

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL DESPIDO LABORAL Y LA NATURALEZA
RESARCITORIA DE LAS REMUNERACIONES
DEVENGADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
PERUANO”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Franklin Gustavo Ramirez Sanguinetti

Asesor:

Dr. Noe Valderrama Marquina

<https://orcid.org/0000-0002-8696-3179>

Lima - Perú



JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Guisseppi Paul Morales Cauti	09634461
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Patricia Malena Cepeda Gamio	08144095
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis_RamirezSanguinettiFranklinGustavo_Final.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www5.diputados.gob.mx Fuente de Internet	2%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	www.justiciaviva.org.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid - EUR Trabajo del estudiante	1%
6	Angélica María Sigüencia-León, Silvio José Castellanos-Herrera. "Reparación integral de las víctimas en las sentencias ejecutoriadas. Caso: Jurisdicción Penal, ciudad Cañar, Ecuador", IUSTITIA SOCIALIS, 2022 Publicación	1%
7	www.planv.com.ec Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Al Señor, mi Dios, por su amor y bendiciones.

A mis hijos Bárbara y Diego, por comprender mi ausencia en algunos momentos hogareños; espero haberles mostrado que la perseverancia es el camino para lograr nuestras metas y éxitos.

A mis hermanos, de quienes aprendí, valiosas enseñanzas.

A mis queridos padres por su incansable apoyo

AGRADECIMIENTO

“A la Universidad Privada del Norte y su plana docente, por sus enseñanzas, formación del conocimiento y desarrollo del pensamiento crítico en sus estudiantes, con el fin de contribuir al desarrollo de nuestra sociedad y alcance de nuestros objetivos personales, y de manera especial al Dr. Noe Valderrama Marquina, por su constante apoyo en la gestión del presente estudio”.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
Realidad problemática.	10
Presentación y descripción del problema	10
Antecedentes de investigación.	11
Marco Teórico.	15
Legislación.	19
Jurisprudencia.....	20
Derecho comparado.	21
Formulación del problema	22
Problema general.	22
Problemas específicos.....	23
Objetivos.....	23
Objetivo general.	23
Objetivos específicos.	23
Supuesto Jurídico General.	24
Supuestos Jurídicos Específicos.	24
Justificación.....	25
CAPÍTULO II. MÉTODO	27
Tipo de investigación.	27
Población y muestra.	29
Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	32
Procedimientos.....	34

Aspectos éticos.....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS	37
Resultado General.	37
Resultado específico 1.....	39
Resultado específico 2.....	40
Resultado específico 3.....	42
Resultado específico 4.....	44
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	46
Discusión de los Resultados.....	46
Limitaciones del estudio.	46
Interpretación comparativa.	46
Implicancias.	52
Conclusiones.....	53
REFERENCIAS	56
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Muestra 1: Jurisprudencia laboral</i>	30
Tabla 2. <i>Muestra 2: Artículos científicos</i>	31
Tabla 3 Sentencias de la CIDH.....	32
Tabla 4 El despido laboral y remuneraciones devengadas	37
Tabla 5 Despido nulo y remuneraciones devengadas.....	39
Tabla 6 Despido incausado y fraudulento, y remuneraciones devengadas	40
Tabla 7 Norma supranacional sobre salarios caídos y despido laboral	42
Tabla 8 Propuesta de modificación de la legislación laboral	44

RESUMEN

La presente tesis se circunscribe a la esfera del derecho laboral y derecho civil; en función a ello, los antecedentes expuestos en nuestras bases teóricas por categorías fueron contrastados con legislación, derecho comparado y jurisprudencia nacional y supranacional con pertinencia al ámbito laboral, estas evidencias fueron las herramientas que fortalecieron nuestro marco teórico, con los cuales planteamos la formulación del problema y trazamos los objetivos del presente estudio teórico. El objeto del presente estudio es determinar si en los casos de despido laboral, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano. Se desarrolló una investigación de tipo básica, descriptiva, cuyo enfoque cualitativo tuvo diseño no experimental de corte transversal; se procedió a efectuar un muestreo de tipo no probabilístico intencional. En cuanto a los resultados, fueron valorados a partir de la evidencia jurisprudencial y empírica recabada, que fueron contrastadas y nos permitió establecer las discusiones, implicancias y arribar a las conclusiones que nos indican que nuestro ordenamiento jurídico es deficiente por cuanto existe restricciones a la tutela resarcitoria relacionadas al despido incausado y fraudulento por cuanto no se encuentra alienado con las normas convencionales supranacionales y urge una modificación normativa en ese aspecto.

Palabras clave: "Despido laboral", "Naturaleza resarcitoria", "Remuneraciones devengadas".

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática.

Presentación y descripción del problema

Los términos: indemnización y resarcimiento tienen un tratamiento similar dada su sinonimia; sin embargo, si se pretende hacer una delimitación de alcance jurídico, en la práctica efectuar una diferenciación, solo quedaría en el mundo del «dogmatismo innecesario» (Monroy, 2015).

En América Latina, observamos que en los últimos años las reformas legislativas laborales constituyen uno de los temas centrales del debate doctrinal y político. Siendo objeto de debate y estudios de investigación el tema la flexibilidad laboral, su alcance, su magnitud y su importancia, por su repercusión en el empleo, así como en el desarrollo económico y social de los países de la región.

En el Perú, toda esta conceptualización jurídica derivada de las relaciones laborales con respecto a la flexibilización y la tutela resarcitoria laboral, ha sido objeto de distintos análisis; y parte del mismo reposa en el artículo N°6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –DL 728– señala que la remuneración es el pago que recibe un trabajador por sus servicios, pudiendo ser en dinero o en especie y que sea de su libre disposición; pero además que, el trabajador posee el derecho a recibir una remuneración justa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual, para él y su familia. No obstante, la acción “devengar” refiere a adquirir o hacer suyo el derecho de percibir alguna retribución por la prestación de un servicio o trabajo. Lo que nos permite inferir que, las remuneraciones devengadas hacen referencia al monto que

está obligado a pagar un infractor, en favor del titular, por el derecho vulnerado o quebrantado.

Antecedentes de investigación.

Dentro de los antecedentes se desarrollará las ideas de autores internacionales como nacionales, exponiendo las más relevantes aportadas dentro de su investigación.

Antecedentes internacionales:

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos investigaciones realizadas por los siguientes autores:

Campos (1995) señala que, la finalidad fundamental de la remuneración es la de dotar al trabajador del medio para su subsistencia alcanzando a su ámbito familiar, y que el Estado debe preocuparse y brindar los mecanismos de protección para que el trabajador que es la parte más débil dentro de la relación laboral por su misma condición de dependencia, lo reciba y pueda así atender y sostener la satisfacción de sus variadas necesidades, sea como persona individual o como parte integrante de una familia.

Lopez (1997) sostiene que, el salario como objeto de derecho y de obligaciones de parte de empleador hacia sus trabajadores, derivado de una relación sinalagmática, por el acuerdo plasmado en el contrato laboral y que debe ser respetado por todas las partes que lo suscriben, luego de la prestación de la obligación o del trabajo realizado, pues el salario es ante todo la contraprestación del trabajo subordinado y al que todo trabajador sin ningún tipo de objeción tiene derecho de percibir para constituir su propio bienestar y el de su familia.

Rodriguez (2004) plantea que, las relaciones laborales revisten de carácter oneroso, por el intercambio de las prestaciones suscritas y acordadas en el contrato laboral y que a su vez contienen un salario en favor del trabajador que a su vez representa una ventaja patrimonial para el mismo. Pero, para que la retribución efectuada por el empleador se componga o constituya en salario, ésta debe tratarse de un beneficio retributivo que se percibe como contraprestación del trabajo prestado dentro de una relación de dependencia, incluso por la sola puesta a disposición del empleador de la fuerza laboral aún cuando éste no lo utilice.

Vega (2005) establece que, la mayoría de las reformas en materia laboral en Latinoamérica tienden a garantizar la inembargabilidad del salario (Colombia, El Salvador), o a delimitar la preferencia de los créditos laborales (Nicaragua, República Dominicana, Venezuela), tema central por el elevado riesgo de quiebra y suspensión o demora de pagos en el contexto económico actual, sin embargo, la aplicación práctica de estas normas es poco satisfactoria o por lo menos favorable hacia el trabajador promedio.

Campos-García (2019) concluye que, la máxima judicatura suprema se equivoca al considerar que "las remuneraciones dejadas de percibir en los despidos incausados o fraudulentos tienen naturaleza indemnizatoria a título de lucro cesante"; sin distinguir que lo que se indemniza por este daño, es la utilidad esperada y no el ingreso dejado de percibir. Se ha desconocido que siendo estos despidos actos ineficaces, resultan nulos; en consecuencia, se deben reconocer sus efectos retroactivos, y la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas a favor del trabajador.

Diazgranados & Vallecilla (2018) sostiene que, el empleador cuenta con facultades legales para la finalización de un contrato de trabajo, ya sea por justa causa o

por la posibilidad de imponer sanciones establecidas en la ley o reglamento interno de trabajo, las cuales, obedecen a propósitos diferentes: "mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador"; es a partir de este punto donde puede determinarse la naturaleza resarcitoria que recae sobre el empleado, bajo el supuesto de una terminación laboral injusta.

Antecedentes Nacionales

Dentro de los antecedentes de investigación nacionales tenemos los aportes de los siguientes autores:

Arce (1999) sostiene que, el pago de las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir poseen su sustento o argumento cuando se refieren a los aspectos sustantivos del despido, y que esto alcanza a todo tipo de despido lesivo de derechos constitucionales, asimismo indica que, en los despidos que vulneran los derechos fundamentales, la relación laboral no se encuentra rota, pues de ésta se cuestiona y se debe probar la existencia lícita del acto extintivo ejecutado por parte del empleador y que ha realizado de manera unilateral.

Baylos (2011) concluye que, el despido sin causa, es decir, el que presenta una causa formal inexistente, es una vulneración a un derecho fundamental y que responde exclusivamente a la arbitrariedad del empleador, debe ser impugnado ante el órgano jurisdiccional social con la finalidad de obtener la nulidad de dicho acto, por cuanto existe la prohibición de aparejar "otros conceptos indemnizatorios que enriquecieran (sic) el área de la improcedencia" atando sus resultados a la garantía del derecho al trabajo.

Blancas (2013) señala que, siempre que el acto extintivo del empleador se presuma viciado de ilegalidad y que a su vez esta se cuestione buscando la tutela jurisdiccional, entonces ésta carecería de eficacia jurídica para dar por finiquitada la relación laboral. En consecuencia, resulta incoherente, que la tutela restitutoria y resarcitoria del trabajador a su anterior puesto de trabajo no estuviera anexada al pago de las remuneraciones dejadas de percibir mientras duró su ausencia, al amparo del reconocimiento legal. Por ello, la naturaleza resarcitoria correspondería al pago de las remuneraciones devengadas.

Fernández (2017) considera que, respecto de remuneraciones devengadas que, éstas refieren al importe íntegro que todo trabajador hubiese percibido en condiciones normales, en caso de no haber sido despedido; esto es, que no solo obedece a las remuneraciones comunes u ordinarias, sino que además refiere al pago de las bonificaciones, premios, comisiones, primas, entre otros, asimismo también de los incrementos u otros pagos que, durante el tiempo que duró el despido hubieran tenido el carácter de obligatorio.

Correa (2015) concluye que, en el caso del despido nulo no existe impedimento alguno para que los salarios caídos sean reconocidos por la sentencia que declara nulo el despido en proceso de amparo, salvo que el contexto del otorgamiento de los conceptos económicos sea complejo con relación a su liquidación.

Palacios (2018) propone la siguiente modificación legislativa: " Al declarar fundada la demanda de reposición por despido nulo, incausado, fraudulento o cualquier otra forma de despido lesivo de derechos fundamentales, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo. Con deducciones de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará

los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicio y, de ser el caso, con sus intereses".

Marco Teórico.

Para comprender mejor los temas seleccionados para realizar este trabajo de investigación, el marco teórico tiene como objetivo proporcionar una explicación de los conceptos relacionados con el despido laboral y la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas.

Categoría: Despido Laboral.

Franco (2019) el despido laboral en nuestro ordenamiento jurídico enfrenta un escenario de características bastante particulares; sabemos que la Constitución Política del Perú "...garantiza una protección adecuada contra el despido arbitrario" y que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que es indispensable una causa justa señalada en la ley para que se proceda con el despido de un trabajador que labore cuatro o más horas diarias para un mismo; sin embargo, no se refiere a los trabajadores contratados a tiempo parcial, lo cual constituye una falta de protección legal.

Mamani et al. (2020) El COVID-19 generó un efecto catastrófico en el ámbito laboral en todo el mundo, de tal manera que se realizaron una cantidad inusual de despidos laborales, tanto que el hubo una contracción del empleo a gran escala afectando al 38% de la población económicamente activa en todo el orbe; en actividades especialmente relacionadas al turismo, restaurantes, inmobiliarias, centros comerciales e industrias de manufactura; afectando moderadamente a los sectores de construcción, minería y transporte; y con menor impacto en enseñanza, administración pública, agricultura y ganadería.

Lavi (2016) dentro del despido laboral la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas no desnaturaliza la premisa de pretensión principal única, pues la reposición seguirá siendo el centro de la controversia y solo cuando se declare ilegal el despido, procederá su pago en etapa de ejecución, no siendo necesario debatir ni ingresar medios probatorios acerca de la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas por ser consecuencia directa e inmediata de la reposición.

Mendoza & Meléndez (2019) señala que el despido laboral es una institución funcional y necesaria para el correcto desempeño del mercado laboral: no se trata que el sistema legal obligue a empleadores a seguir manteniendo vínculo laboral a personal que ofrece una productividad por debajo del estándar, que realiza conducta negativas en el trabajo o que por causa ajena a la laboral adquiera una condición de salud que le impida realizar la prestación de sus servicios laborales, etc. Sin embargo, tampoco se puede sostener alguna iniciativa de despido libre que desconozca los derechos fundamentales de los trabajadores establecidos en la constitución y las leyes.

Lupa & Puma (2019) señala que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado; en ese caso, el despido procederá por una causal expresa establecida por la ley. El principio *PRO HOMINE*, como criterio de interpretación, cuando se pretenda determinar el sentido de disposiciones que otorguen derechos, exige acudir a la norma más amplia; y a la norma menos restrictiva cuando se busque analizar disposiciones que limiten derechos.

Categoría: Naturaleza resarcitoria.

Según Delgado (2017) sostiene que de la naturaleza resarcitoria deviene el lucro cesante, como una creación jurídica que tiene sustento en las ciencias contables y económicas, se refiere a la ganancia, utilidad o ingresos netos que deja de percibir la víctima como consecuencia del acto antijurídico ejecutado por el victimario. En cuyo caso, por definición, sería erróneo pensar, y más aún, establecer que el lucro cesante incluye todos los ingresos que la víctima pudo haber obtenido sin la incidencia de ningún costo; pues, toda actividad económica genera un costo, en el cual se incurre, justamente, para obtener la utilidad o ganancias que se buscan a través de dicha actividad.

Amador & León (2020) en cuanto al carácter resarcitorio de las remuneraciones devengadas La Corte Suprema de Justicia de la República adoptó inicialmente un criterio en favor del pago de las remuneraciones devengadas, al interpretar jurídicamente que el artículo 40° de la LPCL, no solo se aplicaría a los procesos ordinarios, referidos a los procesos por nulidad de despido, sino también a los procesos de amparo, referido a los despidos incausado y fraudulento (ya que estos inicialmente no tenían vía procedimental para ser demandas).

Benavides (2020) señala que la naturaleza resarcitoria referida a la tutela restitutoria reconocida a los despidos fraudulentos e incausados implica sustancialmente el pago de remuneraciones devengadas, por cuanto al disponer judicialmente la reposición del trabajador, se entiende que el despido es ineficacia y nulo, por lo que se debería ordenar el pago de remuneraciones dejadas de percibir por motivo del despido anulado. Según lo expuesto, no existe una justificación para otorgar conceptos distintos, antes supuestos similares, los cuales crean diferencias injustificadas ante los diferentes tipos de despidos. Finalmente, señala que "las remuneraciones devengadas no son un privilegio del despido nulo, sino que deberían otorgarse también a otros supuestos de despido a los que se les haya reconocido una tutela restitutoria".

Gonza (2021) señala que concuerda con lo dispuesto la sala superior, en el sentido que los contratos modales se encuentran desnaturalizados por haber sido suscritos después del inicio de la prestación de servicios, asimismo, al no haberse acreditado una causa justa del cese; en consecuencia, en el presente caso, el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir tienen naturaleza resarcitoria; sin embargo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema, reforma la decisión y declara su improcedencia en el extremo referido a las remuneraciones devengadas, sustentando en que el demandante no presto servicios efectivos.

García (2016) la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales o de un proceso laboral por nulidad de despido tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto, también se deben hacer extensivas a la reposición por despido incausado y fraudulento. En razón a ello, la naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro ordenamiento jurídico se define como el pago obtenido por el trabajador como la puesta a disposición de su actividad a favor del empleador que no fue utilizada por éste ultimo debido a una decisión unilateral y arbitraria, lo cual causa una lesión al derecho fundamental al trabajo de la víctima del despido.

En tal sentido, la relación de la naturaleza resarcitoria con el despido laboral es un remedio que tiene la función de reparar daños, como producto de la aplicación de la institución de la responsabilidad civil. Por ello, la doctrina establece un parámetro lógico, que señala que "cuando se configure un hecho donde confluyan elementos como son el daño, relación de causalidad y criterio de imputación objetiva" se podrá afirmar que nacerá un resarcimiento como remedio de tal evento lesivo al trabajador.

Es más, la implicancia de la naturaleza resarcitoria en las remuneraciones devengadas contemplada en la norma laboral, concuerda con la interpretación del

artículo 27° la Constitución Política, por lo que tiene una naturaleza de obligación legal, o sanción, si cabe el término, como producto de la violación al principio de estabilidad laboral cometido por el empleador. En tal sentido, la diferenciación entre indemnización y resarcimiento es un tema de fondo que deberá dilucidarse con implicancias prácticas dentro de la esfera laboral.

En tal sentido, dicha naturaleza en materia laboral establece un mecanismo de resarcimiento como remedio a la arbitrariedad cuando esta queda debidamente acreditada y consumada.

Legislación.

La legislación nacional que versa en materia de despido laboral se expresa en el artículo 40° del texto único ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: "Artículo 40.- Al declarar 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, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes" (PCM, 1997).

La legislación sobre la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas se expresan en el artículo 34° que señala si el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización: y artículo 38° que sostiene que a indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones; conforme lo reseña el texto único ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (PCM, 1997)..

Nuestro ordenamiento jurídico señala que “todo tipo de despido laboral es contrario a las normas de orden público”; dado que, contravienen lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú (1993); en tal sentido, es imperativo que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme el artículo 219° inciso 8 del Código Civil (CPP, 1993)

Jurisprudencia.

La jurisprudencia pertinente en despido laboral fue abordada por La Corte Suprema de Justicia de la República, a través del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional: En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios (Poder Judicial, 2016).

La jurisprudencia expresada en la Casación Laboral N° 19677-2016, Cusco; la Sala señaló que se vulnera la debida motivación si se confunden los efectos del despido fraudulento con el arbitrario; la materia de controversia versó sobre la acción del demandante de dicho recurso, quien demandó reposición por despido fraudulento; sin embargo, la sala superior con carentes de objetividad y genéricos, concluye que el despido era arbitrario. En tal sentido, el juez ha vulnerado el derecho a la debida motivación al desconocer los efectos que producen cada uno de los despidos mencionados (Poder Judicial, 2016).

La jurisprudencia expresada en la Casación N° 044-2002 – Lima y N° 2001-2004- Lima, y que fue concluido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, el mismo que se

realizó en la ciudad de Lima en fecha 27 y 28 de junio de 2008, donde los magistrados supremos llegaron a acordar que en el caso de los trabajadores que han sido repuestos mediante proceso de amparo, las remuneraciones dejadas de percibir pueden ser reclamadas mediante un proceso de pago de beneficios sociales o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios (Poder judicial, 2002).

La jurisprudencia expresada en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Sentencia: 13 de marzo del 2003) a tenor del recurso extraordinario interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Huánuco; la sala suprema declaró IMPROCEDENTE la Acción de Amparo interpuesta; por cuanto la justicia constitucional no tiene facultad para resolver "un problema entre privados en materia de derechos fundamentales", sino a través de los que existen en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, podrán ser atendidos a través del amparo, mediante el juez ordinario, a quien, en caso de no dispensar una tutela adecuada, por ficción, se imputa la lesión de los derechos constitucionales (Tribunal Constitucional, 2003).

Derecho comparado.

En la legislación comparada observamos que tanto Argentina como México y Uruguay disponen que el despido debe ser causado y, a la vez, que procede una comunicación previa al mismo. Frente al despido injustificado, sólo México contempla la posibilidad de readmisión o indemnización por tal despido, y en ambos casos el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, o "salarios vencidos" como los denomina la doctrina mexicana.

En razón a ello, en los tres países procede la indemnización por despido injustificado, pero los montos varían. En Uruguay es de un mes de remuneración por cada año trabajado con un tope de seis meses. En Argentina es de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, considerando como base la mejor

remuneración mensual, aunque esta base de remuneración tiene un tope. En México la indemnización general es de tres meses de salario y procede además la indemnización por antigüedad, denominada "prima de antigüedad", a la que tienen derecho los trabajadores de planta con más de quince años de antigüedad (Rojo, 2014).

En el derecho comparado en materia laboral, en Brasil el régimen de contratación e indemnizaciones se había flexibilizado desde los años sesenta, gracias a un sistema de flexibilidad negociada con los sindicatos (Bronstein, 1998). Sin embargo, en 1966 se creó el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio que garantiza el pago de los fondos acumulados y que permite al empleador despedir sin justa causa. En un primer momento fue para el trabajador y luego paso a ser obligatorio, aunque la Constitución de 1988 garantiza la estabilidad laboral y el derecho al FGTS. De tal manera que, en caso de despido injustificado, "...el trabajador tiene derecho a un 40% adicional al fondo acumulado, que debe ser pagado por el empleador" (Bensusán, 2007).

Formulación del problema.

Problema general.

Después de haber realizado un análisis sobre la regulación laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR Artículo 40°, donde se han apreciado falencias regulatorias sobre naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas; resulta plantearse lo siguiente:

PG: ¿En los casos de despido laboral, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano?

Problemas específicos.

PE₁: ¿En el caso de despido nulo, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano?

PE₂: ¿En los casos de despido incausado y despido fraudulento, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano?

PE₃: ¿En los casos de despido laboral, que señala la norma supranacional sobre los salarios caídos?

PE₄: ¿En los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas?

Objetivos.

Objetivo general.

Determinar si en los casos de despido laboral, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivos específicos.

OE₁: Determinar si en el caso de despido nulo, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

OE₂: Determinar si en los casos de despido incausado y despido fraudulento, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

OE₃: Precisar que señala la norma supranacional sobre los salarios caídos en los casos de despido laboral.

OE₄: Determinar si en los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas.

Supuestos Jurídicos.

Supuesto Jurídico General.

Actualmente el ordenamiento peruano presenta una situación de desigualdad en materia de despidos laborales, el cual nos pone en la necesidad de una modificación normativa que contemple un trato igualitario en estos casos.

El supuesto jurídico general planteado es que la legislación peruana, en los casos de despido laboral, no establece un trato igualitario en cuanto a las remuneraciones devengadas de los trabajadores víctimas de una decisión unilateral y sin causa justa por parte de los empleadores.

Supuestos Jurídicos Específicos.

SJE₁: En el caso del despido nulo si existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

SJE₂: En los casos de despido incausado y despido fraudulento, no existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

SJE₃: En los casos de despido laboral, la norma supranacional garantiza el pago de los salarios caídos.

SJE₄: En los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas.

Justificación.

La importancia teórica del presente estudio, nos permitió analizar la evidencia empírica, normativa y jurisprudencial sustentada a través de los estudios reseñados en nuestros antecedentes y categorías estudiadas en la presente investigación; las mismas abordan de manera pertinente la problemática de la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas y su implicancia directa en el despido laboral dentro de nuestro ordenamiento jurídico nacional; lo que nos permite entender las deficiencias propias del marco laboral vigente.

La importancia metodológica del presente estudio, nos permitió efectuar una estrategia que determinó la tipología de investigación denominada "Tipo básica" aplicada a la presente investigación con respecto a nuestras variables de estudios "Naturaleza resarcitoria" y "Despido laboral": desarrollado mediante un enfoque deductivo, aplicando el método cualitativo; a través del diseño no experimental-transversal; con lo que logró obtener como población muestra (unidad de análisis) los estudios científicos que guardaban estrecha pertinencia al objetivo central y objetivos específicos trazados como parte de la presente investigación académica.

La importancia practica del presente estudio, refiere a una justificación social, dado que, a través de la presente investigación se busca brindar una visión más amplia respecto a la manera como se aplica la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas a consecuencia de la tutela contra el despido fraudulento, y si ésta es concordante con el concepto intrínseco que tienen las remuneraciones de poseer carácter alimentario para el trabajador y su familia; más aún cuando de forma ilícita o indebida, se ha producido un acto lesivo por parte del empleador al despedir de manera fraudulenta al trabajador. Situación que evidencia la importancia practica del presente trabajo académico.

CAPÍTULO II. MÉTODO

Tipo de investigación.

En el presente trabajo de investigación, la finalidad es teórica. Por cuanto en el presente estudio solamente se recogió información para aumentar el saber respecto de las categorías “Despido laboral” y “Naturaleza resarcitoria”. Al respecto, Hernández-Sampieri (2014) sostiene que dentro de este tipo de investigación solo busca acrecentar el conocimiento del objeto; en esa misma línea Esteban (2014) establece que el tipo básico sirve de sustento a la investigación; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia., sostiene que este nivel de investigación sirve para ejercitarse en las técnicas de documentación, familiarizarse con la literatura bibliográfica, y documental, sobre las cuales se elabora los trabajos científicos.

El presente estudio “El despido laboral y la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas en el ordenamiento jurídico peruano”, tiene como objetivo mejorar el conocimiento per se, más que generar resultados o tecnología que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato.

El enfoque de la investigación es *Cualitativo*, esto debido a que el tema de investigación está relacionado con el campo de las ciencias sociales como es el Derecho. Así mismo, en el presente trabajo se recolectó información para el análisis de datos a partir de la legislación, doctrina y jurisprudencia nacional y; también de la doctrina y legislación comparada en el ámbito internacional. Por lo tanto, dado que, este método se caracteriza porque el investigador parte desde los hechos y luego construye cognitivamente el fenómeno a estudiar; motivo por el cual, no se aplicará el uso de estadísticas cuantificables. En ese sentido, la investigación dada su naturaleza analítica

de las normas y la contrastación racional de los pronunciamientos de los entes jurisdiccionales se considera de enfoque cualitativo.

El presente estudio corresponde al diseño de "Investigación no experimental transversal", puesto que, no se manipuló ninguna de nuestras categorías de investigación: "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria"; el mismo que presenta como rasgo distintivo el "no intervenir sobre el objeto de estudio", conforme ha procedido a efectuarse en la presente investigación. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto real, y académicamente válido, para después analizarlos. De ello, este tipo de estudio es sistemático y empírico donde el investigador no puede manipular las variables independientes, porque los hechos ya han sucedido, de tal forma, las categorías de estudio abordadas son independientes de cualquier injerencia que pueda propiciar algún posible sesgo académico en los estudios materia de análisis. En cambio, el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para para obtener información; En este diseño, la mayoría de los estudios se basan en sucesos que ocurrieron antes y se analizan posteriormente; dado que, bajo este método no se realizan experimentos controlados por razones como la ética o moral. En ese sentido, no se crean muestras de estudio, al contrario, las muestras o participantes ya existen y se desenvuelven en su medio. El investigador no interviene directamente en el entorno de la muestra. (Hernández-Sampieri, 2014).

En el presente estudio académico se realizó el alcance *descriptivo*; puesto que, dicha investigación es la más utilizada, porque tiene como prioridad describir cualidades, características de un fenómeno o grupo de personas. En ese sentido, en este tipo de alcance, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano (Ramos, 2020). Asimismo, es

de alcance *Explicativo*, debido a que se buscará determinar criterios para establecer una correcta regulación de la naturaleza resarcitoria del despido laboral cuando este se ha realizado sin que exista una causa justa.

Población y muestra.

Según (Ramírez, s.f.) debemos entender que la **Población** está constituida por elementos que forman parte del grupo de estudio, es decir que se hace referencia a todos los elementos que bien podrían ser tomados en cuenta dentro de la investigación; mientras que la **Muestra** consiste en un grupo reducido o seleccionado de los elementos de dicha población.

Población.

Nuestro universo poblacional está constituido por expedientes jurisprudenciales, dichos documentos forman parte de nuestra fuente primaria; dado su peso doctrinal y jurisprudencial por ser pronunciamientos emitidos por el máximo tribunal nacional en materia laboral; así como sentencias emitidas por entes supranacionales. Así mismo, nuestra fuente secundaria, está compuesta por artículos de opinión emitidos por expertos en derecho laboral, que son estudios con pertinencia a nuestras variables de estudio: "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria", estudios circunscritos a la rama del Derecho laboral y Derecho civil.

Muestra.

El tipo de muestreo es no probabilístico, intencional o de conveniencia, la misma que se utiliza cuando escogen las unidades a analizar siguiendo criterios de conveniencia del investigador o de los objetivos de la investigación. Es decir, es una técnica la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar, considerando el aporte de la muestra al estudio realizado. Altuna (2018) en su investigación académica "Guía de investigación científica 2018", recomienda para

este tipo de tesis, utilizar la muestra (unidad de análisis) para las investigaciones jurídicas de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas; en ese sentido, se recomienda que sea de tipo no probabilística dado el enfoque cualitativo por el que normalmente se opta y que busca profundizar las categorías derivadas de las variables de investigación

Por otro lado, siguiendo con la idea de López (2004) como muestra, subconjunto o parte de la población, se incluyó dentro del estudio, documentos de fuente primaria, según la Tabla 1, la siguiente jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia del Perú.

La muestra 1 que está integrada por 10 casaciones laborales relacionadas a las categorías en estudio, que se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1.
Muestra 1: Jurisprudencia laboral

ITM	TIPO	EXPEDIENTE	MATERIA CONTROVERSIAL
1	Casación Laboral	3106-2016	Indemnización por despido arbitrario
2	Casación Laboral	13696-2017	Reposición laboral y otros
3	Casación Laboral	18916-2017	Reposición por despido incausado
4	Casación Laboral	4977-2012	Indemnización por daños y perjuicios
5	Casación Laboral	19090-2016	Reposición y otro
6	Casación Laboral	20075-2015	Indemnización por despido arbitrario
7	Casación Laboral	12737-2016	Reposición por despido incausado
8	Casación Laboral	4217-2016	Indemnización por despido arbitrario
9	Casación Laboral	18450-2015	Reposición por despido incausado
10	Casación Laboral	9591-2016	Indemnización por daños y perjuicios

En la Tabla 2 se detalla la muestra 2, está compuesta por diez (10) artículos que desarrollan estudios sobre las categorías de nuestra investigación “Naturaleza resarcitoria” y “Despido laboral” que respondieron a los objetivos trazados para el presente estudio.

Tabla 2.
Muestra 2: Artículos científicos

ITM	AUTOR	AÑO	TÍTULO
1	Amador & Leon	2020	Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional
2	Franco García, D.	2019	Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú.
3	Mendoza & Meléndez	2019	Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas
4	García Cárdenas, Y.	2016	La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento.
5	Benavides Maza, M.	2020	Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?
6	Lupa & Puma	2019	¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano.
7	Mamani et al.	2020	Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos.
8	Delgado Pérez, G.	2017	La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional.
9	Lavi Tejada, C.	2016	El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral
10	Gonza Castillo, T.	2021	Informe jurídico de expediente laboral N° 1481-2015-0-2501-JR-LA-06

La muestra 3 está compuesta por dos (02) sentencias emitidas por la justicia supranacional, Corte Interamericana de Derecho Humanos, tal como se detalla en la Tabla 3

Tabla 3

Sentencias de la CIDH

ITM	TIPO	Caso	MATERIA CONTROVERSIAL
1	Sentencia (31.01.2001)	Tribunal Constitucional versus Perú	Despido, reposición, pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales, e indemnización por daño inmaterial de los magistrados del Tribunal Constitucional.
2	Sentencia (31.08.2017)	Lagos del Campo versus Perú	Falta de protección a su derecho a la estabilidad laboral, despido, pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales, e indemnización por daño inmaterial del señor Alfredo del Campo.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Técnicas

Altuna (2018) en su artículo científico “Guía de la investigación 2018”, considera que, las técnicas de recolección, explicando que estas responden a un procedimiento particular al objeto de estudio. Por ello, es necesario que este enuncie y describa las técnicas y rutas que utilizará (observación, entrevista, análisis casos, etc.). Por tal motivo, la investigación consiste en una actividad direccionada a la búsqueda o averiguación de algo, que puede ser conocimiento, problemas, estudios, fenómenos, cosas, etc.

En la presente investigación se efectuó la técnica de análisis documental, basada en estudios empíricos y teóricos; los mismos que permitieron la identificación de artículos con pertinencia a la unidad de análisis. Por ello, toda la recolección recabada y muestreada no responde exactamente a personas investigadas directamente, sino, nos basamos a efectuar un análisis de la evidencia empírica antes reseñada.

Dulzaides & Molina (2004) establece sobre el análisis documental que es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas. En tal sentido, mediante el análisis documental en un primer momento se identificaron y seleccionaron documentos jurisprudenciales, así como artículos de opinión relacionados a las categorías "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria" estudiadas.

Instrumentos

Se procedió a utilizar una guía análisis documental, que, luego de una serie de operaciones mentales como atención, comprensión y sistematización para almacenar la información sobre la jurisprudencia y artículos científicos seleccionados sobre "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria", permitió la extracción de hallazgos relevantes que respondieron a los objetivos trazados en la presente investigación. En ese sentido, Hernández-Sampieri (2014) sostiene que los materiales son los medios con los cuales el investigador registra o graba la información pertinente para los objetivos de investigación propuestos.

Procedimientos

Procedimiento de recopilación de datos.

El procedimiento para desarrollar la presente investigación se realizó mediante análisis documental, debido al enfoque cualitativo de la presente investigación, mediante una guía de análisis documental, la cual estaba orientada a responder preguntas en función a los objetivos específicos.

Con relación a la recopilación de estudios, inicialmente, acudimos a los buscadores: Base Bielefeld, SciELO, Dialnet, Google Académico; donde a través de los descriptores lógicos, procedimos a efectuar una búsqueda en referencia a nuestras categorías: "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria". En razón a ello, pudimos formular nuestras preguntas, determinar nuestros objetivos y establecer nuestras hipótesis o supuestos jurídicos.

En primer lugar, los documentos recogidos respondían con estrecha pertinencia al objetivo principal, dado que, aquellos textos se vinculan a ambas categorías "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria"; fueron extraídos del total de documentos considerados como población muestral. Estos estudios se caracterizaban por tener más peso dogmático, doctrinal y jurisprudencial,

En segundo lugar, se consideró los expedientes jurisprudenciales, dado su peso doctrinal, dicho material facilitó dar respuestas a responder los objetivos de la presente investigación.

Procedimiento de análisis de datos.

El estudio corresponde al método analítico lógico deductivo, es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de

premisas o principios. Este método es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En ese sentido, establece que este método destaca que parte de las aseveraciones universales concluyen en proporciones particulares. Lo que se entiende como desde lo general a lo específico o método del embudo (Hernández-Sampieri, 2014).

Asimismo, se estableció el método hermenéutico, considerado como propio de toda investigación jurídica, para el análisis de los estudios recopilados estableciéndose importancias sobre los hallazgos obtenidos. Dado que, la muestra se basó en las jurisprudencias, así como también, las unidades de análisis vinculadas a las categorías integradas en nuestro marco teórico las cuales fueron: "Despido laboral" y "Naturaleza resarcitoria" descritos en nuestra muestra.

Rodríguez-Puerto (2010) sostiene que el método hermenéutico a Hermenéutica no está muy lejos del iusnaturalismo. En tal sentido, el contexto, no es un mero hecho empírico, sino una conformación de sentido humano que proporciona pautas que nos permite obtener una regulación jurídica.

Aspectos éticos.

El presente trabajo cumplió con los estándares sugeridos por SUNEDU, dado que, es el órgano rector que cumple la función de administrar el Registro Nacional de Grados y Títulos. En esa línea, ha reportado su información con total honestidad y transparencia en todos sus resultados. Por ello, se recolectó datos de plataformas académicas con alta validación de la comunidad científica, estas bases ofrecen a sus usuarios nuevos conocimientos y competencias para un mayor rendimiento de estudio. Así mismo, el

presente estudio no persigue ánimo de lucro, por tal motivo, solo se limita a tener una finalidad social altamente humanitaria, circunscribiéndose solo en la esfera académica. Finalmente, se ha considerado las normas APA en todo el desarrollo del presente trabajo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los hallazgos en función a los objetivos planteados en la investigación.

Objetivo general: Determinar si en los casos de despido laboral, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Resultado General.

Tabla 4

El despido laboral y remuneraciones devengadas

Documento	Tipo	Autor y año	Resultados
Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?	Tesis de Post Grado	Benavides (2020)	Existe una relación de causalidad donde los supuestos de despido que tienen semejanzas sustanciales, los jueces actualmente consideran que a los trabajadores que sufren despidos incausados o fraudulentos les corresponde una indemnización por daños y perjuicios –y algunos de ellos, conforme a lo dispuesto en el V Pleno, consideran también que corresponde el otorgamiento de daños punitivos–, en sustitución a las remuneraciones devengadas, pero no se les reconoce remuneraciones devengadas como es en el caso del despido nulo.
¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal	Artículo científico	Lupa & Puma (2019)	Existe una relación de linealidad donde la estabilidad laboral es un derecho del trabajador que exige que el empleador suscriba contratos de trabajo a plazo

Constitucional peruano

indeterminado y solo proceda el despido por una causal expresa. Si un trabajador es perjudicado por un despido arbitrario, es posible la reposición, la indemnización o algún otro concepto de similar característica.

Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19).	Artículo científico	Mamani et al. (2020)	Existe un nexo causal que indica que a medida que se pierden más empleos el trabajador va aceptando progresivamente la pérdida de algunas garantías laborales básicas, como el trabajar sin contar con un contrato escrito, no estar afiliado a un seguro de salud o percibir un salario mensual inferior al mínimo determinado por ley.
---	---------------------	----------------------	--

Como se puede apreciar, solo en el caso del despido nulo existe una normatividad taxativamente señalada en el Art. 40° del D. Leg. 728 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en los casos de despido incausado y fraudulento no hay norma legal que contemple el resarcimiento económico que le correspondería a un trabajador que ha sido víctima de un acto arbitrario por parte del empleador y que, en consecuencia, se ve privado de percibir sus remuneraciones mensuales y los demás beneficios sociales relacionados al vínculo laboral que tenía antes de ser interrumpido. Se ha determinado que, tanto el despido nulo, despido incausado y despido fraudulento, tienen los mismos efectos contra el trabajador por cuanto, por la sola voluntad del empleador, sin mediar causa justa, se priva al trabajador de seguir prestando sus servicios, de seguir percibiendo sus ingresos por su trabajo y otros beneficios laborales.

Objetivo específico 1: Determinar si en el caso de despido nulo, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Resultado específico 1.

Tabla 5
Despido nulo y remuneraciones devengadas

Documento	Tipo	Autor y año	Resultados
Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?	Tesis de Post Grado	Benavides (2020)	La única norma positiva es el Art. 40 de la LPCL que señala que “al declarar 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, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes...”
Se ordena el pago de devengados en despido nulo de mujer embarazada	Sentencia Exp. 02748-2021-PA/TC	Tribunal Constitucional (2022)	Al haberse acreditado que el despido fue por el embarazo de la demandante, se ordenó su reposición... Además, por tratarse de un despido nulo también se ordenó el pago de las remuneraciones devengadas desde el 27 de agosto de 2020 hasta la fecha de su reposición, más los intereses legales y los depósitos de la compensación por el tiempo de servicios.
Las remuneraciones devengadas por despido nulo perspectivas a partir del precedente de observancia obligatoria Casación N.º 2146-2005/Lima	Tesis de Grado	Correa (2015)	En el caso de despido nulo no existe impedimento alguno para que los salarios caídos sean reconocidos por la sentencia que declara nulo el despido en proceso de amparo, salvo que del contexto del otorgamiento de los conceptos económicos sea complejo para su liquidación o cálculo.

Como se puede apreciar, el art. 40º del D. Leg. 728 reconoce taxativamente la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas en el caso del despido nulo,

la misma que ha sido ratificada en todas las instancias jurisdiccionales en múltiples oportunidades.

Objetivo específico 2: Determinar si en los casos de despido incausado y despido fraudulento, existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Resultado específico 2.

Tabla 6

Despido incausado y fraudulento, y remuneraciones devengadas

Documento	Tipo	Autor y año	Resultados
Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional	Tesis de Grado	Amador & Leon (2020).	Dado que, la naturaleza de las remuneraciones devengadas es retributivas, por tanto, si proceden en los procesos de despido incausado y/o fraudulento. En razón a ello, el no otorgarse las remuneraciones devengadas en los procesos de despido incausado y/o fraudulento vulnera el principio de igualdad y no discriminación.
Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú	Artículo científico	Franco (2019)	Se establece que el principio protector evidencia que el no proteger al trabajador a tiempo parcial contra el despido injustificado dota de un poder ilimitado al empleador, que termina reflejando una absoluta disparidad, en perjuicio de la parte más vulnerable de la relación laboral antes un despido laboral.
Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas	Artículo científico	Mendoza & Meléndez (2019)	Existe un constante movimiento pendular en la jurisprudencia laboral; lo que no hace más que confirmar la tensión existente entre las posiciones afirmativas de la estabilidad laboral y las que propugnan por un régimen de despido con menos controles —o sin control en absoluto— y que se plasman en

ejecutorias de diverso sentido.

<p>La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento</p>	<p>Tesis de Grado</p>	<p>García (2016)</p>	<p>El despido es un acto lesivo, puesto que, todo tipo de despido es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, presupuesto necesario para que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme el artículo 219° inciso 8 del Código Civil.</p>
<p>La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional. Casación Laboral 10956-2017-Tacna</p>	<p>Artículo científico</p>	<p>Delgado (2017)</p>	<p>La responsabilidad civil que pudiera ocasionarse dentro de estas relaciones es contractual; pues, lo que une a estas partes es un contrato de trabajo. Es recurrente que, todavía es frecuente encontrar demandas laborales sobre indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento, donde los abogados de los demandantes invocan normas de la responsabilidad civil extracontractual para sustentar sus pretensiones.</p>
<p>El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral</p>	<p>Tesis de Grado</p>	<p>Lavi (2016)</p>	<p>Los jueces laborales consideran que el pago de remuneraciones devengadas tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria.</p>
<p>Informe jurídico de expediente laboral N° 1481-2015-0-2501-JR-LA-06</p>	<p>Artículo científico</p>	<p>Gonza (2021).</p>	<p>La vulneración de derechos de un trabajador que, habiendo sido contratado para labores específicas, fuese objeto de cese intempestivo al negarse a suscribir un CAS, después de realizar labores ininterrumpidas por más de 5 años.</p>

Como se puede apreciar en la actualidad nuestro ordenamiento jurídico en los casos de despido incausado y fraudulento no contempla la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas durante todo el tiempo que el trabajador dejó de percibir las por causa de una decisión unilateral, sin motivo legal valido, del empleador; sino que a

través de diversos pronunciamientos siempre lo ha desconocido, disponiendo, además de la reposición del trabajador en su centro de labores, en todo caso, el pago de una indemnización; es decir, tienen una naturaleza indemnizatoria. A pesar de que el nexo causal establece los supuestos de despido son sustancialmente semejantes, los jueces consideran que a los trabajadores víctimas de despidos incausados o fraudulentos les corresponde una indemnización por daños y perjuicios –y algunos de ellos, según lo señalado en el V Pleno Supremo Laboral-, disponen el otorgamiento de daños punitivos–, en reemplazo de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir por exclusiva responsabilidad del empleador.

Objetivo específico 3: Precisar que señala la norma supranacional sobre los salarios caídos en los casos de despido laboral.

Resultado específico 3.

Tabla 7

Norma supranacional sobre salarios caídos y despido laboral

Documento	Tipo	Autor y Año	Resultados
Caso del Tribunal Constitucional versus Perú	Sentencia	CIDH (2001)	La justicia supranacional se ha referido al pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales en el caso de los magistrados del Tribunal Constitucional. La CIDH, caso Aguirre Roca y otros versus Perú, sentencia de 31.01.2001, en su considerando 121 señala que “...el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar... y dispone que el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan ... de acuerdo con su legislación. Asimismo, el Estado deberá compensar... por todo otro daño que se acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones realizadas.

Convención
Americana sobre
Derechos Humanos

Suscrita en
San José
de Costa
Rica

Estados
Americanos
signatarios
(1969)

Art. 8.1 Garantías judiciales. “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial... para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

Art. 25.1 Protección Judicial “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso ante los jueces y tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”.

Art.29.c Normas de interpretación. “Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: excluir otros derechos que son inherentes al ser humano...”

Art. 63.1 “Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos por esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”.

Caso Lagos Del
Campo versus Perú

Sentencia
CIDH
(2017)

La CIDH se ha referido al pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales en el caso Lagos Del Campo versus Perú, sentencia de 31.08.2017, en su considerando 215 señala que: “En cuanto la lucro cesante o pérdida de ingreso... el señor Lagos no fue repuesto a su centro de labores, truncando sus derechos laborales y consecuentemente sus derechos y beneficios sociales...por lo que con motivo del despido y desprotección judicial, la víctima se vio en una situación de desamparo acerca de su situación laboral, lo cual afectó sus condiciones de vida...” Dispuso que el Estado debe pagar la cantidad de USD \$ 28,000 por concepto de compensación por daño material...”.

Asimismo, en el considerando 216 señala que: “...con motivo a las violaciones fijadas, derivadas del despido arbitrario, la vulneración de la estabilidad laboral y la subsecuente desprotección judicial, la víctima perdió la posibilidad de acceder a una pensión y beneficios sociales”. Por lo que dispuso que el Estado debe pagar la cantidad de USD \$ 30,000 por concepto de compensación por daño material...”. Por último, en el considerando 222 señala que: “Como consecuencia de las violaciones a sus derechos humanos, laborales, sociales y económicos, bajo criterio de equidad, la CIDH dispuso una compensación por daño inmaterial de USD \$ 20,000”.

Como se puede apreciar en este extremo, mediante los hallazgos se ha determinado la existencia de una normatividad supranacional que garantiza el reconocimiento del pago de los salarios caídos, remuneraciones devengadas, en el caso de un despido laboral, sin distinción del modo o forma que haya sido realizado, por cuanto se está vulnerando un derecho humano que afecta al trabajador, y que por lo tanto, afecta su calidad de vida, disponiendo que tanto los daños materiales: remuneraciones devengadas y beneficios sociales laborales, como los daños inmateriales: afectación moral, psicológica y social bajo la forma de una indemnización a favor del trabajador que ha sido afectado por esta decisión arbitraria del empleador.

Objetivo específico 4: Determinar si en los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas.

Resultado específico 4.

Tabla 8

Propuesta de modificación de la legislación laboral

Documento	Tipo	Autor y Año	Resultados
Ley de Productividad y Competitividad Laboral	TUO del D. Leg. 728	MTPS (1997)	Artículo 40.- Al declarar 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, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.
Propuesta legislativa	Ley	(2023)	Artículo 40.- Al declararse fundada la demanda de despido nulo, despido fraudulento o despido incausado , el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Finalmente, según los resultados obtenidos, se propone una modificación al art. 40° del D. Leg. 728 para que se incluya tanto al despido fraudulento como al despido incausado en la misma categoría del despido nulo; según ya ha sido reconocido en la normatividad y jurisprudencia convencional o supranacional.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión de los Resultados.

Limitaciones del estudio.

La limitación de mayor relevancia para el desarrollo del presente estudio se centró en los efectos de la pandemia, los mismos que nos llevó a replantear la estrategia de técnica y entrevista inicialmente pactada. En razón a ello, se procedió a utilizar el método inferencial para el análisis de los documentos obtenidos.

En esa línea, también existieron limitaciones en la accesibilidad a expedientes judiciales en materia laboral por parte de los operadores y administradores de justicia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Sin dejar de mencionar, la falta de disponibilidad de algunos de los profesionales consultados en materia laboral y civil, debido al marcado desinterés que evidencia la aportación de nuevos estudios.

Interpretación comparativa.

Con relación al supuesto jurídico general planteado es que la legislación peruana, en los casos de despido laboral, no establece un trato igualitario en cuanto a las remuneraciones devengadas de los trabajadores víctimas de una decisión unilateral y sin causa justa por parte de los empleadores.

La discusión sobre el supuesto jurídico general nos muestra que los documentos recogidos establecen que existe una semejanza sustancial entre la valoración jurídica del despido incausado o fraudulento, por lo que se demuestra la relación del nexo causal entre ambas categorías de investigación.

Tal es así que Benavides (2020), Lupa & Puma (2019), Mamani et al (2020) consideran la relación entre una indemnización por daños y daños punitivos

sustituyentes de la figura de remuneración devengada, razón por la cual, el contrato indeterminado pretendido por el trabajador sea una condición permanente que solo pueda verse afectada ante una causal expresa que sustente el despido. Este tipo de relación ya lo sostenía Campos-García (2019) al descartar la tesis de los efectos retroactivos del acto ineficaz sin mayor justificación, con lo que no se ha podido reconocer naturaleza reintegrativa a la remuneración dejada de percibir. De la misma manera. En esa línea, la Corte Suprema de Justicia en la CAS. LABORAL N° 13696-2017, LIMA; declaró que si procede el pago de indemnización por despido fraudulento. En sentido opuesto a ellos, Arce (1999) sostiene, que la relación laboral no se encuentra rota, pues de ésta se cuestiona y se debe probar la existencia lícita del acto.

En base a ello se puede postular que se evidencia una relación de pertinencia que vincula el despido laboral y la naturaleza resarcitoria como efecto de dicha ruptura constituida por un acto arbitrario, dado que son manifestaciones de despidos lesivos de derechos constitucionales que enervan la nulidad del acto, por la misma consecuencia directa de la nulidad del despido por tener carácter pluriofensivo.

Sin embargo, según los hallazgos encontrados, nuestro ordenamiento jurídico solo reconoce la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, la cual está contemplada en el art. 40° del D. Leg. 728; dejando de lado a los otros tipos de despidos como el fraudulento y el incausado, a pesar de que tienen naturaleza similar.

En tal sentido, se valida el supuesto jurídico propuesto en el sentido que nuestro ordenamiento jurídico no establece un trato igualitario en cuanto a las remuneraciones devengadas de los trabajadores víctimas de una decisión unilateral y sin causa justa por parte de los empleadores, tales como el despido nulo, despido fraudulento y despido incausado.

Con relación al supuesto jurídico específico 1, que señala que en el caso del despido nulo si existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Al respecto Benavides (2020), señala que la única norma positiva es el Art. 40 de la LPCL que señala que “al declarar 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, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes...”; esto es corroborado por el Tribunal Constitucional (2022) que señala que por tratarse de un despido nulo también se ordenó el pago de las remuneraciones devengadas desde el 27 de agosto de 2020 hasta la fecha de su reposición, más los intereses legales y los depósitos de la compensación por el tiempo de servicios. Es más, Correa (2015) añade que no existe impedimento para que los salarios caídos sean reconocidos por la sentencia que declara nulo el despido en proceso de amparo, salvo que el contexto del otorgamiento de los conceptos económicos sea complejo para su liquidación o cálculo. Por todo lo dicho, se valida el supuesto jurídico planteado; es decir, en el caso del despido nulo si existe un marco jurídico adecuado que reconoce la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas a favor del trabajador víctima del despido nulo.

Con relación al supuesto jurídico específico 2, que señala que en los casos de despido incausado y despido fraudulento, no existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Al respecto, Mendoza & Meléndez (2019) señalan que existe un constante movimiento pendular en la jurisprudencia laboral; lo que no hace más que confirmar la

tensión existente entre las posiciones afirmativas de la estabilidad laboral y las que propugnan por un régimen de despido con menos controles —o sin control en absoluto— y que se plasman en ejecutorias de diverso sentido. Sin embargo, es claro que el despido, en cualquiera de sus modalidades, es un acto lesivo, puesto que, todo tipo de despido es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, presupuesto necesario para que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme el artículo 219° inciso 8 del Código Civil, García (2016). Es más, a decir de Delgado (2017), la responsabilidad civil que pudiera ocasionarse dentro de estas relaciones es contractual; pues, lo que une a estas partes es un contrato de trabajo, tal es así que, ante un despido inconstitucional, incausado o fraudulento, los demandantes invocan normas de la responsabilidad civil extracontractual para sustentar sus pretensiones.

En esta línea, Amador & León (2020), señalan que la naturaleza de las remuneraciones devengadas es retributiva, por tanto, si proceden en los procesos de despido incausado y/o fraudulento. En razón a ello, el no otorgarse las remuneraciones devengadas en los procesos de despido incausado y/o fraudulento vulnera el principio de igualdad y no discriminación; por otro lado, al no existir una norma legal positiva en el ordenamiento jurídico, según Lavi (2016), los jueces laborales consideran que el pago de remuneraciones devengadas tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria. En tal sentido, se valida el supuesto jurídico planteado por cuanto no existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en los casos de despido fraudulento o despido incausado; sin embargo, a través de la jurisprudencia se dispone el pago de una indemnización a favor del trabajador afectado, la cual queda al criterio del juez y generalmente no cubren las remuneraciones devengadas dejadas de percibir por el trabajador.

Con relación al supuesto jurídico específico 3 que señala que, en los casos de despido laboral, la norma supranacional garantiza el pago de los salarios caídos.

Tal es así que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica por los Estados Americanos signatarios (1969), señala en su Art. 8.1 Garantías judiciales. "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial... para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter"; así como en su Art. 25.1 sobre Protección Judicial, que "Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso ante los jueces y tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales"; además en su Art.29.c sobre Normas de interpretación, consigna que "Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: excluir otros derechos que son inherentes al ser humano...", finalizando con el Art. 63.1 que señala claramente que "Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos por esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada". Estas normas supranacionales han sido reconocidas en diversas sentencias donde se ha sancionado al Estado peruano por no garantizar estos derechos humanos, donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado, como el Caso del Tribunal Constitucional versus Perú, Sentencia CIDH (2001), donde se ha referido al pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales en el caso de los

magistrados del Tribunal Constitucional, en su considerando 121 señala que "...el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar... y dispone que el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan ... de acuerdo con su legislación. Asimismo, el Estado deberá compensar... por todo otro daño que se acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones realizadas. En el mismo sentido, en el Caso Lagos Del Campo versus Perú, Sentencia (2017), la CIDH se ha referido al pago de los salarios caídos y otros beneficios sociales en el caso Lagos Del Campo versus Perú, sentencia de 31.08.2017, en su considerando 215 señala que: "En cuanto la lucro cesante o pérdida de ingreso... el señor Lagos no fue repuesto a su centro de labores, truncando sus derechos laborales y consecuentemente sus derechos y beneficios sociales...por lo que con motivo del despido y desprotección judicial, la víctima se vio en una situación de desamparo acerca de su situación laboral, lo cual afectó sus condiciones de vida..." Dispuso que el Estado debe pagar la cantidad de USD \$ 28,000 por concepto de compensación por daño material...". Asimismo, en el considerando 216 señala que: "...con motivo a las violaciones fijadas, derivadas del despido arbitrario, la vulneración de la estabilidad laboral y la subsecuente desprotección judicial, la víctima perdió la posibilidad de acceder a una pensión y beneficios sociales". Por lo que dispuso que el Estado debe pagar la cantidad de USD \$ 30,000 por concepto de compensación por daño material...". Por último, en el considerando 222 señala que: "Como consecuencia de las violaciones a sus derechos humanos, laborales, sociales y económicos, bajo criterio de equidad, la CIDH dispuso una compensación por daño inmaterial de USD \$ 20,000". En tal sentido, se valida el supuesto jurídico en el sentido que la norma y la justicia supranacional si garantizan el pago de las remuneraciones devengadas -salarios caídos- de los

trabajadores afectados por cualquier tipo de despido sin causa justificada; reconociendo dos indemnizaciones a su favor, tanto por daños materiales (salarios y beneficios sociales) como por daños inmateriales (daño moral, psicológico y social).

Con relación al supuesto jurídico específico 4, que señala que en los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas.

Del análisis de todos los hallazgos que han sido discutidos e interpretados a profundidad podemos inferir que se hace necesario que le introduzca una modificación legislativa en el art. 40° del D. Legislativo 728 de tal manera que el texto debería quedar redactado de la siguiente manera:

*Artículo 40.- Al declararse fundada la demanda de despido nulo, **despido fraudulento o despido incausado**, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.*

De esta manera se estaría incorporando la norma convencional o supranacional en nuestra legislación y se evitaría un sinnúmero de procesos laborales y excesos por parte de los empleadores en cuanto a su facultad de dirección y decisión.

Implicancias.

La implicancia teórica de la presente investigación nos lleva a inferir que los conceptos abordados dentro del marco de teórico, aunado a la legislación, doctrina y jurisprudencia pertinente a materia laboral, nos lleva a determinar que la información recopilada es de profunda utilidad, permitiéndonos formular los enunciados

interrogativos tanto general y específicos; así como también, establecer los objetivos, y supuestos jurídicos. Es más, se presenta una propuesta de modificación legislativa que recoge la norma supranacional en cuanto a la garantía resarcitoria de las remuneraciones devengadas en los casos de despidos fraudulentos y despidos incausados.

La implicancia práctica de la presente investigación nos lleva a inferir que la utilidad del presente estudio nos facilita una mayor objetividad académica, la misma que nos permite redefinir el valor de la naturaleza de la remuneración devengada, confiriéndole un carácter retributivo; por tanto, si proceden en los procesos de despido incausado y/o fraudulento. En ese sentido, resulta relevante que el no otorgarse la remuneración devengada en los procesos de despido incausado y/o fraudulento vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

La implicancia metodológica de la presente investigación nos lleva a inferir que la utilidad estructural transversal ha validado todas las herramientas de tipo básico, alcance descriptivo, método cualitativo, documental; cuya población tuvo como muestra documentos entre artículos científicos y tesis de grado, las mismas que nos permitieron alcanzar los objetivos trazados. En tal sentido, el análisis documental constituye una técnica muy valiosa y poderosa que nos permite encontrar hallazgos que aportan al desarrollo y mejora de nuestra legislación y de nuestro ordenamiento jurídico.

Conclusiones.

Como conclusión general, a la luz de los hallazgos y la interpretación de estos, se ha determinado que, en los casos de despido laboral, no existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

En el caso de despido nulo, se concluye que, si existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano, tal como se señala en el art. 40° del D. Legislativo 728.

Sin embargo, en los casos de despido incausado y despido fraudulento, se concluye que no existe un marco jurídico adecuado que determine la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas, en el ordenamiento jurídico peruano.

Con relación a la norma supranacional, Convención de Derechos Humanos, se concluye que, sobre los salarios caídos en los casos de despido laboral, "que cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos por esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada". Asimismo, vía justicia supranacional, convencional, ha reconocido que garantizan el pago de las remuneraciones devengadas -salarios caídos- de los trabajadores afectados por cualquier tipo de despido sin causa justificada; reconociendo dos indemnizaciones a su favor, tanto por daños materiales (salarios y beneficios sociales) como por daños inmateriales (daño moral, psicológico y social).

Finalmente, se concluye que en los casos de los despidos incausado y fraudulento, es necesario modificar la legislación laboral nacional para que contemple la naturaleza resarcitoria de las remuneraciones devengadas; en tal sentido se alcanza la siguiente propuesta modificatoria:

*Artículo 40.- Al declararse **fundada la demanda de despido nulo, despido fraudulento o despido incausado**, el juez ordenará el pago de las*

remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

REFERENCIAS

- Altuna, M. (2018). *Guía de investigación científica 2018*. Lima, Peru.
- Amador, P., & Leon, L. (2020). *Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52436/Amador_APA-Le%c3%b3n_PLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, E. (1999). *a nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2015/000281388/000281388.pdf>
- Baylos, A. (2011). *El Despido Individual y la Garantía Judicial del Derecho al Trabajo*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13141>
- Benavides, M. (2020). *Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?* Recuperado el 13 de octubre de 2021, de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES_MAZA_MARIA_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <http://www.relat.org/documentos/DERECHOBensusan.pdf>
- Blancas, C. (2013). <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=17985>. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=17985>
- Campos, D. (1995). *Derecho Laboral Colombiano*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://pdfcoffee.com/derecho-laboral-colombiano-campos-rivera-2-pdf-free.html>
- Campos-Garcia, H. (2019). *Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los*

- punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/21987/21393/>
- Correa, A. (2015). *Las remuneraciones devengadas por despido nulo perspectivas a partir del precedente de observancia obligatoria casación n.º 2146-2005/lima*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2682/DER_031.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CPP. (1993). *Constitucion Politica Del Peru De 1993*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://peru.justia.com/federales/constitucion-politica-del-peru-de-1993/titulo-i/capitulo-ii/>
- Delgado, G. (2017). *La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional. Casación Laboral 10956-2017-Tacna*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7626238.pdf>
- Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>
- Esteban, N. (2014). *Tipos de investigacion*. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Fernández, C. (2017). *La reposición y la naturaleza la reposición y la naturaleza ¿remunerativos o indemnizatorios?* Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wp-content/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>
- Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- García, Y. (2016). *La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la*

- restitución por despido incausado o fraudulento*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5872>
- Gonza, T. (2021). *Informe jurídico de expediente laboral N° 1481-2015-0-2501-JR-LA-06*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8543>
- Hernández-Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México DF: Mc-Graw Hill.
- Lavi, C. (2016). *El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, T. (1997). *El salario*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
- Lupa, M., & Puma, S. (2019). *¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>
- Mamani, Ó. (2020). *Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)*. Recuperado el 16 de octubre de 2021
- Mendoza, L., & Meléndez, W. (2019). *Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792339.pdf>
- Monroy, R. (2015). *Viendo más allá de la falsa sinonimia entre el "Resarcimiento" e "Indemnización". A propósito de la negación de la tutela resarcitoria en la ley de productividad y competitividad laboral*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos/6_Viendo%20mas%20alla%20-%20Renzo%20Monroy.pdf
- Palacios, J. (2018). *"las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e*

- incausados: implicaciones del V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*”. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PAL-VAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PCM. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- PCM. (2020). *Decreto Supremo N° 184-2020-PCM*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1368342-184-2020-pcm>
- Poder judicial. (2002). *Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala Constitucional y Social Transitoria de 25 de Abril de 2002 (Expediente: 000044-2002)*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://vlex.com.pe/vid/-472603806>
- Poder Judicial. (2016). *Casación laboral N° 19677-2016 – Cusco – Reposición por despido fraudulento*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe_.pdf
- Poder Judicial. (2016). *V Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd/V+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2016-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Rodriguez, J. (2004). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de <https://www.astrea.com.ar/book/0442900>
- Rojo, I. (2014). *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/197/19731443005.pdf>

Tam, J. (2008). *Tipos, metodos y estrategias de investigacion cientifica*.

Recuperado el 16 de octubre de 2021, de

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Tribunal Constitucional. (2003). *Expediente.N° 976-2001-AA/TC. Sentencia: 13 de marzo del 2003*. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Vega, M. (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*.

Recuperado el 12 de octubre de 2021, de

http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_2.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1. – GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Nombre de Documento	
Autor	
Referencia bibliográfica según norma APA	
Palabras claves	
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema relacionado	
Conceptos Abordados	
Problema de investigación	
Análisis	
Resultados	
Fuentes	

ANEXO N° 2. – CASACIÓN LABORAL N° 3106-2016, Lima

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO**

***Sumilla:** A los trabajadores de confianza le corresponde la indemnización ante un despido arbitrario que se fundamente únicamente en el retiro de confianza como causal para extinguir el vínculo laboral.*

Lima, nueve de setiembre de dos mil dieciséis.

VISTA; la causa número tres mil ciento seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y De La Rosa Bedriñana; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito presentado el doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez, que revocó la Sentencia apelada de fecha catorce de agosto de dos mil doce, que corre en fojas ciento tres a ciento trece, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Edison Jacob Ledesma Coloretti**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

La entidad recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 2702 1, denuncia como causales:

- j) Interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

ANEXO N° 3. – CASACIÓN LABORAL N° 13696-2017, Lima



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13696-2017 LIMA Reposición laboral y otros PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: El trabajador que no ingresa a la administración pública a través de un concurso público de méritos, conforme al artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo conforme al criterio establecido por el Tribunal Constitucional en el Precedente Vinculante N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN y por la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD.

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número trece mil seiscientos noventa y seis, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA** y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS**, mediante escrito presentado el diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos diez a seiscientos treinta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos tres a seiscientos siete, que revocó la **sentencia apelada** del trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos treinta y nueve a quinientos cuarenta y cinco, que declaró infundada la demanda y **reformándola** la **declararon fundada**, disponiendo la reposición laboral del actor; en el proceso seguido por el demandante, **Florencio Juan Calixto Guzman**, sobre Reposición laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diez de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y siete a ciento tres, por las siguientes causales: **i) infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; y ii) Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC**. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

ANEXO N° 4. – CASACIÓN LABORAL N° 18916-2017, Lima

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACION LABORAL N° 18916-2017

LIMA

**Reposición por despido incausado
PROCESO ORDINARIO -NLPT**

SUMILLA: El trabajador desde el momento en que procedió a cobrar y reconocer el pago de la indemnización, optó por la eficacia resarcitoria frente al despido del cual era objeto y no por la eficacia restitutoria, quedando de esta forma extinguida la relación laboral.

Lima, veintiséis de marzo de dos mil diecinueve.

VISTO; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela, Ubillús **Fortini** y Ato Alvarado; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque y **Rodríguez Chávez**; y **CONSIDERANDO:**

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Bruno Orellana Montánchez**, mediante escrito presentado el diecinueve de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y cinco, **que revocó la sentencia apelada** de fecha cinco de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas ciento ochenta a ciento ochenta y dos vuelta, que declaró fundada la demanda y **reformándola declararon** infundada la demanda.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por **resolución** de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y cuatro a setenta y ocho, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por las causales siguientes: **i) Infracción normativa por inaplicación del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; ii) Infracción normativa por inaplicación del numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, iii) Infracción normativa por vulneración al debido proceso, respecto al inciso 5)**

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 5. – CASACIÓN LABORAL N° 4977-2012, La Libertad

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA CIVIL PERMANENTE**

**CASACIÓN N° 4977-2012
LA LIBERTAD**

Indemnización por daños y perjuicios

SUMILLA: *Corresponde ordenar el pago de la indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del despido arbitrario que ha sufrido el trabajador y que para obtener su reposición ha tenido que iniciar el proceso de amparo.*

Lima, dieciocho de marzo de dos mil catorce.-

SALA CIVIL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA LA REPÚBLICA: con el acompañamiento, vista la causa número cuatro mil novecientos setenta y siete – dos mil doce, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; y producida la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia:

I. ASUNTO:

En este proceso de indemnización por daños y perjuicios, es objeto de examen el recurso de casación interpuesto por el demandante Armando Antonio Torres Odiaga, mediante escrito de fojas cuatrocientos diecisiete contra la sentencia de vista de fecha veintiuno de agosto de dos mil doce, obrante a fojas trescientos ochenta y nueve, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que revoca la apelada de fecha ocho de noviembre de dos mil once, en el extremo que declara fundada en parte la demanda de indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral y reformándola en dicho extremo, la declara infundada; confirma la sentencia en cuanto declara infundada la pretensión de lucro cesante y el pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad de los años dos mil tres y dos mil cuatro, así como el pago de bonificación por CAFAE; en los seguidos con el Gobierno Regional de la Libertad

II. ANTECEDENTES

1. Demanda

Mediante escrito presentado el veintiocho de marzo de dos mil siete, obrante a fojas treinta y nueve, Armando Antonio Torres Odiaga interpuso demanda de indemnización por daños y perjuicios con la finalidad que el Gobierno Regional de La Libertad cumpla con pagarle los siguientes conceptos: Daño moral, el monto de veinticinco mil nuevos soles; lucro cesante, el monto de cincuenta y un mil quinientos sesenta nuevos soles; intereses legales; y, costas y costos del proceso.

Como sustento de su demanda señaló lo siguiente:

i) Ingresó a prestar servicios en la entidad demandada el cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, percibiendo una remuneración mensual de setecientos cincuenta nuevos soles, la cual posteriormente se incrementó a ochocientos cincuenta

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 6. – CASACIÓN LABORAL N° 19090-2016, Lima

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA****CASACIÓN LABORAL N° 19090-2016****LIMA****Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sumilla:** Si el trabajador acepta la indemnización por despido arbitrario depositada por el empleador, y por ende cobra dicho monto, acepta la protección que le brinda el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que no puede, pretender una tutela restitutoria.*

Lima, quince de marzo dos mil dieciocho

VISTA; la causa número trece mil quinientos cuarenta y ocho, guion dos mil catorce, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Rubio Zevallos y Rodas Ramírez; y el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**, con la adhesión de los señores jueces supremos: De la Rosa Bedriñana y Yaya Zumaeta; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Cervecería Ambev Perú S.A.C.**, mediante escrito presentado el dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas treinta y ocho a doscientos cincuenta y dos vuelta, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada de fecha veintiséis de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos ocho, que declaró infundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Julio Cesar Huapaya Marcelo**, sobre reposición y otro.

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 7 – CASACIÓN LABORAL N° 20075-2015

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA****CASACIÓN LABORAL N° 20075-2015
LIMA****Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sumilla: *El incumplimiento en el pago al demandante de la suma fijada por mutuo acuerdo como indemnización por cese, origina que se pueda reclamar el saldo pendiente de pago.*

Lima, veinte de junio de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número veinte mil setenta y cinco, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata de los recursos de casación interpuestos por las demandadas, **Compañía Minera Quiruvilca S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veinte de octubre de dos mil quince, que corre de fojas mil seiscientos noventa y tres a mil setecientos treinta y seis, **Pan American Silver Huarón S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas mil setecientos ochenta y tres a mil ochocientos treinta y seis, **Compañía Minera Argentum S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas mil ochocientos ochenta y cinco a mil novecientos veintitrés, **Pan American Silver Perú S.A.C.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas mil novecientos setenta y uno a dos mil nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre de fojas mil sesenta y nueve a mil setenta y dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre de fojas novecientos setenta y ocho a novecientos noventa y dos, que declaró **infundada** la demanda, **reformándola** la declararon **fundada** en parte; en el proceso seguido por el demandante, **José Luis La Torre Cabrejos**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resoluciones de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corren de fojas doscientos ochenta y ocho a doscientos noventa, doscientos noventa y uno a doscientos noventa y tres, doscientos noventa y cuatro a doscientos noventa y seis del cuaderno de casación, se ha declarado procedente los recursos interpuestos por las demandadas, **Compañía Minera Quiruvilca S.A.**, **Pan American Silver Perú S.A.C.** y **Compañía Minera Argentum S.A.** y, por la siguiente causal: **infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**. Asimismo, mediante resolución de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada **Pan American Silver Huarón S.A.**, por las siguientes causales:

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 8 – CASACIÓN LABORAL N° 12737-2016, Lima

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 12737-2016
LIMA**

**Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA: *Este Colegiado Supremo considera que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, si el trabajador cobró la indemnización por despido, acepta la protección que le brinda la norma señalada, sin que pueda luego pretender la tutela restitutoria.*

Lima, tres de octubre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número doce mil setecientos treinta y siete, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **De la Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez y Malca Guaylupo; y el **voto singular** del señor juez supremo **Arévalo Vela**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Compañía Cervecera Ambev Perú S.A.C.**, mediante escrito presentado el treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta a doscientos cincuenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dieciocho a doscientos treinta y tres vuelta, que **revocó la Sentencia apelada** de fecha seis de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y siete vuelta, que declaró **infundada** la demanda y **reformándola** declararon **fundada en parte**; en el proceso seguido por la demandante, **Luis Alberto Montero Cadillo**, sobre reposición por despido incausado y otro.

ANEXO N° 9 – CASACIÓN LABORAL N° 4217-2016, Lima

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA**

**CASACIÓN LABORAL N° 04217-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla: *La indemnización por despido arbitrario es concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador e interpretada sistemáticamente con las disposiciones contenidas en los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR (que conceptualizan al personal de dirección y a los trabajadores de confianza); no limita a aquellos, la protección adecuada contra el despido arbitrario al que se refiere el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.*

Lima, dieciséis de mayo de dos mil diecisiete.

VISTA:

La causa número cuatro mil doscientos diecisiete, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez y Chaves Zapater; y el voto en discordia del señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela y Arias Lazarte y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud (Essalud), mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diecisiete a trescientos veintiocho, contra la sentencia de vista de fecha diecisiete de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos uno a trescientos siete, que revocó la sentencia apelada de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y tres, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declaró fundada en parte; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Félix Dacio Zuasnarbar Fonseca, sobre **indemnización por despido arbitrario**.

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

i) Interpretación errónea de los artículos 34° y 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 10 – CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015, Lima

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015
LIMA**

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA: *No corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que rige el régimen de la actividad privada.*

Lima, veintitrés de agosto de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número dieciocho mil cuatrocientos cincuenta, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión de la señora jueza suprema Mac Rae Thays y los votos singulares de los señores jueces supremos Arévalo Vela y Chaves Zapater; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega** (en adelante **La Universidad**), sobre reposición por despido incausado y otros.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1

Fuente: Poder Judicial.

ANEXO N° 11 – CASACIÓN LABORAL N° 9591-2016, Lima

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA**

**CASACIÓN LABORAL N° 9591-2016
LIMA
Indemnización por daños y perjuicios
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

SUMILLA: *El procedimiento establecido en la Ley N° 27803, al constituir un programa extraordinario, posee mecanismos de resarcimiento a los trabajadores cesados irregularmente, contemplando no solo la reincorporación a su centro de trabajo, sino también una compensación económica. En el caso concreto, la actora optó por el beneficio de la reincorporación, lo que implica que el daño ocasionado por el cese irregular fue objeto de resarcimiento.*

Lima, cuatro de setiembre de dos mil dieciocho.

VISTA, la causa número nueve mil quinientos noventa y uno, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito presentado el dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos veinte, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y tres a trescientos noventa y nueve vuelta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha quince de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cuarenta a trescientos cincuenta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Gladys Silvia Vásquez Llacho, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochenta y siete a noventa y dos del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas ciento uno a ciento veinticinco, subsanada en fojas ciento treinta a ciento treinta y uno y ciento treinta y cinco, la actora solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios, por daño emergente, daño moral y lucro cesante, al haber sido cesado irregularmente; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Fuente: Poder Judicial.