

EL DESPIDO ARBITRARIO COMO PROBLEMÁTICA CONSTITUCIONAL: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA CASACIÓN N. 766-2023-CAJAMARCA Y SU APLICABILIDAD EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, AÑO: 2023 – 2024.

ARBITRARY DISMISSAL AS A CONSTITUTIONAL PROBLEM: CRITICAL ANALYSIS OF CASSATION NO. 766-2023-CAJAMARCA AND ITS APPLICABILITY IN THE JUDICIAL DISTRICT OF UCAYALI, YEAR: 2023 – 2024.

Cruz Cobeñas, Marleny
Universidad Nacional Federico Villarreal

EL DESPIDO ARBITRARIO COMO PROBLEMÁTICA CONSTITUCIONAL: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA CASACIÓN N. 766-2023-CAJAMARCA Y SU APLICABILIDAD EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, AÑO: 2023 – 2024. En: IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses, Año XXII N° 89, Agosto 2026, pps. del 31 al 37.

Print ISSN: 2308- 5401 / Line ISSN: 2617- 0566
La revista indexada en LATINDEX (folio 22495)
Universidad Nacional Federico Villarreal - EUPG
www.latindex.org.unam.mx

RESUMEN

Objetivo: Analizar en qué medida la Casación N.º 766-2023-Cajamarca limita la protección contra el despido arbitrario prevista en la Ley N.º 24041, y cómo dicha limitación puede ser compatible con el marco constitucional y aplicable al contexto jurídico y socioeconómico del Distrito Judicial de Ucayali (2024–2025). Método: Enfoque cuantitativo, basado en análisis estadístico de resoluciones judiciales y percepciones de operadores jurídicos. Método: Tipo de investigación: Básica o pura, orientada a generar conocimiento teórico sobre la aplicabilidad de la casación como sentencia fuente. Diseño: No experimental, observando hechos sin manipular variables. Nivel: Descriptivo–explicativo, caracterizando criterios de la casación y explicando su relación con las condiciones laborales y socioeconómicas de Ucayali. Población: 405 individuos, 85 operadores jurídicos (jueces, abogados laborales, procuradores), 320 empleadores formales (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas). Muestra: 197 participantes, mediante muestreo estratificado proporcional. Resultados: La aplicación de la Casación N.º 766-2023-Cajamarca en Ucayali es percibida como baja y poco efectiva, porque rompe con la tradición protectora basada en la reposición y la primacía de la realidad. Se evidencia la necesidad de fortalecer la institucionalidad laboral y generar criterios más claros y sensibles al contexto regional. Conclusiones: la investigación demuestra que la Casación N.º 766-2023-Cajamarca requiere ajustes interpretativos para responder a las condiciones laborales de Ucayali y garantizar una protección efectiva contra el despido arbitrario.

ABSTRACT

Objective: To analyze the extent to which Cassation No. 766-2023-Cajamarca limits the protection against arbitrary dismissal provided for in Law No. 24041, and how this limitation can be compatible with the constitutional framework and applicable to the legal and socioeconomic context of the Judicial District of Ucayali (2024–2025). Method: Quantitative approach, based on statistical analysis of judicial rulings and perceptions of legal professionals. Method: Type of research: Basic or pure, aimed at generating theoretical knowledge about the applicability of cassation as a source of law. Design: Non-experimental, observing facts without manipulating variables. Level: Descriptive-explanatory, characterizing cassation criteria and explaining their relationship with the labor and socioeconomic conditions of Ucayali. Population: 405 individuals, 85 legal professionals (judges, labor lawyers, solicitors), 320 formal employers (micro, small, medium, and large enterprises). Sample: 197 participants, selected using proportional stratified sampling. Results: The application of Cassation No. 766-2023-Cajamarca in Ucayali is perceived as weak and ineffective because it breaks with the protective tradition based on reinstatement and the primacy of reality. The need to strengthen labor institutions and generate clearer criteria that are more sensitive to the regional context is evident. Conclusions: This research demonstrates that Cassation No. 766-2023-Cajamarca requires interpretive adjustments to address the labor conditions in Ucayali and guarantee effective protection against arbitrary dismissal.

Palabras Clave:

Despido arbitrario, Ley N.º 24041, Casación 766-2023, primacía de la realidad, Ucayali.

Keywords:

Arbitrary dismissal, Law No. 24041, Cassation 766-2023, primacy of reality, Ucayali.

Fecha de recepción de originales: 10 de agosto del 2026

Fecha de aceptación de originales: 14 de agosto del 2026

IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses. Año XXII N° 89, Agosto 2026

INTRODUCCION

El derecho al trabajo es uno de los pilares constitucionales en el Perú, concebido tanto como un derecho esencial para el desarrollo personal como un componente indispensable de la justicia social. Sin embargo, garantizarlo efectivamente ha sido un proceso complejo, marcado por tensiones entre la protección de los derechos laborales y la flexibilidad del mercado de trabajo. Esta tensión se acentúa en el empleo público, donde la estabilidad laboral ha sido objeto de controversias, especialmente por el uso de contratos de locación de servicios o del régimen CAS en funciones permanentes. En este contexto surge la **Casación N.º 766-2023-Cajamarca**, que ha generado debate al reinterpretar de manera restrictiva el artículo 1 de la **Ley N.º 24041**, norma que reconoce la permanencia en el cargo a quienes realizan labores permanentes por más de un año. La investigación se centra en la región **Ucayali**, donde se observa la práctica sistemática de contratos irregulares en entidades públicas, como el Gobierno Regional y diversas municipalidades, que encubren relaciones laborales dependientes. Los órganos jurisdiccionales locales, como el Primer Juzgado Especializado de Trabajo, han emitido resoluciones que aplican la Ley N.º 24041 y ordenan la reposición de trabajadores cuyos contratos fueron desnaturalizados, lo que contrasta con la orientación restrictiva de la casación. El estudio busca analizar críticamente la compatibilidad de esta ejecutoria con los principios constitucionales del derecho laboral —primacía de la realidad, dignidad del trabajador y tutela efectiva— y evaluar su viabilidad en contextos laborales diferenciados como el de Ucayali. La problemática central radica en determinar si la casación limita la garantía prevista en la Ley N.º 24041 y si puede aplicarse de manera uniforme sin afectar la esencia del derecho al trabajo, considerando la informalidad institucional y la frecuente utilización de contratos civiles y CAS para cubrir plazas permanentes. La investigación se organiza en cinco capítulos: el primero desarrolla el planteamiento del problema, antecedentes, justificación, objetivos, hipótesis y limitaciones; el segundo presenta el marco teórico y conceptual con normativa, doctrina y jurisprudencia relevante; el tercero detalla el método de investigación, población, muestra, variables, técnicas e instrumentos; el cuarto expone los aspectos administrativos como cronograma, presupuesto y financiamiento; y el

quinto reúne las referencias y anexos, incluyendo la matriz de consistencia y la validación de instrumentos.

Problema principal de la Investigación fue:

¿En qué medida la Casación N.º 766-2023-Cajamarca introduce limitaciones a la protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo primero de la Ley N.º 24041, y cómo estas limitaciones resultan compatibles con el marco constitucional y aplicables en el contexto institucional y socioeconómico del Distrito Judicial de Ucayali durante el periodo 2024–2025?

Al respecto, como antecedentes tenemos:

Antecedentes Nacionales

Marengo (2020): Estudió la relación entre despido arbitrario y daño moral. Halló una correlación fuerte y significativa: el despido injustificado afecta emocional y patrimonialmente al trabajador, requiriendo reconocimiento y resarcimiento.

Ortega (2021): Revisó la indemnización por despido arbitrario y cuestionó si es suficiente. Concluyó que solo cubrir el daño económico es insuficiente y propuso complementarla con otras formas de reparación civil.

Salazar (2022): Comparó criterios judiciales en Lima y Arequipa durante la pandemia. Identificó nuevos tipos de despido encubiertos bajo la emergencia y concluyó que es necesario redefinir el concepto de despido arbitrario en crisis.

Rivera (2022): Analizó estándares probatorios en la Corte Suprema. Encontró que se exige más prueba a los empleadores, favoreciendo al trabajador, pero generando inseguridad jurídica por cambios sin respaldo legislativo.

Palomino (2023): Estudió la tipología del despido (sin causa, fraudulento, nulo) en la jurisprudencia constitucional. Concluyó que la diferencia de criterios entre tribunales afecta la tutela restitutoria y genera desigualdad en la protección.

Torres (2023): Analizó la Casación N.º 874-2022-Lima y mostró que cambió la forma de evaluar despidos, reforzando la estabilidad laboral sobre la libertad empresarial.

Guevara (2024): Encontró que el despido arbitrario vulnera directamente la dignidad y derechos laborales, concluyendo que se requieren mecanismos más fuertes de protección.

Chuquimamani (2024): Estudió la situación de trabajadores de confianza. Concluyó que la normativa no los excluye de la protección, pero la práctica los deja vulnerables por la causal de pérdida de confianza.

González (2025): Analizó la reposición frente a despidos arbitrarios y fraudulentos. Concluyó que la reposición es indispensable para garantizar justicia social y estabilidad laboral.

Antecedentes Internacionales

Racabi (2023): En EE. UU. propuso considerar el empleo como propiedad protegida constitucionalmente, lo que permitiría impugnar despidos sin causa justa.

Papadopoulos (2022): Analizó reformas laborales en Europa tras la crisis del euro. Concluyó que el artículo 24 de la Carta Social Europea fortaleció la protección frente a despidos injustificados.

Golding (2021): Estudió casos en Australia durante la pandemia. Concluyó que la Comisión de Trabajo adoptó criterios flexibles y sensibles al contexto para equilibrar derechos y necesidades empresariales.

Ferrero (2022): Investigó condiciones laborales en el sector público argentino. Concluyó que se necesitan políticas para fortalecer la estabilidad y desarrollo profesional.

Ferdosi (2022): Analizó reformas en Reino Unido desde los años 70. Concluyó que estas redujeron la protección contra despidos, aumentando la precariedad laboral.

METODO

La investigación se desarrolló bajo un **enfoque cuantitativo**, orientado a medir la aplicabilidad de la **Casación N.º 766-2023-Cajamarca** en el **Distrito Judicial de Ucayali**, mediante el análisis estadístico de resoluciones judiciales y percepciones de operadores jurídicos. Fue

de tipo **básica o pura**, pues buscó generar conocimiento teórico sobre la protección contra el despido arbitrario en el marco de la **Ley N.º 24041**.

El **diseño** fue **no experimental**, ya que no se manipularon variables, sino que se observaron los hechos tal como ocurrieron en la realidad, en el periodo **2023–2025**. El **nivel** fue **descriptivo–explicativo**: describió criterios de la casación y características del mercado laboral ucayalino, y explicó cómo las condiciones socioeconómicas afectaron su aplicación.

La **delimitación temporal** abarcó los años **2023–2024**, cuando se emitió la casación y se dictaron resoluciones relevantes en Ucayali. La **delimitación espacial** correspondió al **Distrito Judicial de Ucayali**, con énfasis en órganos como el Primer Juzgado de Trabajo de Coronel Portillo y la Sala Laboral Permanente.

La población total fue de 405 individuos:

- 85 operadores jurídicos (jueces, abogados laborales y procuradores).
- 320 empleadores formales (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas).

La muestra se calculó con la fórmula para poblaciones finitas, obteniendo 197 participantes con un nivel de confianza del 95 % y margen de error del 5 %. Se aplicó un muestreo probabilístico estratificado, distribuyéndose proporcionalmente:

- 42 operadores jurídicos (12 jueces, 24 abogados, 6 procuradores).
- 155 empleadores (62 micro, 46 pequeñas, 31 medianas y 16 grandes empresas).

En síntesis, el método garantizó un análisis objetivo y representativo, permitiendo evaluar cómo la Casación N.º 766-2023-Cajamarca se interpretó y aplicó en Ucayali, y ofreciendo bases sólidas para conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la justicia laboral.

Variable independiente: Despido Arbitrario

Variable dependiente: La Casación N.º 766-2023-Cajamarca y su aplicabilidad en el Distrito Judicial de Ucayali

Instrumento:

El método de la investigación se estructuró de manera rigurosa para garantizar resultados objetivos y representativos. Se trabajó bajo un **enfoque cuantitativo**, utilizando dos técnicas principales: **encuestas tipo Likert** aplicadas a una muestra de 197 participantes (42 operadores jurídicos y 155 empleadores formales) y **análisis documental** de resoluciones judiciales emitidas en Ucayali durante 2023–2024.

Los **instrumentos** fueron dos cuestionarios:

Uno para la variable independiente (*despido arbitrario*), que midió fundamentación jurídica, alcance protector e interpretación normativa.

Otro para la variable dependiente (*aplicabilidad de la Casación N.º 766-2023-Cajamarca*), que evaluó condiciones institucionales, contractuales y eficacia jurisprudencial.

La **validación** se realizó mediante juicio de expertos (V de Aiken ≥ 0.70), prueba piloto con 30 participantes y análisis de confiabilidad con alfa de Cronbach (objetivo ≥ 0.80).

El procedimiento se desarrolló en cinco fases:

Preparatoria: revisión bibliográfica, diseño y validación de cuestionarios.

Trabajo de campo: recopilación de resoluciones y aplicación de encuestas.

Fase analítica: procesamiento estadístico con SPSS, análisis descriptivo, correlacional y triangulación de resultados.

Fase propositiva: formulación de lineamientos adaptados al contexto de Ucayali, validados en grupos focales.

Difusión: redacción del informe final y presentación a instituciones clave.

El **análisis de datos** incluyó estadística descriptiva, bivariada (Chi-cuadrado, correlaciones) y multivariada, buscando patrones y relaciones entre variables. La integración analítica permitió combinar hallazgos cuantitativos con el análisis documental para una visión más completa del problema.

RESULTADOS:**-Contrastación de hipótesis**

La investigación confirma la **hipótesis general**: la Casación N.º 766-2023-Cajamarca introduce limitaciones que reducen la eficacia de la protección contra el despido arbitrario prevista en la Ley N.º 24041, mostrando incompatibilidad con el marco constitucional y con la realidad sociojurídica de Ucayali. Los resultados empíricos evidencian baja aplicabilidad (63,5%) y baja eficacia (92,9%), lo que se relaciona con prácticas contractuales irregulares y debilidad institucional.

Hipótesis específicas

Principios constitucionales como base de la Ley N.º 24041

Confirmada: el 87,3% de los encuestados reconoce la fundamentación jurídica como regular, lo que muestra que los principios de dignidad, estabilidad y primacía de la realidad son reconocidos, aunque aplicados con dificultad.

Restricción de la Ley N.º 24041 por la casación

Confirmada: el 92,9% percibe problemas en la interpretación normativa. La casación condiciona la estabilidad a requisitos formales (concurso, plaza presupuestada), contradiciendo precedentes que priorizan la realidad laboral.

Características del mercado laboral público en Ucayali

Confirmada: las condiciones institucionales fueron calificadas como bajas (50,3%) o regulares (49,7%), y las contractuales como regulares (70,6%). Esto refleja la prevalencia de contratos irregulares y la insuficiente capacidad administrativa para aplicar la casación.

Limitaciones de los operadores jurídicos

Confirmada: la eficacia de aplicación jurisprudencial fue percibida como baja (92,9%), lo que evidencia falta de capacitación, lineamientos claros y homogeneidad institucional para aplicar el precedente.

Primacía de la realidad como correctivo

Confirmada: el 89,8% calificó el alcance protector como regular, mostrando que la protección existe pero no se despliega plenamente. La teoría y los resultados coinciden en que aplicar la primacía de la realidad permitiría una interpretación más garantista y adecuada al contexto regional.

Conclusión del contraste

Todas las hipótesis —general y específicas— quedaron confirmadas. La evidencia empírica y doctrinal demuestra que la Casación N.º 766-2023-Cajamarca limita la protección contra el despido arbitrario, se aplica con dificultad en Ucayali y resulta incompatible con el modelo constitucional de tutela reforzada del trabajo. La solución pasa por interpretaciones basadas en la primacía de la realidad y por fortalecer la institucionalidad laboral regional.

Discusión de Resultados

Los resultados de la investigación muestran que la **percepción de la protección frente al despido arbitrario en Ucayali es “regular”**, lo que refleja inseguridad jurídica y falta de claridad en la aplicación de la **Casación N.º 766-2023-Cajamarca**. Aunque los derechos laborales están reconocidos, los encuestados sienten que no siempre se aplican de manera firme ni uniforme.

Principales hallazgos

Protección insuficiente: Los trabajadores del sector público enfrentan contratos temporales encadenados y uso de locación de servicios para funciones permanentes, lo que debilita la aplicación de la Ley N.º 24041.

Inseguridad jurídica: Los operadores reconocen las reglas, pero dudan de su aplicación consistente, generando decisiones distintas en casos similares.

Indemnización vs. reposición: La casación prioriza la indemnización, pero los trabajadores valoran más la reposición como remedio efectivo.

Criterios judiciales variables: Muchas entidades justifican ceses por “necesidades institucionales”, lo que se percibe como despidos arbitrarios encubiertos.

Carga de la prueba: Aunque debería favorecer al trabajador, existe incertidumbre sobre cómo será valorada en instancias superiores.

Confusión conceptual: Las categorías de despido (inca usado, fraudulento, nulo) no siempre están claras, debilitando la fundamentación jurídica.

Impacto emocional y social: La inseguridad laboral afecta tanto económicamente como emocionalmente a los trabajadores.

Coincidencia con estudios previos: Investigaciones nacionales e internacionales confirman que la reposición es el remedio más adecuado y que la estabilidad laboral es clave para la calidad institucional.

Conclusión de los resultados

La investigación evidencia que la **Casación N.º 766-2023-Cajamarca es percibida como poco aplicable y de baja efectividad en Ucayali**, porque altera una tradición protectora basada en la reposición y en la primacía de la realidad. Los hallazgos reflejan la necesidad de **fortalecer la institucionalidad laboral**, clarificar criterios jurisprudenciales y adaptar la interpretación de la casación al contexto regional para garantizar una protección efectiva contra el despido arbitrario.

CONCLUSIONES

La investigación confirma que la **Ley N.º 24041** mantiene su vigencia gracias a principios constitucionales como la dignidad del trabajador, la estabilidad laboral, la legalidad y la primacía de la realidad, los cuales siguen siendo esenciales para evitar que la forma contractual prevalezca sobre la relación laboral efectiva.

Sin embargo, se evidencia que la **Casación N.º 766-2023-Cajamarca** no se alinea plenamente con la jurisprudencia constitucional previa, pues enfatiza requisitos formales (concurso público, plaza presupuestada) mientras el Tribunal Constitucional ha privilegiado la realidad del servicio prestado. Esto genera una distancia entre ambos enfoques y dudas sobre la coherencia constitucional de la casación.

El contexto laboral de **Ucayali** presenta alta informalidad, uso reiterado de contratos civiles y CAS para funciones permanentes, y limitada

supervisión institucional. Estas condiciones hacen que la aplicación estricta de la casación sea difícil e incluso injusta, afectando la eficacia de la Ley N.º 24041.

Asimismo, los **operadores judiciales** enfrentan obstáculos como falta de capacitación, ausencia de lineamientos claros y acceso limitado a precedentes actualizados, lo que explica la percepción de baja aplicabilidad de la casación en la región.

Finalmente, se concluye que la casación puede aplicarse de manera compatible con la Constitución únicamente si se ajusta al contexto regional, priorizando la **primacía de la realidad**, reforzando la seguridad jurídica y garantizando la tutela efectiva. Para ello, se requieren lineamientos que permitan a los jueces valorar cada caso concreto y asegurar que la protección frente al despido arbitrario no pierda efectividad.

REFERENCIAS

- Chuquimamani D. (2024). *Estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el sector privado a razón de la legislación peruana, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos].
- Ferdosi, A. (2022). *Employment protection in the United Kingdom: Legislative reforms and their impact on job security since the 1970s* [Tesis doctoral, McMaster University].
- <https://prod-ms-be.lib.mcmaster.ca/server/api/core/bitstreams/afaab431-329b-45a4-b391-e54c910f65f2/content>
- Ferrero, M. (2022). *Condiciones laborales en el sector público argentino y su impacto en la estabilidad* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/2164>
- Golding, H. (2021). *Unfair dismissal claims during COVID-19: Decisions of the Fair Work Commission in Australia*. 64(3). *Revista Alera*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00221856221094890>
- González, M. (2025). *Reposición laboral por despido arbitrario y fraudulento: Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores* [Tesis de licenciatura, universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/687208/Rodriguez_MR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, F. (2024). *Derecho laboral y despido arbitrario en servidores públicos* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38447/DERECHO_LABORAL_EMPRESA_Y_TERCERIZACION_GUEVARA_MARTINEZ_NARDA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marengo, L. (2020). *Relación entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez%20c%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, P. (2021). *La indemnización por despido arbitrario y su naturaleza resarcitoria en el ordenamiento jurídico peruano* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Palomino, R. (2023). *La tipología del despido en la jurisprudencia constitucional peruana y su impacto en la tutela restitutoria del trabajador* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima].
- Papadopoulos, K. (2022). Labor reforms in Europe and the protection against unjustified dismissal: *The role of Article 24 of the Revised European Social Charter 7(3)*. https://www.europeanpapers.eu/system/files/pdf_version/EP_eJ_2022_3_SS3_5_Nikolaos_Papadopoulos_00628.pdf
- Racabi, T. (2023). *Employment as constitutional property: Challenging the "at-will" regime under the Fifth Amendment*. 133, 2257.
- Rivera, C. (2022). *Estándares probatorios en procesos de despido arbitrario: Un análisis crítico de la jurisprudencia de la Corte Suprema 2017-2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
- Salazar, M. (2022). *Criterios judiciales sobre despido arbitrario en tiempos de pandemia: Un estudio comparativo en las cortes superiores de Lima y Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres].

- Torres, A. (2023). *La Casación Laboral N.º 874-2022-Lima y sus implicancias en la configuración del despido arbitrario: Un estudio de sus efectos en los juzgados laborales de la capital* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].