



# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

---

## MODELO DE DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

**José María Pacori Cari**

**Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**Área Derecho del Trabajo**

**Línea Derechos de los Trabajadores**

Culminada la relación laboral por despido, de acreditarse que no se expresó causa o no se demostró la causa, estaremos ante un despido arbitrario que origina el derecho a una indemnización por despido arbitrario cuando el trabajador no pretenda su reposición laboral (autor José María Pacori Cari)

### Modelo de demanda laboral de indemnización por despido arbitrario

**CUADERNO Principal**

**ESCRITO 01-2023**

**SUMILLA Demanda laboral por indemnización por despido arbitrario**

### SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO<sup>1</sup>

[...nombres y apellidos del trabajador demandante...], identificado con DNI Nro. [...], con domicilio real en [...], con domicilio procesal en [...], con domicilio procesal electrónico en la casilla judicial Nro. [...], para efectos de actos y diligencias virtuales se señala como correo electrónico en [...] y teléfono móvil y WhatsApp [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

#### **I. COMPETENCIA**

Para el año 2023, una (1) URP es ascendente a S/. 495.00, siendo que 50 URP ascenderían a S/. 24, 750.00, por lo que al ascender el monto del petitorio a S/. 49, 374.00 (mayor a 50 URP), el juez especializado de trabajo es competente para conocer el presente

---

<sup>1</sup> Determinar si esta demanda se interponer ante un juez especializado de trabajo o juez de paz letrado laboral se determina por la cuantía de la indemnización por despido arbitrario, para interponer esta demanda al juez de paz letrado laboral se estará al artículo 1, inciso 1) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo que indica “Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”.



# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

-----  
proceso laboral conforme al último párrafo del inciso 1) del artículo 2 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica

*“Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. **“Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”** (el resaltado es nuestro).*

## II. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA

[...indicar la denominación o razón social del empleador, por ejemplo, **Concesionarios SRL...**], debidamente representado por su gerente general [...], con dirección domiciliaria en [...].

## III. PLAZO DE CADUCIDAD

El artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – que indica *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”*.

Por lo que habiéndose producido el despido el 30 de setiembre de 2023 el plazo de 30 días hábiles para interponer la demanda vence el 09 de noviembre de 2023, por lo que esta demanda es presentada dentro del plazo de ley.

## IV. PETITORIO

En acumulación objetiva y originaria de pretensiones:

**Como pretensión principal**, solicito se ordene que la demandada pague al demandante una indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma dineraria de S/. 49, 374.00 por haber sido objeto de despido arbitrario el 30 de setiembre de 2023; y como consecuencia:

**Como pretensión accesoria**, solicito el pago de intereses legales, costas y costos procesales.

## V. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA

### A. DATOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Fecha de ingreso	01-10-2012
Fecha de cese	30-09-2023

# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES



corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

Motivo de cese	Despido arbitrario
Cargo desempeñado	Técnico Mecánico
Última remuneración	S/. 4, 114.50.
Tipo de remuneración	Mensual

## B. JUSTIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL PETITORIO

1. Con fecha 01 de octubre de 2012, el demandante inicio su relación laboral a plazo indeterminado en la empresa demandada.
2. Prestando servicios con normalidad y sin demérito alguno, con fecha 31 de agosto de 2023 se emite el Memorando 181-CH-2022 que me inicia un procedimiento laboral sancionador por una presunta falta grave.
3. Estando a esta indebida imputación de una presunta falta laboral, con fecha 15 de setiembre de 2023 presenté mi Correo electrónico de descargo al Memorando 181-CH-2022, el que hasta la fecha no ha sido atendido, ni tampoco se ha dado término al procedimiento laboral sancionador.
4. Sin embargo, estando pendiente de resolver el procedimiento laboral disciplinario iniciado en mi contra, se me conminó a firmar una Carta de renuncia del demandante en donde se indicaba que mi relación laboral terminaría el 30 de setiembre de 2023.
5. La existencia de un vicio de voluntad en el acto de renuncia tiene como prueba indiciaria la existencia actual de un procedimiento laboral disciplinario en mi contra, a lo que se suma también como prueba indiciaria de vicio de voluntad de mi renuncia: la Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Yury Germán Merma Panocca y la Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Pedro Luis Rodríguez Romero que acreditan que se utilizó el mismo formato de renuncia que el mío, además de hacerlos renunciar a partir del 30 de setiembre de 2023, lo mismo que mi persona.
6. Conforme a la prueba indicaría presentada, se acredita que mi renuncia a mi puesto de trabajo no fue un acto voluntario, por lo que al no haberse acreditado en el procedimiento laboral disciplinario una causa justa de despido al no haberse terminado se ha producido un despido arbitrario el que se pretende reparar a través del pago de la indemnización por despido arbitrario que se solicita.

## VI. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1. El artículo 34 del Decreto Supremo 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – que indica “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.

# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES



corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

2. El artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – que indica “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

3. El artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – que indica “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

4. El artículo 31 del Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento del Decreto Legislativo 728 – indica “Es arbitrario el despido que se produce en contravención del Artículo 55 de la Ley y se sanciona únicamente con la indemnización establecida en el Artículo 71 de la misma”.

5. El artículo 55 del Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento del Decreto Legislativo 728 – indica “La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el Artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses”.

6. El artículo 56 del Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento del Decreto Legislativo 728 – indica “La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de los cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva. No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido”.

## VII. MONTO DEL PETITORIO

Remuneración al momento del despido S/. 4, 114.50

Media Remuneración al momento del despido S/. 2, 057.25

Remuneración y media S/. 6, 171.75



# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

-----  
Tiempo de servicios 11 años  
S/. 6, 171.75 x 11 = S/. 67, 889.25

Tope de 12 remuneraciones = S/. 49, 374.00

Estando a que el cálculo de la indemnización por despido arbitrario supera las 12 remuneración, su monto se reduce a S/. 49, 374.00.

Por lo que el monto de mi petitorio asciende a la suma de S/. 49, 374.00, más los intereses legales, costas y costos del proceso.

## VIII. MEDIOS PROBATORIOS

1. Boleta de pago correspondiente al mes de setiembre de 2023 con la finalidad de acreditar que la remuneración percibida al momento del despido arbitrario asciende a la suma de S/. 4, 114.50.
2. Certificado de Trabajo con la finalidad de acreditar mi prestación de servicios como Técnico Mecánico desde el 01 de octubre de 2012 hasta el 30 de setiembre de 2023.
3. Memorando 181-CH-2022 emitido el 31 de agosto de 2023 que inicia un procedimiento laboral sancionador por una presunta falta grave con la finalidad de acreditar que mi carta de renuncia fue realizada cuando se encontraba pendiente un procedimiento laboral disciplinario en mi contra.
4. Correo electrónico de descargo al Memorando 181-CH-2022 presentado el 15 de setiembre de 2023 con la finalidad de acreditar que pese a este descargo hasta la fecha no se resolvió el procedimiento laboral sancionador iniciado por la empresa.
5. Carta de renuncia del demandante con la finalidad de acreditar el término de mi relación laboral el 30 de setiembre de 2023.
6. Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Yury Germán Merma Panocca con la finalidad de acreditar que se utilizó el mismo formato de renuncia que el mío, además de hacerlo renunciar a partir del 30 de setiembre de 2023.
7. Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Pedro Luis Rodríguez Romero con la finalidad de acreditar que se utilizó el mismo formato de renuncia que el mío, además de hacerlo renunciar a partir del 30 de setiembre de 2023.
8. Liquidación de Beneficios Sociales con la finalidad de acreditar el término de mi relación laboral el 30 de setiembre de 2023.

## IX. ANEXOS

- 1-A Copia simple de mi Documento Nacional de Identidad
- 1-B Boleta de pago correspondiente al mes de setiembre de 2023.
- 1-C Certificado de Trabajo.
- 1-D Memorando 181-CH-2022 emitido el 31 de agosto de 2023
- 1-E Correo electrónico de descargo al Memorando 181-CH-2022.
- 1-F Carta de renuncia del demandante.



# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono 959666272

- 
- 1-G Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Yury Germán Merma Panocca.
  - 1-H Carta de renuncia de mi compañero de trabajo Pedro Luis Rodríguez Romero.
  - 1-I Liquidación de Beneficios Sociales.
  - 1-J Arancel judicial por ofrecimiento de pruebas (50%) y dos (2) cédulas de notificación.

## POR LO EXPUESTO

Pido a usted admitir a trámite la presente demanda.

**PRIMER OTROSI.** Si bien no es requisito de la demanda, a la presente le corresponde la vía procedimental del **proceso ordinario laboral**, conforme al último párrafo del inciso 1) del artículo 2 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica

*“Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. “Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.*

**SEGUNDO OTROSI.** Cumpló con pagar el 50%<sup>2</sup> de los aranceles judiciales por cuanto mi petitorio excede de las 70 URP (S/. 34 650.00), conforme a lo indicado en el artículo 24 del TUO de la LOPJ que indica *“La Administración de Justicia es gratuita para las personas de escasos recursos económicos, y para todos los casos expresamente previstos por ley. Se encuentran exonerados del pago de tasas judiciales”:* *“i) Los trabajadores, extrabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyo petitorio no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal, de amparo en materia laboral, o aquellos inapreciables en dinero por la naturaleza de la pretensión.”*

Lima, 22 de octubre de 2023

[...firma del demandante...]

[...firma y sello del abogado...]

---

<sup>2</sup> Undécima disposición adicional de la Resolución Administrativa 000474-2022-CE-PJ – Aprueban el Cuadro de Valores de los Aranceles Judiciales para el año 2023, y dictan otras disposiciones – que indica *“En los procesos laborales y previsionales, los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, cuyo petitorio exceda del mínimo señalado en el literal i) del artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (70 URP), se sujetarán al pago dispuesto en la presente Resolución, reducidos en cincuenta por ciento (50%)”.*