

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**Supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación automática
en el ordenamiento laboral peruano**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Lizbeth Llanos Diaz

ASESOR

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

<https://orcid.org/0000-0002-9893-0729>

Chiclayo, 2023

**Supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación
automática en el ordenamiento laboral peruano**

PRESENTADA POR:
Lizbeth Llanos Diaz

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Katia Ivonne Larrea Barrueto
PRESIDENTE

Igor Eduardo Zapata Velez
SECRETARIO

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco
VOCAL

Dedicatoria

Esta investigación es un esfuerzo hecho en honor a mis padres y hermanos, quienes fueron el soporte y apoyo incondicional durante toda mi carrera profesional. A mis profesores y asesores ya que, sin sus enseñanzas y consejos, este trabajo no sería posible.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a Dios, por permitir que una de mis metas se haga realidad y por haberme dado la fuerza y el conocimiento requerido. En segundo lugar, a mi familia por su apoyo infinito e incondicional. Finalmente, a mis docentes quienes fueron parte importante de este proceso académico; gracias por la paciencia y los conocimientos impartidos en este proceso integral de formación.

Supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	ius360.com Fuente de Internet	1%
6	vsip.info Fuente de Internet	1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
8	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	

Índice

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción	9
1. Revisión de literatura	11
1.1. Antecedentes.....	11
1.2. Bases teóricas.....	13
1.2.1. Regulación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	13
1.2.2. Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo- Ley N° 24514	16
1.3. Bases conceptuales	17
1.3.1. Concepto y definición normativa de la figura del despido	17
1.3.2. Despidos regulados por la Ley	19
1.3.3. Despidos regulados por la jurisprudencia.....	22
1.3.4. Definición normativa y jurídica de la Jubilación	26
1.3.5. Regulación de la jubilación automática en Perú	28
1.3.6. Regulación de la jubilación en el derecho comparado	29
1.3.7. Tesis propuestas por la jurisprudencia comparada respecto de la figura de la jubilación.....	30
1.3.8. Aplicación de las tesis en el caso peruano	31
1.3.9. Derechos Constitucionales o fundamentales que amparan al trabajador	31
2. Materiales y métodos.....	34
3. Resultados y discusión	34
3.1. Tipos de despidos existentes en el derecho laboral peruano vigente.....	34
3.2. Justificación del instituto de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano vigente.....	35
3.2.1. La jubilación	35
3.2.2. Las tesis propuestas por la jurisprudencia comparada respecto de la figura de la jubilación.....	36
3.3. Analizar los efectos de la jubilación automática desde la jurisprudencia ordinaria y constitucional	38

3.3.1. La jubilación automática desde la Jurisprudencia	38
3.4. Determinar los supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática	40
3.4.1. Supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática.....	40
4. Conclusiones	43
5. Recomendaciones	45
6. Referencias	45

Resumen

En la doctrina peruana la jubilación es una figura jurídica que contempla el fin de un servicio prestado; es decir, la extinción de la relación laboral por causas relacionadas a la edad. Este sistema lo encontramos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) -D.S. N° 003-97-TR, la misma que regula las causales de extinción de la relación laboral, dentro de las cuales se encuentra la jubilación, precisada en el literal “f” del artículo 16. Asimismo, el artículo 21 del mismo cuerpo normativo, regula la jubilación obligatoria y automática, según la cual“(…) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”. A partir del artículo 21° se puede apreciar que la norma, otorga la potestad al empleador para dar por terminado el vínculo bajo la figura de la jubilación automática, cuando su trabajador cumple 70 años, para lo cual se entiende que deberá notificarle con la antelación debida, y dar por culminado el vínculo. Sin embargo, la norma también señala que puede existir “pacto en contrario”, dejando abierta la posibilidad de que el trabajador, en acuerdo con su empleador, siga laborando pasada dicha edad. No obstante se advierte una problemática, cuando habiendo operado el pacto en contrario, se pretende desvincular posteriormente al trabajador. Por lo que, a partir de lo desarrollado, se considera que, la aplicación equívoca de la jubilación automática, tendría como consecuencia un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídica, de tal manera que desencadenaría despidos contrarios a derecho.

Palabras claves: jubilación automática, despidos, relación laboral, pacto en contrario.

Abstract

In Peruvian doctrine, retirement is a legal figure that contemplates the end of a service provided, that is, the termination of the employment relationship, for reasons related to age. This system is found in the Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL) -D.S. N° 003-97-TR, the same one that regulates the causes of termination of the labor relationship, within which is retirement, specified in the literal "f" of article 16. Likewise, article 21 of the same normative body, regulates mandatory and automatic retirement, according to which "(...) Retirement is mandatory and automatic if the worker reaches seventy years of age, unless otherwise agreed." From article 21, it can be seen that the norm grants the employer the power to terminate the relationship under the figure of automatic retirement, when his worker turns 70, for which it is understood that he must notify him in advance due, and terminate the link. However, the norm also indicates that there may be an "agreement to the contrary", leaving open the possibility that the worker, in agreement with his employer, continue working after said age. However, a problem is noted, when having operated the agreement in Otherwise, it is intended to subsequently unlink the worker. Therefore, based on what has been developed, it is considered that the erroneous application of automatic retirement would have as a consequence an insult to predictability and legal certainty, in such a way that it would trigger contrary dismissals to right.

Keywords: automatic retirement, dismissal, employment relationship, agreement to the contrary

Introducción

La relación laboral es un vínculo caracterizado por la prestación personal, subordinada y remunerada de un servicio, en el cual se vinculan los sujetos conocidos como empleador y trabajador. Este vínculo laboral se puede extender en el tiempo, por la voluntad de las partes; sin embargo, no es ilimitado. Puede interrumpirse por diversas causas, de tal manera que, así como el empleador tiene la libertad de contratar los servicios de un individuo, también podría prescindir de los mismos, generando la disolución del vínculo. No obstante, las causales de la disolución del vínculo y por tanto de la terminación de la relación laboral, se encuentran establecidas por ley, a fin de evitar vulnerar los derechos del trabajador.

Ahora bien; en el Perú la doctrina nos indica que la jubilación es una figura jurídica que contempla el fin de un servicio prestado; es decir, la extinción de la relación laboral, por causas relacionadas a la edad. Este sistema lo encontramos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) -D.S. N° 003-97-TR, la cual expresa las causales de extinción de la relación laboral, entre las cuales se encuentra la jubilación, la cual se encuentra regulada en el literal “f” del artículo 16. Por otro lado, en la misma ley, el artículo 21 regula la jubilación obligatoria y automática, señalando lo siguiente “(...) *La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario*”.

A partir del artículo 21° se puede apreciar que la norma, otorga la potestad al empleador para dar por terminado el vínculo bajo la figura de la jubilación automática, cuando su trabajador cumple 70 años, para lo cual se entiende que deberá notificarle con la antelación debida, y dar por culminado el vínculo una vez cumplida dicha edad. Sin embargo, la norma también señala que puede existir “pacto en contrario”, dejando abierta la posibilidad de que el trabajador, en acuerdo con su empleador, siga laborando pasada dicha edad.

Pero, esta no es la única posibilidad que deja abierta la norma, a partir de la frase “*pacto en contrario*”, pues en la realidad, se han advertido casos, en los cuales el trabajador sigue laborando cumplidos los 70 años, sin que su empleador le haya notificado la culminación del vínculo por jubilación automática, siendo que éste continúa laborando de manera normal, aun cumplida dicha edad, y posteriormente, cuando el empleador por diversas razones lo advierte, pretenda desvincularlo bajo la figura de la jubilación automática y obligatoria, pese a que, el hecho de que se le haya permitido seguir trabajando,

constituiría una convalidación tácita a la labor del trabajador, por parte de su empleador, configurando el pacto en contrario citado en la ley. Siendo así, desvincular al trabajador después de una convalidación tácita, daría lugar a un despido arbitrario, se pretende cesarlo sin causa justa.

Por lo que, a partir de lo desarrollado, se considera que, la aplicación equívoca de la jubilación automática, tendría como consecuencia un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídica, de tal manera que desencadenaría los despidos contrarios a derecho. Es por ello que, ante dicha situación y las posibles consecuencias que se suscitan de ella, en la presente investigación se ha formulado la siguiente interrogante: *¿Qué medidas legislativas se deben de incorporar para evitar los supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano?*

Ante la interrogante planteada se formuló la siguiente hipótesis de trabajo: La figura de la jubilación automática se encuentra precariamente regulada en la Ley (última parte del artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), produciendo despidos arbitrarios en su modalidad de incausado por lo que resulta necesario la adopción de medidas legislativas que salvaguarden el derecho de los trabajadores adultos mayores que entran en edad de jubilación.

Con este cuestionamiento académico se da inicio al análisis del presente trabajo, para ello se desarrollará como objetivo general a) Determinar las medidas legislativas a tomar en casos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática; y como objetivos específicos los siguientes: b) Estudiar los tipos de despidos existentes en el derecho laboral peruano vigente, c) Explicar la justificación del instituto de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano vigente, d) Analizar los efectos de la jubilación automática desde la jurisprudencia ordinaria y constitucional., e) Determinar los supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática.

Todo ello desde una visión crítica con la mirada enfocada en buscar una eficiente protección a los derechos de cada trabajador en el que se encuentre vulnerado su derecho en la mala praxis normativa, frente a riesgos que podrían atentar contra sus derechos constitucionales.

1. Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

En cuanto a los antecedentes de estudio, se ha revisado distintos libros, revistas, artículos y tesis en relación al despido y la jubilación automática, de tal manera que nos puedan ayudar a dilucidar la problemática planteada en el presente artículo; para ello las siguientes propuestas son idóneas para la presente investigación:

Flores et al. (2018). Trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa: “La Aplicación De Los Daños Punitivos Establecidos En El V Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional: Su Legalidad Y Sus Consecuencias Para Los Empleadores”. [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Los autores hablan en relación al despido, cabe resaltar que esta es una de las principales categorías conceptuales indicando lo siguiente: “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido” (pág. 21).

Paitán J. (2018). Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: “La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral?”. [Presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú]. La autora llega a la siguiente conclusión: “que la discusión de la aplicación de la jubilación obligatoria y automática como causal de cese de la relación laboral, a los 70 años de edad o a partir de los 70 años, se sumaría otro nuevo problema: si la sola obtención de la pensión de jubilación en el SPP (o en el SNP), antes de llegar a los 65 o 70 años de edad, es una causa válida y legal para el cese de la relación laboral” (p.27). La postura que adopta el autor es la siguiente, la jubilación en el artículo 16 de la LPCL es una causal para la extinción de la relación laboral, la cual guarda relación con la investigación propuesta, pues está en discusión cuál es la forma correcta de aplicar la figura de la jubilación automática y si esta puede ser una causal válida para el cese de la relación laboral.

Mendoza C. (2016), en su Tesis para optar el título profesional de abogado: “Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral”. [Presentado en la Universidad Señor de Sipán]. Tiene como propósito desarrollar que:

“jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral, ha sido afectada por Empirismos normativos debido a la falta de regulación del procedimiento del despido por jubilación y Discrepancias Teóricas por parte de los Responsables y de la Comunidad Jurídica, debido a que existe diversas posturas acerca del momento en el cual es posible alegar esta causal de jubilación” (p. 28).

Esta investigación nos servirá para poder analizar la causal de extinción de la relación laboral en la LPCL, la cual es afectada por la interpretación normativa generando un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídica, dando así cabida a los despidos contrarios a derecho.

Mientras tanto, García M. (2016), en su revista “La jubilación forzosa como medida de reparto del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de seguridad social”. Argumenta que la jubilación forzosa es uno de los mecanismos empleados para la extinción de la relación laboral, pero dicha extinción puede ser considerada lesiva de derechos constitucionales o como un despido arbitrario o nulo, pues cabe resaltar que no existe ninguna normativa en la que de manera expresa regule la jubilación como un mecanismo de despido, se estaría hablando entonces de una falta de regulación del procedimiento del despido por jubilación, y esta puede generar en nuestro país un alza en la tasa de desempleo. Siendo esto así, el contenido desarrollado en esta revista se relaciona con la presente investigación respecto al cuestionamiento de los efectos generados por la aplicación de la jubilación automática respecto a la extinción de la relación laboral, y que dicha extinción puede ser considerado lesiva de derechos constitucionales.

No se puede dejar de lado la postura de Blancas Bustamante, C. (2015), en su libro “El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional”, tiene como propósito dilucidar en relación al despido que:

“se constituye en el vehículo o instrumento por el cual el empleador pretende impedir que el trabajador ejerza o disfrute sus derechos fundamentales o le sanciona o reprime por ejercerlos. El motivo real que lleva al empleador a despedir al trabajador, más allá de los motivos aparentes que pudiera invocar (aplica jubilación automática), reside en su oposición o rechazo al ejercicio que el trabajador hace de sus derechos” (p.56).

Esta investigación nos servirá para desarrollar lo concerniente al despido que

vulnera derechos constitucionales perjudicando de tal manera al trabajador. Toda vez que ni la doctrina ni la jurisprudencia ofrecen criterios uniformes sobre la correcta aplicación de la jubilación automática, debido a que la normativa permite interpretaciones diversas, tanto a favor del trabajador como a favor de la parte empleadora. Producto de la falta de uniformidad en la norma se generaría los despidos contrarios a derecho.

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Regulación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Desde un punto de vista analítico, la comprensión en relación al régimen actual de protección contra el despido en favor del trabajador, hace necesario remontarse a los antecedentes normativos a través de los cuales se fueron introduciendo en nuestro ordenamiento cuyas instituciones son de tutela y reparación ante supuestos de extinción de la relación de trabajo que pudieran calificarse como abusivos, injustificados o arbitrarios.

1.2.1.1. La Constitución de 1920

Cabe resaltar primero que la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Alemania (Weimar) de 1919 son las dos primeras constituciones que recogieron dentro de su legislación los derechos sociales, esto incluye los derechos laborales. Fueron puntos importantes para reconocer derechos de corte social; esta inclusión de los derechos laborales o el interés de trabajar o ponerlos en práctica en otros estado fue iniciado por Europa y luego América Latina, siendo Perú uno de los países que decide incluir en la Constitución de 1920 disposiciones de orden laboral pero estas fueron sectoriales, tomando en cuenta en la legislación ciertos derechos como: “i) La seguridad, la salud e higiene en el trabajo; ii) las jornadas de trabajo; y iii) las remuneraciones” (p. 5).

1.2.1.2. El Decreto Ley N° 18471

La estabilidad laboral en el Perú se dio mediante Decreto legislativo N° 18471 que fue promulgada el 10 de noviembre de 1970, este decreto tenía como finalidad instituir la estabilidad laboral absoluta, cuya postura se basaba en el llamado “derecho al trabajo” que se encuentra regulado en el art. 23.1 de la DD.HH. la cual fue ratificada por la resolución legislativa N° 13282, el ámbito de tal ley abarca a trabajadores que se

desempeñan en actividades privadas como públicas, de tal manera se genere una estabilidad laboral.

El Decreto Ley 18471 se promulgó durante la vigencia de la constitución de 1933 en base a su artículo 45 que especifica lo siguiente: “el Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general” (p. 6).

Desde esa perspectiva, la estabilidad laboral absoluta la percibirán tanto obreros y empleados que hayan superado el periodo de prueba en un tiempo determinado de 3 meses, cumpliendo lo establecido por ley el trabajador no podía ser despedido, salvo este cometa falta grave o por reducción de personal cuando la empresa está en quiebra. Cabe resaltar que el trabajador se encuentra protegido por la ley, puesto que si se analiza un despido injustificado el trabajador puede solicitar una reposición a sus funciones o en todo caso una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la empresa para con su persona.

Se puede percibir que la norma establece la posibilidad de reinsertar al trabajador a sus funciones y de tal manera el pago de sus remuneraciones devengadas por el tiempo que dejó de trabajar, puesto que con esta postura que toma el legislador se habla de la consecuencia jurídica inmediata de la reposición. Mediante el decreto legislativo que es tema de análisis se puede decir que fue un gran avance en relación al derecho del trabajador, pues desde que se reconoció el derecho del trabajo en la constitución de 1920 ya fue tomando lugar con más peso en nuestra legislación.

1.2.1.3. El Decreto Ley N° 22126

Después de siete años que entró en vigencia el decreto legislativo N° 18471, el cual introdujo como pionero a la estabilidad laboral en nuestra legislación, fue derogado y sustituido por el Decreto Ley N° 22126, vigente a partir del 21 de marzo de 1978.

Estos dos decretos se diferencian en la adquisición del derecho a la estabilidad laboral absoluta, la cual fue condicionada al cumplimiento de tres años de servicios ininterrumpidos al mismo empleador, esto según el artículo 2 que establece lo siguiente: “están amparados por el presente Decreto Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada, sea cual fuere la naturaleza el patrimonio, de su empleador y que

laboren cuatro o más horas diarias para un solo empleador, bajo las condiciones siguientes:

b) Los que ingresen a laborar con posterioridad a la fecha de promulgación del presente Decreto Ley o los que se encuentren en periodo de prueba o que ingresen a prestar servicios: todo ellos, siempre y cuando cumplan tres años al servicio del mismo empleador en forma ininterrumpida”

Es notorio que en el Decreto Ley N° 18471 logró condicionar la estabilidad laboral absoluta al indicar el cumplimiento de los tres (3) años, el trabajador prestaba sus servicios al mismo empleador, de tal manera que se estableció en el término de los tres (3) meses, periodo de prueba, y de esta forma adquiere la estabilidad laboral el empleador puede despedirlo sin expresar justificación haciéndole llegar una carta con noventa (90) días de anticipación, antes que se llegue la fecha de cese. Recordemos que si el trabajador no recibe ningún tipo de aviso por parte del empleador, éste tiene el derecho de solicitar una indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el despido sin previo aviso.

Se debe de tener en cuenta que si un empleador quería iniciar la etapa de despido de uno de sus empleados que ya contara con estabilidad laboral, este iniciaba una investigación ante un juez, al culminar las investigaciones se le notifica al trabajador mediante carta notarial o un juez de paz, asimismo se le debe de hacer conocimiento a la autoridad administrativa de trabajo. Recordemos que la impugnación a la aplicación del despido puede ser presentada por dos vías: administrativamente o de manera judicial.

Mediante el análisis de los dos Decretos Legislativos que se han mencionado líneas arriba, se puede llegar a concluir que tanto la vía de impugnación del despido como las remuneraciones devengadas por un despido arbitrario fueron punto clave para proteger los derechos laborales en favor del trabajador.

1.2.1.4. La Constitución de 1979

La constitución del 1979 entró en vigencia al 28 de junio de 1980, la cual recoge como derecho fundamental la estabilidad laboral en el artículo 48: “el Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”. Cabe resaltar que este derecho sólo era reconocido en los Decretos Ley N° 18471 y N° 22126, estos fueron emitidos durante la vigencia de la Constitución de 1933; se puede decir entonces que, no tenía fundamento constitucional hasta que entró en vigencia la Constitución de 1979 llenando ese vacío

normativo y generando una mejora en la protección de las relaciones laborales. Sin embargo existía una clara controversia en relación con la Decreto Ley N° 22126 y el artículo 48 de la Constitución, pues aparentemente el Decreto Ley infringía la norma. Sin embargo se dio a conocer que tal norma no vulnera ni lesiona lo indicado por la Constitución, pero para dar una solución se emitió la ley N° 24514, para una mejor aplicación de la normativa.

1.2.2. Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo- Ley N° 24514

Esta Ley es la que reguló el derecho de estabilidad en el trabajo en relación con el artículo 48 de la constitución de 1979, la cual reconoce la estabilidad laboral desde el momento que vence el periodo de prueba (3 meses), esto según su artículo 2, puesto que la ley anterior indicaba que la estabilidad laboral iniciaba después de los años que se viene laborando.

Asimismo, es menester reconocer que la Ley dio un giro inesperado al señalar las causas justas de despido, sin dejar de lado las causas de despido excepcionales por las que pasó una determinada empresa, situaciones fundadas en causas económicas (quiebra), técnicas, caso fortuito o fuerza mayor.

Poco antes de que entre en vigencia la Ley N° 24514 el trabajador tenía la opción de escoger entre llevar su caso por la vía administrativa o vía judicial para impugnar el despido, sin embargo, con la emisión de esta ley se logró unificar la vía de impugnación al despido, convirtiéndose la vía judicial la única para impugnar el despido.

1.2.2.1. Ley de Fomento del Empleo. Decreto Legislativo N° 728

La creación de la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Legislativo N° 728 en adelante LFE, tenía un solo propósito, que era crear nuevas oportunidades de trabajo. Se puede decir entonces que esta ley marcó el inicio a la estabilidad laboral en cuanto a la aplicación del despido, teniendo en cuenta que esta postura va de la mano de la constitución 1993.

Se debe de tener en cuenta que esta Ley fue puesta en vigencia cuando regía aún la Constitución del 1979. En esta norma se tipifican nuevas formas de despido en relación a la capacidad laboral del trabajador, ya que no se puede hablar de una reposición, pero si de una indemnización cuando ésta no pueda ser aplicada. La LFE estableció una doble vía

de impugnación del despido, obligó al trabajador despedido a optar por la acción de reposición o la acción de indemnización y sólo mediante la acción de nulidad de despido era posible amparar la reposición, esto según su artículo 65 que establece lo siguiente: “es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo si el despido se produce dentro de los noventa (90) días anteriores o posteriores al parto”.

Se puede decir entonces que la LFE no era una normativa favorable para el trabajador sino más bien un beneficio para el empleador, dado cuenta que en la precariedad de la norma se encuentra un disfraz con la rotación de la constitución de 1979 dando pie a la nueva constitución de 1993 en la que establece en su artículo 27 lo siguiente: “protección del trabajador frente al despido arbitrario. La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

Esto deja en claro que en la constitución de 1993 no se hizo referencia a la estabilidad laboral como derecho fundamental pero sí hace referencia a la adecuada protección contra el despido arbitrario. Puesta en vigencia la Constitución de 1993 se promulgó la ley 26513, la cual suprime la dualidad de la estabilidad laboral. Pasando varios acontecimientos en relación a las modificaciones legislativas que fueron derogadas por una nueva ley con la finalidad de la mejora en la protección del trabajador, asimismo, reemplazar el régimen de la estabilidad laboral por otro régimen en protección contra el despido se emitió el TUO del D. Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Concepto y definición normativa de la figura del despido

Se considera el despido como aquella acción que da fin a un acto meramente contractual, dicha manifestación es exclusivamente de manera voluntaria y unilateralmente por parte del empleador, hecho que debe estar sustentado en una causa justa, dicho esto se trae a colación a Valderrama (2020), indicando que el concepto de despido es “voluntad unilateral el empleador como fuente productora del acto extintivo,

de manera independiente respecto a la existencia o ausencia de causa justificada o procedimiento” (p. 10).

De tal manera que, no basta con la idea de un solo autor para reconocer un concepto en relación al despido, por ello, Elmer Arce (2015) refiriéndose al despido indica: “el despido es un acto unilateral que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley” (p.516). Asimismo, se trae a colación el pensamiento de Pla Rodríguez en el que señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo” (p.66).

Se advierte que el despido debe ser efectuado mediante una causa justa, de tal manera que, el poder que tiene el empleador se ve limitado, tal es el caso que nuestro ordenamiento jurídico, en relación al cuidado y protección de los derechos del trabajador se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, LPCL; donde se presenta las causas justas para poder aplicar el despido, bajo dos ámbitos: “a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador”. Más no se menciona que una causal de despido pueda ser mediante la aplicación de la jubilación automática o se pueda considerar a ésta como una causal de la extinción de la relación laboral al contar con la edad que establece la ley.

La doctrina laboralista se refiere al despido como: aquel vehículo o instrumento por el cual el empleador pretende impedir que el trabajador ejerza o disfrute sus derechos fundamentales, es decir, las reprima en su ejercicio. El motivo real que lleva al empleador a despedir al trabajador, más allá de los motivos aparentes que pudiera invocar (aplicar la jubilación automática), reside en su oposición o rechazo al ejercicio que el trabajador hace de sus derechos (Blancas, 2013, pp. 595-586).

Finalmente, según Alonso García define el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo” (p.66).

Después de dilucidar las opiniones respecto al despido en general, se puede definir entonces que el despido es aquella acción que pone fin a la relación laboral entre empleador y trabajador, esta se produce cuando el empleador unilateralmente extingue, culmina o finiquita la relación laboral que mantiene con el trabajador. Nuestro

ordenamiento jurídico tiene dos tipos de despidos los regulados por Ley y los regulados por Jurisprudencia.

1.3.2. Despidos regulados por la Ley

Nuestro ordenamiento jurídico laboral regula cuatro (4) tipos de despidos: justificado, arbitrario, nulo e indirecto.

1.3.2.1. Despido justificado

Es aquel despido que se realiza mediante una causa probada y se debe de seguir un procedimiento acorde a lo establecido por la LPCL. Por lo general este tipo de despido se genera mediante las controversias entre el empleador y el trabajador, para ello la TUO-LPCL presenta dos causas reguladas en los artículos 23 y 24, las cuales expresan lo siguiente:

Art. 23: Relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando,
- b) El rendimiento deficiente,...
- c) la negativa injustificada para someterse a exámenes médicos, o a cumplir con las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes.

Art. 24: Relación con la conducta del trabajador:

- a) La conducen de falta grave, según las causales previstas por ley,
- b) condena por delito doloso, y
- c) inhabilitación del trabajador.

Se debe mencionar que el empleador cuenta con libre disponibilidad para aplicar el despido en relación a las dos causas presentadas por norma, en la primera por la capacidad que tiene el trabajador en el desempeño de sus funciones y la segunda en relación con su conducta para con el entorno laboral; sin embargo, en el artículo 24 literal “a” se debe de tener en cuenta que la falta grave debe desarrollarse con mayor rigurosidad, de tal manera no se genera situaciones arbitrarias ocasionando un despido contrario a derecho.

En esta clase de despido, se encuentra dos tipos de situaciones; en primer lugar, el trabajador puede exigir que se le pague el total que se le adeuda por el tiempo laborado para el empleador, además se debe tener en cuenta el segundo apartado, en el cual el empleador puede exigir al trabajador pague una indemnización por daños y perjuicios

según sea los perjuicios ocasionados que hayan puesto en peligro la infraestructura de la empresa o algún incumplimiento de los pactos de índole sustancial.

1.3.2.2.Despidos arbitrarios

Este tipo de despido se genera cuando el empleador carece de una causa justa al despedir a su trabajador. Las causales para considerar un despido como arbitrario se encuentran reguladas en el artículo 23 de la LPCL, entre las que se encuentran: el no expresar la causa correspondiente por la que aplica el despido o cuando esta no fue demostrada en el juicio correspondiente.

Flores et al. (2018), menciona que “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido” (pág. 21). En ambos casos se considera un despido arbitrario desde el punto de vista del legislador, generando de tal forma que, el empleador pague una indemnización por los daños y perjuicios en favor del trabajador; además, dentro de las consecuencias atribuidas por parte del Tribunal Constitucional se puede generar la reposición a sus labores habituales.

La Corte Superior de Justicia de la Libertad, ha establecido que resulta arbitrario el despido de un trabajador cuando no se expresa la causa justa. Para ello se trae a colación la Casación Laboral N° 5279-2018-La Libertad, indicando de manera expresa lo siguiente:

“este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.”.

1.3.2.3.Despidos nulos

En nuestra legislación para que un despido sea acorde a ley debe tener lugar en mérito a una causa justa. Por tanto, de darse un despido sin motivo alguno, se vulneraría derechos fundamentales. En ese sentido, el TUO de D.L. N° 728 de la LPCL, en su artículo 29 especifica de manera clara y concisa las causales para calificar como nulo el despido

impuesto por el empleador en contra del trabajador. Cabe resaltar que en este tipo de despido procede la reposición del trabajador en su empleo según lo establece el artículo 34 de la misma ley, de tal manera que se reconstruye la relación laboral existente, pero esto sucederá mediante la disposición del juez, reconociendo la reposición del trabajador a sus funciones diarias.

Dicho esto, se trae a colación la opinión de Blancas C. (2013) en relación al despido nulo, señalando que “la nulidad del despido solo procede cuando este obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legisladores del acto extintivo del empleador” (p. 279). Se puede decir que existe una causa que genera la aplicación del despido nulo sin embargo esta causa vulnera derechos fundamentales que son reconocidos al trabajador, como persona y también como ciudadano; en otras palabras se aplica el despido y este se considera nulo por imponer una causa ilícita.

Por parte de Romero T. (2018) refiere que:

“el objeto de la nulidad del despido no siempre ha sido la protección de los derechos fundamentales. Durante la dictadura franquista en España la nulidad protegía el derecho a fiscalizar el despido que tenía el Estado español, la nulidad estaba reservada a motivos formalistas, y no de fondo. Todo ello porque el Estado protegía intereses superiores a los del trabajador y a los del empresario, y debía fiscalizar los despidos para comprobar que los mismos no resulten vulnerados. Viendo la evolución conceptual que ha tenido la nulidad del despido puede ser que en el futuro cubra otro tipo de derechos no considerados como fundamentales” (pp. 14-15).

De esta manera, se puede observar que el autor reconoce que en un tiempo determinado la aplicación de la figura del despido nulo solo tomaba en consideración la forma de la figura, mas no el fondo de la misma, permitiéndonos concluir que, en aquellas épocas, el derecho al trabajo como derecho fundamental no tenía ninguna relevancia, pues el Estado concentró sus fuerzas en velar por sus propios intereses que en la protección del trabajador que es parte débil de la relación laboral.

1.3.2.4. Despidos indirectos

Es uno de los despidos en los cuales el trabajador es el único que tiene la facultad de irrumpir en la relación laboral, siempre que el empleador haya incurrido en algún tipo de hostilidad laboral sin ningún tipo de reparo o cambio de actitud con el trabajador.

Cabe resaltar que, este tipo de despido no se encuentra definido de manera concreta en el texto normativo pero es tratado desde la jurisprudencia y la doctrina aunque existe una disparidad de ideas en las que no se da una aceptación al término.

Respecto a este tipo de despido Blancas C., manifiesta lo siguiente, “es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral faculta al trabajador a extinguir la relación laboral, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento” (2013, p. 399). Se puede percibir que, existe una causa real producto a la conducta del empleador, pues las actitudes tomadas para con las labores del trabajador, esto conlleva a obligar al trabajador retirarse de sus funciones.

Giglio por su parte, citado por Blancas C. (2013), manifiesta que:

“solo cabría hablar de despido indirecto en aquellos casos en que la rescisión del contrato de trabajo sea motivada por una maniobra insidiosa del empleador, lo que en su opinión, es poco frecuente en Brasil. Se muestra partidario de la expresión “rescisión por iniciativa del emperador”, para refriese a la que tienen como fundamento el incumplimiento imputable al emperador” (p. 401).

De la misma forma Plá Rodríguez citado por Blancas, refiere que el despido indirecto se lleva a cabo mediante tres condiciones “a) el incumplimiento del empleador, b) la decisión del trabajador de considerarse despedido, en razón de la gravedad del incumplimiento, y c) su retiro de la empresa” (p. 402).

Desde la perspectiva de los autores mencionados, el despido indirecto, es aquella actitud del empleador en contra del trabajador generando situaciones insostenibles que conlleven al desistimiento del contrato laboral por parte del trabajador.

1.3.3. Despidos regulados por la jurisprudencia

Así como nuestro ordenamiento jurídico laboral regula los despidos nulos, arbitrarios, justificados e indirectos tratados anteriormente, la jurisprudencia ha reconocidos los siguientes tipos de despidos:

1.3.3.1. Despido in-causado/ injustificado

Este tipo de despido fue reconocido por la jurisprudencia en el caso de Telefónica Expediente 1124-2002-AA/TC, relacionado a la protección del despido arbitrario. Cabe resaltar que este tipo de despido está ligado al despido arbitrario ya que no expresa causa justa.

Mediante la presente sentencia se hace de conocimiento la esencia del derecho al trabajo mediante la consideración de reposición a sus labores, para ello en su fundamento 12 expresa lo siguiente:

“el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (STC-Expediente N° 1124-2002-AA/TC).

Cabe resaltar que, los magistrados sostuvieron que lo regulado por la norma no era suficiente para reparar el despido arbitrario in-causado ya que en la LPCL y en la Constitución política se encuentra un vacío normativo respecto a la esencia del derecho al trabajo. En ese sentido señalaron lo siguiente:

“ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: a) el artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido in-causado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional” (STC- Expediente N° 1124-2002-AA/TC).

Manifestando de tal manera que este tipo de despido debería ser considerado inconstitucional, como el despido injustificado, tales despidos deberían ser tratados mediante la aplicación del Proceso de Amparo puesto que al encontrarse un vacío constitucional amerita una nueva revisión de la norma para que esta no vulnere derechos constitucionales.

1.3.3.2.Despido fraudulento

Para definir este tipo de despido se trae a colación la sentencia del Tribunal constitucional, primordial para conocer el origen del despido fraudulento, pues es considerada una de las sentencias más importantes emitidas en el expediente N° 00976-2001-AA/TC en relación al caso denominado Eusebio Llanos Huasco, de cuyo literal “c” fundamento 15 se desprende lo siguiente:

“se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Expediente N° 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Expediente. N° 628-2001-AAITC) o mediante la fabricación de pruebas" (p.15).

Respecto a ello, se puede desprender que la principal característica de este tipo de despido es la vulneración que se produce a la regla de tipicidad en relación al principio de legalidad respecto al debido proceso que debe llevar a cabo el empleador para ejecutar el despido con una causa justa. Por otro lado, en el Pleno Jurisdiccional Distrital de Arequipa en materia laboral (2018), se concluyó que “el análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, se debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude”, cuya finalidad es no vulnerar derechos fundamentales; para ello medida la doctrina en la jurisprudencia de la Corte Suprema amplía el concepto de despido fraudulento, pues hasta el momento la Corte no se ha pronunciado sobre aquellos límites que debería tener la definición en relación al despido fraudulento.

1.3.3.3.Despido lesivo de derechos constitucionales

Se debe conocer que una relación laboral se genera en tres etapas: la constitución, ejecución y extinción de la misma. La última de las etapas es tema de investigación, pues se tiene un mayor riesgo a vulnerar derechos fundamentales por ende constitucionales, pero a medida que se va indagando se va conociendo que el temor más grande de un trabajador es perder su empleo.

En nuestro ordenamiento jurídico son estrictas las causales en relación a la extinción de la relación laboral, puesto que, se considera una “protección” al Derecho del trabajo. Estas causales se encuentran regulados en el artículo 16 de la LPCL. Una de ellas es la jubilación del trabajador, sin embargo, el artículo 21 de la referida ley en la parte final regula la jubilación: automática obligatoria.

Con el análisis del artículo mencionado se busca analizar las características y requisitos de la jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción del vínculo laboral, y evaluar si es lesiva de derechos constitucionales: a la igualdad y no discriminación en los trabajadores.

Para Francisco Eguiguren citado por Quiñonez et al (2014) “desde la perspectiva constitucional, la igualdad de ser analizada en dos esferas: como un principio rector del Estado Democrático de Derecho y como un derecho fundamental subjetivo, individualmente exigible”(p. 52); de la misma manera Antonio Pérez Luño citado por Quiñonez indica que el principio como igualdad es perseguido por la sociedad pero siempre de la mano con la norma jurídica, pero en la función subjetiva expresa lo siguiente “como cualquier derecho fundamental, el referido a la igualdad, tiende a asegurar un determinado estatus subjetivo, es decir, una determinada esfera de intereses de los ciudadanos, referente a la garantía de paridad de trato y la consiguiente prohibición de una serie de discriminaciones” (p. 53).

En efecto, la igualdad como principio y derecho fundamental manifestado en nuestra Constitución, busca proteger el bienestar de la sociedad mediante la aplicación de la norma de manera equitativa y sin discriminación ya sea este motivo de raza, color, sexo, edad, etc. Para Quiñonez et al (2014), resulta mucho más adecuado tratar a la discriminación de una manera funcional encaminada con los derechos fundamentales de la persona, para ello el autor indica que la discriminación es “el trato desigual hacia las personas sobre la base de un “motivo prohibido”, respecto al cual se tiene un perjuicio; esto es, un opinión previa, tenaz y desfavorable acerca de algo que se conoce mal”. En otras palabras, el autor trata de indicar que existiría una clasificación entre las personas y sus atribuciones.

Sin embargo, en el Convenio N°111 en relación a la discriminación en el empleo y la ocupación 1958, de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 1 literal “b” señala de manera expresa y tacita que el término “discriminación” o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia cuyo efecto sea anular o altera la igualdad de oportunidades o mejorar el trato. Dicho de otra manera, el que ejecuta determinados actos que denoten discriminación o menosprecio de las labores realizadas por el trabajador por una sin razón generará un conflicto social. Esto será acorde a las interpretaciones realizadas por los Estados miembros del convenio.

Se puede decir que, hoy en día la discriminación se encuentra a tope en las relaciones laborales; un ejemplo de ello sería que una persona buscando trabajo no lo encuentra puesto que las empresas al ofrecer puestos de trabajo, estas generan diversos requisitos que en definitiva contribuyen a la discriminación y uno de los factores siempre es la edad, los rasgos físicos, la estatura y finalmente conocimientos.

Dicho lo anterior, se puede señalar que un trato diferenciado es desfavorable para un trabajador y más aún cuando se extingue el vínculo laboral teniendo en cuenta la edad del trabajador y este acto puede ser considerado como discriminatorio salvo se tenga causa justa y razonable que pueda justificar el despido.

Las causales que dan fin a la relación laboral se encuentran reguladas en el artículo 16 de la LPCL, para Blancas C. (2015), las causales pueden ser clasificadas “de acuerdo con la voluntad del sujeto que las origina. En tal sentido, estas causales pueden originarse en: a) la voluntad unilateral del trabajador; b) la voluntad unilateral del empleador; c) la voluntad concurrente de ambas partes; d) la desaparición de las partes y e) la jubilación y la incapacidad” (p. 42).

Dicho esto, pues la jubilación se encuentra regulada en el artículo mencionado en el párrafo anterior, pues este hace referencia a dar por culminada la relación laboral, pero en la misma ley se encuentra regulado el artículo 21 que hace referencia a la jubilación como obligatoria tratándola desde dos puntos como: potestativa y automática, cabe resaltar que se analizará con mucha más profundidad la jubilación automática puesto que es el tema de investigación.

1.3.4. Definición normativa y jurídica de la Jubilación

Así como el derecho al trabajo se encuentra regulado, la jubilación es también una figura que va de la mano con el derecho del trabajo, aunque no se encuentre una clara definición en nuestro ordenamiento jurídico, corresponde estudiarla a detenimiento:

1.3.4.1. Concepto

La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2704-2016-Ancash, se refiere que “la jubilación es la situación por la cual un trabajador -sea del sector privado o público- cumple con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a una pensión, pudiendo ser facultativa u obligatoria. En el primer caso se presenta cuando el trabajador, no obstante tener

derecho a gozar de pensión de jubilación, decide continuar en actividad y en el segundo caso, la jubilación es obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador” (p.4).

Por su parte la doctrina laboral internacional expresa que: “queda asegurada la jubilación, en los términos de la ley, calculándose la prestación sobre la media de los treinta y seis (36) últimos salarios de cotización, corregidos monetariamente mes a mes y comprobándose la regularidad de los reajustes de los salarios de cotización de forme que se garanticen sus valores reales” (Compendio de Normas en las Constituciones Sudamericanas, 1995, p. 6).

En el mismo orden de ideas, Paredes J. y Quiñones S. señalan que la jubilación automática "tiene como objeto analizar las características y requisitos de la jubilación forzosa automática a los 70 años de edad como causal de extinción del vínculo laboral y evaluar si tal como está configurado en nuestro ordenamiento puede resultar lesivo del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de los trabajadores" (2014, p. 87).

Otros doctrinarios definen la jubilación forzosa u obligatoria y automática como aquella que: “supone una ruptura de la configuración típica de la jubilación, en la que se entremezclan cuestiones político-jurídicas como el reparto del empleo, las diferencias con el ámbito de la función pública, la suficiencia de las pensiones de jubilación y el envejecimiento del individuo, con otras estrictamente técnicas como los límites del derecho al trabajo y el procedimiento y los requisitos de esta causa extintiva” (Esteve, A. 1999, p. 256)

Asimismo, en la Casación Laboral N° 5279-2018- La Libertad, define a la jubilación como “aquel motivo o causa justa para dar término al vínculo laboral, se configura cuando el trabajador sea del sector privado o público, según el caso, cumple con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a una pensión, pudiendo ser facultativa u obligatoria; en el primer caso, se presenta cuando el trabajador, no obstante tener derecho a gozar de pensión de jubilación, decide continuar en actividad, criterio que es potestativo y responsable, pues, es el trabajador quien decide a partir de qué momento debe retirarse de la actividad laboral; y, en el segundo caso, la jubilación es obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador” (p.8).

Dicho esto, Paitán J. (2018) manifiesta “que la discusión de la aplicación de la jubilación obligatoria y automática como causal de cese de la relación laboral, a los 70 años de edad o a partir de los 70 años, se sumaría otro nuevo problema: si la sola obtención de la pensión de jubilación en el Sistema Privado de Pensiones (o en el Sistema Nacional de Pensiones), antes de llegar a los sesenta y cinco (65) o setenta (70) años de edad, es una causa válida y legal para el cese de la relación laboral” (p.27).

Se concluye entonces que en la aplicación de la jubilación automática existe una alta probabilidad que se generen despidos contrarios a derecho, puesto que la norma permite realizar distintas formas de interpretación de la misma, por lo que corresponde analizar a fin de determinar las condiciones para evitar que estos se produzcan en perjuicio tanto del trabajador como del empleador.

1.3.5. Regulación de la jubilación automática en Perú

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, la jubilación automática se encuentra regulada en el artículo 21 de la LPCL cuyo tema de análisis es la parte infine (parte final) del artículo en relación a la jubilación obligatoria y automática, que indica lo siguiente: “(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”.

De tal manera que, Mendoza C. (2016) expresa que:

“la jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral, ha sido afectada por empirismos normativos debido a la falta de regulación del procedimiento del despido por jubilación y discrepancias teóricas por parte de los responsables y de la comunidad jurídica, debido a que existe diversas posturas acerca del momento en el cual es posible alegar esta causal de jubilación” (p. 28).

Dicho de otro modo, el artículo 21 ha sido afectado por la incorrecta interpretación normativa generando un agravio a la predictibilidad y seguridad- jurídica, dando así cabida a los despidos contrarios a derecho.

Asimismo, García M. (2016) argumenta que la jubilación forzosa es uno de los mecanismos empleados para la extinción de la relación laboral, pero dicha extinción puede ser considerada lesiva de derechos constitucionales o como un despido arbitrario o nulo, pues cabe resaltar que no existe ninguna normativa en la que de manera expresa regule la jubilación como un mecanismo de despido, se estaría hablando entonces de una falta de regulación del procedimiento del despido por jubilación, y esta puede generar en nuestro país un alza en la tasa de desempleo.

No obstante, se puede percibir que la LPCL no ha mencionado en su articulado la forma correcta en que dicha causal pueda ser invocada, asimismo, no establece el procedimiento que se debe de seguir para su debida aplicación, dejando una franja muy amplia para poder aplicar la norma al antojo del empleador. En la actualidad existen dos posturas para alegar esta causal

de jubilación; A) cuando el trabajador cumpla los setenta años y B) desde que el trabajador cumple los setenta años. Estas dos posturas se trabajarán posteriormente.

1.3.6. Regulación de la jubilación en el derecho comparado

Según vamos analizando el tema de jubilación, nos encontramos bajo diferentes mitos en relación a las personas de la tercera edad. Es muy común hoy en día, pensar que estas personas son débiles para continuar en sus labores y que de una u otra forma pierden sus capacidades para llevar a cabo su vida diaria pero sobretodo se percibe una baja en el rendimiento laboral.

Es necesario aclarar cuál puede ser la justificación para dar fin a la relación laboral por jubilación automática en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues cabe preguntarse, si es posible establecer una edad máxima límite, para la realización de actividades laborales acorde con lo establecido por la Constitución 1993; y al no encontrar una respuesta clara en el ordenamiento jurídico peruano, tomamos como ejemplo la legislación comparada, en específico, la legislación Española.

El Tribunal Constitucional Español en una de sus sentencias hace de conocimiento que la extinción de la relación laboral de los trabajadores que lleguen a una edad máxima determinada solo podría ser compatible siempre y cuando no se vulnere sus derechos fundamentales. Dicho esto, Quiñonez et al (2014) indica que según lo establecido por el Tribunal Constitucional Español “el puesto vacante por aplicación de la causal de jubilación sea ocupado por un nuevo trabajador, de preferencia por una persona que recién se esté insertando en el mercado laboral, para que de esta forma la causal de jubilación, más que como una extensión, opere como un mecanismo que permita la repartición adecuada del empleo” (p. 66).

El trabajador que sea pasible de una jubilación, no solo debería contar con el derecho para acceder a una pensión a causa de la jubilación, sino que, cuando el vínculo laboral termine este ya tendría que gozar de una pensión que asegure un ingreso que le permitiese afrontar la situación de desempleo en la que se encuentra a su edad.

Asimismo, Fernández menciona que el Tribunal Supremo Español ha señalado que es posible encontrar tres razones en las cuales se puede aplicar la jubilación obligatoria: a) la presunción de incapacidad por la mayoría de edad, b) como mecanismo de protección de los adultos mayores y c) como política de empleo” (21 julio, 2015). Presentadas las tres razones por las cuales el mismo Tribunal Supremo se manifiesta e indica que en relación a la primera, no es factible deducir o indicar de manera muy abierta la ineptitud de las personas consideradas

adulto mayor para llevar a cabo cualquier actividad; del mismo modo sucede con la segunda razón, pues no es factible indicar que una medida de protección para el adulto mayor sería el cese de sus actividades, sabiendo que sus facultades se encuentran en su máximo apogeo.

Sin embargo, en una de sus conocidas sentencias del Tribunal Supremo en su fundamento 8, que tiene por fecha 2 de junio de 1981 expresa lo siguiente en relación a la tercera y última razón: “la política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución de trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo”. Dando a entender que a medida que se genere la jubilación de los adultos mayores no por su incapacidad o por generar un cuidado innecesario cuando aún son personas que pueden desarrollar actividades con total normalidad, sin embargo puede calzar la posibilidad que la jubilación se genere con la finalidad de dar oportunidad a las nuevas generaciones insertarse al mundo laboral siempre y cuando no vulnere los derechos de las personas que se quedan sin empleo.

1.3.7. Tesis propuestas por la jurisprudencia comparada respecto de la figura de la jubilación

Existen diversas tesis que respaldan la existencia de la figura de la jubilación, y que han servido como base para su regulación en la legislación comparada. Entre estas tesis encontramos: a) presunción de ineptitud, b) protección de la vejez y c) reparto de empleo en la legislación española. Aparentemente, dichas tesis solo pueden considerarse parcialmente en nuestra legislación por las razones siguientes:

Martín Bravo, analiza una de las razones presentadas en párrafos anteriores a las cuales le llama tesis en relación a la jubilación automática, haciendo referencia que “la tesis de la “presunción de ineptitud” no puede invocarse, ya que la propia Ley de Fomento de Empleo (aún vigente) incorporó, como causas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, al menoscabo o deficiencias sobrevenidas a las facultades físicas, intelectuales, mentales o sensoriales (artículo 23, literal a de la vigente LPCL)” (2022, p. 34), en base a este comentario se puede decir entonces que, este es el caso donde el empleador se involucra en las funciones del trabajador percibiendo un bajo rendimiento, cuyo factor puede ser en razón a distintas causas, para ello existe en nuestro ordenamiento jurídico laboral determinadas causas que se debían invocar para llevar a cabo la extinción de la relación laboral sin lesionar derechos fundamentales previstos constitucionalmente. Como bien hace referencia el autor, pues la jubilación automática no asume ningún tipo de papel en relación a la tesis mencionada.

El mismo autor, analiza la tesis de la “protección de la vejez”, pero es menester traer a colación también la tesis de “reparto de empleo” llegando a la conclusión que “podrían gozar de alguna tolerancia, siempre que se considere que el legislador postuló la jubilación automática para asegurar también el ingreso de trabajadores maduros desempleados al mercado de trabajo” (p.35). Desde esta perspectiva se puede justificar la jubilación forzosa con la finalidad de generar oportunidad de trabajo a las nuevas generaciones, sin embargo, estas tesis pueden ser utilizadas por el empleador a beneficio propio aprovechando la ambigüedad de la norma para aplicar la jubilación automática, de tal manera que se vulneraría derechos fundamentales, pero también se produciría despidos contrarios a ley, ya que aún no tenemos claro todo el panorama que abarca la jubilación automática prescrito en la parte final del artículo 21 de la LPCL.

1.3.8. Aplicación de las tesis en el caso peruano

Las tesis mencionadas con anterioridad, proporcionadas por la legislación comparada, son tesis que pueden aplicarse parcialmente a la realidad y legislación del Estado peruano, pues en el caso de la primera tesis, denominada “presunción de ineptitud” tal como se mencionó anteriormente, ya se encuentra regulada en nuestro artículo 23 de la LPCL, entre las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador para dar fin a la relación laboral,

Sin embargo, en el caso de las dos tesis siguientes “protección a la vejez” y “reparto de empleo” podrían tomarse elementos de las mismas y adecuarlas a la realidad socio-jurídica del estado peruano, de tal manera que se logre dar por terminada la relación laboral de las personas adultas mayores sin perjudicar ningún derecho fundamental, de tal manera de no incurrir en despidos contrarios a Ley, asegurando para ellos una vejez digna y abriendo paso a las inserción de las nuevas generaciones en el mercado laboral. No obstante, ello requeriría se realice una precisión en el texto normativo, pues como bien se mencionó en los párrafos anteriores, actualmente el texto del artículo 21° no señala un expresamente en qué momento aplicar la figura de la jubilación forzosa, dejando abierta la posibilidad a posibles arbitrariedades, por parte del empleador, al momento de su aplicación.

1.3.9. Derechos Constitucionales o fundamentales que amparan al trabajador

Los derechos fundamentales referidos al derecho del trabajo, se encuentran regulados a nivel constitucional, y le corresponden a todo trabajador, lo que incluye también a los trabajadores que se encuentran cercanos al periodo de jubilación. En ese sentido encontramos:

a) derecho al Trabajo, b) derecho a la igualdad, c) derecho a la no discriminación, y d) derecho a una pensión digna.

Nuestra Constitución de 1993 regula en su marco normativo derechos fundamentales que salvaguardan la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador; para ello, el artículo 22 establece lo siguiente “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.” El trabajo es un medio primordial que muy aparte de ser un derecho y un deber para el desarrollo de la persona, es aquel núcleo fundamental para generar bienestar social contribuyendo a las necesidades de las empresas, de tal manera se estaría hablando de un servicio generado producto al esfuerzo realizado por el trabajador.

Asimismo, Néstor De Buen citado por Blancas (2015), indica que “el derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar el empleo” (p. 73). Se puede decir entonces, que el trabajador puede conservar su trabajo, salvo se encuentre alguna causa justa para realizar el procedimiento de despido.

En relación al servicio generado por el trabajador en favor del empleador, este tiene todo el derecho de percibir una remuneración y el empleador el deber de pagar por el servicio recibido; esto es en relación a lo estipulado en la misma norma, artículo 24, el cual establece lo siguiente “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”. Cabe resaltar que los derechos del trabajador están protegidos a tal magnitud que en su artículo 23 la misma Ley establece que “...es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja. (...)”, esto en esencia para no vulnerar derechos fundamentales.

Uno de los motivos prohibidos en la legislación peruana es la discriminación en todos sus ámbitos ya sea educativo, profesional o laboral. En nuestro Estado, la Constitución regula en su artículo 2 inciso 2 que toda persona tiene derecho a ser tratado de igual manera ante la ley, además este mismo artículo manifiesta la prohibición de una u otra manera respecto a la discriminación puesto que es una parte negativa en la sociedad. En temas de despido en relaciones laborales encontramos el artículo 29 de la LPCL que contempla la nulidad del despido, y en su literal “d” señala lo siguiente: Es nulo el despido que tenga por motivos "la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole".

Este último extremo del artículo 29, es decir el término “otra índole” es interpretado de manera extensiva, entendiéndose como una autorización a ser despedido por razón de edad,

pues la norma es genérica y ello constituiría un acto de discriminación para los trabajadores que tienen setenta años de edad, o que están prontos a cumplirlos, pues el despido no se produciría por una causa justa debidamente acreditada relativa a sus capacidades o a sus labores, generando una situación de vulnerabilidad.

Afirma, Fernández López, citado por Elmer Arce (2015) refiriéndose a la discriminación que “Es posible detectarla en cualquiera de sus manifestaciones: aquella en las que el resultado prohibido de diferenciación fundada en motivos inadmisibles se produce de forma directa- ya sea voluntaria o no, abierta u oculta-, tanto como en aquellas en las que el resultado se produce por la proyección de medidas de apariencia y significado neutrales, por alejados externamente de los criterios prohibidos, con efecto irrazonablemente perjudicial sobre los sujetos marginados” (p. 138).

A raíz de lo mencionado, se trae a colación la Sentencia sobre despido por jubilación obligatoria Exp. N° 14421-2020-0-1801-JR-LA-16, en la cual especifica que es importante mencionar que el Estado Peruano dentro del sistema Internacional de los Derechos Humanos, se encuentra representado por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos-CIDH, por lo que el artículo 21° de la LPCL debe de interpretarse dentro de los parámetros de los Tratados Internacionales, de la misma manera lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo; se debe de tener en claro que el cese de la relación laboral no puede ser acto de discriminación por razón de edad, mucho menos con las personas que cumplen 70 años de edad consideradas personas de la tercera edad.

En su fundamento DECIMO OCTAVO, hace mención que a través del Convenio N° 111 relacionado con la discriminación, empleo y ocupación de 1958, la OIT prohibió la discriminación en el empleo usando como motivo la edad y ocupación para dar por culminada una relación laboral; todo ello establecido en el convenio:

“(…) A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...)”

Con el OIT, se busca un régimen con igualdad de oportunidades y de trato, puesto que la edad en el entorno laboral es foco de discriminación. En toda relación laboral cumplido los 70 años es índice de cese laboral, desde la perspectiva de la sentencia presentada nos

encontramos en un claro elemento de discriminación y puede ser considerado como despido nulo, incausado o arbitrario, perjudicando el libre desarrollo de las personas de la tercera edad.

2. Materiales y métodos

El presente artículo se encuentra dentro del tipo de investigación documental bibliográfico, puesto que se ha venido trabajando con información acorde a los objetivos planteados a través del empleo de libros, artículos, revistas y jurisprudencia.

Asimismo, se ha empleado el método analítico para poder delimitar el problema plasmado en la investigación; el cual gira en torno a las medidas legislativas que se deben de incorporar para evitar los supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática. De la misma manera se emplearon diversas técnicas como la búsqueda bibliográfica, fichaje, el subrayado y el parafraseo; este tipo de técnicas me permitió la recopilación ordenada de la información relevante a las fuentes consultadas en relación al tema de investigación.

Para ello, se ha realizado una revisión sistemática y análisis de diversas fuentes, además de identificar las relaciones y diferencias entre las bases conceptuales, para finalmente concluir con propuestas teóricas argumentativas.

3. Resultados y discusión

3.1. Tipos de despidos existentes en el derecho laboral peruano vigente

En este apartado de la investigación se precisa que el despido no cuenta con una definición exacta en nuestro ordenamiento jurídico, por ello se nos permite definirlo como aquel acto que da fin a toda relación laboral existente, teniendo como única decisión la del empleador, hecho que debe estar sustentado en una causa justa; de tal forma se trae a colación la opinión de Alonso García (2010), el despido es “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo” (p.66).

Asimismo, Elmer Arce menciona que “el despido es un acto unilateral y de aceptación que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley” (2015, p.516). Cabe resultar que en nuestra legislación peruana reconoce un listado de despidos regulados tanto por Ley y por jurisprudencia.

Los regulados por ley son: a) despido justificado, estos tipos de despidos cuentan con una causa justa para ser aplicado en las actitudes, aptitudes y actividades relacionadas con las labores del trabajador; b) Despido nulo, en ellos se presenta una actividad realizada por el trabajador que se encuentra protegido por nuestra legislación y al ser aplicada vulnera derechos constitucionales; c) Despido Indirecto, en este tipo de despido se incrementan las actividades por parte del empleador mediante la hostilidad laboral y no tiene ningún reparo en rectificar su conducta; y para terminar se tiene a los d) Despidos arbitrarios, en los cuales se abarca como un todo en relación a los despidos mencionados anteriormente, ya que, dada las circunstancias las justificaciones presentadas por parte del empleador no pueden acreditarse o estas incurran en un típico error de procedimiento.

No solo contamos con la parte normativa en relación a los despidos, sino también, la parte jurisprudencial que reconoce a los a) despidos In-causados, carecen de causa, motivo o razón para aplicar el despido; b) despidos fraudulentos, son aquellos en los que el empleador se basa en el engaño o manipulación de pruebas y c) despidos lesivos de derechos constitucionales, aquellos que trasgreden o vulneran derechos fundamentales.

Se puede determinar entonces que, para aplicar el despido, se debe contener una causa justa, lo que limita las facultades del empleador. Para ello nuestra legislación en el TUO de la LPCL, presenta los parámetros por los cuales se debe de generar un despido: “a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador”. En ninguna de estas causales menciona que el despido puede ser mediante la aplicación de la jubilación automática.

3.2. Justificación del instituto de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano vigente

3.2.1. La jubilación

La jubilación obligatoria automática supone la extinción de la relación laboral cuando el trabajador cuente con setenta (70) años, salvo “pacto en contrario”. Es decir, el trabajador pasará a jubilarse una vez cumplidos los setenta años, salvo que bajo acuerdo con el empleador continúe laborando, operando así el pacto en contrario. Asimismo, respecto de la figura de la jubilación automática, el artículo 30 del Reglamento de la LPCL señala: “opera la jubilación obligatoria y automática (...), si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión” (p.5). Desde ese punto

de vista, importa que el trabajador ya cuente con setenta (70) años siendo de tal manera acreedor de una pensión, sumado los aportes que son necesarios, sin importar el monto que perciba. En este sentido, se puede entender entonces que si el trabajador no cuenta con el aporte correspondiente aun teniendo la edad que expresa la ley, no se podría aplicar la causal, en este caso se puede entender que el trabajador seguirá en sus labores. Pero si el trabajador cuenta con la edad y el aporte correspondiente sería a creador de la jubilación automática, puesto que se aplicará de pleno derecho haciendo irrelevante la voluntad del trabajador.

Desde esa postura, se puede afirmar que, en materia laboral no se ofrecen criterios uniformes sobre la correcta aplicación de la jubilación automática, debido a que la normativa permite interpretaciones diversas, tanto a favor del trabajador como a favor de la parte empleadora. Consecuencia de esta disparidad de criterios es que a nivel aplicativo se desconoce cuál es la forma correcta de aplicar la figura. Generando un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídicas, originando de tal manera los despidos contrarios a derecho.

3.2.2. Las tesis propuestas por la jurisprudencia comparada respecto de la figura de la jubilación

En Europa la jubilación automática se aplica a partir de los 67 años a más, en estos países se tiene en cuenta la vida que lleva el jubilado durante sus años de trabajo. Pues la valorización de sus pensiones depende de los precios y salarios que perciban. El último informe de la Comisión Europea sostiene que “el sistema de pensiones destaca que las reformas llevadas a cabo por la mayoría de los socios comunitarios siguen afectando a los criterios que se usan para calcular la pensión: sobre todo la edad de jubilación, el periodo de cómputo que se tiene en cuenta para fijar las cuantías y las reglas de revalorización de las pensiones” (p.56).

Martínez J. 2018, sostiene que:

"Estados como Bélgica, Dinamarca, Grecia, Hungría, Italia, Polonia y España que sí tienen algún tipo de limitación a esta compatibilidad. En el caso español los jubilados que sigan trabajando por cuenta propia solo cobran el 50% de la pensión y solo es posible recibir el 100% y continuar trabajando si se es autónomo. Es más, hay países como Francia, Finlandia, Irlanda, Chipre y Bulgaria, que incluso permiten compatibilizar el cobro de una pensión por jubilación anticipada y la realización de un trabajo asalariado sin ningún tipo de limitación".

Con esta información se puede precisar que nuestro estado aún no cuenta con un enfoque claro para la correcta aplicación de la jubilación ya que para otros países el percibir una pensión por jubilación no conlleva a una extinción de la relación laboral.

Con lo mencionado en el párrafo anterior, Arenas (2019), señala que "el envejecimiento de América Latina con el de Europa o el mundo vemos grandes diferencias. Europa es la región más envejecida del mundo: en 2015, el 17,6% de la población total tenía 65 años y más. En América Latina, por su parte, este indicador alcanzaba el 7,5%, lo que representa una brecha de diez puntos porcentuales respecto de Europa y un porcentaje inferior al promedio del mundo, que era del 8,3%. En 2045, la región podría llegar al mismo nivel de envejecimiento que presentaron los países europeos en 2015, es decir, a que la población de 65 años y más llegue a representar cerca del 18% de la población total" (p.39).

En nuestra legislación, la jubilación obligatoria reconocida en la LPCL no ha previsto el momento en el cual la jubilación puede ser alegada por el empleador como causal de extinción de la relación laboral, sobre todo cuando se habla de "un pacto en contrario". La jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la LPCL, según Mendoza (2016) "adolecía de un 51% de empirismos normativos por parte de la comunidad jurídica debido a que no aplica idóneamente los planteamientos teóricos referidos a la Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la normativa. Esto se desaprueba con un 49% de logros en los planteamientos teóricos y jurisprudenciales" (p. 25).

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe considerar las tesis presentadas en párrafos anteriores por el Dr. Martin Bravo, especificando que existen tres tesis que discuten entre si los motivos por los cuales se llega a efectuar la jubilación automática. Estas tesis se encuentran relacionadas entre sí, pero solo una de ellas puede ser considerada y aplicada parcialmente en la legislación peruana. Desde una perspectiva óptica, se considera que la primera tesis relacionada a la presunción de ineptitud no deba ser considerada como un posible acto de despido. Puesto que existe en nuestra base normativa el artículo 23 de la LPCL donde claramente nos habla sobre la capacidad del trabajador para dar fin a la relación laboral.

Así, la aplicación de la jubilación automática no depende necesariamente de las capacidades que tiene el adulto-mayor en sus actividades que realiza; se entiende que para una empresa lo factible sería desvincular a la persona que cumple los 70 años con la premisa de que ha cumplido los años de servicio y por tanto le corresponde una jubilación. Siendo

así, las tesis que más se adaptarían a nuestra realidad son las relativas a la protección a la vejez y la permisión del acceso a nuevos puestos de trabajo a los más jóvenes, pues permitiendo la jubilación, a una determinada edad, se abre paso a las nuevas generaciones, ello sin mellar los derechos de los jubilados, garantizando para ello el acceso a una pensión justa que les permita la subsistencia.

3.3. Analizar los efectos de la jubilación automática desde la jurisprudencia ordinaria y constitucional

3.3.1. La jubilación automática desde la Jurisprudencia

Se puede especificar que, ni la doctrina especializada ni la jurisprudencia en materia laboral ofrecen criterios uniformes sobre la correcta aplicación de la jubilación automática, debido a que la normativa permite interpretaciones diversas, tanto a favor del trabajador como a favor de la parte empleadora. García (2016) indica que existe una “falta de uniformidad en los criterios sobre la correcta aplicación de la jubilación automática ofrecidos por la jurisprudencia y la doctrina especializada” (p.16)

Consecuencia de esta disparidad de criterios es que a nivel aplicativo se desconoce cuál es la forma correcta de aplicar la figura. Esto genera un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídica y permite la generación de despidos contrarios a derecho. De acuerdo a la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de la República: casación laboral N° 1634 - 2016 Lima respecto al reintegro de beneficios sociales e Indemnización por despido arbitrario y casación laboral N° 2704-2016 Ancash - reposición y otro. Los cuales se puede notar tres aspectos relevantes como:

- ✓ Cuál es el momento oportuno para aplicar los efectos de la jubilación automática (antes de los setenta años o partir de esta edad)
- ✓ La correcta interpretación del “pacto en contrario”
- ✓ Si el trabajador jubilado bajo esta modalidad es titular o no de tutela resarcitoria (indemnización o reposición).

Después del previo análisis se puede concluir que la Corte Suprema estima que el pacto en contrario puede ser tácito y que no proceden indemnizaciones después de los setenta años. Pero existe un desacuerdo puesto que la norma deja un vacío interpretativo y permite entrar en conflicto sobre el momento oportuno de la aplicación de la jubilación automática; esto es, si se puede aplicar durante o después de los setenta años 70 sin vulnerar derechos constitucionales. Respecto a este análisis Paredes J. y Quiñones S. indican que

existe un instrumento para legitimar despidos contrarios a derecho y estos puedan vulnerar derechos constitucionales.

Sin embargo, también se aprecian posiciones contrarias a las antes señaladas, en la jurisprudencia, tal como la casación laboral N° 4421- 2017 Lima Sur indica lo siguiente: “la relación laboral se extinguirá después de cumplir los setenta años de edad, en cualquier momento según la decisión del empleador, puesto que la jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo, lo cual obedece a un motivo contemplado en el ordenamiento legal” (p.3).

Asimismo, en la casación laboral N° 4542-2017 señala que: “conforme al último párrafo del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, si el trabajador, hubiera permanecido en el trabajo más allá de los setenta años, el empleador mantiene la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral” (p.4).

Se puede apreciar que existen posiciones encontradas en la jurisprudencia, pues mientras en algunos casos se ha reconocido la vulneración de los derechos de los trabajadores, al haber sido desvinculados bajo la figura de jubilación automática, procediéndose a reponerlos o indemnizarlos; deicho esto se presenta la casación N° 1636-2016 Lima, en cuyo caso el Colegiado Superior reonoce la falta cometida en favor del trabajador cuyo despido vendria ser arbitrario puesto que se reconoce la existencia del “pacto en contrario” de manera tácita, permitiendo el desarrollo continuo de las funciones del trabajador presumiendo la continuidad de la relación laboral. Cabe resaltar tambien que en otros casos la jurisprudencia ha denegado la indemnización considerando a la jubilación automática, como causal de extinción de la relación laboral.

Así, teniendo en cuenta lo señalado en el último párrafo del artículo 21 de la LPCL-D.S. N° 003-97-TR, el que a tenor señala “(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”, nos permite dilucidar que se puede interpretar de distinta manera al no tener un concepto claro y conciso, y no señalar expresamente el momento en que se debe aplicar la comunicación al trabajador para la jubilación, lo que ha generado inclusive posiciones encontradas en la jurisprudencia.

Sin embargo, no debe desconocerse, que el Tribunal Constitucional ha cuestionado la jubilación automática en las distintas sentencias a las cuales la denominó “jubilación guillotina”, puesto que considera que si se llega a cesar al trabajador por esta causa se

vulneraría sus derechos constitucionales, por ende, se estaría generando uno de los tipos de despidos contrarios a derecho regulados en el ordenamiento laboral peruano vigente.

La escasa información que nos proporciona el mencionado artículo, permite advertir un vacío normativo, que genera que el supuesto sea aplicado e interpretado de distinta manera por los empleadores y operadores del sistema de justicia.

3.4. Determinar los supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática

3.4.1. Supuestos de despidos ilegales como consecuencia de la jubilación automática

En la medida que se ha desarrollado esta investigación, se ha venido señalando que pueden presentarse diferentes escenarios en los cuales la aplicación de la parte final del artículo 21 de la LPCL que señala “(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario” donde los derechos fundamentales correspondientes a un trabajador que cuenta con setenta (70) años o más, son vulnerados, puesto que se incurre en despidos ilegales por una incorrecta interpretación de la norma aplicada que no define de manera idónea la correcta aplicación de la jubilación automática.

Así, procedemos a presentar algunos casos que dan cuenta de la vulneración de los derechos de los trabajadores a partir de la aplicación de la jubilación automática. Encontramos el caso de una trabajadora que ha cumplido los setenta (70) años de edad, y permanece laborando, realizando funciones como administrativa de una empresa, en la cual ha venido prestando servicios desde hace 25 años aproximadamente. A los cinco meses de haber cumplido los 70 años le llega un correo electrónico indicándole que se le aplicará la jubilación automática por haber cumplido la edad correspondiente.

En este caso, el empleador al haber permitido que la trabajadora siga laborando después de cumplidos los setenta años de edad, habría realizado una aceptación para que esta siga prestando servicios, lo que significaría haber operado el “pacto en contrario” de forma tácita, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Suprema. Entonces el hecho de haber convalidado la prestación de sus servicios y aceptado su permanencia en labores, implicaría que una posterior desvinculación de la trabajadora, debería darse únicamente siguiendo el procedimiento establecido por ley, es decir, desvincularla por causas relacionadas a su rendimiento o conducta, pues de lo contrario, incurriría en un despido

arbitrario, el cual se define como “aquel que se genera por no haberse expresado causa justa” al no haber demostrado el despido por causa justa, vulnerando así sus derechos.

En ese sentido, a partir del análisis del artículo 21 parte infine, se puede apreciar la existencia de vacío legal, al aplicar la jubilación automática, al dar lugar a que sea interpretada de diversas maneras sin considerar que puede lesionar derechos constitucionales, perjudicando el libre desarrollo de las personas sin tener en cuenta su capacidad.

Cabe preguntarnos entonces ¿cuál es el momento idóneo para la aplicación de la figura de la jubilación automática a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores? ¿al aplicar la jubilación automática aun manteniendo la relación laboral perjudica o vulnera derechos constitucionales? La respuesta es clara, pues si la norma no especifica de manera clara y concisa la forma correcta de aplicación, deja campo abierto a que esta sea interpretada de la forma que más favorezca al empleador, utilizando la figura en el momento que éste considere, vulnerando los derechos del trabajador. Pues de una u otra manera permite la posibilidad de interpretar la norma, de tal forma que se perjudica a los trabajadores que se quedan sin trabajo y sin una pensión correspondiente; pues al empleador solo le interesa el hecho de haber cumplido la edad límite.

A raíz de ello, se trae a colación la casación N° 1636-2016 Lima. En la cual el actor solicita el pago de s/. 136.951 por concepto de indemnización a la demandada Proyecto Especial Chincas por despido arbitrario y pago de beneficios sociales a la cual el fundamento 5 dice lo siguiente:

“Para el Colegiado Superior el solo hecho de haber permanecido en el trabajo después de los setenta (70) años, sin que el empleador haya hecho efectivo la regla prevista en el citado artículo 21° (La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad) supone que el empleador ha consentido en continuar la relación laboral; por lo tanto, la excepción legal ‘salvo pacto en contrario’ daría lugar a que la relación laboral se mantenga en sus propios términos y de duración indeterminada, por lo que para poner fin a la relación laboral, requiere la existencia de una causa justa de despido ya sea por su capacidad o conducta; caso contrario, incurre en un despido arbitrario y debe indemnizarse por ello” (p.4-5).

En este caso, el Colegiado Superior coincide con nuestra postura, al señalar que si el empleador, no comunica oportunamente al trabajador, la aplicación de la jubilación

anticipada, antes del cumplimiento de los 70 años, se entiende que ha operado el “pacto en contrario” de manera tácita, lo cual permitiría la continuidad de la relación laboral.

Asimismo, la Casación señalada en líneas precedentes también ha señalado en su fundamento 6, que:

“el artículo citado hace referencia a la posibilidad de celebrarse un pacto en contrario, (que puede ser expreso o tácito), para que el trabajador que cumplió setenta (70) años continúe su vínculo laboral; sin embargo, la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo no puede estar supeditado a la comisión de falta grave, pues sostener lo contrario significaría que el trabajador preste servicios en forma indefinida, lo que contraviene lo estipulado en el artículo 1365° del Código Civil de aplicación supletoria” (p.5).

En esa línea de ideas, resulta válido señalar que existe precariedad en la regulación de la figura de la jubilación automática en el ordenamiento jurídico peruano, siendo necesario la adopción de medidas legislativas que eviten los supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación automática. Para ello el Estado debería de priorizar la conceptualización de jubilación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante una modificatoria en el artículo 21 parte final, de tal manera que al aplicarla no se incurra en una mala interpretación de la norma y esta genere despidos lesivos de derechos constitucionales.

Por lo que, a partir de lo desarrollado, se considera que, la aplicación equívoca de la jubilación automática, tendría como consecuencia un agravio a la predictibilidad y seguridad jurídica, de tal manera que desencadenaría los despidos contrarios a derecho. Es por ello que, ante dicha situación y las posibles consecuencias que se suscitan de ella, en la presente investigación se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Qué medidas legislativas se deben de incorporar para evitar los supuestos de despidos ilegales en la aplicación de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano?

Ante la interrogante planteada se formuló la siguiente hipótesis de trabajo: La figura de la jubilación automática se encuentra precariamente regulada en la Ley (última parte del artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), produciendo despidos ilegales (fraudulentos, nulos, arbitrarios, etc.), por lo que resulta necesario la adopción de medidas legislativas que salvaguarden el derecho de los trabajadores adultos mayores que entran en edad de jubilación.

Para ello una de las medidas que se debe de tener en cuenta es la modificatoria de la parte final del artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

-D.S. N° 003-97-TR, la cual expresa las causales de extinción de la relación laboral, entre las cuales se encuentra la jubilación. Esta ley, regula la jubilación obligatoria y automática, señalando lo siguiente "(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario".

Quedando modificado la parte final del artículo 21 de la siguiente manera:

"(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

El pacto en contrario, deberá constar por escrito o ser tácito, produciéndose esto último cuando el trabajador continuara prestando servicios una vez cumplido los 70 años de edad. En este caso el empleador no podrá alegar la jubilación como causal válida de extinción del vínculo laboral."

A raíz de esta investigación, se ha analizado la posibilidad de que el Estado Peruano priorice la conceptualización de jubilación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de tal manera que al aplicarla no se incurra en una incorrecta interpretación de la norma y esta genere despidos lesivos de derechos constitucionales.

4. Conclusiones

4.1. El vínculo laboral entre trabajador y empleador puede culminar de diversas formas, en conformidad con lo establecido por el Art. 16° del TUO del DL 728, entre las que se encuentran la jubilación y el despido. En este último caso, se produce cuando el empleador unilateralmente extingue, culmina o finiquita la relación laboral que mantiene con el trabajador. Cabe resaltar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral los despidos se clasifican por Ley y por Jurisprudencia. Los dados por Ley se clasifican en nulos, arbitrarios, justificados e indirectos; mientras que la jurisprudencia ha reconocido a los despidos in-causados, fraudulentos y los lesivos de derechos constitucionales. En todos estos casos, la ruptura del vínculo supone la vulneración de los derechos del trabajador, al no haberse demostrado causa justa de despido o no haberse realizado el procedimiento de imputación para el mismo.

4.2. En la figura de la jubilación, de acuerdo a lo desarrollado en la doctrina y en consonancia con nuestra regulación actual se puede concluir que la justificación de la figura jubilación en el Perú, deviene de la aplicación de las teorías de la protección a la vejez y la permisión del acceso a nuevos puestos de trabajo a los más jóvenes,

por cuanto en nuestro país se requiere llegar a una determinada edad, como en el caso de la jubilación automática donde se requieren setenta años de edad, pero también haber accedido a una pensión de jubilación, siendo ésta una manera de proteger al adulto mayor, y de manera extensiva abrir campo a las nuevas generaciones.

Sin embargo, se ha determinado que existe una problemática entorno a la aplicación de la figura de la jubilación automática, pues el artículo 21 no emite una definición legal de la figura, limitándose a mencionar la edad de aplicación, sin precisar y/o detallar el procedimiento de aplicación de la misma, generando que, el empleador pueda interpretar la fórmula del “pacto en contrario” para aplicar la figura, dpermitiendo que el trabajador continúe laborando después de cumplidos los setenta años de edad. En ese sentido, la escasa información que proporciona la parte final del artículo 21, nos permite concluir que existe un vacío normativo en su regulación.

- 4.3. En relación a la aplicación de la jubilación automática a nivel jurisprudencial, se puede concluir que la Corte Suprema ha emitido fallos con criterios diferentes, reconociendo en algunos casos la indemnización por despido arbitrario, con motivo de una inadecuada aplicación de la figura de la jubilación automática, al haber operado el pacto en contrario tácito, y permitir que el trabajador continúe laborando aun cumplidos los setenta años, mientras que en otros casos ha estimado que no proceden indemnizaciones por aplicación de la jubilación automática, después de los setenta años, por tratarse de un supuesto previsto legalmente.
- 4.4. La incorrecta aplicación del pacto en contrario en la figura de la jubilación automática, en la práctica; está generando despidos arbitrarios, es decir, despidos en los que no se ha expresado una causa justa, toda vez que el trabajador al continuar laborando luego de haber cumplido los setenta años debería ser despedido por una causal distinta a la jubilación.
- 4.5. Ante la evidencia de vacío normativo, y estando a que la jurisprudencia ha permitido acreditar que existen situaciones de vulneración a los derechos de los trabajadores por una incorrecta aplicación de la figura de la jubilación automática, generándose inclusive fallos contradictorios, correspondería como medida

legislativa de solución la modificatoria del artículo 21° del TUO del DL 728, precisándose el plazo para la aplicación de la figura de la jubilación automática.

5. Recomendaciones

5.1. A raíz de esta investigación, se ha analizado la posibilidad de que el Estado Peruano priorice la conceptualización de jubilación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante una modificatoria en el artículo 21 parte final, de tal manera que al aplicarla no se incurra en una incorrecta interpretación de la norma y esta genere despidos incausados.

En este sentido, se recomienda que se amplíe el contenido del artículo de la siguiente forma: "(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

El pacto en contrario, deberá constar por escrito o ser tácito, produciéndose esto último cuando el trabajador continuara prestando servicios una vez cumplido los 70 años de edad. En este caso el empleador no podrá alegar la jubilación como causal válida de extinción del vínculo laboral."

6. Referencias

Artículos de investigación

Alvitres, V. (2000). Método Científico. Planificación de la Investigación. Chiclayo: Editorial Ciencia.

Arenas A. 2019. Los sistemas de pensiones en la encrucijada Desafíos para la sostenibilidad en América Latina. Copyright. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44851/4/S1900521_es.pdf

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme, C.A.

Bardelli, J. (2008). Los criterios de interpretación de los derechos fundamentales previstos en la Constitución de 1993". En Libro Homenaje a Felipe Osterling Parodi – Volumen II. Lima: Gaceta Jurídica.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearson Educación.

- Bernal Lobato, N. (2020). “El sistema de pensiones en el Perú: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 207 (LC/TS.2020/64), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45800/4/S2000383_es.pdf
- Blancas, C. (2015). “El despido en el derecho laboral peruano”. Lima: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2013). “El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional”. 3° edición. Jurista Editores EIRL. <https://silo.tips/download/el-despido-lesivo-de-derechos-fundamentales-en-la-jurisprudencia-constitucional>
- Campos, M. (2017). Métodos de Investigación Académica. Fundamentos de Investigación Bibliográfica. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Esteve, A. (1999). La jubilación forzosa. Tirant lo Blanch.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado a partir de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Malca, N. y Vidaurre, C. (2010). Metodología del trabajo intelectual: guía de estudio. Chiclayo: Usat.
- Mesinas, F. y García, A. (2008). Manual Operativo N° 2. Problemas y soluciones laborales. Guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado a partir de: <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Novak, F. y Namihas, S. (2004). Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Lima: Academia de la Magistratura.

Ñaupas H., Mejía, E., Novoa E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado a partir de: <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado a partir de: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Paredes J. y Quiñones S. (2014). La jubilación automática a los 70 años de edad como un eventual despido lesivo de derechos fundamentales. (Primera edición). Lima: Gaceta Jurídica.

Quiñonez et al (2014). El despido laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Primera edición. Gaceta jurídica. Lima.

Quispe, G. (2009). Parte II: Tendencias Jurisprudenciales Sistematizadas. En Puntriano, C., Mesinas, F., Abanto, C. y González, C. (2018). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Tamayo, M. (2004). El proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.

Valderrama, L. (2019). El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Artículos Científicos:

Bravo M. (2022). La naturaleza jurídica de la jubilación automática en el ordenamiento laboral peruano. <https://lnkd.in/gY565mWT>

Carrillo M. (1999). La jubilación obligatoria como causa de extinción del contrato de trabajo. Revista de la Academia de la Magistratura, (2), 83-104. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/319>

García C. (2015). Organización Internacional del Trabajo. La protección del derecho a la Seguridad Social en las Constituciones de Sudamérica.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_369766.pdf

García M. (2016). La jubilación forzosa como medida de reparto de empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de seguridad social. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(1), 1-16.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/360/468

Toyama. J. (2009) El despido disciplinario en el Perú. Lima-Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196/12761>

Tesis

Costa C. 2016. “La protección del Derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad“. Barcelona. [Tesis presentada para optar al Título de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona]
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores et al. (2018). La Aplicación De Los Daños Punitivos Establecidos En El V Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional: Su Legalidad Y Sus Consecuencias Para Los Empleadores. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623907/flores_ej.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Mendoza C. (2016). Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de Tesis.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6106/Mendoza%20Pe%20C3%B1a%20Carlos%20Jhan%20Frank.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paitán, J. (2018). La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral? [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad

Católica del Perú]
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13697/Pait%C3%A1n_Mart%C3%ADnez_Vuelta_empleo_jubilaci%C3%B3n1.pdf?sequence=1

Peñaranda D. 2011. “El Despido Indirecto en Bolivia, una forma de extinción de la relación laboral en la Legislación Nacional, a implementarse en el Código Procesal Del Trabajo”. Bolivia. [Tesis para optar al Título Académico de Licenciado en Derecho]
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/12937/TD3525.pdf?sequence=1>

Rivera, A. (2016). El régimen pensionario del Decreto Ley N.º 20530: Análisis crítico y experiencia de su aplicación en Petróleos del Perú [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14441>.

Rivera A. (2017). La Vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco. [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado, Universidad Ricardo Palma]
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TEISIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instrumentos Legislativos

Constitución Política del Perú de 1993. Recuperado a partir de:
[http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/om00253.htm/sumilla00254.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_Constitucion_1993](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/om00253.htm/sumilla00254.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_Constitucion_1993)

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Recuperado a partir de:
http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/om00451.htm/a%C3%B1o155872.htm/mes169381.htm/dia169596.htm/sector169634.htm/sumilla169635.htm#JD_m43212

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado a partir de: <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/omomo00451.htm/a%C3%B1o90925.htm/mes91545.htm/dia91785.htm/sector91786.htm/sumilla91788.htm>

Jurisprudencia

Corte Suprema de la República del Perú (2015). Casación Laboral 4421-2017, Lima Sur. Recuperado de : <https://lpderecho.pe/permitir-trabajador-labore-cumplir-70-anos-imposibilita-cese-jubilacion-casacion-laboral-4421-2017-lima-sur/>

Corte Suprema de la República del Perú (2013). Casación Laboral N° 9155-2015. Lima. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Cas.Lab-9155-2015-Lima-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de la República del Perú (2015). Casación Laboral N° 12783-2017. Lima <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-Laboral-12783-2017-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de la República del Perú (2014). Casación Laboral N° 2704-2016. Ancash <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2020/01/Cas.-Lab.-2704-2016-Ancash-LP.pdf>

STC. Exp. N° 00976-2001-AA/TC. Eusebio Llanos Husaco. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

EXP. N° 14421-2020-0-1801-JR-LA-16 (Expediente Electrónico) <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Expediente-14421-2020-LPDerecho.pdf>