



Pues bien, sobre el particular, la Corte Suprema, a través de la Casación N° 4542-2017-Del Santa, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 3 de enero de 2019, acaba de precisar que el hecho que el trabajador haya cumplido los 70 años permite su jubilación obligatoria y automática, sin obligación de indemnizarlo por el cese.

El caso es el siguiente: Un trabajador demandó a su empleador, el Proyecto Especial Chincas, el pago de una indemnización por despido arbitrario. En primera instancia, el juez de la causa declaró fundada la demanda, partiendo de que, si bien la jubilación automática a los 70 años es una causa válida de despido, el empleador suscribió un contrato con el actor para que este labore de manera posterior al cumplimiento de esa edad, lo que demuestra que el empleador aceptó la continuación de los servicios. De ese modo, para el magistrado, toda decisión por parte del empleador que signifique el despido del trabajador resultaba arbitraria. Al confirmarse esta resolución en segunda instancia, el empleador presentó un recurso de casación.



## Estudio Beltran & Seminario

### Abogados Laboralistas

Nuestros Abogados absolverán sus Consultas Laborales por videoconferen

Reserve su cita

bysabogados.com.pe

ABRIR

Luego de hacer una revisión del artículo 21 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que es una causa justificada de cese que el trabajador cumpla 70 años, la Corte Suprema concluyó que si el trabajador permanece en el trabajo más allá de esta edad, 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 por razón de edad. Esto se debe a que **la voluntad presunta del legislador es la protección del trabajador, estableciéndose un límite al ciclo laboral, favoreciendo la jubilación.**

Por lo tanto, tomando en cuenta que en el caso materia de análisis al trabajador se le cursó una carta comunicándole el fin del contrato de trabajo debido a que había excedido los 70 años de edad, para la Sala Suprema era evidente que la demandada no incurrió en despido arbitrario, sino que la extinción de la relación laboral obedeció a un motivo contemplado legalmente. Por ello, se declaró fundado el recurso de casación, desestimándose la demanda del trabajador.



## Regístrate en Google Ads

Define objetivos y ajusta tu presupuesto en cualquier momento. Comienza con Google Ads.

Google Ads

MÁS INFORMACIÓN

Ud. puede **descargar esta sentencia aquí** y/o leerla en nuestro archivo Scribd:

[Cas.4542-2017-Del Santa](https://www.scribd.com/document/4542-2017-Del-Santa) by on Scribd

122248

CASACIÓN

El Peruano  
Jueves 3 de enero de 2019

ordenadamente cuales son las denuncias que configuran la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República. **Quinta:** En cuanto a la causal prevista en el acápite i), se advierte que la entidad recurrente no cumple con exponer cuáles son los fundamentos que sustentan su posición en lo referente a la vulneración al debido proceso y cómo ello incide en el resultado de la decisión adoptada por el Colegiado Superior; siendo ello así, su denuncia no se ajusta a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, la causal denunciada deviene en improcedente. **Sexta:** Respecto a la causal invocada en el acápite ii), debemos decir que, conforme al criterio emitido por esta Sala Suprema en la Casación Laboral N°79452014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, se estableció que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; motivo por el cual, la causal denunciada no cumple con el requisito de procedencia previsto en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo tanto, la causal bajo análisis deviene en improcedente. **Séptima:** Sobre la causal descrita en el acápite iii), en cuanto al pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No 2754-2012 Lima, debemos decir que la sentencia referida no constituye precedente vinculante conforme al artículo 40° de la Ley N° 29 497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, atributo de la cual deben estar investidas para efectos de ser amparada dentro de la causal prevista en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; razón por la cual, la causal así denunciada deviene en improcedente. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: Declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto interpuesto por la entidad demandada Municipalidad Provincial del Cusco, debidamente representada por su Procuradora Pública mediante escrito de fecha veinticuatro de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos seis a doscientos diez; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante, Carmen Rosa Sumayta Caller, sobre reposición; intervinendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron, SS. AREVALO VELA, DE LA ROSA BEDRINANA, YRIVARREN FALLAQUE, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO C-1726049-23

CAS. LAB. N° 4542-2017 DEL SANTA  
Indemnización por despido arbitrario. PROCESO ORDINARIO - N L PT. **SUMILLA:** Conforme al último párrafo del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, si el

demandante venía prestando desde el 01 de mayo de 1997, solo podía ser despedido por causal relacionada con su conducta o capacidad conforme lo dispone el artículo 22° del D.S. N° 003-97-TR; sin embargo, al actor se le comunicó mediante Carta N° 0182-2015- GRA-P.E.CHINE/CAS/CG (fojas 121), su cese por haber superado el límite de edad, ii) el acuerdo entre el empleador y el trabajador para que este último continúe laborando después de los 70 años, sin aplicar la jubilación automática, debe celebrarse antes o al momento de cumplida dicha edad; asimismo, de no realizarse en ese momento y mantenerse el vínculo laboral vigente, se entenderá que existe un pacto en contrario a la jubilación automática tácita para la continuación de los servicios que brinda ese trabajador; iii) el empleador al haber suscrito contrato con el actor hasta el 31 de diciembre del 2015 (fojas 13 a 16) acordó expresamente que el demandante labore de manera posterior al cumplimiento de los 70 años, demostrándose que el empleador otorgó su autorización para la continuación de los servicios del trabajador, por esta razón, el cese del trabajador antes del cumplimiento del período contratado, aduciendo motivos de edad no es válido, luego de haberse aceptado previamente la continuación de la prestación de labores por parte del demandante, por cuanto toda decisión unilateral del empleador de prescindir de los servicios del actor en el período posterior a los 70 años de edad se entiende como arbitraria, por lo que le corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario. Por su parte, la Sala Superior mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos treinta a seiscientos treinta y cuatro, confirmó la Sentencia apelada bajo similares argumentos. **Tercero:** Infracción normativa. El presente recurso fue declarado procedente por la causal de interpretación errónea del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, que prescribe: "La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario". **Quinto:** En el caso concreto, tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

1 de 2



Tu presupuesto puede estar cambiando. Podemos ayudarte con eso.



La Ley | Términos de uso | Protección de datos  
© 2020 | Todos los derechos reservados

