

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial de lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos?

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Derecho

Autores:

Mario Humberto Castillo Montoya
Elizabeth Del Carmen Chávez Carrera

Asesor:

Mg. Luis Franco Mejía Plasencia

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A:

A nuestros padres, hermanos, y familia en general, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora por el apoyo, paciencia y compromiso asumidos, así como a todos los demás profesionales y familiares que contribuyeron con sus sugerencias y aportes a mejorar este importante trabajo.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	15
CAPÍTULO III. RESULTADOS	23
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS INCLUIDOS. PÁG. 18-22

TABLA 2: BASE DE DATOS. PÁG. 25-29

ÍNDICE DE FIGURAS

CUADRO 1. SELECCIÓN DE ESTUDIOS.

PÁG. 24

RESUMEN

Los despidos lesivos de derechos fundamentales, causados por despidos incausados y fraudulentos, es preocupación colectiva y de urgente atención, donde el trabajador es objeto de daño patrimonial específicamente lucro cesante, lo que resulta inaceptable para el derecho el que el empleador desconozca derechos laborales y el ordenamiento jurídico no contemple al lucro cesante como aquellos conceptos dejados de percibir sino como indemnización por daños y perjuicios, dejándola a libre discrecionalidad del juez, En consecuencia nuestra pregunta de investigación es ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos de la Indemnización por daño patrimonial del lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos?

Nuestro objetivo, identificar los fundamentos jurídicos para regular el pago indemnizatorio por lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos, teniendo como fuentes, referencias normativas, jurisprudenciales y doctrinales y como fuentes específicas cuatro resoluciones que ha emitido la sala de derecho constitucional y social de la corte suprema de la república y para la elegibilidad de los estudios se ha considerado el autor, año, etc.

La limitación principal fue la poca información en referencia a indemnización del lucro cesante por despidos incausados y fraudulentos, en materia laboral, debido a que la Ley Procesal del Trabajo Ley N ° 29497 es relativamente reciente.

PALABRAS CLAVES: Despido incausado, despido fraudulento, lucro cesante, pago indemnizatorio.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos, sin necesidad de la existencia del Derecho, presentan actuaciones diversas que pueden ser calificadas como trabajo; es más, antes del surgimiento de cualquier regulación normativa, en su ámbito natural, el ser humano ya desplegaba actividades que implicaban esfuerzo físico o intelectual perfectamente encuadrables dentro del contenido del trabajo (Albanesi, 2015).

El derecho al trabajo, viene a ser tema relevante tanto en el marco internacional como nacional, regulado en nuestro ordenamiento jurídico, nuestra Constitución lo señala en el capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos, abordando el trabajo desde el artículo 22 hasta el 29.

Dado que el trabajo es un derecho fundamental y en ese sentido ha sido la base del desarrollo humano, la estabilidad laboral, es una figura elemental que debe ser garantizada como esa protección eficaz del trabajador contra el despido, ello se debe a que el bien tutelado es el derecho de todo individuo de poseer un empleo, por medio de él se promueve en todo momento el bienestar fundamental del trabajador, máxima aspiración de cualquier individuo, porque representa y expone la tutela del trabajo como defensa elemental de los intereses laborales para evitar abusos de parte del empleador cuando pone fin a la relación laboral de forma irregular y unilateral.

La estabilidad laboral es considerada como uno de los más importantes derechos del trabajador, por lo cual se califica en términos de la permanencia en su puesto de trabajo; siendo un derecho protegido constitucional y legalmente por el Estado (Espinoza Prieto, 2000).

Para la OIT no ha sido ajena, ésta la contempló con el Convenio 158, identificado como "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo" que establecía en su artículo 4: No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1982), sin embargo este convenio no fue ratificado por el Perú, pese a ello, nuestra legislación mediante el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus principios fundamentales señala como uno de sus objetivos el "Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales". (Poder Ejecutivo, 1997).

Sin embargo, como se colige de nuestro ordenamiento, no poseemos protección a una estabilidad laboral absoluta, sino una protección respecto al despido cuando éste se lleve a cabo por causas arbitrarias o injustificadas, pues bien, la estabilidad laboral en la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. La extinción o la resolución del vínculo laboral están supeditadas a normas que en unos casos limitan la facultad del empleador para dar por terminada la relación de trabajo y en otros garantizan al trabajador su derecho a la estabilidad (Zegarra Garnica).

Remitiéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Artículo 22 señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para

un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

A su vez, en el caso de despidos nulos, la ley indica en el artículo 40 que una vez declarada fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (...) (Poder Ejecutivo, 1997), al analizar este artículo y compararlo con la definición del lucro cesante, teniéndolo como una manifestación concreta del daño patrimonial, es un tipo de daño patrimonial de perjuicio económico.

En cuanto a los despidos incausados y fraudulentos, es decir, se genera la posibilidad de indemnización, sin embargo, se trata de una indemnización legal, cuya forma de calcular, se encuentra determinada en el artículo 38 el que indica que la indemnización (...) es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones (Poder Ejecutivo, 1997), figura totalmente distinta al lucro cesante.

Los despidos incausados y fraudulentos generan indemnización a las víctimas por lucro cesante, en el marco de la responsabilidad civil contractual, entendido de esta manera que, “la responsabilidad civil contractual es aquella que se produce cuando, existiendo una relación obligatoria previa entre dos o más partes, una de ellas incumple su prestación contractual y ello provoca daño a otra” (Yzquierdo, 2001, pp. 79-80).

No obstante que, la tendencia moderna del Derecho de Daños, propicia la unificación del sistema de Responsabilidad Civil; es claro que el Código Civil vigente aún mantiene su regulación diferenciada; pues, en el libro VI se regula la

denominada Inejecución de Obligaciones, el libro VII ha previsto Responsabilidad Extracontractual; pero debe tenerse presente que ambos sistemas de Responsabilidad Civil (contractual y extracontractual) tienen en común los mismos elementos, pero con cierto tratamiento distintivo (Poder Ejecutivo, 1984).

En tanto que la Ley Procesal del Trabajo, Ley N ° 29497, ha dispuesto la asunción de competencia en materia indemnizatoria, tanto patrimonial como extra patrimonial, a los jueces laborales, pero en el caso de daños exige que si al demandante (trabajador o ex trabajador) quien aporta la carga de la prueba; pues, este mismo cuerpo normativo, prevé que “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) la existencia del daño alegado” (Congreso de la República, 2010, art. 23, numeral 3, literal c).

Ahora bien, en el caso de despidos lesivos de derechos fundamentales (despido nulo, despido encausado y despido fraudulento) el trabajador es objeto de daño patrimonial (daño emergente y lucro cesante), así como daño extrapatrimonial (básicamente daño moral); sin embargo, a criterio de la Corte Suprema ya no resulta viable que, luego de que un trabajador haya sido repuesto a su centro de labores, pueda demandar el pago de los conceptos dejados de percibir (como remuneraciones y demás beneficios sociales); sino que deberá recurrir a un proceso de indemnización por daños y perjuicios; pues, en la Casación N ° 14980-Lima, señala que:

El despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Este daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho

el que el empleador desconozca derechos laborales (...) esa situación es un daño que merece ser reparado. (Caso Miguel Gerardo Blanchi Calderón, 2016, fund. 8.5).

En el caso del lucro cesante, se tiene a la Casación N° 3289-Callao, en la que, la Corte Suprema establece que:

...comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por ello puede concluirse que el lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán aquellas ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino. (Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, 2015, fund. 13).

Bajo los mismos presupuestos, solo que esta vez ante un tribunal civil, se tiene a la Casación N° 3499-La Libertad que establece, lo siguiente:

A diferencia del daño emergente, que es conceptualizado como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio. (Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, 2015, fund. 10).

A pesar de la claridad con la que se efectúa el análisis la Corte Suprema, respecto del lucro cesante, en la Casación laboral N° 7625-Callao, viene sosteniendo que:

El despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose este como la

ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 9).

Agregándose que:

“La indemnización se encuentra tipificada en el Código Civil, norma que supletoriamente se aplica en nuestra disciplina de conformidad con el (Código Civil [Título Preliminar], 1984, Art. IX) que prescribe: “Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”, existiendo por tanto, voluntad de la ley, referido al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, resultando procedente otorgar tutela jurisdiccional procesal a quienes lo solicitan para efectos de analizar si los mismos resultan amparables o no; para concluir que “En mérito a los fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo N° 1321 del Código Civil, al haberse determinado por esta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir”. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 10).

La presente investigación pretende responder a la pregunta ¿cuáles son los fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial de lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos? Cuyo alcance es teórico. En tal sentido el

objeto de estudio en la presente investigación, es identificar cuáles son los fundamentos jurídicos para regular el pago indemnizatorio por lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos, que nos permitan favorecer la protección del principio de íntegra reparación del daño sufrido por el trabajador arbitrariamente despedido y la proscripción de la carga de la prueba por parte de la víctima del daño y su influencia en la concretización de la tutela jurisdiccional efectiva a favor de la víctima del daño.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La presente investigación se circunscribe en el Diseño No Experimental; es decir, una investigación sistemática y formal, en la cual las variables no se manipulan. En este diseño no se construye ninguna situación, sino que se estudiará situaciones jurídicas existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, dado que el estudio se basa en el análisis de los criterios adoptados por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República en relación a la determinación del lucro cesante en casos de procesos sobre indemnización por daños y perjuicios, derivados de responsabilidad contractual, generado en despidos lesivos (incausados y fraudulentos) de derechos fundamentales, todo ello a partir del estudio de la doctrina y de la normatividad vinculada al tema. Por lo que siendo así, se precisa que la investigación se desarrollará bajo los parámetros del Paradigma Interpretativo.

En este orden de ideas, el tipo de estudio en la presente investigación, consistió en la revisión sistemática de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales, referida a la regulación de la figura del lucro cesante como uno de los beneficios normativos a asistirle a los trabajadores despedidos de manera arbitraria (despido incausado y despido fraudulento) específicamente, en aplicación del derecho de igualdad en la ley; la mencionada revisión sistemática se ha llevado a cabo tomando en cuenta las reglas del *Overview*, las mismas que operan “Cuando se presenta la evidencia en forma descriptiva, sin análisis estadístico” (Letelier S., Manríquez y Rada G., 2005, p. 37).

Por lo tanto, la investigación se centró en el desarrollo de los elementos, componentes y características tanto de la figura del despido nulo, con la finalidad de

compararla con los demás despidos, el despido arbitrario, y dentro de este los despidos incausados y fraudulentos, pero además, del contenido del lucro cesante como figura capaz de ser aplicada a los despidos antes mencionados, lo que exige un estudio explicativo (Lafuente Ibáñez y Marín Egoscozabal, 2008) que no ahondó en interrelaciones de causa y efecto ni en correlaciones entre las figuras jurídicas; además no se realizó ninguna manipulación de variables, por lo que se constituyó con la constatación de las posiciones teóricas básicas para el conocimiento del tema, lo que determinó el desarrollo de una investigación de tipo básica o no aplicada (Constancio González, 2004).

En este contexto, se utilizó como fuentes de información el análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal sobre el tema, teniendo como referencias específicas las resoluciones que han emitido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República.

Respecto a la especificación de la pregunta de investigación formulada, ésta contiene dos categorías a estudiar; como son: El pago del lucro cesante y despidos incausados y fraudulentos.

Respecto al lucro cesante, estamos frente a un tipo de daño, ello exige la comprensión de los distintos tipos de daños de manera previa al desarrollo de su contenido, así como, exige conocer el reconocimiento que ha realizado la jurisprudencia del mismo en relación a temas laborales, del mismo modo su relación y diferencias con el pago de lo dejado de percibir en caso de los despidos nulos.

En lo que respecta a los despidos incausados y fraudulentos, fue necesario conocer los elementos de su configuración a partir del estudio de la normatividad, pero principalmente de la jurisprudencia constitucional y laboral; en este sentido, ello,

obligó a verificar su relación con el despido nulo, no solo en cuanto a contenidos, sino respecto de la razón subyacente en ambos de cara a la protección del trabajador y, en ese sentido, verificar la justificación de la diferenciación con el despido nulo en materia de la recuperación del lucro cesante.

Sobre los criterios de selección y exclusión de documentos definidos para la presente investigación, teniendo en cuenta la importancia de las fuentes originarias y primarias en la ciencia jurídica, y como fuentes específicas las sentencias que ha emitido la sala de derecho constitucional y social de la corte suprema de la república, periodo 2015 – 2016, en el Perú, tenemos los siguientes criterios:

- a. La identificación de los autores primarios que han aportado a la figura del lucro cesante como de los despidos, todos los tipos de despidos que contempla la normatividad, así como los doctrinarios que abordan el tema a desarrollar.
- b. El segundo criterio de selección lo constituye el estatus de la publicación, puesto que se han preferido las investigaciones científicas registradas en soportes fidedignos y que, de preferencia, cuenten con ISSN e ISBN.
- c. En cuanto a los tipos de publicación, no se ha hecho distinción entre ensayos, artículos o informes de tesis; siempre y cuando estos tengan el carácter científico; así mismo, tampoco se ha hecho distinción respecto de bases de datos virtuales o registros impresos o bibliotecas, pues el criterio predeterminante es la científicidad de las fuentes teóricas analizadas.

En lo que se refiere a la búsqueda de información se recurrió tanto a la biblioteca personal, distintas bibliotecas de las universidades de la ciudad, a las que se puede acceder por el portal institucional de la universidad y demás bases de datos como Scielo, Doxa, UNAM, entre otras.

3. Características de Estudios:

AUTOR	LIBRO/REVISTA/RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	AÑO	FUENTE	ZONA DE ESTUDIO	RESUMEN	CARACTERÍSTICAS
Albanesi, R.	Historia reciente del trabajo y los trabajadores	2015	Revistas Científicas Argentinas, 387-403	Argentina.	El presente artículo trata de los seres humanos, sin necesidad de la existencia del Derecho, presentan actuaciones diversas que pueden ser calificadas como trabajo; es más, antes del surgimiento de cualquier regulación normativa, en su ámbito natural, el ser humano ya desplegaba actividades que implicaban esfuerzo físico o intelectual perfectamente encuadrables dentro del contenido del trabajo (Albanesi, 2015)	Elemento de juicio que debe tener el Juzgador para considerar el trabajo como un derecho del ser humano.
Arce Ortiz, E.	Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias	2008	Libro	Perú	Sin embargo, en esta oportunidad prestaremos atención al despido, el que resulta a bien definir como un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (Arce Ortiz, 2008).	Arce Ortiz, E. define al despido como un acto unilateral por parte del empleador, vulnerando de esta manera el derecho del trabajador.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 217 A (III)	1948	ONU	Francia	Por lo tanto, puede afirmarse válidamente que, el contenido del derecho al trabajo es un contenido material cuya regulación se lleva a cabo únicamente por motivos de protección institucional del mismo; la misma que se presenta prominentemente de manera eficaz desde el reconocimiento como derecho vinculante, post segunda guerra mundial (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).	La resolución 217 A (III) Francia –ONU, afirma válidamente que el trabajo es un derecho vinculante, el mismo que debe tenerse en cuenta cuando se pretenda vulnerar este derecho a los trabajadores.
Asamblea General de las Naciones Unidas.	Resolución 2200 A (XXI)	1966	ONU	ESTADOS UNIDOS	Dicho reconocimiento señala como características las siguientes “(...) la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)”. d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).	La resolución 2200 A (XXI) Estados Unidos –ONU, establece las características afirma válidamente que el trabajo es un derecho vinculante, el mismo que debe tenerse en cuenta cuando se pretenda vulnerar este derecho a los trabajadores.
Carrillo Calle, M.	La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución.	2001	Diké, 45 – 91.	Perú	Carrillo Calle (2001), laboralista peruano nos indica sobre el tema, es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la denominada estabilidad de entrada y en el despido con la denominada estabilidad de salida.	Este artículo. Relacionado al principio de continuidad que opera en la relación laboral, tanto en la entrada como en el despido.
Congreso Constituyente Democrático	Constitución Política del Perú	1993	Diario Oficial “El Peruano”	Perú	Todo esto bajo el entendido de la protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política (Congreso Constituyente Democrático, 1993).	La Constitución Política de 1993 brinda protección al trabajador contra despidos arbitrarios; para ser tomada en cuenta por el juez.
Congreso de la República.	Ley N° 29497. Ley procesal del Trabajo	2010	Diario Oficial “El Peruano”.	Perú	la Ley Procesal del Trabajo, Ley N ° 29497, ha dispuesto la asunción de competencia en materia indemnizatoria, tanto patrimonial como extra patrimonial, a los jueces laborales, pero en el caso de daños exige que si al demandante (trabajador o ex	La Ley procesal del trabajo N ° 29497, da competencia en materia de indemnización a los jueces laborales.

					trabajador) quien aporta la carga de la prueba; pues, este mismo cuerpo normativo, prevé que “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) la existencia del daño alegado” (Congreso de la República, 2010, art. 23, numeral 3, literal c).	
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial El Peruano.	Perú	El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus principios fundamentales señala como uno de sus objetivos el “Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales”. (Poder Ejecutivo, 1997).	Garantiza el ingreso de los trabajadores y la protección contra despidos arbitrarios.
Poder Ejecutivo.	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Remitiéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Artículo 22 señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. A su vez, la misma ley, en el artículo 23, desarrolla las causas respecto a la capacidad del trabajador que se pueden considerarse justas, las que vienen a ser, por ejemplo: Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Al mismo tiempo, el artículo 24 detalla las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, teniéndose a: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Entonces, cuando se observa que ocurren despidos sin incurrir en ninguna de estas causales nos encontramos ante despidos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley que, en estudio, protege al trabajador del despido nulo y del despido arbitrario teniendo regulado tanto en el artículo 29 y 34. A su vez, en el caso de despidos nulos, la ley indica en el artículo 40 que una vez declarada fundada la demanda de nulidad de	La Ley de Productividad y competitividad laboral, establece el régimen de la actividad privada, las causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador, las que deben tenerse en cuenta en caso de despidos arbitrarios.

					despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (...) (Poder Ejecutivo, 1997)	
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	El Texto Único Ordenado del DL 728 señala como causas de extinción del contrato de trabajo, las mismas que pueden ser consideradas como causales de extinción de la estabilidad laboral: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Poder Ejecutivo, 1997).	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece las causas de extinción de un contrato de trabajo, las mismas que deben tenerse en cuenta por el juez.
Poder Ejecutivo	CÓDIGO CIVIL	1984	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	No obstante que, la tendencia moderna del Derecho de Daños, propicia la unificación del sistema de Responsabilidad Civil; es claro que el Código Civil vigente aún mantiene su regulación diferenciada; pues, en el libro VI se regula la denominada Inejecución de Obligaciones, el libro VII ha previsto Responsabilidad Extracontractual; pero debe tenerse presente que ambos sistemas de Responsabilidad Civil (contractual y extracontractual) tienen en común los mismos elementos, pero con cierto tratamiento distintivo (Poder Ejecutivo, 1984).	Norma Supletoria en tema Laboral en caso de indemnizaciones.
Sala Civil Permanente, de La Corte Suprema de la República.	Casación N° 3499-2015-LA LIBERTAD	2015	Corte Suprema	Perú	La Casación N° 3499-La Libertad que establece, lo siguiente: A diferencia del daño emergente, que es conceptualizado como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio. (Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, 2016, fund. 10).	Esta Casación, establece que el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien. Las resoluciones de.
Segunda sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 7625-2016	2016	Corte Suprema	Perú	A pesar de la claridad con la que se efectúa el análisis la Corte Suprema, respecto del lucro cesante, en la Casación laboral N° 7625-Callao, viene sosteniendo que: El despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose este como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 9).	Los trabajadores a causa de despidos arbitrarios, se ven afectados en sus derechos fundamentales, al configurarse éste como la ganancia dejada de obtener, y al no poder asimilarse a las a las remuneraciones devengadas. .

					<p>Agregándose que: “La indemnización se encuentra tipificada en el Código Civil, norma que supletoriamente se aplica en nuestra disciplina de conformidad con el (Código Civil [Título Preliminar], 1984, Art. IX) que prescribe: “Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”, existiendo por tanto, voluntad de la ley, referido al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios por inexecución de obligaciones, resultando procedente otorgar tutela jurisdiccional procesal a quienes lo solicitan para efectos de analizar si los mismos resultan amparables o no; para concluir que “En mérito a los fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo N° 1321 del Código Civil, al haberse determinado por esta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir”. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 10).</p>	
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 3289-2015-CALLAO	2015	CORTE SUPREMA	Perú	<p>En el caso del lucro cesante, se tiene a la Casación N° 3289-Callao, en la que, la Corte Suprema establece que: ...comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por ello puede concluirse que el lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán aquellas ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino. (Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, 2015, fund. 13).</p>	En la Casación N° 3289-Callao, la Corte Suprema establece que el lucro cesante es aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, porque el juzgador debe tenerlo en cuenta al momento de emitir fallo en casos de despidos arbitrarios.
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 14980-2015-LIMA	2015	CORTE SUPREMA	Perú	<p>En la Casación N° 14980-Lima, señala que: El despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Este daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales (...) esa situación es un daño que merece ser reparado. (Caso Miguel Gerardo Blanchi Calderón, 2015, fund. 8.5).</p>	Al producirse despidos injustificados o arbitrarios, estos afectarán al trabajador, para evitar ello es necesario que el empleador conozca los derechos laborales.
Tribunal Constitucional	Exp. N° 1124-2001-AA/TC	2002	Tribunal Constitucional	Perú	<p>El acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., 2002, fund, 12).</p>	Este caso está referido al acceso al trabajo y al despido por causa justa.
Tribunal Constitucional	Sentencia del Tribunal Constitucional	2003	Expediente N° 976-2001	Perú	<p>La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, en referencia al despido incausado, establece que se produce cuando “...se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p>	La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, trata sobre el despido incausado y despido fraudulento.

				<p>Así mismo, en cuanto al despido fraudulento el Tribunal Constitucional manifiesta que éste se produce, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado en este último caso, como: (...); o mediante la “fabricación de pruebas” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p>	
--	--	--	--	---	--

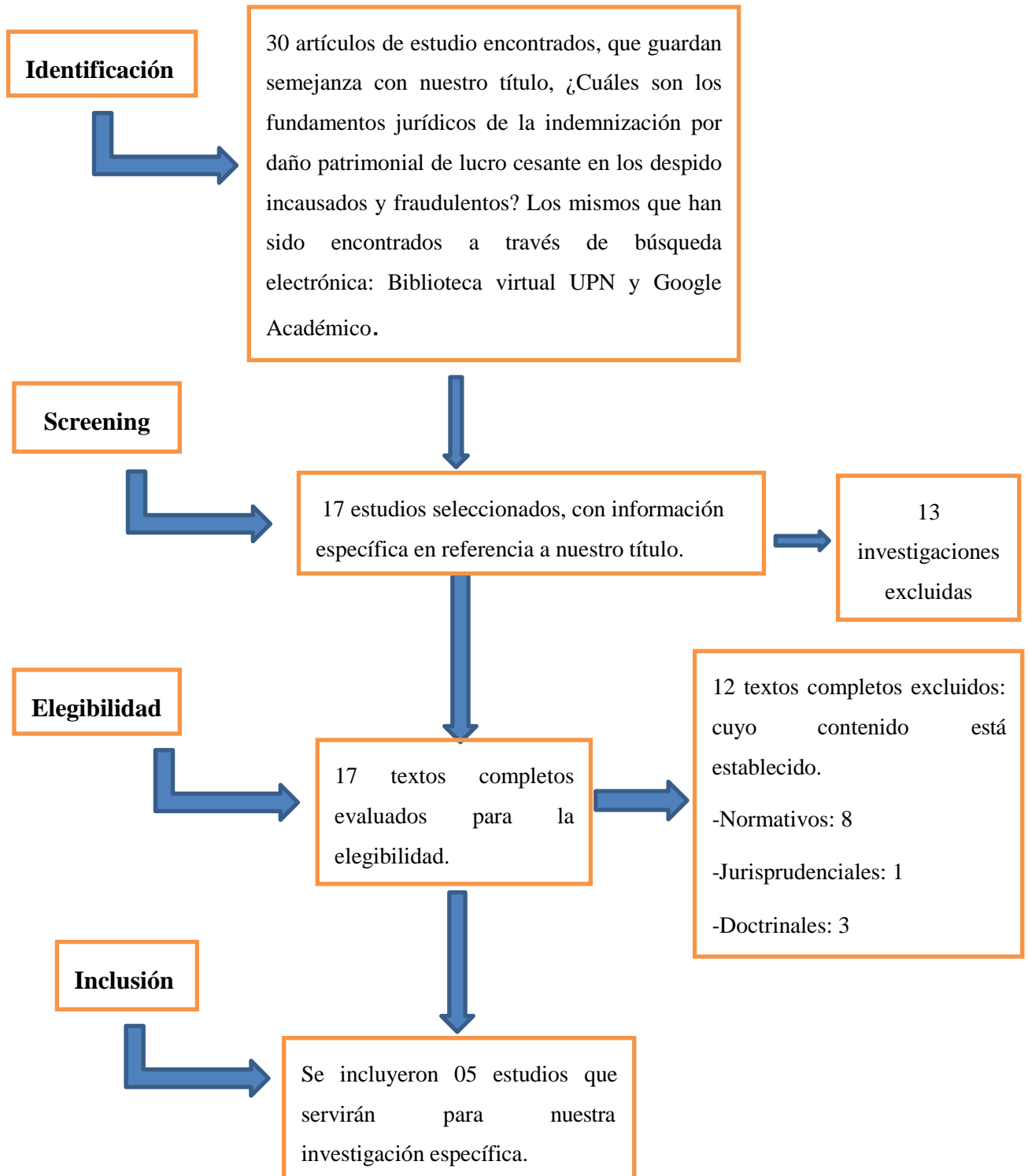
Tabla 1: Características de los estudios incluidos

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En la presente investigación, la formulación del problema está referido a Cuáles son los fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos; en consecuencia, para atender este problema, se ha procedido buscar fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales; en este sentido, la investigación se centró en el desarrollo de los elementos, componentes y características tanto de la figura del despido nulo como incausado y fraudulento, pero además, del contenido del lucro cesante como figura capaz de ser aplicada a los despidos antes mencionados, lo que exige un estudio explicativo, que no ahondó en interrelaciones de causa y efecto ni en correlaciones entre las figuras jurídicas; además, no se realizó ninguna manipulación de variables, por lo que se constituyó con la constatación de las posiciones teóricas básicas para el conocimiento del tema, lo que determinó el desarrollo de una investigación de tipo básica o no aplicada; teniendo como referencias específicas las resoluciones que ha emitido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República.

En este orden de ideas, es necesario mencionar que se identificaron 30 estudios, de los cuales 17 fueron seleccionados para la elegibilidad de la investigación, los mismos que estaban relacionados a lo referente a lucro cesante, despidos incausados y fraudulentos, indemnización, derecho al trabajo, siendo estas fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales, las que se utilizaron en la presente investigación, teniendo como base las sentencias que ha emitido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República. Dejando constancia que no se ha encontrado ningún antecedente jurídico que establezca los fundamentos jurídicos para proteger el pago de lucro cesante en despidos incausados y fraudulentos, considerado éste como la ganancia dejada de percibir en el campo laboral.

Cuadro 1. Selección de Estudios



2. Base de Datos:

AUTOR	TÍTULO	AÑO	FUENTE	PAÍS	RESUMEN	MOTIVOS DE INCLUSIÓN	MOTIVOS DE EXCLUSIÓN
Albanesi, R.	Historia reciente del trabajo y los trabajadores	2015	Revistas Científicas Argentinas, 387-403	Argentina.	El presente artículo trata de los seres humanos, sin necesidad de la existencia del Derecho, presentan actuaciones diversas que pueden ser calificadas como trabajo; es más, antes del surgimiento de cualquier regulación normativa, en su ámbito natural, el ser humano ya desplegaba actividades que implicaban esfuerzo físico o intelectual perfectamente encuadrables dentro del contenido del trabajo (Albanesi, 2015)		Porque el contenido teórico está referido al trabajo.
Arce Ortiz, E.	Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias	2008	Libro	Perú	Sin embargo, en esta oportunidad prestaremos atención al despido, el que resulta a bien definir como un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (Arce Ortiz, 2008).		El contenido teórico está referido a definir el despido unilateral del empleador.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 217 A (III)	1948	ONU	Francia	Por lo tanto, puede afirmarse válidamente que, el contenido del derecho al trabajo es un contenido material cuya regulación se lleva a cabo únicamente por motivos de protección institucional del mismo; la misma que se presenta prominentemente de manera eficaz desde el reconocimiento como derecho vinculante, post segunda guerra mundial (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).		Por la característica informativa.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 2200 A (XXI)	1966	ONU	ESTADOS UNIDOS	Dicho reconocimiento señala como características las siguientes "(...) la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo(...)". d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).		Su contenido está referido a las características del derecho al trabajo.
Carrillo Calle, M.	La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución.	2001	Diké, 45 – 91.	Perú	Carrillo Calle (2001), laboralista peruano nos indica sobre el tema, es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la denominada estabilidad de entrada y en el despido con la denominada estabilidad de salida.		Su contenido está referido a la definición de estabilidad laboral en el trabajo.
Congreso Constituyente Democrático	Constitución Política del Perú	1993	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Todo esto bajo el entendido de la protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política (Congreso Constituyente Democrático, 1993).		Su contenido está normado expresamente.
Congreso de la República.	Ley N° 29497. Ley procesal del Trabajo	2010	Diario Oficial "El Peruano".	Perú	la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, ha dispuesto la asunción de competencia en materia indemnizatoria, tanto patrimonial como extra patrimonial, a los jueces laborales, pero en el caso de daños exige que si al demandante (trabajador o ex trabajador) quien aporta la carga de la prueba; pues, este mismo cuerpo normativo, prevé que		Su contenido está normado expresamente.

					“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) la existencia del daño alegado” (Congreso de la República, 2010, art. 23, numeral 3, literal c).	
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial El Peruano.	Perú	El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus principios fundamentales señala como uno de sus objetivos el “Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales”. (Poder Ejecutivo, 1997).	Su contenido está normado expresamente.
Poder Ejecutivo.	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Remitiéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Artículo 22 señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. A su vez, la misma ley, en el artículo 23, desarrolla las causas respecto a la capacidad del trabajador que se pueden considerarse justas, las que vienen a ser, por ejemplo: Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Al mismo tiempo, el artículo 24 detalla las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, teniéndose a: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Entonces, cuando se observa que ocurren despidos sin incurrir en ninguna de estas causales nos encontramos ante despidos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley que, en estudio, protege al trabajador del despido nulo y del despido arbitrario teniendo regulado tanto en el artículo 29 y 34. A su vez, en el caso de despidos nulos, la ley indica en el artículo 40 que una vez declarada fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (...) (Poder Ejecutivo, 1997)	Su contenido está normado expresamente.

Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	El Texto Único Ordenado del DL 728 señala como causas de extinción del contrato de trabajo, las mismas que pueden ser consideradas como causales de extinción de la estabilidad laboral: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Poder Ejecutivo, 1997).		Su contenido está normado expresamente.
Poder Ejecutivo	CÓDIGO CIVIL	1984	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	No obstante que, la tendencia moderna del Derecho de Daños, propicia la unificación del sistema de Responsabilidad Civil; es claro que el Código Civil vigente aún mantiene su regulación diferenciada; pues, en el libro VI se regula la denominada Inejecución de Obligaciones, el libro VII ha previsto Responsabilidad Extracontractual; pero debe tenerse presente que ambos sistemas de Responsabilidad Civil (contractual y extracontractual) tienen en común los mismos elementos, pero con cierto tratamiento distintivo (Poder Ejecutivo, 1984).		Norma Supletoria en tema Laboral en caso de indemnizaciones
Sala Civil Permanente, de La Corte Suprema de la República.	Casación N° 3499-2015-LA LIBERTAD	2015	Corte Suprema	Perú	La Casación N° 3499-La Libertad que establece, lo siguiente: A diferencia del daño emergente, que es conceptuado como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio. (Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, 2016, fund. 10).	Casación que establece que el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño causado, relacionado con nuestra investigación.	
Segunda sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 7625-2016	2016	Corte Suprema	Perú	A pesar de la claridad con la que se efectúa el análisis la Corte Suprema, respecto del lucro cesante, en la Casación laboral N° 7625-Callao, viene sosteniendo que: El despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose este como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas toda vez que constituiría	Casación que establece que el lucro cesante es tomado como una indemnización por daños y perjuicios, relacionado con nuestra investigación.	

					enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 9). Agregándose que: “La indemnización se encuentra tipificada en el Código Civil, norma que supletoriamente se aplica en nuestra disciplina de conformidad con el (Código Civil [Título Preliminar], 1984, Art. IX) que prescribe: “Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”, existiendo por tanto, voluntad de la ley, referido al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios por inexecución de obligaciones, resultando procedente otorgar tutela jurisdiccional procesal a quienes lo solicitan para efectos de analizar si los mismos resultan amparables o no; para concluir que “En mérito a los fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo N° 1321 del Código Civil, al haberse determinado por esta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir”. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 10).		
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 3289-2015- CALLAO	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En el caso del lucro cesante, se tiene a la Casación N° 3289-Callao, en la que, la Corte Suprema establece que: ... comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por ello puede concluirse que el lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán aquellas ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino. (Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, 2015, fund. 13).	Casación que establece que el lucro cesante es aquello que ha sido o será lo dejado de ganar. Guarda relación con nuestra investigación.	
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 14980-2015-LIMA	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En la Casación N° 14980-Lima, señala que: El despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Este daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales (...) esa situación es un daño que merece ser reparado. (Caso Miguel Gerardo Blanchi Calderón, 2015, fund. 8.5).	Casación que establece el daño a la víctima cuando el despido es injustificado o arbitrario, relacionado con nuestra investigación.	
Tribunal Constitucional	Exp. N° 1124-2001-AA/TC	2002	Tribunal Constitucional	Perú	El acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., 2002, fund. 12).		Caso relacionado al trabajo y al despido por causa justa.
Tribunal Constitucional	Sentencia del Tribunal Constitucional	2003	Expediente N° 976-2001	Perú	La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, en referencia al despido incausado, establece que se produce cuando “...se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna	Contiene lo referente a despidos incausados y	

				<p>derivada de la conducta o la labor que la justifique” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p> <p>Así mismo, en cuanto al despido fraudulento el Tribunal Constitucional manifiesta que éste se produce, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado en este último caso, como: (...); o mediante la “fabricación de pruebas” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p>	<p>fraudulentos; tema relacionado con nuestra investigación.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Tabla 2: Base de Datos

ANÁLISIS GLOBAL DE LOS ESTUDIOS.

ESTUDIOS RUBROS	NÚMERO DE ESTUDIOS	PORCENTAJE
IDENTIFICACIÓN	30	100 %
SCREENING	17	56.7 %
EXCLUIDOS	13	43.3 %
TOTAL	30	100 %
ELEGIBILIDAD	17	100 %
INCLUIDOS	05	29.4 %
EXCLUIDOS	12	70.6%
TOTAL	17	100 %

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

De la Revisión Sistemática realizada podemos concluir que, no se cuenta con los suficientes antecedentes sobre los fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial del lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos, sin embargo, los encontrados suman importancia ya que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha asumido una postura diferenciadora entre el lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, derivadas de la naturaleza jurídica de ambas instituciones. Sin embargo, es criterio uniforme no solo de la referida sala, sino también de las salas civiles de la Corte Suprema de que el lucro cesante es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño. Por lo tanto el criterio asumido por la sala de derecho constitucional y social, en relación al lucro cesante, en proceso de indemnización por daños y perjuicios en despidos incausados y fraudulento tiene implicancia irrazonable en el principio de íntegra reparación del daño.

En lo referente a la postura de exclusión de lo dejado de percibir, como referente objetivo en la determinación del lucro cesante en casos de daños derivados por despidos incausados y fraudulentos, tienen una incidencia directa en la afectación de la tutela jurisdiccional efectiva de la víctima, dado que ésta no podrá obtener una reparación patrimonial equivalente al daño provocado; pues el quantum del lucro cesante será determinado bajo un criterio discrecional del juez.

Ahora bien, en el caso de despidos lesivos de derechos fundamentales (despido nulo, despido incausado y despido fraudulento) el trabajador es objeto de daño patrimonial (daño emergente y lucro cesante), así como daño extrapatrimonial (básicamente daño moral); sin embargo, a criterio de la Corte Suprema ya no resulta viable que, luego de que un trabajador haya sido repuesto a su centro de labores, pueda demandar el pago de los conceptos dejados de percibir (como remuneraciones y demás beneficios sociales); sino que deberá recurrir a un proceso de indemnización por daños y perjuicios.

En base a lo descrito líneas arriba, planteamos que el lucro cesante sea considerado en el ordenamiento jurídico, como aquella ganancia dejada de percibir en caso de despidos incausados y fraudulentos; y de esta manera brindar protección al principio de íntegra reparación del daño sufrido por el trabajador arbitrariamente despedido y la flexibilización de la carga de la prueba y la concretización de la tutela jurisdiccional efectiva a favor de la víctima del daño en vía laboral.

REFERENCIAS

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 387-403.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Lima.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de 12 de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Resolución 217 A (III)*. París, París, Francia: ONU.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Resolución 2200 A (XXI). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York, Nueva York, Estados Unidos: ONU.
- Carrillo Calle, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. *Diké*, 45-91.
- Carrión Lugo, J. (2001). *Tratado de Derecho Procesal Civil. Volumen I. 2da. Reimpresión*. Lima: Grijley.
- Caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).
- Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, Casación N° 3499-2015-LA LIBERTAD (Sala Civil Permanente 05 de abril de 2016).
- Caso Felipe Raza Ramírez, Casación Laboral N° 7625-2016 (Segunda sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 07 de diciembre de 2016).

Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, Casación Laboral N° 3289-2015-CALLAO (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 19 de enero de 2017).

Caso Miguel Gerardo Blánchi Calderón, Casación Laboral N° 14980-2015-LIMA (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 01 de julio de 2016).

Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., Exp. N° 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de julio de 2002).

Chamorro Bernal, F. (1996). *La Tutela Judicial Efectiva*. Barcelona: Boch.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (23 de noviembre de 1982). C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*. Ginebra, Ginebra, Suiza: NORMLEX.

Congreso de la República. (13 de enero de 2010). Ley N° 29497. *Ley procesal del Trabajo*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Constancio González, M. (2004). *La Investigación Básica. La Investigación en Ciencias Fisiológicas: Bioquímica, Biología, Molecular y Fisiología. Cuestiones Previas. Educación Médica. Volumen 7, Suplemento 2, s/41-s/50*.

Diez Picaso, L. (1999). *Derecho de daños*. Madrid: Civitas.

Espinoza Prieto, A. (2000). *Derecho Laboral*. Caracas: Editorial Buchivacoa, C.A.

Lafuente Ibáñez, C., & Marín Egoscózábal, A. (2008). Metodologías de la Investigación en las Ciencias Sociales. Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios. ISSN: 0120-8160, 5-18*.

León Hilario, M. (2004). *La Responsabilidad Civil. Líneas Fundamentales y Nuevas Perspectivas*.

Trujillo: Normas Legales.

Letelier S., L., Manríquez, J., & Rada G., G. (2005). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: ¿son la mejor evidencia? *Boletín de la Escuela de Medicina. Volumen 30 N° 2*, 37-39.

Ministerio de Justicia. (22 de abril de 1993). Resolución Ministerial N° 010-93-JUS. *Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Poder Ejecutivo. (25 de julio de 1984). Decreto Legislativo N° 295. *Código Civil*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Poder Ejecutivo. (21 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Quiroz Salazar. (1998). *La Investigación Jurídica*. Lima: PUCP.

Taboada Córdova, L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil. Segunda Edición*. Lima: Grijley.

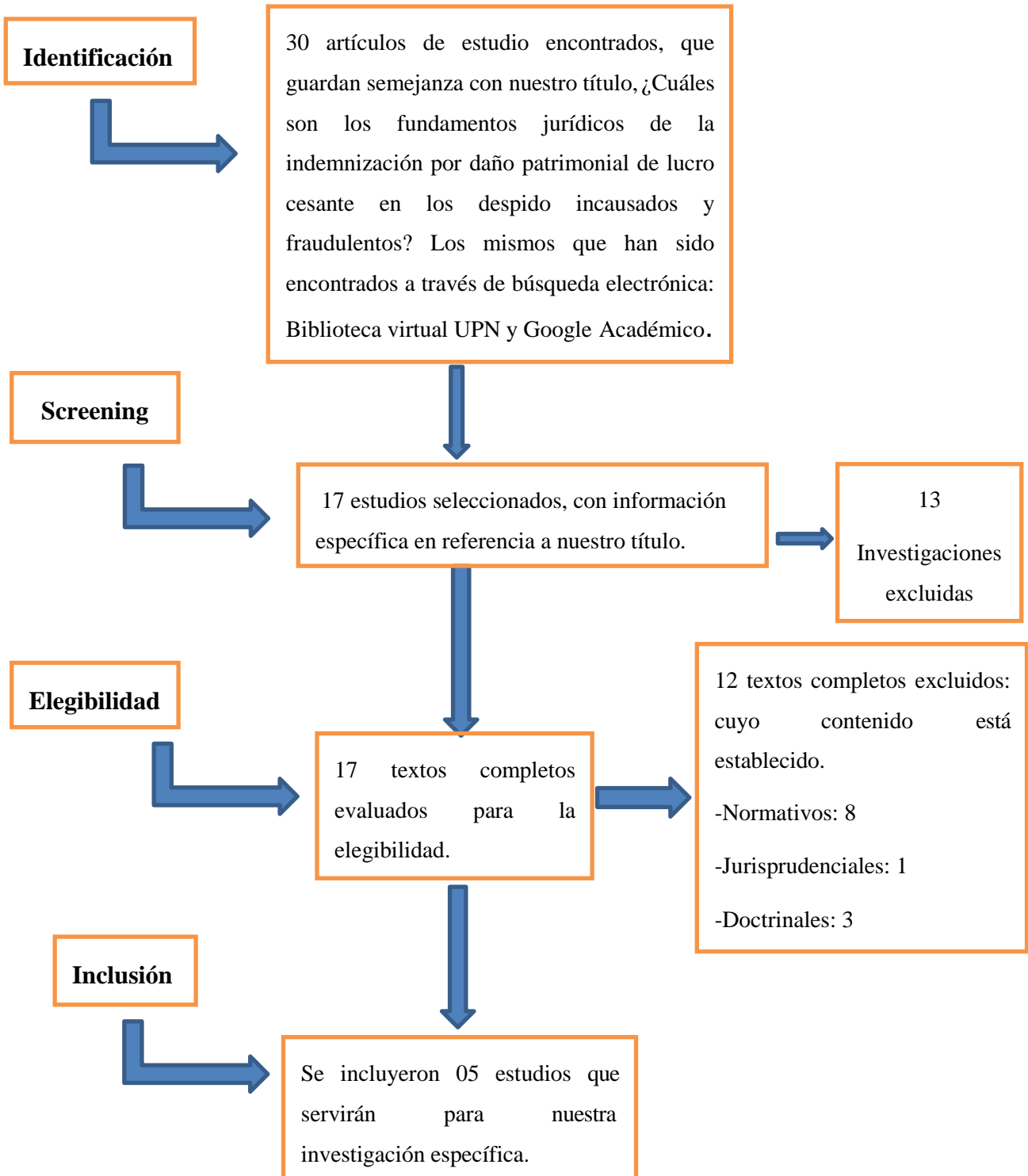
Witker, J., & Larios, R. (1997). *Metodología Jurídica*. México: UNAM.

Yzquierdo Tolsada, M. (2001). *Sistema de responsabilidad Contractual y Extracontractual*. Madrid: Dykinson.

Zegarra Garnica, A. F. (s.f.). *La Estabilidad Laboral*. Lima: PUCP.

Zelayarán, M. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas.

ANEXOS



2. Base de Datos:

AUTOR	TÍTULO	AÑO	FUENTE	PAÍS	RESUMEN	MOTIVOS DE INCLUSIÓN	MOTIVOS DE EXCLUSIÓN
Albanesi, R.	Historia reciente del trabajo y los trabajadores	2015	Revistas Científicas Argentinas, 387-403	Argentina.	El presente artículo trata de los seres humanos, sin necesidad de la existencia del Derecho, presentan actuaciones diversas que pueden ser calificadas como trabajo; es más, antes del surgimiento de cualquier regulación normativa, en su ámbito natural, el ser humano ya desplegaba actividades que implicaban esfuerzo físico o intelectual perfectamente encuadrables dentro del contenido del trabajo (Albanesi, 2015)		Porque el contenido teórico está referido al trabajo.
Arce Ortiz, E.	Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias	2008	Libro	Perú	Sin embargo, en esta oportunidad prestaremos atención al despido, el que resulta a bien definir como un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (Arce Ortiz, 2008).		El contenido teórico está referido a definir el despido unilateral del empleador.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 217 A (III)	1948	ONU	Francia	Por lo tanto, puede afirmarse válidamente que, el contenido del derecho al trabajo es un contenido material cuya regulación se lleva a cabo únicamente por motivos de protección institucional del mismo; la misma que se presenta prominentemente de manera eficaz desde el reconocimiento como derecho vinculante, post segunda guerra mundial (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).		Por la característica informativa.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 2200 A (XXI)	1966	ONU	ESTADOS UNIDOS	Dicho reconocimiento señala como características las siguientes "(...) la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo(...)". d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).		Su contenido está referido a las características del derecho al trabajo.
Carrillo Calle, M.	La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución.	2001	Diké, 45 – 91.	Perú	Carrillo Calle (2001), laboralista peruano nos indica sobre el tema, es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la denominada estabilidad de entrada y en el despido con la denominada estabilidad de salida.		Su contenido está referido a la definición de estabilidad laboral en el trabajo.
Congreso Constituyente Democrático	Constitución Política del Perú	1993	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Todo esto bajo el entendido de la protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política (Congreso Constituyente Democrático, 1993).		Su contenido está normado expresamente.

Congreso de la República.	Ley N° 29497. Ley procesal del Trabajo	2010	Diario Oficial "El Peruano".	Perú	la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, ha dispuesto la asunción de competencia en materia indemnizatoria, tanto patrimonial como extra patrimonial, a los jueces laborales, pero en el caso de daños exige que si al demandante (trabajador o ex trabajador) quien aporta la carga de la prueba; pues, este mismo cuerpo normativo, prevé que "Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) la existencia del daño alegado" (Congreso de la República, 2010, art. 23, numeral 3, literal c).	Su contenido está normado expresamente.
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial El Peruano.	Perú	El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus principios fundamentales señala como uno de sus objetivos el "Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales". (Poder Ejecutivo, 1997).	Su contenido está normado expresamente.
Poder Ejecutivo.	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Remitiéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Artículo 22 señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. A su vez, la misma ley, en el artículo 23, desarrolla las causas respecto a la capacidad del trabajador que se pueden considerarse justas, las que vienen a ser, por ejemplo: Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Al mismo tiempo, el artículo 24 detalla las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, teniéndose a: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Entonces, cuando se observa que ocurren despidos sin incurrir en ninguna de estas causales nos encontramos ante despidos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley que, en estudio, protege al trabajador del despido nulo y del despido arbitrario teniendo regulado tanto en el artículo 29 y 34.	Su contenido está normado expresamente.

					A su vez, en el caso de despidos nulos, la ley indica en el artículo 40 que una vez declarada fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (...) (Poder Ejecutivo, 1997)		
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	El Texto Único Ordenado del DL 728 señala como causas de extinción del contrato de trabajo, las mismas que pueden ser consideradas como causales de extinción de la estabilidad laboral: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Poder Ejecutivo, 1997).		Su contenido está normado expresamente.
Poder Ejecutivo	CÓDIGO CIVIL	1984	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	No obstante que, la tendencia moderna del Derecho de Daños, propicia la unificación del sistema de Responsabilidad Civil; es claro que el Código Civil vigente aún mantiene su regulación diferenciada; pues, en el libro VI se regula la denominada Inejecución de Obligaciones, el libro VII ha previsto Responsabilidad Extracontractual; pero debe tenerse presente que ambos sistemas de Responsabilidad Civil (contractual y extracontractual) tienen en común los mismos elementos, pero con cierto tratamiento distintivo (Poder Ejecutivo, 1984).		Norma Supletoria en caso de indemnizaciones
Sala Civil Permanente, de La Corte Suprema de la República.	Casación N° 3499-2015-LA LIBERTAD	2015	Corte Suprema	Perú	La Casación N° 3499-La Libertad que establece, lo siguiente: A diferencia del daño emergente, que es conceptuado como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio. (Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, 2016, fund. 10).	Casación que establece que el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño causado, relacionado con nuestra investigación.	
Segunda sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de	Casación Laboral N° 7625-2016	2016	Corte Suprema	Perú	A pesar de la claridad con la que se efectúa el análisis la Corte Suprema, respecto del lucro cesante, en la Casación laboral N° 7625-Callao, viene sosteniendo que: El despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose este como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como	Casación que establece que el lucro cesante es tomado como una indemnización por	

Justicia de la República.					consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 9). Agregándose que: “La indemnización se encuentra tipificada en el Código Civil, norma que supletoriamente se aplica en nuestra disciplina de conformidad con el (Código Civil [Título Preliminar], 1984, Art. IX) que prescribe: “Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”, existiendo por tanto, voluntad de la ley, referido al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, resultando procedente otorgar tutela jurisdiccional procesal a quienes lo solicitan para efectos de analizar si los mismos resultan amparables o no; para concluir que “En mérito a los fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo N° 1321 del Código Civil, al haberse determinado por esta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir”. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 10).	daños y perjuicios, relacionado con nuestra investigación.	
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 3289-2015- CALLAO	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En el caso del lucro cesante, se tiene a la Casación N° 3289-Callao, en la que, la Corte Suprema establece que: ... comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por ello puede concluirse que el lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán aquellas ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino. (Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, 2015, fund. 13).	Casación que establece que el lucro cesante es aquello que ha sido o será lo dejado de ganar. Guarda relación con nuestra investigación.	
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 14980-2015-LIMA	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En la Casación N° 14980-Lima, señala que: El despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Este daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales (...) esa situación es un daño que merece ser reparado. (Caso Miguel Gerardo Blanchi Calderón, 2015, fund. 8.5).	Casación que establece el daño a la víctima cuando el despido es injustificado o arbitrario, relacionado con nuestra investigación.	
Tribunal Constitucional	Exp. N° 1124-2001-AA/TC	2002	Tribunal Constitucional	Perú	El acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., 2002, fund, 12).		Caso relacionado al trabajo y al despido por causa justa.

Tribunal Constitucional	Sentencia del Tribunal Constitucional	2003	Expediente N° 976- 2001	Perú	<p>La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, en referencia al despido incausado, establece que se produce cuando "...se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique" (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p> <p>Así mismo, en cuanto al despido fraudulento el Tribunal Constitucional manifiesta que éste se produce, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado en este último caso, como: (...); o mediante la "fabricación de pruebas" (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).</p>	<p>Contiene lo referente a despidos incausados y fraudulentos; tema relacionado con nuestra investigación.</p>	
----------------------------	--	------	----------------------------	------	---	--	--

3. Características de Estudios:

AUTOR	LIBRO/REVISTA/RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	AÑO	FUENTE	ZONA DE ESTUDIO	RESUMEN	CARACTERÍSTICAS
Albanesi, R.	Historia reciente del trabajo y los trabajadores	2015	Revistas Científicas Argentinas, 387-403	Argentina.	El presente artículo trata de los seres humanos, sin necesidad de la existencia del Derecho, presentan actuaciones diversas que pueden ser calificadas como trabajo; es más, antes del surgimiento de cualquier regulación normativa, en su ámbito natural, el ser humano ya desplegaba actividades que implicaban esfuerzo físico o intelectual perfectamente encuadrables dentro del contenido del trabajo (Albanesi, 2015)	Elemento de juicio que debe tener el Juzgador para considerar el trabajo como un derecho del ser humano.
Arce Ortiz, E.	Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias	2008	Libro	Perú	Sin embargo, en esta oportunidad prestaremos atención al despido, el que resulta a bien definir como un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (Arce Ortiz, 2008).	Arce Ortiz, E. define al despido como un acto unilateral por parte del empleador, vulnerando de esta manera el derecho del trabajador.
Asamblea General de las Naciones Unidas	Resolución 217 A (III)	1948	ONU	Francia	Por lo tanto, puede afirmarse válidamente que, el contenido del derecho al trabajo es un contenido material cuya regulación se lleva a cabo únicamente por motivos de protección institucional del mismo; la misma que se presenta prominentemente de manera eficaz desde el reconocimiento como derecho vinculante, post segunda guerra mundial (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).	La resolución 217 A (III) Francia –ONU, afirma válidamente que el trabajo es un derecho vinculante, el mismo que debe tenerse en cuenta cuando se pretenda vulnerar este derecho a los trabajadores.
Asamblea General de las Naciones Unidas.	Resolución 2200 A (XXI)	1966	ONU	ESTADOS UNIDOS	Dicho reconocimiento señala como características las siguientes “(...) la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)”. d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).	La resolución 2200 A (XXI) Estados Unidos –ONU, establece las características afirma válidamente que el trabajo es un derecho vinculante, el mismo que debe tenerse en cuenta cuando se pretenda vulnerar este derecho a los trabajadores.
Carrillo Calle, M.	La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución.	2001	Diké, 45 – 91.	Perú	Carrillo Calle (2001), laboralista peruano nos indica sobre el tema, es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la denominada estabilidad de entrada y en el despido con la denominada estabilidad de salida.	Este artículo. Relacionado al principio de continuidad que opera en la relación laboral, tanto en la entrada como en el despido.
Congreso Constituyente Democrático	Constitución Política del Perú	1993	Diario Oficial “El Peruano”	Perú	Todo esto bajo el entendido de la protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política (Congreso Constituyente Democrático, 1993).	La Constitución Política de 1993 brinda protección al trabajador contra despidos arbitrarios; para ser tomada en cuenta por el juez.
Congreso de la República.	Ley N° 29497. Ley procesal del Trabajo	2010	Diario Oficial “El Peruano”.	Perú	la Ley Procesal del Trabajo, Ley N ° 29497, ha dispuesto la asunción de competencia en materia indemnizatoria, tanto patrimonial como extra patrimonial, a los jueces laborales, pero en el caso de daños exige que si al	La Ley procesal del trabajo N ° 29497, da competencia en materia

					demandante (trabajador o ex trabajador) quien aporta la carga de la prueba; pues, este mismo cuerpo normativo, prevé que “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) la existencia del daño alegado” (Congreso de la República, 2010, art. 23, numeral 3, literal c).	de indemnización a los jueces laborales.
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	1997	Diario Oficial El Peruano.	Perú	El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus principios fundamentales señala como uno de sus objetivos el “Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales”. (Poder Ejecutivo, 1997).	Garantiza el ingreso de los trabajadores y la protección contra despidos arbitrarios.
Poder Ejecutivo.	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	Remitiéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Artículo 22 señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. A su vez, la misma ley, en el artículo 23, desarrolla las causas respecto a la capacidad del trabajador que se pueden considerarse justas, las que vienen a ser, por ejemplo: Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Al mismo tiempo, el artículo 24 detalla las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, teniéndose a: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Entonces, cuando se observa que ocurren despidos sin incurrir en ninguna de estas causales nos encontramos ante despidos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley que, en estudio, protege al trabajador del despido nulo y del despido arbitrario teniendo regulado tanto en el artículo 29 y 34. A su vez, en el caso de despidos nulos, la ley indica en el artículo 40 que una vez declarada fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (...) (Poder Ejecutivo, 1997)	La Ley de Productividad y competitividad laboral, establece el régimen de la actividad privada, las causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador, las que deben tenerse en cuenta en caso de despidos arbitrarios.
Poder Ejecutivo	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de	1997	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	El Texto Único Ordenado del DL 728 señala como causas de extinción del contrato de trabajo, las mismas que pueden ser consideradas como causales de extinción de la estabilidad laboral:	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

	Productividad y Competitividad Laboral				<ul style="list-style-type: none"> a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Poder Ejecutivo, 1997). 	Laboral, establece las causas de extinción de un contrato de trabajo, las mismas que deben tenerse en cuenta por el juez.
Poder Ejecutivo	CÓDIGO CIVIL	1984	Diario Oficial "El Peruano"	Perú	No obstante que, la tendencia moderna del Derecho de Daños, propicia la unificación del sistema de Responsabilidad Civil; es claro que el Código Civil vigente aún mantiene su regulación diferenciada; pues, en el libro VI se regula la denominada Inejecución de Obligaciones, el libro VII ha previsto Responsabilidad Extracontractual; pero debe tenerse presente que ambos sistemas de Responsabilidad Civil (contractual y extracontractual) tienen en común los mismos elementos, pero con cierto tratamiento distintivo (Poder Ejecutivo, 1984).	Norma Supletoria en tema Laboral en caso de indemnizaciones.
Sala Civil Permanente, de La Corte Suprema de la República.	Casación N° 3499-2015-LA LIBERTAD	2015	Corte Suprema	Perú	La Casación N° 3499-La Libertad que establece, lo siguiente: A diferencia del daño emergente, que es conceptualizado como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio. (Caso Fanny Dilcia Sáenz Almeyda, 2016, fund. 10).	Esta Casación, establece que el lucro cesante es aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien. Las resoluciones de.
Segunda sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 7625-2016	2016	Corte Suprema	Perú	A pesar de la claridad con la que se efectúa el análisis la Corte Suprema, respecto del lucro cesante, en la Casación laboral N° 7625-Callao, viene sosteniendo que: El despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose este como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 9). Agregándose que: "La indemnización se encuentra tipificada en el Código Civil, norma que supletoriamente se aplica en nuestra disciplina de conformidad con el (Código Civil [Título Preliminar], 1984, Art. IX) que prescribe: "Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza", existiendo por tanto, voluntad de la ley, referido al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, resultando procedente otorgar tutela jurisdiccional procesal a quienes lo solicitan para efectos de analizar si los mismos resultan amparables o no; para concluir que "En mérito a los	Los trabajadores a causa de despidos arbitrarios, se ven afectados en sus derechos fundamentales, al configurarse éste como la ganancia dejada de obtener, y al no poder asimilarse a las a las remuneraciones devengadas. .

					fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo N° 1321 del Código Civil, al haberse determinado por esta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir”. (Caso Felipe Raza Ramírez, 2016, fund. 10).	
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Casación Laboral N° 3289-2015-CALLAO	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En el caso del lucro cesante, se tiene a la Casación N° 3289-Callao, en la que, la Corte Suprema establece que: ... comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por ello puede concluirse que el lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán aquellas ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino. (Caso Manuel Francisco Fernández Fernández, 2015, fund. 13).	En la Casación N° 3289-Callao, la Corte Suprema establece que el lucro cesante es aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, por que el juzgador debe tenerlo en cuenta al momento de emitir fallo en casos de despidos arbitrarios.
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 14980-2015-LIMA	2015	CORTE SUPREMA	Perú	En la Casación N° 14980-Lima, señala que: El despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Este daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales (...) esa situación es un daño que merece ser reparado. (Caso Miguel Gerardo Blanche Calderón, 2015, fund. 8.5).	Al producirse despidos injustificados o arbitrarios, estos afectaran al trabajador, para evitar ello es necesario que el empleador conozca los derechos laborales.
Tribunal Constitucional	Exp. N° 1124-2001-AA/TC	2002	Tribunal Constitucional	Perú	El acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., 2002, fund. 12).	Este caso está referido al acceso al trabajo y al despido por causa justa.
Tribunal Constitucional	Sentencia del Tribunal Constitucional	2003	Expediente N° 976-2001	Perú	La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, en referencia al despido incausado, establece que se produce cuando “...se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15). Así mismo, en cuanto al despido fraudulento el Tribunal Constitucional manifiesta que éste se produce, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado en este último caso, como: (...); o mediante la “fabricación de pruebas” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003, fund. 15).	La Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 976-2001, trata sobre el despido incausado y despido fraudulento.