la gravedad del impacto psicológico y económico que genera un despido incausado, especialmente cuando la causa no está relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. Este tipo de despido produce una profunda afectación en el proyecto de vida del trabajador y en su estabilidad económica, aspectos que el Estado y la legislación parecen no priorizar suficientemente.

Por ello, la investigación propone que el Estado brinde acompañamiento psicológico gratuito desde el primer día en que un trabajador enfrenta un despido incausado, hasta su recuperación o reincorporación laboral. Además, Mina y Tréllez (2022) afirman que, para reducir la escasez de oportunidades laborales, es fundamental una profunda reformulación de la política pública en este ámbito.

Regímenes laborales

En el sistema laboral peruano existen diversos regímenes de contratación, los cuales se diferencian según su ámbito de aplicación, ya sea en el sector público o privado, y cada uno contempla distintos derechos para los trabajadores.

En ese contexto, los Gobiernos Locales suelen contratar a obreros bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, aunque, por la naturaleza de sus funciones, el régimen adecuado debería ser el establecido por el Decreto Legislativo 728 (D.L. 728). Este último régimen ofrece numerosos beneficios laborales, de los cuales carecen las otras modalidades. Por lo tanto, al contratar bajo regímenes inapropiados, las municipalidades cometen arbitrariedades que vulneran los derechos laborales de los trabajadores: primero, recortan su derecho a una remuneración acorde al régimen que realmente les corresponde; segundo, privan a los trabajadores de acceder a beneficios y a la estabilidad laboral que deberían tener.

Cabe señalar que la Corte Suprema ha emitido diversos pronunciamientos en los que se establece claramente que los trabajadores obreros municipales deben estar sujetos al régimen del D.L. 728, conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que no sería legítimo contratarlos bajo locación de servicios. No obstante, las municipalidades, a conciencia de esta restricción, continúan infringiendo estas disposiciones normativas.

Es importante destacar que, como señala Nolzco et al. (2021), la acción laboral ha experimentado cambios significativos desde sus inicios hasta la actualidad. Sin embargo, la vulneración de derechos no se resuelve en semanas o meses, sino que se prolonga durante años, periodo en el que las municipalidades optan por regímenes contractuales que minimizan sus costos, a pesar de que, como afirma Nuñez (2022), el Perú es un país de ingresos medios.

Además, se ha evidenciado la ausencia de un ente fiscalizador que actúe de oficio o a petición de parte para supervisar y ordenar a las municipalidades la contratación bajo el régimen laboral correspondiente. Por lo tanto, el trabajador debe iniciar demandas laborales, buscando la desnaturalización del contrato y el pago de beneficios sociales e indemnizaciones, para que el órgano jurisdiccional determine la procedencia del reclamo. En caso afirmativo, se ordena la contratación conforme al régimen laboral adecuado.

En resumen, el trabajador queda a merced de la decisión judicial y, como parte más vulnerable en la relación laboral, debe destinar gran parte de su escasa remuneración a afrontar los gastos de un proceso judicial originado por la actitud arbitraria de su empleador.

Administración de justicia

En los últimos años, se han creado juzgados especializados en materia laboral en las diversas Cortes Superiores de Justicia. Anteriormente, estas causas eran atendidas por jueces mixtos que conocían de distintas materias. La creación de estos juzgados especializados responde a la necesidad de mejorar la eficiencia y la especialización en el tratamiento de los asuntos laborales.

No obstante, es innegable que el sistema de justicia sigue enfrentando una sobrecarga laboral considerable. A pesar de la instauración de estos juzgados especializados, la acumulación de demandas sigue superando la capacidad del sistema para procesarlas adecuadamente. Este desfase genera retrasos procesales que van desde la calificación de la demanda hasta la emisión de la sentencia. Esta situación se agrava por la escasez de personal jurisdiccional y por el hecho de que el personal existente está expuesto a cometer errores debido a la presión y al exceso de trabajo.

Como resultado, la calidad del servicio de justicia se ve deteriorada, generando agotamiento y frustración en los usuarios que acuden al sistema judicial. De esta manera, la justicia que esperan los usuarios se ve condicionada por las largas demoras en la tramitación ante determinados órganos jurisdiccionales, quienes exigen paciencia hasta la emisión final de la sentencia.

Por ello, es fundamental la creación de más juzgados especializados que permitan un sistema de justicia más eficiente, con una reducción real de la sobrecarga de trabajo. Esto facilitará respuestas más rápidas a las demandas de los justiciables. Además, la especialización de los magistrados asegura que las controversias sean resueltas por profesionales con profundo conocimiento en áreas específicas, lo que contribuye a decisiones judiciales de mayor calidad en la aplicación del derecho.

Postura de los expertos judiciales desde el campo práctico

Mediante la técnica de entrevista de grupo focal, el moderador promovió la discusión sobre la problemática planteada entre los tres magistrados expertos en materia laboral de los Juzgados de Trabajo, logrando así obtener los siguientes resultados:

Tabla 1
Resultados recopilados de las entrevistas con expertos

Categorías	Resultados
Despido incausado	Entrevistado 1: Es la terminación del vínculo laboral sin mediar causa alguna, derivada de la conducta o la capacidad del trabajador. Entrevistado 2: Comprende aquel despido efectuado de manera escrita o verbal, donde el empleador no establece ninguna de las causas establecidas en la Ley. Entrevistado 3: Viene a ser aquel despido donde el empleador no puede justificar la razón de su decisión unilateral, por lo que, generalmente surgen del vencimiento del contrato.
Terminación del vínculo laboral	Entrevistado 1: Se materializa por la decisión unilateral del empleador, donde se pone fin a la relación de trabajo. Entrevistado 2: En los Gobiernos Locales son dos los motivos más frecuentes, en primer lugar, el cambio de gestión lo que comprende que el nuevo Alcalde ingresa asumir funciones con su personal allegado, y segundo, el término de contrato. Entrevistado 3: Usualmente, surge por el vencimiento del contrato.
Estabilidad laboral	Entrevistado 1: Los trabajadores obreros CAS no cuentan con este derecho, por cuanto, desde un inicio son contratados por un cierto tiempo y con el transcurrir del tiempo vienen siendo renovados. Entrevistado 2: El régimen del CAS en estos últimos tiempos ha venido mostrando cambios, pues, inicialmente era un régimen donde solamente se contrataba por periodos de tiempo, el mismo que podía ser objeto de renovación, seguidamente, se emitió una Ley donde se le reconoció a ciertos trabajadores, a plazo indeterminado, posteriormente, este régimen se cambió a uno por necesidad transitoria volviendo así a lo inicialmente descrito, el empleador contrata al trabajador por un periodo de tiempo, el mismo que es objeto de renovación, lo que permanece hasta la actualidad. Entrevistado 3: La naturaleza del CAS no asegura la continuidad del vínculo laboral, peor aún, no se garantiza que el despido pueda materializarse por las causas establecidas en la norma.
Bienestar emocional del trabajador obrero	Entrevistado 1: El despido genera un impacto negativo en la salud mental del empleado, quien con sus recursos económicos asume los gastos que acarrea su recuperación emocional. Entrevistado 2: La afectación psicológica producida por el despido, es remediado bajo la figura de la indemnización por daño moral, sin embargo, el trabajador tiene que esperar hasta la emisión de la sentencia que así lo reconozca. Entrevistado 3: El daño producido por el despido, si bien, es indemnizado en un proceso judicial, empero, el legislador no ha contemplado el acompañamiento psicológico.
Adecuado sistema de justicia	Entrevistado 1: Es innegable que en el sistema de justicia existe sobrecarga laboral, pero que como todo sistema se viene enfrentando un sin número de aristas. Entrevistado 2: Como todo poder del estado existen buenos y malos profesionales que día a día enfrentan desafíos significativos. Entrevistado 3: La modernización del sistema judicial permite agilizar los trámites y mejora la eficiencia y la calidad del sistema de justicia, pues la creación de los expedientes electrónicos, ha sido un gran avance para el sistema.

Nota. La presente tabla representa las respuestas obtenidas de las entrevistas a expertos

A partir de las entrevistas realizadas a los tres jueces expertos en materia laboral de los Juzgados de Trabajo, se constató que el despido incausado se entiende como aquella terminación unilateral de la relación laboral, generalmente por decisión del empleador, quien, ejerciendo su poder de dirección, finaliza el vínculo sin una causa válida contemplada en la normativa. En este sentido, tanto el entrevistado 2 (E2) como el entrevistado 3 (E3) coincidieron en que los Gobiernos Locales frecuentemente extinguen la relación laboral con los trabajadores obreros bajo la causal de término de contrato; estos trabajadores, además de estar contratados bajo el régimen del CAS, carecen de estabilidad laboral.

Frente a esta situación, los magistrados señalaron que el despido tiene un impacto negativo sobre la salud mental del trabajador, pues esta decisión genera un daño psicológico que, en caso de judicialización, puede ser eventualmente indemnizado. Sin embargo, en el Perú no existe ninguna entidad estatal encargada de brindar acompañamiento psicológico a los trabajadores en esta condición, y menos aún un equipo multidisciplinario que los apoye en esta difícil etapa, a menos que el trabajador decida acceder por su cuenta a servicios profesionales en psicología.

Finalmente, los jueces destacaron que, aunque el sistema de justicia ha arrastrado deficiencias a lo largo del tiempo, también ha evidenciado avances significativos en la gestión y tramitación de expedientes laborales. En particular, la implementación de expedientes electrónicos ha contribuido a la modernización del sistema, facilitando la reducción de costos, eliminando el uso de papel y mejorando el acceso a la información y el estudio de los casos.

Conclusiones

El despido incausado es un acto arbitrario comúnmente cometido por los Gobiernos Locales, que en muchos casos optan por despedir a los trabajadores obreros alegando el término de contrato, una causal que no se encuentra contemplada en las normativas vigentes, las cuales solo reconocen causas vinculadas a la conducta y capacidad del trabajador. Esta práctica vulnera claramente los derechos laborales del obrero, especialmente el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, ambos protegidos por la Constitución Política del Perú.

En este contexto, el despido incausado afecta de inmediato la salud mental del trabajador, generando un daño psicológico significativo. Además, esta situación se agrava debido a problemas familiares y personales que el trabajador pueda estar afrontando. Por tanto, la superación de esta difícil circunstancia no es instantánea, sino que requiere un tiempo variable, que dependerá de la capacidad de resiliencia de cada persona. Durante ese periodo, el trabajador suele carecer de acompañamiento profesional que le ayude a recuperar su bienestar emocional.

Es importante destacar que el Poder Legislativo ha omitido establecer normativas que garanticen el acompañamiento psicológico para los trabajadores despedidos de forma incausada. Este apoyo debería brindarse desde el momento del despido hasta la efectiva reposición del trabajador en su puesto o hasta que consiga un nuevo empleo.

Referencias

- Aguilera Durán, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(29), 3–23. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>
- Alegría Rodríguez, A. (2023). Evaluación del derecho al trabajo en la política pública de juventud de Santiago de Cali (2008-2023). *Papel Político*, 28, 16–33. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo28.edtp>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de post grado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTÍFICA.pdf>
- Armijo Forero, J., & Vicent Valiente, E. (2023). ¿Cómo devolver la protección al trabajador? Crítica y reforma de las consecuencias del despido improcedente. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 47, 125–139. <https://doi.org/10.15366/rjuam2023.47.006>
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, (21), 118–148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Berrones-Santander, F. O., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 318–327. <https://doi.org/10.62452/x67e9805>
- Branco, M. C. (2019). Una teoría económica favorable al derecho al trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(1), 67–87. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12113>

- Bueno, N. (2021). Libertad en el trabajo, a través del trabajo y frente al trabajo: Un replanteamiento de los derechos laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(2), 335–355. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12198>
- Bustos, G. A. (2021). Luditas del siglo XXI. Cuarta revolución industrial: Consecuencias en el derecho al trabajo. *Gaceta Laboral*, 27(2), 92–116. <https://produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/38566/42863>
- Campos García, H. (2019). Apuntes a la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante. *THEMIS Revista de Derecho*, (75), 203–218. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.015>
- Campoverde Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150–158. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/388>
- Castro Guiza, O. E., Lozano Martínez, D. D., & Rodríguez Perdomo, D. (2024). ¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia? *Nuevo Derecho*, 20(34), 1–21. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1628>
- Catacora Santisteban, P. A. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Gestión en el Tercer Milenio*, 19(38). <https://doi.org/10.15381/gtm.v19i38.13791>
- Chan, D. (2000). *Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives*. 18, 1. https://ink.library.smu.edu.sg/soss_research/216/
- Cruz-Aburto, A. R. (2021). Por la ampliación de la investigación en diseño. Una aportación desde la Filosofía. *Legado de Arquitectura y Diseño*, 16(29), 72–81. <https://legadodearquitecturaydiseno.uaemex.mx/article/view/16617>
- Espino Colchado, J. L., Cueva Quezada, N. I., Muñoz Curo, F. E., De Piérola García, V. M., & Ludeña González, G. F. (2023). Revisión de la indemnización por daños y perjuicios derivada del despido incausado. *Revista de Climatología*, 23. <https://doi.org/10.59427/rccli/2023/v23cs.2303-2311>
- Flores Beltrán, V. (2021). El derecho al trabajo en la jurisprudencia reciente interamericana. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata*, 18(51), 083. <https://doi.org/10.24215/25916386e083>
- Florez-Vaquiro, N., & Hincapié-Aldana, L. A. (2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* (81), 13–32. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- Gil Ruiz, J. M. (2019). Repensando la Constitución: una mirada al deber de trabajar y al derecho al trabajo. *Revista de Derecho Político*, 1(104), 59–85. <https://doi.org/10.5944/rdp.104.2019.24309>
- Guaman Hernández, A., & Stoessel, S. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (35), 211–238. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17277>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Liza Castillo, L. M. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(16), 147–173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>
- López Herrera, J. E. (2023). Principio de tutelaridad protección jurídica preferente ante el menoscabo al derecho del trabajo. *MLS Law and International Politics*, 2(1). <https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i1.1883>
- Martínez Malqui, S. M., Uribe Kajatt, J., & Rey de Castro Hidalgo, D. E. (2024). Relación entre la capacidad de gestión y la satisfacción laboral en el organismo central del sector Justicia del Perú. *Industrial Data*, 27(1), 229–250. <https://doi.org/10.15381/idata.v27i1.26577>
- Masache, M. A. (2020). *El acto probatorio del despido intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/21a16952-f7e4-4d70-a6d5-faab049ba9c4>
- Mina Hernández, Y. A., & Téllez Iregüi, G. (2022). Oportunidades laborales y la migración rural-urbana juvenil. *Juventud rural araucana. Estudios Políticos* (65), 89–118. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n65a03>
- Miranda, A., & Merino, R. (2025). Presentación del dossier Transiciones juveniles al mercado laboral en América Latina. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* (81), 7–12. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6523>

- Navarro Cuéllar, Á. (2013). El procedimiento de despido colectivo. *Actualidad Jurídica* (1578-956X), 34, 119–124. https://www.uria.com/documentos/publicaciones/3810/documento/foro06.pdf?id=4594_es&forceDownload=true
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Innova Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Núñez, R. (2021). La obesidad y el mercado laboral en el Perú. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, 49(90). <https://doi.org/10.21678/apuntes.90.1342>
- Pérez Padrón, D. (2023). Derecho al trabajo en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: a propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, 12. <https://doi.org/10.20983/reij.2023.1.8>
- Pulla-Castillo, C. H., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Pozo-Cabrera, E. E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID – 19 en el Ecuador. *Iustitia Socialis*, 5(9), 236–256. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i9.733>
- Ramírez-Velásquez, J. C., & Trelles-Vicuña, D. F. (2023). El derecho constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 45–57. <https://doi.org/10.62452/aejfr994>
- Ramis Barceló, R., & Scotto Benito, P. (2023). Los orígenes de la noción de derecho al trabajo. *Revista Chilena de Derecho*, 50(1), 135–161. <https://doi.org/10.7764/R.501.6>
- Rodríguez Arrieta, J. D. (2023). Normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de la población con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos. *Revista Rupturas*, 61–86. <https://doi.org/10.22458/rr.vi.4630>
- Rodríguez Figueroa, J. J., & Vargas Human, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento en el Perú. *Revista de Climatología*, 23. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2830-2837>
- Scotto Benito, P. (2024). El vínculo entre libertad política y trabajo de la Revolución Francesa a 1848. *Anuario de Filosofía del Derecho*, (39). <https://doi.org/10.53054/afd.vi39.10157>
- Suárez, M. F. (2020). Consideraciones sobre el despido injustificado en Argentina y España. *Gaceta Laboral*, 25(3), 185–195. <https://produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/33690>
- Suárez, M. F. (2021). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, LIV(162), 238–258. <https://doi.org/10.22201/iiij.24484873e.2021.162.17076>
- Villavicencio Ríos, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, (71), 309–339. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.012>
- Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farias, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1–20. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2698/2725>
- Yoma, S. M. (2025). Propuesta de evaluación cualitativa en derechos humanos. *Revista Direito e Práxis*, 16(1), 1–27. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2025/78622>
- Zetter, R., & Ruauadel, H. (2018). El derecho de los refugiados al trabajo y al acceso a los mercados laborales: limitaciones, retos y caminos a seguir. *Revista Migraciones Forzadas*, 58, 4–7. <https://rua.ua.es/entities/publication/b17faa1c-7c23-499b-8a3a-cc3c816ec6b0>