

# GESTIÓN

## ¿Nuevo enfoque? Corte Suprema ordena pago de sueldos devengados en más “tipos” de despidos

Especialistas advierten que el fallo se aparta de la línea fijada por el V Pleno Supremo Laboral.

✉ Gerardo Rosales Díaz

---

10/04/2025 05H30

---

En el ámbito laboral, uno de los temas más discutidos ha sido si un [trabajador](#) que logra ser repuesto en su puesto tras un [despido](#)—que puede ocurrir a través de un proceso de amparo— tiene derecho a recibir los [sueldos](#) que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo fuera de la [empresa](#).

La jurisprudencia tradicional, así como el V Pleno Supremo Laboral, han sostenido que este tipo de pagos solo procede en casos de despido nulo expresamente previstos en la ley.

Sin embargo, en una reciente sentencia, la Corte Suprema resolvió que este derecho también puede reconocerse en casos de despido incausado o fraudulento, los cuales —**a diferencia del despido nulo que está expresamente regulado por ley**— han sido desarrollos jurisprudenciales del Tribunal Constitucional.

El caso se originó con la demanda presentada por un trabajador que fue despedido en septiembre de 2005 mediante una carta notarial. Ante ello, interpuso un **proceso de amparo** alegando la vulneración de sus derechos fundamentales.

En enero de 2007, el [Tribunal Constitucional](#) declaró fundada su demanda en el expediente (N° 10422-2006) y ordenó su **reposición en un puesto de igual nivel pero con menor exigencia física**. La reincorporación se formalizó en diciembre de 2007 mediante un acta de cumplimiento.

Posteriormente, el trabajador presentó una nueva demanda ante la justicia laboral, esta vez solicitando el **pago de sueldos y beneficios laborales** correspondientes al periodo comprendido entre su despido y su reposición.

Entre los conceptos reclamados se incluyeron gratificaciones, asignación familiar, utilidades, vacaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios e intereses legales. Su posición fue que, al haberse declarado inconstitucional el despido mediante sentencia de amparo, debía considerarse que la relación laboral nunca se interrumpió.

**Diferencias entre despidos.** A diferencia del despido nulo, que está expresamente regulado en el artículo 29 del Decreto Supremo (N° 003-97) y se aplica en casos específicos como discriminación o despido de trabajadoras embarazadas, los despidos incausados y fraudulentos no están contemplados en la ley, sino que han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional a través de su jurisprudencia. El despido incausado se refiere a una desvinculación sin que el empleador invoque causa alguna, mientras que el despido fraudulento implica conductas como la fabricación de pruebas o el uso de mecanismos irregulares con la intención de perjudicar al trabajador.

## **ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LA CORTE SUPREMA**

Al resolver el recurso de casación, la Corte Suprema analizó si correspondía aplicar el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece el pago de sueldos dejados de percibir en casos de despido nulo, a un supuesto en el que la reposición se produjo mediante un proceso de amparo.

La Sala concluyó que los despidos inconstitucionales — incluyendo los incausados, fraudulentos o lesivos de derechos fundamentales— carecen de eficacia jurídica, lo que permite considerar vigente la relación laboral durante todo el tiempo en que el trabajador estuvo separado.

Además, citó jurisprudencia del Tribunal Constitucional que reconoce la posibilidad de aplicar dicho artículo fuera del marco estricto del proceso de nulidad de despido.

En ese sentido, la Corte señaló que negar el pago de remuneraciones en estos casos implicaría una tutela incompleta y un trato desigual frente a supuestos similares.

Por ello, declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de segunda instancia que había rechazado la demanda, y confirmó la resolución de primera instancia que ordenó el pago de los sueldos y beneficios reclamados. Asimismo, precisó que el periodo de cese debía ser considerado como tiempo efectivamente trabajado, incluyendo sus efectos económicos y previsionales.

## **NATURALEZA DE LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS**

**Dante Botton, asociado principal de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**, explicó que las remuneraciones devengadas no tienen naturaleza resarcitoria, sino **punitiva**, ya que buscan sancionar al empleador en casos de despidos prohibidos, como los regulados en el artículo 29 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por esa razón, no puede aplicarse el artículo 40 por analogía a otros tipos de despido: “Es una norma sancionadora, no extensible fuera de los supuestos expresamente previstos por la ley”.

## **DIFERENCIAS ENTRE EL V PLENO Y LA CASACIÓN**

El **V Pleno Supremo Laboral de 2016** estableció que **solo en casos de despido nulo corresponde el pago de remuneraciones devengadas**, mientras que en despidos incausados o fraudulentos, el trabajador puede solicitar la reposición acompañada de una demanda por **daños y perjuicios**, según el Código Civil.

Según **Martín Ruggiero**, abogado laboralista, la nueva casación plantea una interpretación distinta: “Esta sentencia permite aplicar el artículo 40 no solo al despido nulo, sino también a los incausados, fraudulentos o lesivos de derechos fundamentales. Considera que todos son despidos ineficaces jurídicamente”.

Botton aclaró que el despido nulo tiene un carácter **pluriofensivo**, ya que afecta varios derechos fundamentales y está dirigido a grupos protegidos, como madres gestantes, personas con discapacidad o dirigentes

sindicales. En cambio, los despidos incausados o fraudulentos afectan principalmente el derecho al trabajo, lo que justifica un tratamiento jurídico distinto.

## **POSIBLES CONSECUENCIAS PRÁCTICAS**

Ambos especialistas señalaron que esta interpretación podría tener un impacto en el costo de las desvinculaciones laborales. Ruggiero indicó que “el trabajador podría no saber si debe pedir remuneraciones devengadas o indemnización por daños, lo que genera incertidumbre para ambas partes del proceso”.

Botton advirtió que la sentencia puede ser usada por los abogados de trabajadores para solicitar reposición y también remuneraciones devengadas: *“Eso podría implicar el pago de sueldos por cada mes que dure el juicio. Si el proceso toma tres o cuatro años, el costo se multiplica significativamente”*, explicó.

Ambos coincidieron en que el V Pleno Laboral mantiene fuerza vinculante superior a una sentencia de casación ordinaria, salvo que esta sea emitida como precedente vinculante, lo que no ha ocurrido en este caso.