Indemnización por despido y reposición



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Como se recordará, el Tribunal Constitucional (TC) hace casi 20 años emitió un precedente vinculante sobre la reposición ante un despido. Nos referimos a la STC Nº 0206-2005-PA/TC. El TC señaló que el ex trabajador puede demandar su reposición en el empleo ante un despido incausado (cuando no existe imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito), ante un despido fraudulento (se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente), ante un despido nulo (si el despido se basa en los motivos previstos en el artículo 29º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir, aquel despido basado en motivos antisindicales, fundado en el estado de gravidez de la trabajadora, etcétera). El TC reafirmó lo expuesto en la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC.

A partir del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2012), se entendió que los jueces laborales también eran competentes para conocer, en la vía ordinaria, aquellas demandas de reposición en las que se alegue que el cese obedeció a un despido incausado o a un despido fraudulento.

El TC ha señalado que aquellos trabajadores que cobren su indemnización por despido arbitrario no tienen derecho a reposición pues ello supone la aceptación por parte del trabajador de la protección alternativa brindada por la ley. Ello fue fijado en el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 3052-2009-PA/TC. Inclusive el TC señaló que los empleadores debían consignar de manera separada la indemnización por despido arbitrario y los beneficios sociales generados a favor del trabajador con ocasión de su cese (beneficios truncos).

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha seguido la línea del TC, pero ha precisado, en la Casación Laboral N°. 32975-2022- Huánuco, que la primera oportunidad que el trabajador tiene para demostrar que rechaza la indemnización por despido arbitrario y que opta por su reposición es con la presentación de la demanda. En el caso bajo análisis, la sala valora la conducta de la ex trabajadora demandante, quien no devolvió el dinero concedido como pago por la indemnización por despido arbitrario. En ese caso la reposición resulta inviable, nos dice la Segunda Sala, pues la demandante estaría percibiendo doble beneficio por el despido arbitrario.

A conclusión similar había llegado la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 10857-2018-Lima Norte, con la diferencia que en ese caso la empresa había consignado ambos importes (beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario) de manera conjunta.

En suma, aun cuando no se cumpla con la metodología para consignar la indemnización por despido arbitrario fijada por el TC (Exp. N° 3052-2009-PA/TC), si el trabajador recibió la indemnización en una cuenta bancaria y no rechazó el importe mediante su devolución, se entenderá que estuvo de acuerdo con el pago, por lo que no accederá a la reposición en el empleo. Tengamos en consideración este criterio de la Corte Suprema.