



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en  
los Despidos Fraudulentos**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR:**

Oshiro Kina, Santos Miguel (orcid.org/0000-0003-3535-3810)

**ASESOR:**

Dr. Leon Reinaltt, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, por haberme otorgado su apoyo incondicional en todo momento y por ser quienes han permitido el logro de todas mis metas.

## **Agradecimiento**

A quienes, de alguna manera, aportaron en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	20
3.3. Escenario de estudio.....	22
3.4. Participantes.....	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.6. Procedimiento .....	24
3.7. Rigor científico .....	24
3.8. Método de análisis de datos .....	25
3.9. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS .....	64
ANEXOS .....	71

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Descripción de categorización</i> .....	20
Tabla 2 <i>Participantes en la entrevista</i> .....	22
Tabla 3 <i>Respuestas a la pregunta n.º 1 de la guía de entrevista</i> .....	27
Tabla 4 <i>Respuestas a la pregunta n.º 2 de la guía de entrevista</i> .....	29
Tabla 5 <i>Respuestas a la pregunta n.º 3 de la guía de entrevista</i> .....	30
Tabla 6 <i>Respuestas a la pregunta n.º 4 de la guía de entrevista</i> .....	32
Tabla 7 <i>Respuestas a la pregunta n.º 5 de la guía de entrevista</i> .....	34
Tabla 8 <i>Respuestas a la pregunta n.º 6 de la guía de entrevista</i> .....	36
Tabla 9 <i>Respuestas a la pregunta n.º 7 de la guía de entrevista</i> .....	39
Tabla 10 <i>Respuestas a la pregunta n.º 8 de la guía de entrevista</i> .....	41
Tabla 11 <i>Respuestas a la pregunta n.º 9 de la guía de entrevista</i> .....	43

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Mapa conceptual de categorización</i> .....	21
---	----

## Resumen

En el presente trabajo de investigación, como objetivo general, se planteó determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos. Para alcanzarlo, se utilizó uno de los diseños del enfoque cualitativo: el diseño fenomenológico. Así, mediante la técnica de la entrevista y la utilización —como instrumento de recolección de datos— de la guía de entrevista, se logró determinar que existe la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

Con respecto a las conclusiones —gracias a los resultados y su discusión—, se obtuvieron tres conclusiones. Primero, las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza remunerativa. Esto conlleva a que, una vez, admitida la reposición del trabajador y, por ende, la existencia de continuidad laboral, el empleador se encuentre obligado a realizar el pago de las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo que no mantuvo un vínculo laboral por una decisión arbitraria e ilegal del empleador. Segundo, la tutela restitutoria debe reparar los efectos negativos producidos por el despido fraudulento. Es decir, debe considerar el pago de las remuneraciones devengadas. Tercero, se debe incorporar una norma legal para regular el pago de las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

**Palabras clave:** remuneraciones devengadas, naturaleza remunerativa, tutela restitutoria, despido fraudulento.

## **Abstract**

In this research work, as a general objective, it was proposed to determine the need to set the rightful remuneration in cases of fraudulent wrongful termination. To achieve it, one of the qualitative research approaches was used: phenomenological research. Thus, through the interview technique and using (as a data collection instrument) the interview guide, it has been possible to determine that there is a need to set the rightful remuneration in cases of fraudulent wrongful termination.

Regarding the conclusions (thanks to the results and their discussion), three conclusions were obtained. First, the rightful remuneration has a remunerative nature. This means that, once the reinstatement of the worker is admitted and, therefore, the existence of continuous employment, the employer is obliged to pay the remuneration that the worker stopped receiving during the time that he did not maintain a relationship due to an arbitrary and illegal decision of the employer. Second, the entitled restitution must repair the negative effects produced by the fraudulent wrongful termination. That is, you must consider the payment of rightful remuneration. Third, a legal norm must be incorporated to regulate the payment of rightful remuneration in fraudulent wrongful termination.

**Keywords:** rightful remuneration, remunerative nature, entitled restitution, fraudulent wrongful termination.



## I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores contratados bajo el régimen de la actividad privada que ven vulnerados sus derechos al experimentar un despido fraudulento solicitan, en sus demandas, el pago de las remuneraciones devengadas al declararse la configuración de dicho tipo de despido.

Sobre el pago de las remuneraciones devengadas, en los casos donde se readmitió al trabajador luego de declararse el despido fraudulento, la doctrina se encuentra dividida teniendo un sector sosteniendo que no deben otorgarse dichas remuneraciones a los trabajadores repuestos y otro sector aseverando que los trabajadores repuestos tienen el derecho a percibir las. Esta es una controversia que tiene casi dos décadas en nuestro país, teniendo fallos contradictorios en el Poder Judicial.

Con respecto a la solución del conflicto señalado, a pesar de que el Tribunal Constitucional —siendo el supremo intérprete de la Constitución— no ha establecido su posición mediante un precedente constitucional vinculante; la Corte Suprema sí trató de resolver la controversia, en el año 2016, llevando a cabo el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. En dicho pleno jurisdiccional, se contó con la participación de reconocidos expertos en materia laboral como Javier Neves Mujica y Luis Manuel Vinatea Recoba,

Por un lado, Javier Neves Mujica, en su ponencia ante la Corte Suprema, señala que deben reconocerse las remuneraciones devengadas en los casos de reposición de trabajadores por despido incausado y despido fraudulento. Si dichas remuneraciones se otorgan en el despido nulo, se deben otorgar en el despido incausado y en el despido fraudulento; ya que donde existe la misma razón, existe el mismo derecho. (Justicia Tv, 2016, 16:36).

Por otra parte, Luis Manuel Vinatea Recoba, en su ponencia ante la Corte Suprema, afirma que si el propósito final de una demanda de impugnación del despido es la declaratoria de ineficacia del mismo; lo que se

tiene, al final del día, es una suerte de nulidad del acto. En este caso, se trata de la nulidad de un

contrato que bien podría dar origen a la restitución de todos los actos que no se pudieron prestar o que no se pudieron cumplir con ocasión misma del despido y el único acto que tiene la naturaleza de poder reconstituirse de manera ficticia es la remuneración porque, ciertamente, la prestación laboral —el trabajo— ya no se puede restituir. (Justicia Tv, 2016, 31:11).

A pesar de las posturas sustentadas en las ponencias de ambos expertos, el acuerdo plenario, en mayoría, fue que el trabajador no tiene derecho a que se le otorguen las remuneraciones devengadas; lo que procede es la pretensión de indemnización por daños y perjuicios. Esta última, viene a reemplazar toda pretensión que busque el otorgamiento de las remuneraciones devengadas.

Este acuerdo, ha generado controversia y no ha resuelto el conflicto. El problema persiste y los trabajadores —disconformes— siguen demandando, junto con la readmisión, el otorgamiento de todas las remuneraciones que no se percibieron debido al despido fraudulento sufrido.

Por otra parte, los trabajadores sufren un mayor desgaste mental al tener que soportar la carga de probar para convencer al juez de que el monto solicitado, como indemnización por daños y perjuicios, es el correcto. Además, desde la perspectiva del juzgador, hay que tener presente el impacto negativo contra la celeridad y la economía procesal que dicho acuerdo ha provocado.

Luego de varios años, todo indica que este problema tiene que solucionarse con la incorporación de una norma jurídica, con rango de ley, que señale taxativamente que debe otorgarse las remuneraciones devengadas en los casos de despidos fraudulentos. Para ello, es indispensable que se empiece por analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas y el alcance de la tutela restitutoria en los despidos fraudulentos.

En el primer caso, analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas; al determinarse una naturaleza remunerativa, el efecto natural de la reposición del trabajador es el otorgamiento de las remuneraciones que no se percibieron desde el momento en que se efectuó el despido fraudulento.

En el segundo caso, analizar el alcance de la tutela restitutoria en los despidos fraudulentos, al determinarse que una verdadera tutela restitutoria repara los efectos negativos producidos por el despido fraudulento, la sola readmisión física se vuelve insuficiente. Por lo tanto, la readmisión del trabajador debe ir acompañada con el otorgamiento de las remuneraciones devengadas.

Desde nuestro punto de vista, las remuneraciones devengadas tienen un carácter o naturaleza remunerativa, debido a que éstas se otorgan como contraprestación a la disposición de la fuerza de trabajo proporcionada por el trabajador o como contraprestación por la presencia del contrato laboral. Es por ello que el otorgamiento de dichas remuneraciones debe ser realizado una vez efectuada la reposición del trabajador en la empresa. Por otro lado, en relación con el alcance de la tutela restitutoria en los despidos fraudulentos, éste debe readmitir al trabajador y otorgar las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir desde que fue objeto del despido fraudulento hasta el momento de su readmisión.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en la conclusión del capítulo —Elección del diseño o abordaje de investigación en la ruta cualitativa, recomiendan que más que preocuparse por el tipo de diseño al que pertenece el estudio, la atención debe enfocarse en hacer las investigaciones en una forma sistemática y, a la vez, profunda; además, también debe centrarse otorgar una solución al problema planteado.

Con lo anteriormente mencionado, se propuso como problema de investigación lo siguiente: ¿Existe la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos?

La presente investigación tiene su justificación práctica, en la obligación

de fortalecer la rama del derecho laboral, el cual está quedando en un segundo plano al ordenarse la readmisión del trabajador sin otorgar las correspondientes remuneraciones devengadas.

La justificación metodológica de esta investigación se sustentó en que a lo largo del desarrollo de la investigación se utilizó el método científico. Por ello, se tomó un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico; además, se usó la técnica de la entrevista y, como instrumento, la guía de entrevista para ahondar en el estudio del fenómeno.

Bernal (2010) afirma que un punto crucial de todo proceso de investigación es la fijación de los objetivos o del derrotero que debe seguir la investigación a llevarse a cabo. De esta forma, los objetivos son los propósitos del estudio, reflejan el fin que busca alcanzarse; por lo tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se dirigirá a lograr los objetivos trazados.

De acuerdo con lo ya mencionado, como objetivo general, se planteó determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos. Asimismo, se presentaron tres objetivos específicos: analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas, analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento y, por último, analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.

## II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes internacionales

Entre los antecedentes internacionales de esta investigación tenemos:

Pardo (2022); en su trabajo presentado para obtener el Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Derecho, en la Universidad Pontificia Comillas, titulada: —Los salarios de tramitación y su problemática jurisprudencial.¶

Dentro de las conclusiones del autor, podemos resaltar lo siguiente: en concreto, la existencia de los salarios de tramitación permite afianzar dos principios: el tuitivo y el pro operario, al disponer que se proteja, preferentemente, a los trabajadores por ser valorados como los más débiles dentro de la relación laboral. Adicionalmente, sirve para satisfacer de alguna forma la continuidad laboral (como principio), que, si bien alude al criterio de indefinibilidad de la relación laboral, puede percibirse una clase de nexo. Siendo así, al sostenerse que se presume la indefinibilidad del vínculo laboral, el derecho a ser retribuido con los salarios de tramitación favorece de cierta forma esta continuidad del vínculo entre empleador y trabajador, que, luego de haber sido desvinculado injustamente, es repuesto bajo iguales condiciones de las que anteriormente estuvo gozando, y percibiendo los salarios que se le habrían otorgado si se le hubiera permitido continuar con normalidad en su lugar de trabajo. Para finalizar, el autor indica que, en conclusión, de alguna forma se trata de una figura que apoya la no interrupción del vínculo laboral mientras falte una justificación para ello y que, por ende, ayuda a cimentar un sistema con un mayor carácter tuitivo en favor de los trabajadores, que, finalmente, es el principal objetivo de las normas jurídicas del derecho laboral.

Rojo (2020); en su tesis presentada para obtener el Título de Licenciatura en Abogado Notario y Actuario, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, titulada: -Limitar, Salarios Caídos a Un Año, Atenta al Derecho Constitucional del Trabajador.¶

Cabe resaltar que, en las conclusiones, el autor propone modificar uno de los artículos de la Ley Federal del trabajo: el 48. Dicho cambio debe incluir que se otorguen los salarios vencidos calculados desde el momento de la realización del despido hasta la fecha en que el laudo se cumplimente.

Aguirre (2017); en su trabajo presentado para obtener el diploma de especialidad en derecho, en la Universidad Autónoma de Baja California, titulada:

—Limitación de los salarios caídos en el derecho laboral trasgrede el principio de progresividad e igualdad. II

En la propuesta y conclusiones del autor, podemos resaltar lo siguiente: la indemnización de los salarios caídos tiene una procedencia constitucional, ya que se encuentra establecida en la carta magna. Por otro lado, el autor señala que el novedoso artículo —art. 48— de la ley colisiona contra lo establecido en la constitución al limitar los salarios a doce (12) meses, lo cual provoca la violación de principios y derechos humanos —señalados en la constitución desde su artículo primero— como el principio de progresividad. Además, el autor indica que dicha restricción de los salarios caídos, genera un retroceso en lo que respecta al derecho (de la sociedad y de los trabajadores despedidos injustamente); los trabajadores pueden lograr que se condene al patrón, empero dicha condena de salarios caídos limitados no se muestra rentable para el trabajador que salió vencedor en el juicio.

#### Antecedentes nacionales

Entre los antecedentes nacionales de esta investigación tenemos:

Benavides (2020); en su trabajo académico presentado para optar por el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: -Remuneraciones devengadas: ¿privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido? II

Dentro de las conclusiones y reflexiones finales, cabe resaltar lo siguiente: en primer lugar, en contraposición con la manera en que vienen

fallando los

jueces, se debe proceder con el otorgamiento de las remuneraciones devengadas a las personas que se vieron afectadas tanto por el tipo de despido fraudulento como del tipo de despido incausado; en segundo lugar, luego de lo publicado por la ley, nuestra jurisprudencia ha aceptado otros tipos de despido y les ha otorgado la misma tutela restitutoria aplicada en los casos de despido nulo por estimar que son despidos que también lesionan derechos fundamentales; y en tercer lugar, las remuneraciones devengadas no pertenecen, únicamente, al despido nulo, por ende, también tienen que concederse dentro de la tutela restitutoria de todo tipo de despido.

Amador & León (2020); Trujillo - Perú, en su tesis presentada para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad César Vallejo, titulada:

-Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional. II

En las conclusiones, tenemos lo siguiente: en primer lugar, el acuerdo recogido en el pleno sí afecta económicamente y socialmente a quienes sufren cualquiera de los dos tipos de despido tratados: el fraudulento y el incausado, por ende, dicho criterio debe ser cambiado; en segundo lugar, la naturaleza de las remuneraciones devengadas es retributiva, siendo así, se aceptan para los procesos de los dos tipos de despido tratados: el fraudulento y el incausados; en tercer lugar, el no otorgarlas —remuneraciones devengadas— lesiona el principio de accesoriidad y el de igualdad y no discriminación (frente a hechos que producen iguales efectos jurídicos, tiene que brindarse igual tratamiento); y en cuarto lugar, tomando en cuenta que los dos tipos de despido tratados (el fraudulento y el incausado) tienen similitudes con el despido nulo (regulado en la LPCL), corresponde aplicar por analogía (legis) el artículo correspondiente a este último.

Burgos & Castro (2018); Trujillo - Perú, en su tesis presentada para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de

Trujillo, titulada:

—La naturaleza jurídica de las remuneraciones devengadas en el sistema jurídico laboral peruano. II

Dentro de las conclusiones, podemos mencionar las siguientes: en primer lugar, desde la perspectiva doctrinal, se acepta la posibilidad del otorgamiento de las remuneraciones devengadas respetando que son remuneraciones; en segundo lugar, la postura correcta de la Corte Suprema es aquella adoptada en los años previos al 2009, ya que armoniza con los principios del Derecho del Trabajo, al disponer la procedencia de las remuneraciones devengadas resguardando de esta manera los derechos del trabajador; y en tercer lugar, se lesionan los derechos constitucionales del trabajador —así como sus derechos pensionarios— al negarse su otorgamiento por despidos que son inconstitucionales, pero distintos al despido nulo.

En cuanto a las teorías relativas al tema de investigación, encontramos en la primera categoría, las remuneraciones devengadas.

Fernández (2017) señala que la figura de las remuneraciones devengadas corresponde a los ingresos dejados de percibir por el trabajador durante el tiempo en el cual fue apartado de la empresa, siendo su pago condicionado a la reconstitución del vínculo laboral como resultado de una resolución que ordena la reposición del trabajador al puesto que ocupaba antes de su desvinculación. Una vez repuesto, el trabajador tiene el derecho a percibir las remuneraciones que habitualmente hubiesen sido pagadas, sin distinguir o excluir los aumentos, los incentivos, los bonos o cualquier tipo de remuneración.

Adicionalmente, Pasco (1986) señala que el trabajador con derecho a estabilidad absoluta, que es despedido sin causa justificada y logra una decisión favorable en el proceso previsto, tiene el derecho a su otorgamiento — remuneraciones devengadas— calculado a partir del momento en que se presentó la demanda hasta la emisión de la sentencia que finaliza el proceso (artículo 14° de la Ley 24514)



Es importante resaltar que, legalmente, en el Perú, la entrega de las remuneraciones devengadas sólo se encuentra regulada en uno de los tipos de despido: el nulo. Como afirma Jiménez (2019), las remuneraciones devengadas sólo se otorgan en las situaciones de despido nulo, esto es sustentado en la LPCL

(art. 40), cuyos motivos se hallan explícitamente normados en el artículo 29 de la misma; por ende, no es factible ampliar el espectro de este artículo a los supuestos de despidos fraudulentos e incausados, ya que con ello se violaría el principio de legalidad, dispuesto en la Constitución (artículo 2 numeral 24 inciso d).

Contrariamente a lo señalado en el párrafo anterior, Javier Neves Mujica, en su ponencia ante la Corte Suprema, señala que deben reconocerse las remuneraciones devengadas en los casos de reposición de trabajadores por despido incausado y despido fraudulento. Si dichas remuneraciones se otorgan en el despido nulo, se deben otorgar en el despido incausado y en el despido fraudulento; ya que donde existe la misma razón, existe el mismo derecho. (Justicia Tv, 2016, 16:36).

Por otra parte, Alvarado (2015) afirma que, en lo relacionado con el carácter contraprestativo de la remuneración, no hay una postura única al respecto, pues hay distintas teorías que intentan aclarar cuál es la prestación realizada por el trabajador en cuya contraprestación aquella es pagada.

Al respecto, Pizarro (2006) indica que, en la doctrina, se hallan diferentes teorías que, aceptando el carácter contraprestativo de la remuneración, la contraponen a diversas cuestiones; estas pueden ser ordenadas en tres grupos (clasificación propuesta por Amauri Mascaro Nascimento): la remuneración como contraprestación al trabajo efectivo, la remuneración como contraprestación a la disponibilidad del trabajador y la remuneración como contraprestación a la existencia del contrato de trabajo.

Desde otra perspectiva, Luis Manuel Vinatea Recoba, en su ponencia

ante la Corte Suprema, afirma que si el propósito final de una demanda de impugnación del despido es la declaratoria de ineficacia del mismo; lo que se tiene, al final del día, es una suerte de nulidad del acto. En este caso, se trata de la nulidad de un contrato que bien podría dar origen a la restitución de todos los actos que no se pudieron prestar o que no se pudieron cumplir con ocasión misma del despido y el único acto que tiene la naturaleza de poder reconstituirse

de manera ficticia es la remuneración porque, ciertamente, la prestación laboral — el trabajo— ya no se puede restituir. (Justicia Tv, 2016, 31:11).

Para finalizar, Neves (2015) afirma que lo mejor hubiera sido que el Congreso, luego de conocer las reglas creadas jurisprudencialmente, recogiese sus criterios en una norma legal que las incorporara de manera armoniosa; dicha norma hubiera podido establecer la readmisión del trabajador ante los despidos fraudulentos e incausados, el uso de la jurisdicción laboral para ello, los treinta (30) días de plazo de caducidad y la entrega de las remuneraciones devengadas. Adicionalmente, señala que de esta manera se hubieran prevenido tantos años sin la certidumbre y sin la unificación de criterios.

Sobre la primera subcategoría, la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas.

Boza (2014) indica que el derecho del trabajo compone la respuesta jurídica que el derecho otorga a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual en la cual participan dos partes: trabajador y empleador, en la que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio del pago de una retribución.

Sobre ello, Pizarro (2006) afirma que la naturaleza que le corresponde a las remuneraciones devengadas es la remunerativa, en la medida en que el trabajador satisface la prestación principal al poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

De la misma manera, Matallana (2015) señala que se suscribe a la teoría que sostiene que la remuneración es la respuesta a la disponibilidad del trabajador, en otras palabras, la contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo que el trabajador realiza en beneficio del empleador y que este dirige facultado por su poder de dirección.

Por otra parte, según Campos (2019), acoger la tesis de la mora del acreedor constituye una alternativa de solución, ya que con esta se rechaza el carácter indemnizatorio de las remuneraciones devengadas, aceptándose la naturaleza contraprestativa, en razón de la transferencia del riesgo causada por la mora.

Sobre la segunda subcategoría, la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas.

Según Blancas (2012), en una primera fase, el Tribunal Constitucional solo denegaba las pretensiones de pago de remuneraciones devengadas sosteniendo que como no había existido prestación de labores y siendo la remuneración una contraprestación, no procedía su pago; luego, en una segunda fase, a partir del año 2000-2001 comienza a indicar que los pagos de las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza indemnizatoria y no remunerativa.

Desde otra perspectiva, Liza (2021) afirma que el acuerdo plenario del 2016 dispuso que, en las situaciones de despidos fraudulentos e incausados, la indemnización suple toda pretensión de remuneraciones devengadas, debido a que dicha pretensión es connatural del despido nulo y; además, porque, en el Perú, la remuneración tiene un carácter contraprestativo, el cual no se satisface en el tiempo transcurrido desde la desvinculación del trabajador hasta su posterior readmisión.

En relación con los plenos jurisdiccionales supremos, Quispe (2020) señala que existen episodios que demuestran la falta de internalización — entre las propias cortes— del carácter vinculante de los plenos supremos que originan el cumplimiento obligatorio para todos los órganos de la especialidad.

Por otro lado, Arce (2010) indica que es necesario manifestar nuestra hipótesis, la cual se refiere a que la remuneración no reside específicamente en la contraprestación por la prestación de la fuerza efectiva del servicio por parte del trabajador; ya que se puede suspender la actividad del trabajador para el empleador en determinados momentos, pero éste se encuentra obligado a seguir realizando el pago de la remuneración al trabajador.

Desde la misma perspectiva, Morales (2000) afirma que lo primero que se viene a la mente, sobre la naturaleza jurídica, es que el salario o remuneración constituye la contraprestación del trabajo efectuado; sin embargo, esto no es necesariamente preciso, debido a que el trabajador podría estar esperando instrucciones del empleador (queda a disposición de éste último) sin ejecutar ningún trabajo. Además, señala que, en otros casos, la ley considera situaciones en las cuales no existe prestación efectiva de trabajo y, sin embargo, obliga al pago de la remuneración: el descanso vacacional, los feriados no laborables, los días de descanso semanal obligatorio, la enfermedad durante los primeros veinte días, etc.

Con respecto al pleno jurisdiccional de Octubre de 2016, Campos (2019) señala que la Corte Suprema se equivoca al sostener una naturaleza indemnizatoria (equiparable al lucro cesante), para las remuneraciones (devengadas); ya que bajo este concepto de daño no se indemniza el ingreso dejado de percibir, sino la utilidad esperada. Por otra parte, señala que el pleno jurisdiccional realizado en Tacna (2019), si bien distinguió el lucro cesante de la remuneración devengada, se empeña en conceptualizar al lucro cesante en base a la idea de ingreso cesante y, si bien acepta la posibilidad de efectuar inferencias en base de otros ingresos o gastos, no menciona la noción de utilidad o ganancia como un criterio que permita determinar, realmente, el alcance del lucro cesante

En relación con la segunda categoría, el despido fraudulento.

Botton (2016) afirma que, en el Perú, antes de la expedición de las sentencias de los casos que involucran a Telefónica (contra Fetratel y contra Llanos Huasco), para los tipos de despido arbitrario e indirecto procedía la

tutela resarcitoria, es decir, una indemnización —por la destitución realizada de forma arbitraria— estipulada en la LPCL (art. 38). Por otra parte, indica que la tutela restitutoria (reposición del trabajador) sólo era posible en situaciones donde se manifieste un despido nulo, bajo el alcance de lo estipulado en la misma ley (art. 29), esto es, que tengan por motivo la discriminación, el estado de gravidez, por motivo antisidical, entre otros. Además, señala que, luego, el Tribunal Constitucional creó los despidos incausados, fraudulentos y nulos (pero sin

restringirse a los derechos fundamentales cuya tutela se halla de manera taxativa en las normas jurídicas laborales ordinarias); en cuyos supuestos, si el trabajador elegía hacerlo se activaba la tutela restitutoria, esto es, el trabajador decidía entre su retorno o una indemnización tarifada.

Como ya se mencionó, el despido fraudulento tiene su origen en la jurisprudencia. Específicamente, nace como una regla jurídica establecida en el caso Eusebio Llanos Huasco (literal c del fundamento 15 de la Sentencia N.º 976- 2001-AA/TC). Este se configura al realizarse un despido con perversidad (en el ánimo) y amparándose en el engaño, por ende, oponiéndose a la rectitud y a la verdad de los vínculos de trabajo; a pesar de que se cumple con imputar una causa y las reglas de los procedimientos, como ocurre cuando se le imputa a la persona sucesos que claramente no existen, sucesos falsos o sucesos ficticios o, asimismo, se le atribuyen faltas no establecidas en la ley, lesionando la tipicidad (como principio); o se origina la terminación del vínculo de trabajo con vicio de voluntad o fabricando pruebas. (Tribunal Constitucional, 2003, Sentencia del Tribunal Constitucional Exp.N.º 976-2001-AA/TC. Página 15)

Adicionalmente, Blancas (2003) señala que el despido fraudulento es otro tipo de despido, cuya carencia de validez procede del uso meramente formal de las normas jurídicas, por parte del empleador, para justificar un despido que adolece de falta de justificación real.

Por otro parte, Neves (2015) afirma que el despido fraudulento tiene mayor similitud con el despido injustificado que con el despido incausado,

porque existe una imputación. Solo que esta se desarrolla en un entorno de malicia que el trabajador tiene que probar.

Desde otra perspectiva, de los Heros —en una entrevista realizada por Monge—, Monge & de los Heros (2014), cree que es adecuado elegir el sistema en donde el despido sustentado en una causa justa y probado es válido, pero el despido es nulo cuando lesiona derechos fundamentales como la discriminación en el trabajo, los derechos sindicales, el estado de gravidez o cuando se utiliza como una revancha ante una reclamación del empleado, o al imposibilitarse el

contradictorio durante un procedimiento por una falta considerada grave, o se origina de manera fraudulenta ante la ley (despido fraudulento), imputando sucesos que claramente no existen, fabricando pruebas o atribuyendo faltas no señaladas dentro de las normas jurídicas.

Para finalizar, Villavicencio (2013) afirma que, en el caso de la estabilidad de salida, el proceso de constitucionalización ha tenido mayor alcance que en el caso de la estabilidad de entrada, debido a que la regulación del despido ha sido modificada por el Tribunal Constitucional, ajustándola a los preceptos de la Constitución provenientes de la consagración del derecho al trabajo; de esta forma, la alternativa del legislador de sancionar el despido libre con un único efecto reparatorio: la indemnización, ha sido eliminada de nuestro ordenamiento jurídico, dando paso a una protección constitucional —en oposición a los despidos que trasgreden derechos fundamentales— que comprende nuevos tipos de despido acompañados de efectos restitutorios o reparatorios, según corresponda. Adicionalmente, señala que, esta corriente jurisprudencial, debió haber conducido a una reforma de la ley en lo concerniente a los tipos de despido, lo que no ha sucedido, por lo que hay que seguir con sus lineamientos. Por último, el autor indica que sí repercutió en la esfera del Poder Judicial, donde la Corte Suprema dispuso, a través de un acuerdo plenario (2011), que en la vía ordinaria (laboral) procede la pretensión de readmisión en los supuestos de despidos fraudulentos e incausados.

Sobre la primera subcategoría, la tutela restitutoria.

Eguiguren (2005) afirma que, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la satisfacción de la necesidad de una restitución o reparación plena de los derechos trasgredidos es el fin primordial de la sentencia. En otras palabras, restablecer las cosas —de la forma más amplia y plena que sea factible— al estado previo a la trasgresión del derecho es lo primero y lo mínimo que puede exigírsele a la sentencia; de manera subsidiaria, o cuando tal restitución sea imposible, se debe recurrir a la indemnización y otras formas patrimoniales y no patrimoniales de reparación.

Por otro lado, Ferro (2012) afirma que, para el sector laboral, las chances de despido deberían estar legalmente limitadas y la tutela restitutoria establecida como una opción del trabajador. Adicionalmente, señala que, cumpliendo lo anterior, la estabilidad laboral de salida se constituye como un seguro con la finalidad de restringir el poder del empleador para terminar arbitrariamente el vínculo laboral. Por último, indica que la eficacia de la protección prevista por el ordenamiento estará vinculada con las consecuencias que se produzcan en caso que el trabajador sea sujeto a un despido ilícito, respecto del cual podrá actuar la tutela restitutoria, también conocida como estabilidad absoluta.

Desde otra perspectiva, Quispe (2020) señala que, en los despidos incausados o fraudulentos, la opción judicial de reconocer solamente la readmisión física del trabajador, demuestra la falta de consistencia del modelo de protección frente al despido que existe en ordenamiento del Perú. Además, afirma que la tutela restitutoria establecida para el despido nulo supone que se declare como ineficaz el acto violatorio, despojando de sus efectos (fácticos y jurídicos) a la decisión tomada —por el empleador— de extinguir el vínculo con el trabajador. Para finalizar, el autor indica que el resultado de ello es la continuación del vínculo laboral y el reintegro de las prestaciones no canceladas cual si nunca hubieran existido motivos para libarse de ellas.

Con relación a lo mencionado en el párrafo anterior, Quispe (2006)

indica que, en el caso del modelo legislativo peruano se ha establecido el despido nulo, por el cual, ante alguno de las motivos dispuestos en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral —que conforman determinadas formas de lesionar los derechos constitucionales—, corresponde otorgar al afectado una tutela restitutoria expresada en: la reposición del trabajador, sin un perjuicio sobre su categoría anterior; la conservación de su escala salarial; la entrega de los salarios que no recibió; y, el reconocimiento del tiempo de servicios para todos los fines excepto para el récord vacacional. Adicionalmente, el autor indica que el contenido que le ha otorgado el estándar (peruano) de resguardo contra el despido que vulnera derechos constitucionales no se restringe con readmitir al afectado, sino que brinda una "restitución" en el sentido lato del término.

A todo esto, es relevante tener en cuenta el principio de continuidad laboral. Según Valdeiglesias (2018), en resumen, el principio de continuidad o —permanenciall se origina en la premisa de que los contratos de trabajo son contratos de tracto sucesivo, es decir, existe un vínculo a largo plazo entre empleador y trabajador, el cual se resiste a su extinción. Adicionalmente, el autor señala que una de sus manifestaciones es la resistencia a la terminación incausada o sin justa causa (estabilidad).

Adicionalmente, Franco (2019) señala que el principio protector trata de amparar la situación de precariedad de aquellos trabajadores que de manera imprevista dejaron de percibir su remuneración a causa de una decisión arbitraria realizada por el empleador.

En relación con lo anteriormente mencionado, según Suárez (2022), si bien no se tiene una lista taxativa aceptada con unanimidad en la doctrina, se puede afirmar que existe prácticamente un consenso en que las reglas de interpretación del principio protector (in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa) inevitablemente conforman el conjunto de instrumentos que tratan de proteger al trabajador. Adicionalmente, la autora señala que estas reglas alcanzan y se proyectan en el sistema de fuentes, cambiando en algunas situaciones su típica jerarquía.



Para finalizar, Gajardo (2018) afirma que el principio protector es la piedra angular del Derecho del Trabajo. Adicionalmente, la autora señala que cuando existe la duda en relación con la forma de aplicar una norma o ante su inexistencia, debe priorizarse la interpretación que brinde mejor protección al trabajador, en todo el amplio abanico de posibilidades.

Sobre la segunda subcategoría, la tutela resarcitoria.

Espinoza (2018) señala que el efecto jurídico de un despido injustificado o arbitrario lo encontramos establecido, expresamente, en la LPCL (art. 34), disponiendo una indemnización en base a una tarifa legal. Adicionalmente, indica que, de ello, se advierte que quienes redactaron la norma tomaron criterios objetivos para la formulación cuantitativa, cuyo sustento se halla en la duración de

la prestación y la cantidad del salario percibido por el trabajador antes del cese; es decir, el trabajador no tiene injerencia alguna sobre el cálculo de la indemnización. Por otra parte, afirma que si se profundiza en el singular carácter de la indemnización por despido es posible notar que ésta funciona como un castigo al empleador y como una indemnización en favor del trabajador (es una manera de reparación aprobada por el ordenamiento jurídico ante la trasgresión de un derecho dispuesto en la carta magna: el derecho al trabajo). Por último, el autor señala que, en tal sentido, se puede afirmar que la indemnización por despido comprende todos los aspectos relacionados con la violación del derecho al trabajo, sin poder dar razones de una mayor lesión de otra naturaleza u otras esferas que se encuentren conectadas con el mencionado derecho; en síntesis, por ley, se ha establecido un justiprecio por la injustificada e ilegal pérdida del empleo que experimenta un trabajador.

Según Quispe (2021), la tutela indemnizatoria conlleva a que el acto arbitrario ejecutado por empleador —de extinguir el vínculo de trabajo— conserve su eficacia; es decir, el contrato se extingue, pero deben repararse o compensarse las consecuencias del cese mediante una indemnización, cuyos

criterios de cuantificación han sido establecidos en la ley. Además, señala que ello sucede con el despido injustificado de la LPCL (artículo 38°), para el cual se ha determinado el pago de una indemnización tarifada.

Por otro lado, según Mendoza, L. & Meléndez, W. (2020), de acuerdo a lo observado, la indemnización (relacionada con los despidos arbitrarios), como solución política, es cuestionada debido a que adolece de limitaciones para la prevención y la erradicación de las malas prácticas por parte de los empresarios.

Adicionalmente, Acurio (2016) señala que, ante un despido realizado de manera arbitraria, es factible demandar una indemnización por daño moral en aquellas situaciones donde la relación de causalidad entre la conducta antijurídica y el daño se encuentre debidamente probado.

En los enfoques conceptuales tenemos:

**Remuneración:** es la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios. (Morales, 2000, p. 83)

**Despido:** es aquel acto proveniente de la voluntad del empleador, el cual de manera legal respetando el debido proceso, o sin respetarlo en forma arbitraria, pone fin a la relación laboral. (Acurio, 2016, p. 471)

**Indemnización:** siendo estrictos, se debe entender que la indemnización es una compensación, un remedio, de procedencia legal, que se presenta como efecto previsto ante la ocurrencia de una eventualidad establecida en el ordenamiento jurídico. (Espinoza, 2018, p.37)

**Acuerdo Plenario:** en la realidad, los acuerdos plenarios desempeñan las labores de la doctrina de aclarar, precisar y concretar los contenidos de las diferentes fuentes del derecho en la interpretación y aplicación del derecho en los casos concretos y, contribuyen con la función judicial. (Álvarez, 2021, p.32)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación básica cumple con la finalidad primordial de generar conocimiento y teorías.

De manera más amplia, Carrasco (2017) señala que el tipo de investigación básica es la que solo trata de extender y profundizar el acervo científico existente en relación con la realidad. Es decir, no tiene fines aplicativos inmediatos.

Por lo anteriormente mencionado, para la presente investigación, se eligió el tipo de investigación básica. Con ello, se buscó ampliar los conocimientos tanto las remuneraciones devengadas como de los despidos fraudulentos y su correspondiente interrelación. Especialmente, se profundizó en la naturaleza que le corresponde a las remuneraciones devengadas y en el alcance de la tutela restitutoria de los despidos fraudulentos.

En relación con el diseño de investigación, Árias (2012) señala que es el plan general, para alcanzar un objetivo, que elige el investigador para dar respuesta al problema planteado.

Adicionalmente, Ramírez, C. A. (2016) señala que desde el panorama de la visión fenomenología-hermenéutica, se realiza una confrontación entre los sentidos que los seres humanos brindan a las experiencias y vivencias propias, con las diferentes interpretaciones que puedan crearse a partir de referentes más amplios colocados en diálogo con las experiencias particulares.

De acuerdo a lo señalado, la presente investigación tiene un diseño fenomenológico con un enfoque de fenomenología hermenéutica; ya que se buscó la esencia, el significado del fenómeno mismo (las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos), tomando la experiencia vivida de los entrevistados como fundamental.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Árias (2012) afirma que en el caso de los estudios cualitativos, concretamente en las entrevistas en profundidad, se determinan categorías o grupos de conceptos de importancia para la investigación, con el propósito de entender, interpretar, rehacer y meditar sobre las experiencias e historias de los informantes.

Adicionalmente, Carrasco (2017) señala que se debe determinar un dominio teórico donde se encuentren vinculados, unos con otros, las cuestiones que exponen y precisan la totalidad de las categorías inherentes al problemática que se estudia.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, en la presente investigación, se tienen dos categorías: remuneraciones devengadas y despido fraudulento. Por otro lado, la primera categoría contiene dos subcategorías: la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas y la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas. Con respecto a la segunda categoría, esta presenta dos subcategorías: tutela restitutoria y tutela resarcitoria.

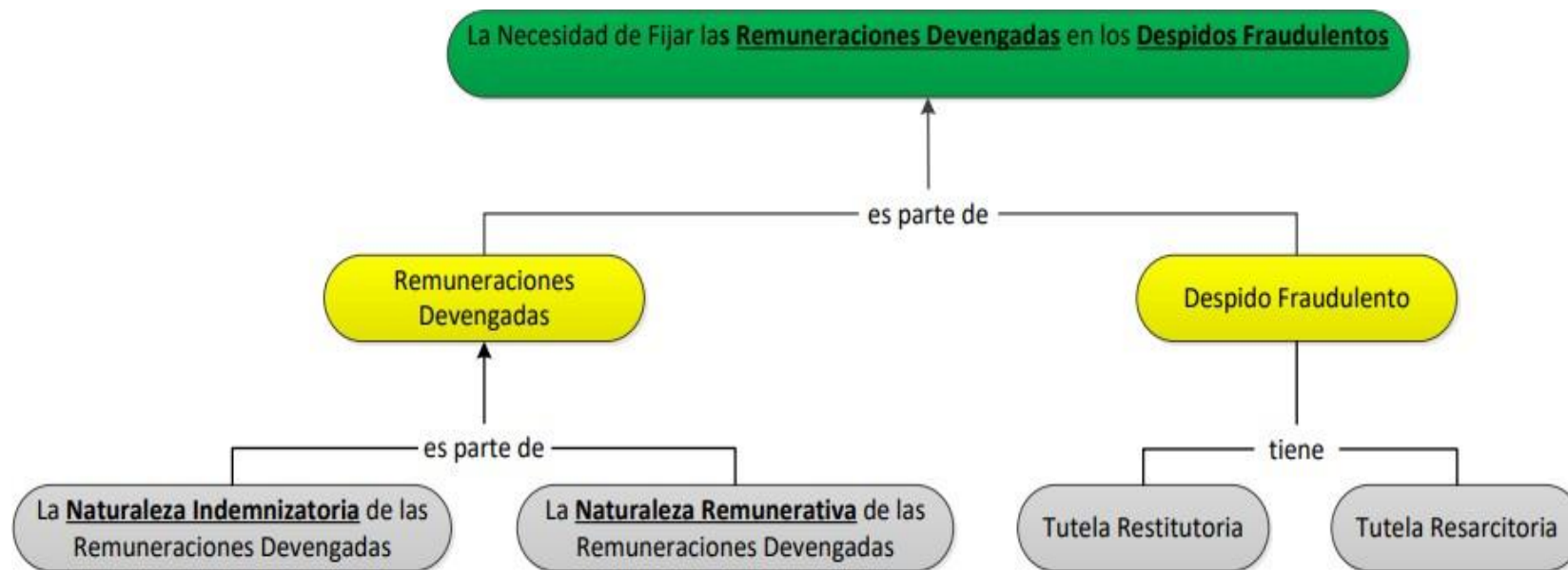
**Tabla 1**

*Descripción de categorización*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Remuneraciones Devengadas	<ul style="list-style-type: none"><li>• La naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas.</li><li>• La naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas.</li></ul>
Despido Fraudulento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutela restitutoria</li><li>• Tutela resarcitoria</li></ul>

## 2. Figura 1

Mapa conceptual de la categorización



### **3.3. Escenario de estudio**

Según Carrasco (2017), la delimitación espacial, radica en indicar explícitamente el sitio en el que se efectúa el estudio, para lo cual es imperioso señalar el nombre.

El presente trabajo de investigación se efectuó en la ciudad de Lima, lugar desde donde se desarrollaron las entrevistas no presenciales. Adicionalmente, se utilizaron los recursos disponibles en la biblioteca virtual de la Universidad Cesar Vallejo, los repositorios y las revistas de diferentes instituciones.

### **3.4. Participantes**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es importante identificar con precisión los criterios de inclusión y exclusión de la muestra.

Además, en lo relacionado con el número de informantes incluidos en una investigación cualitativa, Mendieta (2015) afirma que no es relevante su número, lo fundamental es lo que tienen para decir.

En esta investigación, como criterio de exclusión, no se consideraron a los jueces, debido a que al resolver deben tomar como referencia, para la seguridad jurídica, el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Por otro lado, como criterio de inclusión, se consideraron a doce (12) abogados concedores del derecho constitucional, laboral y/o civil. Teniendo en cuenta su idoneidad, para ser entrevistados, por el conocimiento especializado dirigido a la protección de la constitución, la protección del trabajador y/o la responsabilidad civil.

### **Tabla 2**

*Participantes en la entrevista*

Participantes	Código	Profesión
1	P01	Abogado
2	P02	Abogado
3	P03	Abogado
4	P04	Abogado
5	P05	Abogado
6	P06	Abogado
7	P07	Abogado
8	P08	Abogado
9	P09	Abogado
10	P10	Abogado
11	P11	Abogado
12	P12	Abogado

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación con la técnica de la entrevista, cabe señalar que, según Pérez (2017), en resumen, dentro de los tipos de entrevista, encontramos a la entrevista estandarizada o estructurada, en la cual se realiza la indagación utilizando preguntas organizadas en un formulario preparado y normalizado de antemano. Adicionalmente, el autor indica que el planteamiento de las preguntas se realiza en el mismo orden y su formulación respeta con exactitud cada término. Para finalizar, continuando con una de las subdivisiones de la entrevista estandarizada o estructurada, el autor señala que se puede identificar a la entrevista estandarizada abierta, la cual se realiza utilizando una lista de preguntas organizadas y escritas —por igual— para que la totalidad de entrevistados conteste de manera libre o abierta.

Con respecto al instrumento de recolección de datos, podemos señalar que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), para diseñar la guía de temas, es necesario tomar en cuenta aspectos prácticos, éticos y teóricos. Los aspectos prácticos se vinculan con la necesidad de captar y mantener la atención del participante. Los aspectos éticos se dirigen a la reflexión que debe realizar el investigador para evitar posibles efectos negativos

provocados, por el

participante, al hablar de ciertos temas. Y, finalmente, los aspectos teóricos que se encuentran relacionados a la finalidad de la guía de entrevista, la cual es recoger la información necesaria para responder al planteamiento.

En la presente investigación, al elegirse un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, se utilizó la técnica de la entrevista —para ser precisos, la entrevista estandarizada abierta— y, como instrumento, para la recolección de datos, se usó la guía de entrevista.

Es importante mencionar que se captó y se mantuvo la atención de los participantes. Además, cabe señalar que las preguntas de la guía de entrevista fueron validadas por tres expertos.

### **3.6. Procedimiento**

Según Baena (2017), el método no es suficiente, son necesarios los procedimientos que lo vuelvan operativo, éste es el papel de las técnicas e instrumentos que posibilitan la parte operativa: el control, registro, transformación o manipulación de una parte concreta de la realidad.

El procedimiento para el desarrollo de esta investigación consistió, inicialmente, en la determinación del problema y la formulación de los objetivos. Luego, se procedió con la recolección de información documental como revistas, libros y tesis, acopiando todo lo relacionado con el problema objeto de estudio.

Para el análisis, se identificaron y determinaron las categorías y subcategorías. Además, al seleccionarse un estudio con un enfoque cualitativo y con un diseño fenomenológico, se preparó una guía de entrevista para la recolección de datos.

### **3.7. Rigor científico**

Según Baena (2017), una de las cualidades primordiales en toda investigación científica es el rigor con que se lleva a cabo. Una investigación



es rigurosa cuando se realiza de forma solícita, escrupulosa, pulcra, detallada, cuidadosa y prolija. Como resultado de ello, una investigación escrupulosa a jamás debe ser hecha de manera apresurada, por salir del paso, sin motivación, en condiciones inadecuadas, sin estar enfocado, sin saber usar los instrumentos apropiados, etc. De otra manera, los resultados carecerían de confiabilidad.

El estudio de las categorías y subcategorías se realizó de forma racional y exhaustiva; presentando las diferentes corrientes teóricas; y dejando a los expertos dar libremente sus opiniones al responder las preguntas —dirigidas a alcanzar el objetivo general de la investigación—, para lo cual se utilizó la técnica de la entrevista y se seleccionó —como tipo de entrevista— la entrevista estandarizada abierta o estructurada abierta. Cabe resaltar que las preguntas del instrumento que se utilizó (la guía de entrevista) fueron validadas por tres expertos.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Podemos señalar tres de los métodos propuestos por Bernal (2010), quien señala, en primer lugar, el método inductivo, el cual utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para obtener conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. Este método se origina con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. En segundo lugar, el método analítico, este proceso cognoscitivo supone descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual. Finalmente, el método sintético, el cual integra los elementos diseminados de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad.

El método inductivo nos permitió llegar a la nueva teoría de la investigación, la cual podrá ser que es necesario fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

El método analítico nos permitió obtener las categorías y subcategorías

de la investigación.

El método sintético nos permitió realizar, principalmente, el marco teórico.

### **3.9. Aspectos éticos**

Según Salazar et. al (2018), la investigación ética es de gran importancia para los científicos ya que enaltece su estudio al no ser tomado como una externalidad negativa que aqueja a la sociedad. La ética debe encontrarse obligatoriamente presente en los investigadores y debe ser respetada mediante los estilos normativos de citación y referenciación.

Esta investigación cumple con los lineamientos éticos exigidos por la Universidad César Vallejo. Se consideró que la investigación no perjudique los derechos de terceros. Por lo tanto, se realizó la citación y referenciación correspondiente. Además, las entrevistas se efectuaron con el consentimiento de los participantes.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### RESULTADOS

Es importante empezar señalando que, en relación con la guía de entrevista, se realizaron tres (3) preguntas por cada uno de los tres (3) objetivos específicos de la investigación. Es decir, en total, se realizaron nueve (9) preguntas a cada uno de los participantes.

Además, cabe señalar que participaron doce (12) conocedores del derecho (abogados) y que, los mismos, respondieron la totalidad de las preguntas con toda libertad.

Finalmente, se realizó la interpretación correspondiente de las respuestas a cada pregunta.

#### **Objetivo Específico n.º 1:**

#### **Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**Tabla 3**

*Respuestas a la pregunta n.º 1 de la guía de entrevista*

<b>¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador, por ejemplo, desde que fue separado ilegalmente de la empresa.
02	Es la denominación que se le otorga a los montos de dinero que representan las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el tiempo que fue apartado arbitrariamente de la empresa.
03	Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador como consecuencia de la declaración de nulidad de un despido.
04	Son aquellas remuneraciones, bonificaciones, premios, entre otros conceptos, que corresponde al trabajador sino hubiera sido despedido de

	manera arbitraria y vulnerando el derecho constitucional al trabajo.
05	Son las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores en el tiempo que fueron apartados de la empresa sin una causa justa establecida en la ley.
06	Son las remuneraciones dejadas de percibir por un trabajador cesado indebidamente en el tiempo que fue desvinculado por responsabilidad del empleador.
07	Las remuneraciones devengadas son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el tiempo que fue ilegalmente separado de la empresa hasta su reposición.
08	Es el pago de remuneraciones que comprende, sin solución la continuidad de todo el periodo en que el trabajador estuvo, marginado de las labores de la empresa, es decir, los salarios perdidos por no haberse trabajado en virtud del despido que en definitiva fuera anulado.
09	Las remuneraciones devengadas son aquel pago que el trabajador a dejado de percibir durante el tiempo que estuvo cesado inconstitucionalmente.
10	Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador desde su desvinculación, por una decisión arbitraria e ilegal del empleador, hasta su readmisión en su centro de trabajo.
11	Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador, comprendidas entre el momento en que el empleador pone fin al vínculo laboral de manera incausada, fraudulenta o nula; hasta su reposición.
12	Las defino como las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador desde el momento en que fue despido hasta su reposición.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Las remuneraciones devengadas son todas las remuneraciones o salarios que el trabajador no percibió durante el tiempo que no mantuvo una relación de trabajo por la decisión arbitraria e ilegal, sin una causa justa establecida en la ley, tomada por el empleador.</b></p>	

**Tabla 4**

*Respuestas a la pregunta n.º 2 de la guía de entrevista*

<b>¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Entendería que sí, al haber un contrato, el empleador se encuentra obligado a realizar la contraprestación.
02	No, ya que no son entregadas como concepto de una contraprestación generada por el trabajo prestado por el trabajador.
03	Sí, ya que el trabajador cumplió con su parte al poner a disposición su fuerza de trabajo.
04	Considero que sí, pues si bien es cierto existen algunos pronunciamientos del TC que lo niegan (STC N° 1450-2001-PA/TC, 894- 2022-PA/TC), no obstante no las comparto, pues atribuirle otro tipo de naturaleza o carácter denota un menoscabo y vulneración a los derechos constitucionales del trabajador.
05	Sí, ya que éstas se otorgan como contraprestación a la disponibilidad del trabajador.
06	Sí, ya que es la contraprestación que recibe el trabajador por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo plasmado en un contrato determinado, la misma que fue accidentalmente incumplida por causa del empleador.
07	Sí, ya que el empleador las otorga como contraprestación a la disponibilidad de la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador.
08	Si, tiene naturaleza remunerativa porque el derecho a su percepción deriva de la declaración de subsistencia de la relación de trabajo, debido a que existe una suspensión imperfecta de labores.

09	Considero sí, toda vez que, es la remuneración que el trabajador ha dejado de percibir por lo que, a su reposición tendría la naturaleza remunerativa, es decir, para restablecer las cosas al estado normal antes del agravio.
10	Sí, porque se otorgan al trabajador en contraprestación por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.
11	Definitivamente sí tienen carácter remunerativo (y no indemnizatorio), debido a que si el vínculo laboral no fue culminado de forma legalmente correcta; este subsiste y, en la medida en que sigue vigente, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración que es consustancial a la fuerza de trabajo puesta a disposición del empleador en virtud de dicho vínculo laboral.
12	No, porque ello implica trabajo efectivo. En el caso de las remuneraciones devengadas, existe trabajo efectivo como contraprestación. no
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza remunerativa debido a que son otorgadas, al trabajador, como contraprestación a la disposición de su fuerza de trabajo o como contraprestación a la existencia de un contrato de trabajo.</b></p>	

**Tabla 5**

*Respuestas a la pregunta n.º 3 de la guía de entrevista*

<b>¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Entendería que sí, ya que con el pago de las remuneraciones devengadas se cumple con el contrato de trabajo.

02	Sí, ya que reponer al trabajador implica el reconocimiento de un daño que debe ser indemnizado.
03	No, ya que el pago de las remuneraciones devengadas es una consecuencia de la reposición por despido nulo; en cambio, en el caso de las reposiciones por despido incausado o fraudulento la consecuencia en el pago de una indemnización por daños y perjuicios; ya que se estaría infringiendo los alcances del artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97- TR.
04	Sí, pues deviene de la existencia de la reanudación del vínculo laboral, a partir del cual existe el reconocimiento de lo no pagado como una remuneración dejada de percibir por culpa del empleador.
05	Sí, ello debido a su carácter remunerativo. Por lo tanto, reponer al trabajador implica la existencia de continuidad laboral y ello hace que las remuneraciones devengadas deban de ser otorgadas.
06	Sí, debido a que la reposición del trabajador supone tácitamente el reconocimiento de la continuidad laboral y esto obliga al pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Con la reposición del trabajador se reconoce que el despido realizado violó derechos fundamentales del trabajador.
07	Sí, porque las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo. Siendo así y sabiendo que la reposición del trabajador está relacionada con el principio de continuidad laboral (el cual otorga la más larga duración al contrato de trabajo y resistencia a su interrupción), conlleva al pago de las remuneraciones devengadas. De igual forma, considero que desincentiva el cese ilegal de un trabajador, a menos que se siga un proceso de despido debidamente justificado y respetando el derecho de defensa.

08	Sí, pues bien, ambos tienen como fundamento la declaración de la nulidad del despido y se dirigen a reparar los efectos del mismo y por efecto de la reposición al centro laboral ordenada en sentencia, resultaría natural descender el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo comprendido entre la fecha del despido como parte del efecto reintegrativo.
09	Opino que sí, porque dichas remuneraciones al tener naturaleza remunerativa deben ser canceladas, pues se ha reconocido la transgresión de su derecho, más aún, por economía procesal, creo debe
	acumularse en el mismo proceso abreviado también el monto de las remuneraciones devengadas y la indemnización por daños y perjuicios que el despido ilegal haya causado al trabajador.
10	Sí, debido a que la reposición va ligada con el principio de continuidad laboral y, por otro lado, la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas obligan a su pago.
11	Sí, en razón a la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas y al principio de continuidad laboral implicado en la reposición del trabajador. Así, al realizarse la reposición, se considera que siempre existió vínculo laboral y deben otorgarse las remuneraciones devengadas.
12	No, ya que tienen una naturaleza indemnizatoria. Por lo tanto, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas sino de una indemnización por daños y perjuicios.



**Interpretación:**

**El otorgamiento de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la readmisión del trabajador y, por lo tanto, tienen que ser brindadas al trabajador repuesto. Esto debido a que la reposición implica tomar en consideración el principio de continuidad, por el cual se considera que la relación laboral se mantuvo en el tiempo. Es decir, se presume que el vínculo laboral nunca se extinguió. Siendo así, la propia naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas activan inmediatamente e indubitadamente el derecho a su otorgamiento.**

**Objetivo Específico n.º 2:**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

**Tabla 6**

*Respuestas a la pregunta n.º 4 de la guía de entrevista*

<b>¿Cuál es su definición de despido fraudulento?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Entiendo que sería el despido que se realiza sin una justificación real.
02	Es el despido realizado por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.
03	El despido fraudulento, se da cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente.
04	Comparto la definición del Tribunal Constitucional, en la STC N° 00976- 2001-AA/TC, que refiere este tipo de despido se caracteriza porque el empleador despide al trabajador con ánimo perverso, con engaño; por tanto, es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.
05	Es el despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño. El empleador realiza un uso formal de las normas para justificar un despido.
06	Es el despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, llevada por acciones por parte del empleador en perjuicio del trabajador, aun en el momento en el que empleador pueda suponer un despido con los parámetros exigidos por la ley laboral, este podría ser sujeto pasible de evaluación.
07	Es el despido realizado con perversidad y basado en el engaño. Por ello, se deja a un lado la verdad y la rectitud que debe existir en toda relación laboral. Se puede cumplir con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, pero de manera meramente formal.
08	La noción del despido fraudulento o en -fraude de leyll, es cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real, o mediante las fabricaciones de pruebas tendentes a conseguir finalidades opuestas a las perseguidas al ordenamiento jurídico.

09	El despido fraudulento se produce cuando, el empleador utilizando el engaño y en forma desleal a la verdad y rectitud, aunque muchas veces
	manteniendo la formalidad que la ley demanda como, por ejemplo, imputando al trabajador hechos o faltas inexistentes para lograr el objetivo de extinguir el vínculo laboral.
10	Es el despido que se configura al imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; o al atribuirle una falta no establecida legalmente; o al existir vicio de voluntad; o al existir pruebas fabricadas .
11	Es el despido ejecutado con base en imputaciones dolosamente falsas o inexistentes. Es decir, los pretendidos hechos en que se fundamenta, son contrarios a la verdad y la rectitud que debe caracterizar a las relaciones laborales. En este tipo de despido, se hace un uso meramente formal de las normas jurídicas para separar al trabajador de la empresa.
12	Lo defino como una forma de despido arbitrario en la que no existe una justificación real para extinguir la relación laboral.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>El despido fraudulento es un tipo de despido que utiliza aspectos formales que no concuerdan con la realidad para alcanzar la terminación del vínculo de trabajo. El empleador ejecuta el despido con perversidad y respaldándose en el engaño. por ende, contraponiéndose a la rectitud y a la verdad que debe regir todo vínculo laboral; pese a que cumple con imputar una causa y las reglas de los procedimientos, como sucede cuando se le imputa a la persona acontecimientos que a todas luces no existen, son falsos o son ficticios o, asimismo, se le atribuyen faltas no previstas en la ley, trasgrediendo la tipicidad (como principio); o se da la conclusión del vínculo de trabajo con vicio de voluntad o creando pruebas.</b></p>	

**Tabla 7**

*Respuestas a la pregunta n.º 5 de la guía de entrevista*

<b>¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Entiendo que es una forma de reparación que provoca la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas.
02	Es un mecanismo de protección que le permite al trabajador ser readmitido en su puesto de trabajo y recibir las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que fue arbitrariamente desvinculado de la empresa como concepto de indemnización.
03	La tutela restitutoria es la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando previo al despido sufrido, esto es, en el mismo o igual cargo remunerativo, pago de remuneraciones devengadas y reconocimiento del tiempo de servicios.
04	Es un mecanismo de protección constitucional, que en el ámbito laboral tiene por finalidad la reposición del trabajador despedido arbitrariamente.
05	Es el mecanismo de protección que restituye las cosas al estado anterior a la vulneración de derechos. En el despido fraudulento, la tutela restitutoria debe implicar la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas.
06	Es un mecanismo de protección que, en el caso del despido fraudulento, obliga al empleador a reponer al trabajador y a realizar el pago de las remuneraciones devengadas en su oportunidad.

07	En la legislación laboral, la tutela restitutoria, es el instrumento de protección que reconstituye las cosas al estado anterior a la vulneración de derechos. Además, debe reparar todo efecto negativo que haya sido producido por la misma.
08	La tutela restitutoria o resarcitoria es un mecanismo que brinda amparo frente a despidos arbitrarios con el objeto de una efectiva restitución o reposición del trabajador en su puesto de trabajo, sin afectar su categoría y su nivel remunerativo.
09	Entiendo por tutela restitutoria la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo del cual fue despedido en forma fraudulenta, es decir, ante un

	despido nulo prioriza la estabilidad laboral del trabajador.
10	Es el mecanismo de protección que retrotrae las cosas al estado anterior a la lesión de derechos. Incluye el cese de los actos que puedan seguir produciendo dicha lesión y la reparación de los efectos negativos que haya desencadenado.
11	Es un instrumento jurídico de protección, que tiene por objeto restablecer las cosas al estado anterior a la vulneración del derecho y reparar las consecuencias producidas por dicha violación. En el caso del despido fraudulento, supone la reposición del trabajador en su centro de trabajo y el pago de las remuneraciones.
12	La defino como un medio de protección frente al despido que repone las cosas al estado anterior del mismo.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>La tutela restitutoria es un mecanismo de protección que conlleva a retrotraer las cosas al estado anterior a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. En el caso de los despidos fraudulentos, no sólo implica una reincorporación sino que también deben repararse todos los efectos negativos producidos por dicho despido. Es decir, se deben otorgar las remuneraciones devengadas.</b></p>	

**Tabla 8**

*Respuestas a la pregunta n.º 6 de la guía de entrevista*

<p><b>¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento?</b></p> <p><b>Explique.</b></p> <p><b>RESPUESTA</b></p> <p><b>S</b></p>
--

01	Entiendo que sí, ya que si no se pagan las remuneraciones devengadas, se estaría hablando de una tutela restitutoria parcial.
2	Sí, ya que para que exista una verdadera tutela restitutoria, no basta la mera readmisión del trabajador. También, deben pagarse las remuneraciones dejadas de percibir.
03	Sí, ya que el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el periodo que fue despedido debe ser asumido por el empleador, quién ha vulnerado el derecho fundamental del trabajador, de lo contrario no tendría eficacia reparatoria la reposición laboral.
04	Concuero, pues respetuosamente considero la tutela restitutoria no solamente comprende a la reposición del trabajador, sino también al reconocimiento de las remuneraciones devengadas.
05	Sí, porque los efectos dañosos que se originaron con el despido fraudulento tienen que ser reparados. Ello vuelve imperativo el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Sin su otorgamiento la tutela restitutoria estaría incompleta.
06	Sí, ya que debería analizarse el cumplimiento de 2 aristas 1) restitución del trabajador y 2) el pago de las remuneraciones devengadas, ambos cumplirían una debida tutela restitutoria.
07	Sí, porque las remuneraciones que se dejaron de percibir son el efecto negativo producido por el despido fraudulento. Por lo tanto, considero que deben ser otorgadas.
08	Si, porque se está limitando a una readmisión física en el empleo sin prestaciones adicionales, trasgrediendo el principio de continuidad de la relación laboral al no reconocer las remuneraciones dejadas de percibir, es decir, no solo se justificaría la tutela restitutiva a la reposición al centro laboral, sino también el pago de las remuneraciones devengadas como resultado de restituir el acto ineficaz (despido), provocando que tal tutela sea concedida como insuficiente.

09	<p>Sí, considero que el trabajador cumplió con poner a disposición su fuerza laboral y ante el despido sin causa justificada, cabe proteger de la violación de los derechos constitucionales al trabajador en toda la extensión normativa y dentro de esta se encuentra la remuneración devengada, más aún cuando el mensaje normativo debe ser clarificado, para aquellos que pretendan burlarlo.</p>
10	<p>Sí, hay que recordar que la remuneraciones devengadas fueron originadas por el despido fraudulento. Es decir, son un efecto negativo de las mismas; por ende, deben ser pagadas. No basta la sola reposición del trabajador en la empresa.</p>
11	<p>Sí, debido a que con la tutela se busca que se respeten los derechos del trabajador a reponerlo en su puesto de trabajo y a que se garanticen los derechos consustanciales a ello; y como ya ha sido señalado antes, las remuneraciones devengadas forman parte del derecho del trabajador, en el marco del vínculo laboral que se declare vigente, a que se le remunere por poner a su disposición su fuerza de trabajo. Sin embargo, este concepto no debe confundirse con la indemnización a la que, además, hubiera lugar.</p>
12	<p>No, ya que la tutela restitutoria se manifiesta con la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.</p>



**Interpretación:**

Si no se entregan las remuneraciones devengadas, la tutela restitutoria sería insuficiente. La tutela restitutoria debe ser integral, lo cual implica que debe retrotraerse la situación del trabajador al estado anterior a la vulneración de sus derechos fundamentales y también deben repararse los efectos negativos originados por dicha violación. Es decir, debe reincorporarse al trabajador y pagársele las remuneraciones que no percibió durante el período sin relación de trabajo por causa del empleador. Si solo se readmite al trabajador, la tutela restitutoria no es integral. Por lo tanto, no se le podría considerar como una verdadera tutela restitutoria.

**Objetivo Específico n.º 3:**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**Tabla 9**

*Respuestas a la pregunta n.º 7 de la guía de entrevista*

<b>¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Depende, no obstante, considero que el criterio se fijará en función al caso concreto.
02	No, porque desde la emisión del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se reconoce un mecanismo para el reconocimiento pleno de los derechos afectados como consecuencia de un despido fraudulento.
03	Sí, ya que en el derecho no existen absolutos. Por ejemplo: actualmente,

	estaría priorizando, equivocadamente, el principio de legalidad.
04	Atendiendo al controversial tratamiento por parte de la Corte Suprema, y a la luz de las interpretaciones de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, considero que sí.
05	Sí, ya que a pesar de que el principio protector es el más importante de los principios del derecho laboral — al crear una desigualdad en su búsqueda por proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral —, los intereses políticos y personales siempre estarán presentes.
06	Sí, ya que a la fecha la Corte engloba el requerimiento de las remuneraciones devengadas como una pretensión acumulativa dentro del campo de la indemnización de daños y perjuicios.
07	Sí, ya que mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha establecido su posición. Se necesita una norma con rango de ley o un precedente vinculante del Tribunal Constitucional que establezca el otorgamiento de las remuneraciones devengadas en los casos de despidos fraudulentos. De esta manera, se reivindicaría el principio protector.
08	Sí, porque actualmente sigue vigente el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional estableciendo como criterio no proceder

	con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia de un despido fraudulento, desconociendo la privación de ingresos que sufre el trabajador (empobrecimiento temporal) que no es producto de su voluntad, sino del acto lesivo practicado por el empleador.
09	Sí, porque la Corte Suprema debe estar alineada al V Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo del 2016, aún cuando es evidente que, el pago de las remuneraciones devengadas, están intrínsecamente unidas a este principio, toda vez que, el despido fraudulento es un acto nulo.
10	Sí, ya que la Corte Suprema ha mostrado su posición en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Es decir, desde el 2016, ha mantenido su postura.
11	Sí, porque la Corte Suprema mantiene la postura expuesta en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Es decir, la indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.
12	No, ya que la corte no está vulnerando dicho principio. Se protege al trabajador con el pago de la indemnización por daños y perjuicios.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>La Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas. Ella no le otorga prioridad al principio más relevante del derecho del trabajo, el cual crea una desigualdad para otorgar protección a quien se le atribuye tener la posición más frágil en la relación: el trabajador. La Corte Suprema al mantener su posición con respecto al acuerdo adoptado en el pleno jurisdiccional (2016), continúa y continuará vulnerando el principio protector; ya que no considera las mejores interpretaciones en favor del trabajador. Es decir, deja a un lado las interpretaciones que defienden la posición de entregar las remuneraciones devengadas.</b></p>	

**Tabla 10**

*Respuestas a la pregunta n.º 8 de la guía de entrevista*

<b>¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Sí, ya que las posiciones seguirán divididas. Existen profesionales que abogan por el pago de las remuneraciones devengadas y otros en contra de ello.
02	Sí, debido a que con ello se establecerá sólidamente cuándo deben ser pagadas las remuneraciones dejadas de percibir en los casos de este tipo de despido.
03	Sí, para no seguir afectando los derechos fundamentales de los trabajadores.
04	Sí, a fin de uniformizar su tratamiento en la jurisprudencia del Poder Judicial y Tribunal Constitucional, en beneficio de los trabajadores que han sido despedidos fraudulentamente.
05	Sí. Ello otorgaría seguridad jurídica. Además, influiría positivamente en la celeridad y economía procesal.
06	Sí, debería existir una norma legal unificada respecto a las remuneraciones devengadas, ya que a la fecha existen criterios subjetivos de parte de los jueces que pueden llevar a una diversificación de criterios, que en vez de colaborar con una regulación correcta, lleve a una confusión mayor.
07	Sí, ya que un pleno jurisdiccional ha demostrado ser insuficiente. Además, es poco probable que se convoque un pleno casatorio en materia laboral para emitir un precedente judicial vinculante sobre dicho tema; y el Tribunal Constitucional a demostrado inacción en todos estos años (desde el 2016). Por lo que una norma que regule los presupuestos objetivos para el otorgamiento de la remuneración devengada es la más

	adecuada.
08	Sí resulta ser necesario, porque el propio V Pleno Jurisdiccional Supremo
	en materia laboral y previsional, no ha desarrollado criterios que determinen un parámetro cuantificable del resarcimiento a causa de un despido arbitrario, por lo cual, se debe establecer una norma que tutele como una medida restitutiva las remuneraciones dejadas de percibir, ante un empobrecimiento temporal.
09	Sí, definitivamente es necesario regular esta materia, toda vez que nuestro sistema jurídico basado en la ley, así lo exige y en el que, la jurisprudencia es solo referencial y complementaria.
10	Sí. Ello otorgaría seguridad jurídica. Además, influiría positivamente en la celeridad y economía procesal. Por otro lado, se ve como una posibilidad muy lejana que se emita un precedente judicial vinculante que señale las reglas relacionadas a las remuneraciones devengadas por despido fraudulento; y la falta de interés del Tribunal Constitucional hace imposible que se piense en un precedente constitucional vinculante.
11	Sí, esto debido a que, aparentemente, ninguna autoridad competente habría demostrado interés para resolver el conflicto; y a que es difícil que, en un corto o mediano plazo, se convoque un pleno casatorio en materia laboral sobre dicho tema.
12	Sí, la fuerza que otorga una ley acabaría con las diferentes interpretaciones que se dan sobre este tema.

**Interpretación:**

Se considera necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento. Una norma legal, otorgaría principalmente seguridad jurídica al acabar con las diferentes interpretaciones que se dan sobre el tema y, adicionalmente, contribuiría con la celeridad y la economía procesal. Por el contrario, un acuerdo plenario ha demostrado no ser suficiente para solucionar el conflicto. Por otra parte, el Tribunal Constitucional no parece interesado en emitir una posición definitiva sobre el tema; y parece difícil que la Corte Suprema convoque, a corto o mediano plazo, un pleno casatorio en materia laboral sobre el mismo.

**Tabla 11**

*Respuestas a la pregunta n.º 9 de la guía de entrevista*

<b>¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional. Sería otra manera de otorgar seguridad jurídica, ya que vincula a los jueces.
02	Una sentencia del Tribunal Constitucional ya que como máximo intérprete de la Constitución tiene el poder de establecer una regla general a la que todos los jueces y tribunales queden vinculados.
03	Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional o un Pleno Nacional Jurisdiccional, a fin de uniformizar criterios respecto al pago de remuneraciones devengadas a favor del servidor repuesto por despido fraudulento.

04	Un pronunciamiento a través de un pleno casatorio o precedente vinculante expedido por la Corte Suprema o Tribunal Constitucional, a fin establecer reglas generales que reconozcan las remuneraciones devengadas.
05	Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional. Con ello, todos los jueces quedarán vinculados a dicha regla general.
06	Que se fije mediante un precedente vinculante del Tribunal Constitucional. Esto obligaría a los juzgadores tener de manera obligatoria utilizar los parámetros que este precedente puede manifestar.
07	Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional; porque quedarían vinculados, a la regla general, todos los jueces y tribunales del territorio nacional.
08	Ante el modelo de protección contra el despido arbitrario se evidencia serias inconsistencias, en ese sentido, se debe plantear como medio alternativo un nuevo precedente vinculante en material laboral expedido

	<p>por la Corte Suprema de Justicia de la República, estableciendo mayores criterios objetivos a la tutela restitutoria ante un despido fraudulento, a razón del reconocimiento de los salarios a pesar de la ausencia de prestación de servicios del trabajador, en sentido pleno y adecuado por el acto ajeno a la voluntad del trabajador.</p>
09	<p>Como una salida de emergencia podría disponerse de un acuerdo plenario jurisdiccional que clarifique este tema, que es muy importante, para la convivencia pacífica en nuestra sociedad.</p>
10	<p>Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional, ya que todos los jueces quedarían vinculados con la regla establecida. Además, es difícil imaginar un pleno casatorio en materia laboral sobre dicho tema.</p>
11	<p>Un precedente constitucional vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, ya que como órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad tiene la facultad para establecer reglas generales. Cabe remarcar que todos los jueces y tribunales del territorio nacional quedan vinculados a dichas reglas.</p>
12	<p>Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional sería la mejor alternativa. Además de su efecto vinculante, hay que recordar que fue el Tribunal Constitucional quien creó el despido fraudulento.</p>
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>El medio alternativo de solución, en lugar de una norma legal, sería una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional que fije un precedente constitucional vinculante o una sentencia plenaria emitida por la Corte Suprema que establezca un precedente judicial vinculante en materia laboral. Cualquiera de las dos alternativas, crea una regla jurídica que vincula a todos los jueces de la república del Perú.</b></p>	

## DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico: analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas; se obtuvo lo siguiente:



En la tabla 3, la interpretación fue que las remuneraciones devengadas son todas las remuneraciones o salarios que el trabajador no percibió durante el tiempo que no mantuvo una relación de trabajo por la decisión arbitraria e ilegal, sin una causa justa establecida en la ley, tomada por el empleador. Pudimos observar que no existe mayor controversia entre las definiciones dadas por los participantes. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, resaltamos que Fernández (2017) señala que la figura de las remuneraciones devengadas corresponde a los ingresos dejados de percibir por el trabajador durante el tiempo en el cual fue apartado de la empresa, siendo su pago condicionado a la reconstitución del vínculo laboral como resultado de una resolución que ordena la reposición del trabajador al puesto que ocupaba antes de su desvinculación.

En la tabla 4, la interpretación fue que las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza remunerativa debido a que son otorgadas, al trabajador, como contraprestación a la disposición de su fuerza de trabajo o como contraprestación a la existencia de un contrato de trabajo. El punto de vista mayoritario, atribuye el carácter remunerativo tomando en cuenta que las remuneraciones devengadas son otorgadas, al trabajador, como contraprestación a la disposición de su fuerza de trabajo. Pudimos observar que el participante P01 atribuye el carácter remunerativo de las remuneraciones devengadas debido a que éstas son pagadas como contraprestación a la existencia de un contrato de trabajo. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, encontramos que ambos puntos de vista aceptan la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas. Resaltamos lo señalado por Matallana (2015) y Campos (2019). Matallana (2015) afirma que se suscribe a la teoría que sostiene que la remuneración es la respuesta a la disponibilidad del trabajador, en otras palabras, la contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo que el trabajador realiza en beneficio del empleador y que este dirige facultado por su poder de dirección. Por otra parte, según Campos (2019), acoger la tesis de la mora del acreedor constituye una alternativa de solución, ya que con esta se rechaza el carácter indemnizatorio de las remuneraciones

devengadas, aceptándose la naturaleza contraprestativa, en razón de la transferencia del

riesgo causada por la mora. Contrariamente, los participantes P02 y P12, señalan que las remuneraciones devengadas son pagadas como contraprestación al trabajo efectivo realizado por el trabajador. Nuestro marco teórico refuta dicha afirmación. Resaltamos lo señalado por Arce (2010) y Morales (2000). Según Arce (2010), es necesario manifestar nuestra hipótesis, la cual se refiere a que la remuneración no reside específicamente en la contraprestación por la prestación de la fuerza efectiva del servicio por parte del trabajador; ya que se puede suspender la actividad del trabajador para el empleador en determinados momentos, pero éste se encuentra obligado a seguir realizando el pago de la remuneración al trabajador. Por otro lado, Morales (2000) afirma que lo primero que se viene a la mente, sobre la naturaleza jurídica, es que el salario o remuneración constituye la contraprestación del trabajo efectuado; sin embargo, esto no es necesariamente preciso, debido a que el trabajador podría estar esperando instrucciones del empleador (queda a disposición de éste último) sin ejecutar ningún trabajo. Además, señala que, en otros casos, la ley considera situaciones en las cuales no existe prestación efectiva de trabajo y, sin embargo, obliga al pago de la remuneración: el descanso vacacional, los feriados no laborables, los días de descanso semanal obligatorio, la enfermedad durante los primeros veinte días, etc. Para finalizar, el participante P01 menciona el carácter indemnizatorio señalando que las remuneraciones devengadas no tienen dicho carácter. En relación con ello, en nuestro marco teórico, resaltamos que, según Campos (2019), acoger la tesis de la mora del acreedor constituye una alternativa de solución, ya que con esta se rechaza el carácter indemnizatorio de las remuneraciones devengadas, aceptándose la naturaleza contraprestativa, en razón de la transferencia del riesgo causada por la mora. Si bien la doctrina seguida por el participante P01 es diferente, ambos coinciden en rechazar el carácter indemnizatorio de las remuneraciones devengadas.

En la tabla 5, la interpretación fue que el otorgamiento de las

remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la readmisión del trabajador y, por lo tanto, tienen que ser brindadas al trabajador repuesto. Esto debido a que la reposición implica tomar en consideración el principio de continuidad, por el cual se considera que la relación laboral se mantuvo en el tiempo. Es decir, se presume que el vínculo laboral nunca se extinguió. Siendo así, la propia naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas activan inmediatamente e indubitadamente el derecho a su otorgamiento. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación; resaltamos los señalado por Fernández (2017); Javier Neves Mujica, en su ponencia ante la Corte Suprema (Justicia Tv, 2016, 16:36); y Luis Manuel Vinatea Recoba, en su ponencia ante la Corte Suprema (Justicia Tv, 2016, 31:11). Según Fernández (2017), una vez repuesto, el trabajador tiene el derecho a percibir las remuneraciones que habitualmente hubiesen sido pagadas. Desde otra perspectiva, Javier Neves Mujica, en su ponencia ante la Corte Suprema, señala que deben reconocerse las remuneraciones devengadas en los casos de reposición de trabajadores por despido incausado y despido fraudulento. Si dichas remuneraciones se otorgan en el despido nulo, se deben otorgar en el despido incausado y en el despido fraudulento; ya que donde existe la misma razón, existe el mismo derecho. (Justicia Tv, 2016, 16:36). Por otra parte, Luis Manuel Vinatea Recoba, en su ponencia ante la Corte Suprema, afirma que si el propósito final de una demanda de impugnación del despido es la declaratoria de ineficacia del mismo; lo que se tiene, al final del día, es una suerte de nulidad del acto. En este caso, se trata de la nulidad de un contrato que bien podría dar origen a la restitución de todos los actos que no se pudieron prestar o que no se pudieron cumplir con ocasión misma del despido y el único acto que tiene la naturaleza de poder reconstituirse de manera ficticia es la remuneración porque, ciertamente, la prestación laboral —el trabajo— ya no se puede restituir. (Justicia Tv, 2016, 31:11). Concluimos que, si bien los criterios pueden ser diferentes, todos coinciden en que se debe efectuar el pago de las remuneraciones devengadas al realizarse la reposición del trabajador. Por otro lado, pudimos observar que los participantes P05, P06, P07, P10 y P11, consideran la continuidad laboral. Resaltamos que en nuestro marco teórico, Valdeiglesias

(2018) señala que, en resumen, el principio de continuidad o -permanencial se origina en la premisa de que los contratos de trabajo son contratos de tracto sucesivo, es decir, existe un vínculo a largo plazo entre empleador y trabajador, el cual se resiste a su extinción. Adicionalmente, el autor señala que una de sus manifestaciones es la resistencia a la terminación incausada o sin justa causa (estabilidad). Por otro

lado, el participante P01 toma en cuenta al contrato de trabajo. Al analizarse la respuesta del participante P01, este parece estar otorgando prioridad a la mora del acreedor al no permitir que se realice la prestación del trabajador. Con respecto a lo anterior, encontramos en nuestro marco teórico que, según Campos (2019), acoger la tesis de la mora del acreedor constituye una alternativa de solución, ya que con esta se rechaza el carácter indemnizatorio de las remuneraciones devengadas, aceptándose la naturaleza contraprestativa, en razón de la transferencia del riesgo causada por la mora, El participante P03 sólo considera que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador por despido nulo. Con ello, simplemente, acepta lo regulado en el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Al realizarse una comparación entre nuestro marco teórico y lo considerado por el participante P03, resaltamos que de los Heros —en una entrevista realizada por Monge—, Monge & de los Heros (2014), cree que es adecuado elegir el sistema en donde el despido sustentado en una causa justa y probado es válido, pero el despido es nulo cuando lesiona derechos fundamentales como la discriminación en el trabajo, los derechos sindicales, el estado de gravidez o cuando se utiliza como una revancha ante una reclamación del empleado, o al imposibilitarse el contradictorio durante un procedimiento por una falta considerada grave, o se origina de manera fraudulenta ante la ley (despido fraudulento), imputando sucesos que claramente no existen, fabricando pruebas o atribuyendo faltas no señaladas dentro de las normas jurídicas. En conclusión, en relación con esta comparación, si se añaden los supuestos del despido fraudulento a la lista cerrada del artículo 29 de la LPCL, estos formarían parte del despido nulo y, por lo tanto, se tendría el sustento legal —art. 40 de la LPCL— para el pago de las remuneraciones devengadas. El participante P12 no considera que el

pago de las remuneraciones devengadas sea una consecuencia natural de la reposición del trabajador, porque su naturaleza es indemnizatoria. Al realizarse la interpretación de esta respuesta, encontramos que el participante no considera que las remuneraciones devengadas tengan una naturaleza remunerativa; porque no existe trabajo efectivo. Esto nos llevó a recordar, nuevamente, lo señalado por Arce (2010) y Morales (2000) en nuestro marco teórico. Arce (2010) indica que es necesario manifestar nuestra hipótesis, la cual se refiere a que la remuneración

no reside específicamente en la contraprestación por la prestación de la fuerza efectiva del servicio por parte del trabajador; ya que se puede suspender la actividad del trabajador para el empleador en determinados momentos, pero éste se encuentra obligado a seguir realizando el pago de la remuneración al trabajador. Por otro lado, Morales (2000) afirma que lo primero que se viene a la mente, sobre la naturaleza jurídica, es que el salario o remuneración constituye la contraprestación del trabajo efectuado; sin embargo, esto no es necesariamente preciso, debido a que el trabajador podría estar esperando instrucciones del empleador (queda a disposición de éste último) sin ejecutar ningún trabajo. Además, señala que, en otros casos, la ley considera situaciones en las cuales no existe prestación efectiva de trabajo y, sin embargo, obliga al pago de la remuneración: el descanso vacacional, los feriados no laborables, los días de descanso semanal obligatorio, la enfermedad durante los primeros veinte días, etc.

Para terminar, teniendo en cuenta el análisis que se realizó, encontramos que las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza remunerativa. Al realizarse la comparación con nuestros antecedentes nacionales, resaltamos que, en sus conclusiones, Amador & León (2020) señalan que la naturaleza de las remuneraciones devengadas es retributiva, siendo así, se aceptan para los procesos de los dos tipos de despido tratados: el fraudulento y el incausados. Como se puede apreciar, en la comparación, se demostró coincidencia.

En el segundo objetivo específico: analizar el alcance de la tutela

restitutoria en el despido fraudulento; se obtuvo lo siguiente:

En la tabla 6, la interpretación fue que el despido fraudulento es un tipo de despido que utiliza aspectos formales que no concuerdan con la realidad para alcanzar la terminación del vínculo de trabajo. El empleador ejecuta el despido con perversidad y respaldándose en el engaño, por ende, contraponiéndose a la rectitud y a la verdad que debe regir todo vínculo laboral; pese a que cumple con imputar una causa y las reglas de los procedimientos, como sucede cuando se le imputa a la persona acontecimientos que a todas luces no existen, son falsos o son ficticios o, asimismo, se le atribuyen faltas no previstas en la ley, trasgrediendo la tipicidad (como principio); o se da la conclusión del vínculo de trabajo con vicio de voluntad o creando pruebas. Al realizarse una comparación entre el marco teórico y la interpretación, nos percatamos que la interpretación coincide con la regla establecida en el caso Eusebio Llanos Huasco (literal c del fundamento 15 de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC), en la cual se señala que éste (despido fraudulento) se configura al realizarse un despido con perversidad (en el ánimo) y amparándose en el engaño, por ende, oponiéndose a la rectitud y a la verdad de los vínculos de trabajo; a pesar de que se cumple con imputar una causa y las reglas de los procedimientos, como ocurre cuando se le imputa a la persona sucesos que claramente no existen, sucesos falsos o sucesos ficticios o, asimismo, se le atribuyen faltas no establecidas en la ley, lesionando la tipicidad (como principio); o se origina la terminación del vínculo de trabajo con vicio de voluntad o fabricando pruebas. (Tribunal Constitucional, 2003, Sentencia del Tribunal Constitucional Exp.N.º 976-2001-AA/TC. Página 15). Pudimos observar que los participantes P05, P07, P08 y P11, señalan el uso meramente formal de las normas jurídicas para justificar el despido. Adicionalmente, los participantes P01, P08 y P12, mencionan la carencia de una justificación real. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, resaltamos que, según Blancas (2003), el despido fraudulento es otro tipo de despido, cuya carencia de validez procede del uso meramente formal de las normas jurídicas, por parte del empleador, para justificar un despido que

adolece de falta de justificación real.

En la tabla 7, la interpretación fue que la tutela restitutoria es un mecanismo de protección que conlleva a retrotraer las cosas al estado anterior a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. En el caso de los despidos fraudulentos, no sólo implica una reincorporación sino que también deben repararse todos los efectos negativos producidos por dicho despido. Es decir, se deben otorgar las remuneraciones devengadas. La gran mayoría de los participantes señalan que la tutela restitutoria supone la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, resaltamos lo señalado por Eguiguren (2005) y Quispe (2006). Eguiguren (2005) afirma que, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la satisfacción de la necesidad de una

restitución o reparación plena de los derechos trasgredidos es el fin primordial de la sentencia. En otras palabras, restablecer las cosas —de la forma más amplia y plena que sea factible— al estado previo a la trasgresión del derecho es lo primero y lo mínimo que puede exigírsele a la sentencia; de manera subsidiaria, o cuando tal restitución sea imposible, se debe recurrir a la indemnización y otras formas patrimoniales y no patrimoniales de reparación. Según Quispe (2006), el contenido que le ha otorgado el estándar (peruano) de resguardo contra el despido que vulnera derechos constitucionales no se restringe con readmitir al afectado, sino que brinda una "restitución" en el sentido lato del término. Pudimos observar que los participantes P04 y P09, no señalan en sus respuestas el otorgamiento de las remuneraciones devengadas como parte de la tutela restitutoria. Al realizarse una comparación con nuestro marco teórico, destacamos que Quispe (2020) señala que, en los despidos incausados o fraudulentos, la opción judicial de reconocer solamente la readmisión física del trabajador, demuestra la falta de consistencia del modelo de protección frente al despido que existe en ordenamiento del Perú. Además, afirma que la tutela restitutoria establecida para el despido nulo supone que se declare como ineficaz el acto violatorio, despojando de sus efectos (fácticos y jurídicos) a la decisión tomada — por el empleador— de

extinguir el vínculo con el trabajador. Para finalizar, el autor indica que el resultado de ello es la continuación del vínculo laboral y el reintegro de las prestaciones no canceladas cual si nunca hubieran existido motivos para librarse de ellas.

En la tabla 8, la interpretación fue que si no se entregan las remuneraciones devengadas, la tutela restitutoria sería insuficiente. La tutela restitutoria debe ser integral, lo cual implica que debe retrotraerse la situación del trabajador al estado anterior a la vulneración de sus derechos fundamentales y también deben repararse los efectos negativos originados por dicha violación. Es decir, debe reincorporarse al trabajador y pagársele las remuneraciones que no percibió durante el período sin relación de trabajo por causa del empleador. Si solo se readmite al trabajador, la tutela restitutoria no es integral. Por lo tanto, no se le podría considerar como una verdadera tutela restitutoria. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, resaltamos que, según Quispe (2006), el contenido que le ha otorgado el estándar (peruano) de

resguardo contra el despido que vulnera derechos constitucionales no se restringe con readmitir al afectado, sino que brinda una "restitución" en el sentido lato del término. Por otro lado, pudimos observar que el participante P12 señala que la tutela restitutoria se manifiesta con la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, mencionamos que Quispe (2020) señala que, en los despidos incausados o fraudulentos, la opción judicial de reconocer solamente la readmisión física del trabajador, demuestra la falta de consistencia del modelo de protección frente al despido que existe en ordenamiento del Perú. Además, afirma que la tutela restitutoria establecida para el despido nulo supone que se declare como ineficaz el acto violatorio, despojando de sus efectos (fácticos y jurídicos) a la decisión tomada — por el empleador— de extinguir el vínculo con el trabajador. Por último, el autor indica que el resultado de ello es la continuación del vínculo laboral y el reintegro de las prestaciones no canceladas cual si nunca hubieran existido motivos para librarse de ellas.

Para terminar, teniendo en cuenta el análisis que se realizó,



encontramos que la tutela restitutoria en el despido fraudulento implica la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas. Al realizarse la comparación con nuestros antecedentes nacionales, resaltamos que, dentro de sus conclusiones y reflexiones finales, Benavides (2020) señala que las remuneraciones devengadas no pertenecen, únicamente, al despido nulo, por ende, también tienen que concederse dentro de la tutela restitutoria de todo tipo de despido. Como se puede apreciar, en la comparación, se demostró coincidencia.

En el tercer objetivo específico: analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento; se obtuvo lo siguiente:

En la tabla 9, la interpretación fue que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas. Ella no le otorga prioridad al principio más relevante del derecho del trabajo, el cual crea una desigualdad para otorgar protección a quien se le atribuye tener la

posición más frágil en la relación: el trabajador. La Corte Suprema al mantener su posición con respecto al acuerdo adoptado en el pleno jurisdiccional (2016), continúa y continuará vulnerando el principio protector; ya que no considera las mejores interpretaciones en favor del trabajador. Es decir, deja a un lado las interpretaciones que defienden la posición de entregar las remuneraciones devengadas. Al realizar una comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, destacamos que, según Gajardo (2018), el principio protector es la piedra angular del Derecho del Trabajo. Adicionalmente, la autora señalar que cuanto existe la duda en relación con la forma de aplicar una norma o ante su inexistencia, debe priorizarse la interpretación que brinde mejor protección al trabajador, en todo el amplio abanico de posibilidades. Pudimos observar que los participantes P02 y P12, no consideran que se esté vulnerando el principio protector. Ambos participantes señalan que se protege al trabajador con el pago de la indemnización por daños y perjuicios. Al realizarse la comparación con

nuestro marco teórico, mencionamos nuevamente a Gajardo (2018) y recordamos cuando menciona que ante la duda en la manera de aplicar una norma o ante su inexistencia, se debe priorizar la interpretación que otorgue mejor protección al trabajador. Por otro lado, el participante P03 menciona que, actualmente, estarían priorizando, equivocadamente, el principio de legalidad. Al realizarse una comparación con nuestro marco teórico, resaltamos que, según Suárez (2022), si bien no se tiene una lista taxativa aceptada con unanimidad en la doctrina, se puede afirmar que existe prácticamente un consenso en que las reglas de interpretación del principio protector (in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa) inevitablemente conforman el conjunto de instrumentos que tratan de proteger al trabajador. Adicionalmente, la autora señala que estas reglas alcanzan y se proyectan en el sistema de fuentes, cambiando en algunas situaciones su típica jerarquía.

En la tabla 10, la interpretación fue que se considera necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento. Una norma legal, otorgaría principalmente seguridad jurídica al acabar con las diferentes interpretaciones que se dan sobre el tema y, adicionalmente, contribuiría con la celeridad y la economía procesal. Por el contrario, un acuerdo

plenario ha demostrado no ser suficiente para solucionar el conflicto. Por otra parte, el Tribunal Constitucional no parece interesado en emitir una posición definitiva sobre el tema; y parece difícil que la Corte Suprema convoque, a corto o mediano plazo, un pleno casatorio en materia laboral sobre el mismo. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, destacamos lo señalado por Neves (2015) y Villavicencio (2013). Según Neves (2015), lo mejor hubiera sido que el Congreso, luego de conocer las reglas creadas jurisprudencialmente, recogiese sus criterios en una norma legal que las incorporara de manera armoniosa; dicha norma hubiera podido establecer la readmisión del trabajador ante los despidos fraudulentos e incausados, el uso de la jurisdicción laboral para ello, los treinta (30) días de plazo de caducidad y la entrega de las remuneraciones devengadas.

Adicionalmente, señala que de esta manera se hubieran prevenido tantos años sin la certidumbre y sin la unificación de criterios. Por otra parte, Villavicencio (2013) afirma que, en el caso de la estabilidad de salida, el proceso de constitucionalización ha tenido mayor alcance que en el caso de la estabilidad de entrada, debido a que la regulación del despido ha sido modificada por el Tribunal Constitucional, ajustándola a los preceptos de la Constitución provenientes de la consagración del derecho al trabajo; de esta forma, la alternativa del legislador de sancionar el despido libre con un único efecto reparatorio: la indemnización, ha sido eliminada de nuestro ordenamiento jurídico, dando paso a una protección constitucional —en oposición a los despidos que trasgreden derechos fundamentales— que comprende nuevos tipos de despido acompañados de efectos restitutorios o reparatorios, según corresponda. Adicionalmente, señala que, esta corriente jurisprudencial, debió haber conducido a una reforma de la ley en lo concerniente a los tipos de despido. Pudimos observar que el participante P09 destaca el sistema jurídico peruano basado en la ley. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, recordamos que Jiménez (2019) destaca el principio de legalidad al señalar que las remuneraciones devengadas sólo se otorgan en las situaciones de despido nulo, esto se sustenta en el artículo 40 de la mencionada ley, cuyos motivos se hallan explícitamente normados en el artículo 29 de la misma; por ende, no es factible ampliar el espectro de este artículo —relacionado con el otorgamiento de remuneraciones devengadas— a los casos de despido incausado o a los casos

de despido fraudulento, ya que con ello se violaría el principio de legalidad, dispuesto en la Constitución (artículo 2 numeral 24 inciso d).

En la tabla 11, la interpretación fue que el medio alternativo de solución, en lugar de una norma legal, sería una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional que fije un precedente constitucional vinculante o una sentencia plenaria emitida por la Corte Suprema que establezca un precedente judicial vinculante en materia laboral. Cualquiera de las dos alternativas, crea una regla jurídica que vincula a todos los jueces de la

república del Perú. Al realizarse la comparación entre nuestro marco teórico y la interpretación, destacamos que, según Villavicencio (2013), en el caso de la estabilidad de salida, el proceso de constitucionalización ha tenido mayor alcance que en el caso de la estabilidad de entrada, debido a que la regulación del despido ha sido modificada por el Tribunal Constitucional, ajustándola a los preceptos de la Constitución provenientes de la consagración del derecho al trabajo; de esta forma, la alternativa del legislador de sancionar el despido libre con un único efecto reparatorio: la indemnización, ha sido eliminada de nuestro ordenamiento jurídico, dando paso a una protección constitucional —en oposición a los despidos que trasgreden derechos fundamentales— que comprende nuevos tipos de despido acompañados de efectos restitutorios o reparatorios, según corresponda. Pudimos observar que los participantes P03 y P09, mencionan al acuerdo plenario como medio alternativo de solución. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, resaltamos que, en relación con los plenos jurisdiccionales supremos, Quispe (2020) señala que existen episodios que demuestran la falta de internalización —entre las propias cortes— del carácter vinculante de los plenos supremos que originan el cumplimiento obligatorio para todos los órganos de la especialidad. Por otra parte, el participante P12 nos hace recordar que fue el Tribunal Constitucional quien creó el despido fraudulento. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, resaltamos que, según Botton (2016), en el Perú, antes de la expedición de las sentencias de los casos que involucran a Telefónica (contra Fetratel y contra Llanos Huasco), para los tipos de despido arbitrario e indirecto procedía la tutela resarcitoria, es decir, una indemnización —por la destitución realizada de forma arbitraria— estipulada en la LPCL (art. 38). Por otra parte, indica que la

tutela restitutoria (reposición del trabajador) sólo era posible en situaciones donde se manifieste un despido nulo, bajo el alcance de lo estipulado en la misma ley (art. 29), esto es, que tengan por motivo la discriminación, el estado de gravidez, por motivo antisidical, entre otros. Además, señala que, luego, el Tribunal Constitucional creó los despidos incausados, fraudulentos y nulos (pero sin restringirse a los derechos fundamentales cuya tutela se halla de

manera taxativa en las normas jurídicas laborales ordinarias); en cuyos supuestos, si el trabajador elegía hacerlo se activaba la tutela restitutoria, esto es, el trabajador decidía entre su retorno o una indemnización tarifada.

Para terminar, teniendo en cuenta el análisis que se realizó, encontramos que se debe incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento. Al realizarse la comparación con nuestro marco teórico, resaltamos que, según Neves (2015), lo mejor hubiera sido que el Congreso, luego de conocer las reglas creadas jurisprudencialmente, recogiese sus criterios en una norma legal que las incorporara de manera armoniosa; dicha norma hubiera podido establecer la readmisión del trabajador ante los despidos fraudulentos e incausados, el uso de la jurisdicción laboral para ello, los treinta (30) días de plazo de caducidad y la entrega de las remuneraciones devengadas. Adicionalmente, señala que de esta manera se hubieran prevenido tantos años sin la certidumbre y sin la unificación de criterios. Como se puede apreciar, en la comparación, se demostró coincidencia.

En el objetivo general: determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos; luego de todo el análisis que se realizó, determinamos que es necesario fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

## V. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico, las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza remunerativa debido a que estas son otorgadas como contraprestación a la disposición de la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador o como contraprestación a la existencia del contrato de trabajo. Por ello, el trabajador readmitido tiene derecho a su pago.

2. Respecto al segundo objetivo específico, la tutela restitutoria, en los despidos fraudulentos, no sólo supone la reposición del trabajador a su puesto de trabajo. Además, implica la reparación de los efectos negativos producidos por el despido fraudulento. Por ello, se deben otorgar las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir desde el momento en que se realizó el despido ilegal hasta su readmisión.

3. Respecto al tercer objetivo específico, se necesita una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento. El acuerdo plenario —V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional— sobre el tema del pago de las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos no es correcto. Además, este instrumento ha demostrado no ser el idóneo para resolver el conflicto.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los jueces apartarse del acuerdo llegado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el que se acordó que la indemnización por daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

2. Se recomienda a los jueces considerar los efectos negativos producidos, por el despido fraudulento, dentro de la tutela restitutoria. En otras palabras, se recomienda a los jueces ordenar la reposición del trabajador y ordenar el pago de las remuneraciones devengadas.

3. Se recomienda al legislador regular las remuneraciones devengadas, en los casos de despido fraudulento, con una norma de rango de ley. Cabe recordar que un acuerdo plenario ha demostrado no ser suficiente para solucionar la controversia. Además, el Tribunal Constitucional no parece interesado en emitir una posición definitiva sobre el tema; y parece difícil que la Corte Suprema convoque, a corto o mediano plazo, un pleno casatorio en materia laboral sobre el mismo.

## REFERENCIAS

- Acurio, G. (2016). Indemnización por concepto de daño moral como consecuencia de un despido arbitrario. *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (469-489). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. [https://www.spdtss.org.pe/congreso/vii\\_congreso\\_nacional/](https://www.spdtss.org.pe/congreso/vii_congreso_nacional/)
- Aguirre, M. A. (2017). *Limitación de los salarios caídos en el derecho laboral trasgrede el principio de progresividad e igualdad* [Tesis de especialidad, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Baja California. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/3714>
- Álvarez, J. H. (2021). *Los desajustes entre los plenos 'jurisdiccionales' y la jurisprudencia*. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura*, 2(3), 15-35. <https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/articulo/view/58>
- Amador, P. A. & León, L. R. (2020). *Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52436>
- Arce, S. M. (2010). La contraprestatividad en el contrato de trabajo, ¿Será cierto eso? *Laborem*, (10), 377-398. <https://www.spdtss.org.pe/laborem/laborem10/>
- Árias, J. G. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.



- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: serie integral por competencias* (3.ª ed.). Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Benavides, M. F. (2020). Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido? [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19197>
- Bernal, C. T. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.ª ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Blancas, C. (2012). A 10 años de la sentencia del Tribunal Constitucional exp. n° 1124-2001-AA/TC. *Soluciones Laborales*, (57), 61-63.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Sociedad & Derecho*, (21), 154-171. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>
- Botton, D. A. (2018). Los trabajadores de confianza y dirección y su protección contra el despido. Algunos apuntes a propósito del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (143-155). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. [https://www.spdtss.org.pe/congreso/viii\\_congreso\\_nacional/](https://www.spdtss.org.pe/congreso/viii_congreso_nacional/)
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

- Burgos, A. F., & Castro, L. A. (2018). *La naturaleza jurídica de las remuneraciones devengadas en el Sistema Jurídico laboral Peruano* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10284>
- Campos, 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. *THEMIS Revista de Derecho*, (75), 203-218. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.015>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2.<sup>a</sup> ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Eguiguren, F. J. (2005). La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y los alcances de sus sentencias. *Derecho & Sociedad*, (25), 144-149. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17018>
- Espinoza, C. L. (2018). Indemnización tarifada ¿Única reparación por el daño sufrido con ocasión del despido? *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (25-51). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. [https://www.spdtss.org.pe/congreso/viii\\_congreso\\_nacional/](https://www.spdtss.org.pe/congreso/viii_congreso_nacional/)
- Fernández, C. (2017). La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o Indemnizatorios? *Soluciones Laborales*, (112), 48-53.
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68), 471-494. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018>

Franco, D. K. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, (52), 70-87.

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/11169>

Gajardo, M. C. (2018). El deber de seguridad del empleador y el principio protector en Latinoamérica. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (138), 547-561.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A de C.V.

Jiménez, C. (2019). La indispensabilidad, proporcionalidad y justificación en la desvinculación arbitraria del trabajador y la indemnización como forma de protección resarcitoria. *Actualidad Laboral*, (492), 5-12.

<https://actualidadlab>

[oral.com/revista-actualidad-laboral-junio-2019/](https://actualidadlab.com/revista-actualidad-laboral-junio-2019/)

Justicia Tv. (08 de Noviembre de 2016). *Conferencias: V pleno jurisdiccional supremo laboral y previsional - Audiencia pública* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=UGbfagYUL-g>

Liza L. M. (2021). El V pleno jurisdiccional supremo laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, (13), 147-173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>

Matallana, R. (2015). Rebaja de remuneraciones: regulación y jurisprudencia comparada. *Laborem*, (16), 169-191. <https://www.spdtss.org.pe/laborem/laborem16/>

Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Revista Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150.

- Mendoza, L. & Meléndez, W. (2020). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas. *Derecho & Sociedad*, (53), 81-94. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21791>
- Monge, G. J. & de los Heros, A. (2014). Diagnóstico: la reforma laboral y las políticas necesarias en el Perú. Entrevista a Alfonso de los Heros Pérez- Albela. *THEMIS Revista de Derecho*, (65), 53-57. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10849>
- Morales P. G. (2000). La remuneración o salario. *Advocatus*, (002), 83-89. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2234>
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *THEMIS Revista de Derecho*, (67), 227-232. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Pardo, C. (2022). *Los salarios de tramitación y su problemática jurisprudencial* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/59011>
- Pasco, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, (40), 213- 242. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.012>
- Pérez, J. A. (2017). Unas notas sobre las historias de vida: una herramienta necesaria para el estudio de la historia contemporánea de Extremadura. *Almenara: Revista Extremeña de Ciencias Sociales*. (9), 29-37.
- Pizarro, M. (2006). El carácter remunerativo de los pagos recibidos cuando no existe prestación efectiva de servicios: el caso de los despidos nulos. // *Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (745-759). Lima: Sociedad Peruana de Derecho

del Trabajo y de la Seguridad Social.

[https://www.spdtss.org.pe/congreso/ii\\_congreso\\_nacional/](https://www.spdtss.org.pe/congreso/ii_congreso_nacional/)

Quispe C. A. (2020). Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil ¿vinculantes y necesarios? *Revista de Derecho*, 21(1), 127-155.  
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2062>

Quispe, C. A. (2006). El pago de las remuneraciones devengadas como consecuencia de la reposición ordenada en un proceso de amparo. *Foro Jurídico*, (06), 41-46.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/articulo/view/18428>

Ramírez, C. A. (2016). Fenomenología hermenéutica y sus implicaciones en enfermería. *Index de Enfermería*, 25(1-2), 82-85.

Rojo, M. E. (2020). *Limitar, salarios caídos a un año, atenta al derecho constitucional del trabajador* [Tesis de grado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/10043>

Salazar, M., Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad & Sociedad*, 10(1), 305-311.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/798>

Suárez M. F. (2022). Los principios del derecho del trabajo: fundamento y actualidad del principio protector. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 413-426. <https://doi.org/10.5209/crla.75945>

Tribunal Constitucional del Perú (2003). *Sentencia del Tribunal Constitucional Exp.N.º 976-2001-AA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Valdeiglesias, C. S. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris*, 69

36(2), 163- 170. <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.12>

Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, (71), 309-339. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.012>

## **ANEXOS**

## **Anexo A**

### **Matriz de Categorización**



### Matriz de Categorización

Ambito Temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Fuente	Técnica
<b>La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos</b>	¿Existe la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.</li> </ul>	Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.</li> </ul>	Remuneraciones devengadas	Naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas	Entrevistados	Entrevista
	los despidos fraudulentos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento?</li> </ul>	los despidos fraudulentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.</li> </ul>		Despido fraudulento	Naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas	Entrevistados
					Despido fraudulento		Tutela restitutoria	Entrevistados
					<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la</li> </ul>		Tutela	Entrevistados

		<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.</li></ul>		posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento .		resarcitoria	
--	--	---	--	--	--	--------------	--

## **Anexo B**

**Guía de**

**Entrevista**

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	
<b>Profesión:</b>	
<b>Número de colegiatura:</b>	
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**1**

**Preguntas:**

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.



3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

**2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

**FIRMA Y SELLO**

**Fecha:**    /    /

## **Anexo C**

### **Entrevistas**



## GUÍA DE ENTREVISTA

### TÍTULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>Julio César Silva Ortiz</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado especialista en arbitraje</b>
<b>Número de Colegiatura:</b>	<b>CAL Nro. 51895</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>10 años</b>

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

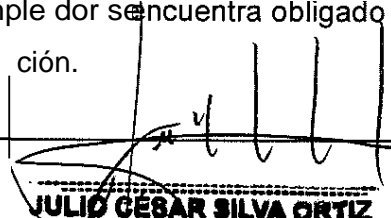
### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador, por ejemplo, desde que fue separado ilegalmente de la empresa.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Entendería que sí, al haber un contrato, el empleador se encuentra obligado a realizar la contraprestación.

  
**JULIO CÉSAR SILVA ORTIZ**  
ABOGADO  
Reg. CAL. N° 51895

## 11. UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Entendería que sí, ya que con el pago de las remuneraciones devengadas se cumple con el contrato de trabajo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### Preguntas:

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

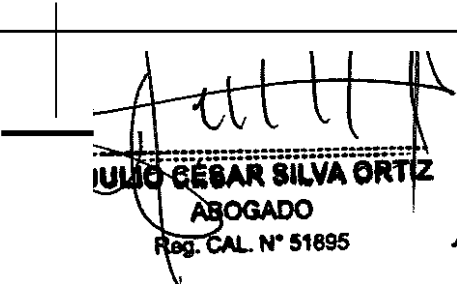
Entiendo que sería el despido que se realiza sin una justificación real.

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Entiendo que es una forma de reparación que provoca la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Entiendo que sí, ya que si no se pagan las remuneraciones devengadas, se estaría hablando de una tutela restitutoria parcial.

  
JULIO CÉSAR SILVA ORTIZ  
ABOGADO  
Reg. CAL. N° 51895

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Depende, no obstante, considero que el criterio se fijará en función al caso concreto.

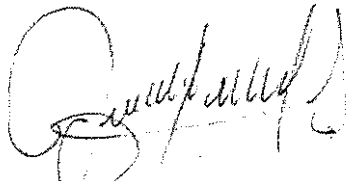
8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

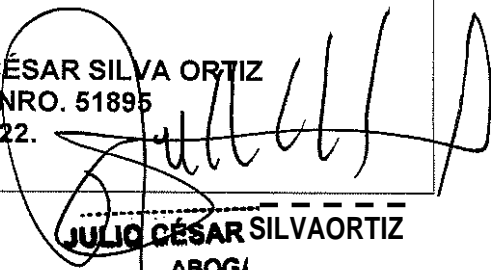
Si, ya que las posiciones seguirán divididas. Existen profesionales que abogan por el pago de las remuneraciones devengadas y otros en contra de ello.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional. Sería otra manera de otorgar seguridad jurídica, ya que vincula a los jueces.

**FIRMA Y SELLO**

  
Nombres y apellidos: JULIO CÉSAR SILVA ORTIZ  
N.º de colegiatura: REG. CAL NRO. 51895  
Fecha: 06 de setiembre del 2022.

  
JULIO CÉSAR SILVA ORTIZ  
ABOG/  
Reg. CAL ... 51895



## GUÍA DE ENTREVISTA

### TÍTULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>Morris Gerardo Benavides Cueva</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado</b>
<b>Número de Colegiatura:</b>	<b>56163</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>10 años</b>

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Es la denominación que se le otorga a los montos de dinero que representan las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el tiempo que fue apartado arbitrariamente de la empresa.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

No, ya que no son entregadas como concepto de una contraprestación generada por el trabajo prestado por el trabajador.

  
Morris G. Benavides Cueva  
ABOGADO

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, ya que reponer al trabajador implica el reconocimiento de un daño que debe ser indemnizado.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido realizado por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es un mecanismo de protección que le permite al trabajador ser readmitido en su puesto de trabajo y recibir las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que fue arbitrariamente desvinculado de la empresa como concepto de indemnización.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí, ya que para que exista una verdadera tutela restitutoria, no basta la mera readmisión del trabajador. También, deben pagarse las remuneraciones dejadas de percibir.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

No, porque desde la emisión del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se reconoce un mecanismo para el reconocimiento pleno de los derechos afectados como consecuencia de un despido fraudulento.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, debido a que con ello se establecerá sólidamente cuándo deben ser pagadas las remuneraciones dejadas de percibir en los casos de este tipo de despido.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Una sentencia del Tribunal Constitucional ya que como máximo intérprete de la Constitución tiene el poder de establecer una regla general a la que todos los jueces y tribunales queden vinculados.

**FIRMA Y SELLO**



**Nombres y apellidos:** Gerardo Benavides Cueva  
**N.º de colegiatura:** 56163  
**Fecha:** 8 de septiembre de 2022

Gerardo Benavides Cueva  
ABOGADO  
C.A.L. 56163



## GUIA DE ENTREVISTA

### TÍTULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>Keily Indira Caman De La Cruz</b>
<b>N.º de ONI</b>	<b>46774635</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado especialista en Derecho Laboral</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>8141</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>5 años</b>

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador como consecuencia de la declaración de nulidad de un despido.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

trabajo.



**Keily Indira Caman e la Cruz**  
**Abogada**  
**-IC'.AL N",8141**

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

No, ya que el pago de las remuneraciones devengadas es una consecuencia de la reposición por despido nulo; en cambio, en el caso de las reposiciones por despido incausado o fraudulento la consecuencia es el pago de una indemnización por daños y perjuicios; ya que se estaría infringiendo los alcances del artículo 40º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

El despido fraudulento, se da cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

La tutela restitutoria es la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en las que se encontraba laborando previo al despido sufrido, esto es, en el mismo o igual cargo remunerativo, pago de remuneraciones devengadas y reconocimiento del tiempo de servicios.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí, ya que el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el periodo que fue despedido debe ser asumido por el empleador, quién ha vulnerado el derecho fundamental del trabajador, de lo contrario no tendría eficacia reparatoria la reposición laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, ya que en el derecho no existen absolutos. Por ejemplo: actualmente, estarían priorizando, equivocadamente, el principio de legalidad.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Si, para no seguir afectando los derechos fundamentales de los trabajadores.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional o un Pleno Nacional Jurisdiccional, a fin de uniformizar criterios respecto al pago de remuneraciones devengadas a favor del servidor repuesto por despido fraudulento.

**FIRMA Y SELLO**



**Kiy Indira Coman de la Cnu**  
**Abogada**  
**CAL N° 8141**

**Fecha: 09/09/2022**

**GUÍA DE ENTREVISTA****TÍTULO**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>RAUL IVAN MORALES VILLEGAS</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado/Derecho Constitucional</b>
<b>Número de Colegiatura:</b>	<b>CALN N° 1165</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>12 ANOS</b>

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**Preguntas:**

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son aquellas remuneraciones, bonificaciones, premios, entre otros conceptos, que corresponde al trabajador sino hubiera sido despedido de manera arbitraria y vulnerando el derecho constitucional al trabajo.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Considero que sí, pues si bien es cierto existen algunos pronunciamientos del TC que lo niegan (STC N° 1450-2001-PNT C, 894-2022-PA/TC), no obstante no las comparto, pues atribuirle otro tipo de naturaleza o carácter denota un menoscabo y vulneración a los derechos constitucionales del trabajador.

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, pues deviene de la existencia de la reanudación del vínculo laboral, a partir del cual existe el reconocimiento de lo no pagado como una remuneración dejada de percibir por culpa del empleador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Comparto la definición del Tribunal Constitucional, en la STC N° 00976-2001-ANT C, que refiere este tipo de despido se caracteriza porque el empleador despide al trabajador con ánimo perverso, con engaño; por tanto, es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es un mecanismo de protección constitucional, que en el ámbito laboral tiene por finalidad la reposición del trabajador despedido arbitrariamente.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Concuero, pues respetuosamente considero la tutela restitutoria no solamente comprende a la reposición del trabajador, sino también al reconocimiento de las remuneraciones devengadas.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

#### Preguntas:

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.


Atendiendo al controversia! tratamiento por parte de la Corte Suprema, y a las luz de las interpretaciones de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, considero que sí.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, a fin de uniformizar su tratamiento en la jurisprudencia del Poder Judicial y Tribunal Constitucional, en beneficio de los trabajadores que han sido despedidos fraudulentamente.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un pronunciamiento a través de un pleno casatorio o precedente vinculante expedido por la Corte Suprema o Tribunal Constitucional, a fin establecer reglas generales que reconozcan las remuneraciones devengadas.

  
**RAÚL IVÁN MORALES VILLEGAS**  
A.bogado  
Reg. C.A.L.N N° 1165





GUÍA DE ENTREVISTA

La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
**Fraudulentos**

TITULO

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

<b>Nombres y apellidos:</b>	Hilton Giobanny Mejía Aguilar
<b>N.º de DNI</b>	41631961
<b>Profesión:</b>	Abogado especialista en Derecho Constitucional
<b>Número de colegiatura:</b>	4391 \
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	H AÍJOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Si ya que éstas se otorgan como contraprestación a la disponibilidad del trabajador.

HÜQÑG. IAAGUIAR  
ABOGADO Reg. CAL. Nº 4392

Son las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores en el tiempo que fueron apartados de la empresa sin una causa justa establecida en la ley.

2 ¿ Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo?  
Explique.

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, ello debido a su carácter remunerativo. Por lo tanto, reponer al trabajador implica la existencia de continuidad laboral y ello hace que las remuneraciones devengadas deban de ser otorgadas.

**OBJETIVO**  
**ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño. El empleador realiza un uso formal de las normas para justificar un despido.

5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es el mecanismo de protección que restituye las cosas al estado anterior a la vulneración de derechos. En el despido fraudulento, la tutela restitutoria debe implicar la reposición del trabajador y el pago de las remuneraciones devengadas.

6. ¿Considera que la tutela . restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí, porque los efectos dañosos que se originaron con el despido fraudulento tienen que ser reparados. Ello vuelve imperativo el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Sin su otorgamiento la tutela restitutoria estaría incompleta.



**HILTON G. MEJIA AGUILAR**  
ABOGADO Reg. CAL. N° 43921

**OBJETIVO**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**ESPECÍFICO 3**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, ya que a pesar de que el principio protector es el más importante de los principios del derecho laboral - al crear una desigualdad en su búsqueda por proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral - , los intereses políticos y personales siempre estarán presentes.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí. Ello otorgaría seguridad jurídica. Además, influiría positivamente en la celeridad y economía procesal.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional. Con ello, todos los jueces quedarán vinculados a dicha regla general.

**FIRMA Y SELLO**

  
**HILTON G. MEJIA AGUILAR**  
ABOGADO Reg. CAL. N° 43921

**Fecha: 12/09/2022**



## GUÍA DE ENTREVISTA

### TÍTULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>HENRY JUNIOR CHACON SUAREZ</b>
<b>N.º de DNI</b>	<b>45108542</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado especialista en Derecho Laboral</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>59536</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>7ANOS</b>

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son las remuneraciones dejadas de percibir por un trabajador cesado indebidamente en el tiempo que fue desvinculado por responsabilidad del empleador.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.



Sí, ya que es la contraprestación que recibe el trabajador por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo plasmado en un contrato determinado, la misma que fue accidentalmente incumplida por causa del empleador.

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, debido a que la reposición del trabajador supone tácitamente el reconocimiento de la continuidad laboral y esto obliga al pago las remuneraciones dejadas de percibir. Con la reposición del trabajador se reconoce que el despido realizado violó derechos fundamentales del trabajador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, llevada por acciones por parte del empleador en perjuicio del trabajador, aun en el momento en el que empleador pueda suponer un despido con los parámetros exigidos por la ley laboral, este podría ser sujeto pasible de evaluación.

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es un mecanismo de protección que, en el caso del despido fraudulento, obliga al empleador a reponer al trabajador y a realizar el pago de las remuneraciones devengadas en su oportunidad.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí, ya que debería analizarse el cumplimiento de 2 aristas 1) restitución del trabajador y 2) el pago de las remuneraciones devengadas, ambos cumplirían una debida tutela restitutoria.

Bu1t&

Héctor J. CHACON SUAREZ  
ABOGADO  
Reg. CA L. 59536

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, ya que a la fecha la Corte engloba el requerimiento de las remuneraciones devengadas como una pretensión acumulativa dentro del campo de la indemnización de daños y perjuicios.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, debería existir una norma legal unificada respecto a las remuneraciones devengadas, ya que a la fecha existen criterios subjetivos de parte de los jueces que pueden llevar a una diversificación de criterios, que en vez de colaborar con una regulación correcta, lleve a una confusión mayor.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Que se fije mediante un precedente vinculante del Tribunal Constitucional. Esto obligaría a los juzgadores tener de manera obligatoria utilizar los parámetros que este precedente pueda manifestar.

---

**FIRMA Y SELLO**

---



HENRY J. CHACONS    EZ  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 59636

**F echa: 05/09/2022**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**TÍTULO**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>José Alfonso Huamán Espinoza</b>
<b>N.º de DNI</b>	<b>46235395</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado especialista en Derecho Laboral</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>61944</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>8 años y 7 meses.</b>

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**Preguntas:**

- ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Las remuneraciones devengadas son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador durante el tiempo que fue ilegalmente separado de la empresa hasta su reposición.

- ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter...

José)f. *Huamán Espinoza*  
Abogado

**. C(L j6l 944**

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, porque las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo. Siendo así y sabiendo que la reposición del trabajador está relacionada con el principio de continuidad laboral (el cual otorga la más larga duración al contrato de trabajo y resistencia a su interrupción), conlleva al pago de las remuneraciones devengadas. De igual forma, considero que desincentiva el cese ilegal de un trabajador, a menos que se siga un proceso de despido debidamente justificado y respetando el derecho de defensa.

**OBJETIVO  
ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

**Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido realizado con perversidad y basado en el engaño. Por ello, se deja a un lado la verdad y la rectitud que debe existir en toda relación laboral. Se puede cumplir con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, pero de manera meramente formal.


5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

En la legislación laboral, la tutela restitutoria, es el instrumento de protección que reconstituye las cosas al estado anterior a la vulneración de derechos. Además, debe reparar todo efecto negativo que haya sido producido por la misma.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.



Sí, porque las remuneraciones que se dejaron de percibir son el efecto negativo producido por el despido fraudulento. Por lo tanto, considero que deben ser otorgadas.



.....  
*José ft. Huamán Espinoza*  
*boqado*

**g. CU 1944**

**OBJETIVO**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**ESPECÍFICO 3**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, ya que mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha establecido su posición. Se necesita una norma con rango de ley o un precedente vinculante del Tribunal Constitucional que establezca el otorgamiento de las remuneraciones devengadas en los casos de despidos fraudulentos. De esta manera, se reivindicaría el principio protector.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, ya que un pleno jurisdiccional ha demostrado ser insuficiente. Además, es poco probable que se convoque un pleno casatorio en materia laboral para emitir un precedente judicial vinculante sobre dicho tema; y el Tribunal Constitucional a demostrado inacción en todos estos años (desde el 2016). Por lo que una norma que regule los presupuestos objetivos para el otorgamiento de la remuneración

devenQada es la más adecuada.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional; porque quedarían vinculados, a la regla general, todos los jueces y tribunales del territorio nacional.

**FIRMA Y SELLO**

*José)f. Huamán Espinoza*  
*abogado*

'l(fg. '44

Fecha: 13/09/2022

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

### **TÍTULO**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>Valenzuela Ibalá, Brenda Katherine</b>
<b>N.º de DNI</b>	<b>47555473</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogada especialista en Derecho Laboral</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>5902</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>3 años</b>

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

### **Preguntas:**

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Es el pago de remuneraciones que comprende, sin solución la continuidad de todo el periodo en que el trabajador estuvo, marginado de las labores de la empresa, es decir, los salarios perdidos por no haberse trabajado en virtud del despido que en definitiva fuera anulado.

Brenda <sup>f</sup>*Katirri*.ne Valenzuela *¡&la*

---

--w- **ABOG AD**  
**A**  
**Re<;j. C.A**  
**.I. N" S902**

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Si, tiene naturaleza remunerativa porque el derecho a su percepción deriva de la declaración de subsistencia de la relación de trabajo, debido a que existe una suspensión imperfecta de labores.

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, pues bien, ambos tienen como fundamento la declaración de la nulidad del despido y se dirigen a reparar los efectos del mismo y por efecto de la reposición al centro laboral ordenada en sentencia, resultaría natural descender el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo comprendido entre la fecha del despido como parte del efecto reintegrativo.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

### **Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

La noción del despido fraudulento o en "fraude de ley", es cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real, o mediante las fabricaciones de pruebas tendentes a conseguir finalidades opuestas a las perseguidas al ordenamiento jurídico.

s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

La tutela restitutoria o resarcitoria es un mecanismo que brinda amparo frente a despidos arbitrarios con el objeto de una efectiva restitución o reposición del trabajador en su puesto de trabajo, sin afectar su categoría y su nivel remunerativo.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Si, porque se está limitando a una readmisión física en el empleo sin prestaciones adicionales, trasgrediendo el principio de continuidad de la relación laboral al no reconocer las remuneraciones dejadas de percibir, es decir, no solo se justificaría la tutela restitutoria a la reposición al centro laboral, sino también el pago de las remuneraciones devengadas como resultado de restituir el acto ineficaz (despido), provocando que tal tutela sea concedida como insuficiente.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, porque actualmente sigue vigente el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional estableciendo como criterio no proceder con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a consecuencia de un despido fraudulento, desconociendo la privación de ingresos que sufre el trabajador (empobrecimiento temporal) que no es producto de su voluntad, sino del acto lesivo practicado por el empleador.

  
Brenda Kathrine Valenzuela Íbala

ABOGADO(A)  
Reg. C.A. I. N.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí resulta ser necesario, porque el propio V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, no ha desarrollado criterios que determinen un parámetro cuantificable del resarcimiento a causa de un despido arbitrario, por lo cual, se debe establecer una norma que tutele como una medida restitutiva las remuneraciones dejadas de percibir, ante un empobrecimiento temporal.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Ante el modelo de protección contra el despido arbitrario se evidencia serias inconsistencias, en ese sentido, se debe plantear como medio alternativo un nuevo precedente vinculante en materia laboral expedido por la Corte Suprema de Justicia de la República, estableciendo mayores criterios objetivos a la tutela restitutoria ante un despido fraudulento, a razón del reconocimiento de los salarios a pesar de la ausencia de prestación de servicios del trabajador, en sentido pleno y adecuado por el acto ajeno a la voluntad del trabajador.

**FIRMA Y SELLO**

*Brenda Kathrine Valenzuela Ibaña*

REGISTRO NACIONAL S902

**Fecha: 20/09/2022**

## GUÍA DE

### ENTREVISTA

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
Fraudulentos**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión. Sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta

<i>Investigación.</i> Nombres y apellidos;	Luis Flor Portugal
N.º de DNI	-----
Profesión:	Af)OQSCIO
Número de colegiatura;	Colegio de Abogados de Cailao 6712
Tiempo de experiencia laboral;	13 años

### OBJETIVO GENERAL

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los **despidos** fraudulentos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar** la naturaleza de las remuneraciones **devengadas**.

### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Las remuneraciones devengadas son aquel pago que el trabajador a dejado de percibir durante el tiempo que estuvo cesado inconstitucionalmente.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.



Considero si. toda vez que, es la remuneración que el trabajador ha dejado de percibir por lo que, a su reposición tendría la naturaleza reparatoria, es decir, para restablecer las cosas al estado normal antes del agravio.

  
LUIS FLORES PORTUGAL  
BOGAL  
S.C.



3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es de la reposición del trabajador? consecuencia natural Explique.

Opino que sí, porque dichas remuneraciones tienen naturaleza remunerativa deben ser canceladas, pues se ha reconocido la transgresión de su derecho, más aún, por economía procesal. creo debe acumularse en el mismo proceso abreviado también el monto de las remuneraciones devengadas y la indemnización por los daños y perjuicios que el despido ilegal haya causado al trabajador.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar- el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.

#### Preguntas:

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

El despido fraudulento se produce cuando, el empleador utilizando el engaño y en forma desleal a la verdad y rectitud, aunque muchas veces manteniendo la formalidad que la ley demanda como, por ejemplo, imputando al trabajador hechos o faltas inexistentes para lograr el objetivo de extinguir el vínculo laboral.

5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Entiendo por tutela restitutoria la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo del cual fue despedido en forma fraudulenta, es decir. ante un despido nulo prioriza la estabilidad laboral del trabajador.

6. ¿Cree que la tutela restitutoria implica el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí. considero que el trabajador cumplió con poner a disposición su fuerza laboral y **ante** el despido sin causa justificada, cabe proteger de la violación de los derechos constitucionales al trabajador en toda la extensión normativa y dentro de esta se encuentra la remuneración devengada, más aún cuando el mensaje normativo debe ser clarificado, para aquellos que pretenden puntar.



**Analizar la posibilidad de incorporar una nonna legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Si, porque la Corte Suprema debe estar alineada al V Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo del 2016, aún cuando es evidente que, el pago de las remuneraciones devengadas, están intrínsecamente UJ1idas a este principio, toda vez que, el despido fraudulento es un acto nulo.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule fas remuneraciones devengadas por despido frauduJento? Explique.

Sí, definitivamente es necesario regular esta materia, toda vez que nuestro sistema jurídico basado en la ley, así lo exige y en el que, la jurisprudencia es solo referencial y complementaria.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneracionesdevengadas mediante una nonna legal? Explique.

Como una salida de emergencia podría disponerse de un acuerdo plenario jurisdiccional q1.:1e clarifique este tema, que es muy importante, para la convivencia pacífica en nuestra sociedad.

**FIRMA Y SELLO**

Fecha: 19/09/2022

  
**LUIS FLORES PORTUGAL**  
ABOGADO  
C.A.C. 6712



**GUÍA DE ENTREVISTA****TÍTULO**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos  
Fraudulentos**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>César Alfonso Huamán Parra</b>
<b>N.º de DNI</b>	<b>06257902</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado especialista en Civil</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>14069</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**Preguntas:**

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador desde su desvinculación, por una decisión arbitraria e ilegal del empleador, hasta su readmisión en su centro de trabajo.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Sí, porque se otorgan al trabajador en contraprestación por la pu esta a  
disposición de su fuerza de trabajo.



Cesar A. Huaman Parra  
Abogado  
Reg. CAL. 14069

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, debido a que la reposición va ligada con el principio de continuidad laboral y, por otro lado, la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas obligan a su pago.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido que se configura al imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; o al atribuirle una falta no establecida legalmente; o al existir vicio de voluntad; o al existir pruebas fabricadas .

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es el mecanismo de protección que retrotrae las cosas al estado anterior a la lesión de derechos. Incluye el cese de los actos que puedan seguir produciendo dicha lesión y la reparación de los efectos negativos que haya desencadenado.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Sí, hay que recordar que la remuneraciones devengadas fueron originadas por el despido fraudulento. Es decir, son un efecto negativo de las mismas; por ende, deben ser pagadas. No basta la sola reposición del trabajador en la empresa.

  
Cesar A. Huaman Parra  
Abogado  
Reg. CAL. 14069





### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, ya que la Corte Suprema ha mostrado su posición en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Es decir, desde el 2016, ha mantenido su postura.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí. Ello otorgaría seguridad jurídica. Además, influiría positivamente en la celeridad y economía procesal. Por otro lado, se ve como una posibilidad muy lejana que se emita un precedente judicial vinculante que señale las reglas relacionadas a las remuneraciones devengadas por despido fraudulento; y la falta de interés del Tribunal Constitucional hace imposible que se piense en un precedente constitucional vinculante.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante del Tribunal Constitucional, ya que todos los jueces quedarían vinculados con la regla establecida. Además, es difícil imaginar un pleno casatorio en materia laboral sobre dicho tema.

#### **FIRMA Y SELLO**



Cesar A. Huaman Parra  
Abogado  
CAI: 1

**Fecha: 13/09/2022**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**TÍTULO**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>ROBERTO XAVIER CHILET MANRIQUE</b>
<b>N.º de DNI</b>	<b>412TT898</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Abogado / Derecho Civil /Derecho Administrativo</b>
<b>Número de colegiatura:</b>	<b>REG. CAL N° 59446</b>
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	<b>10 ANOS</b>

**OBJETIVO GENERAL**

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

**Preguntas:**

I . ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Son las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador, comprendidas entre el momento en que el empleador pone fin al vínculo laboral de manera incausada, fraudulenta o nula; hasta su reposición.

ROBERTO X. CHILET MANRIQUE  
ABOGADO  
REG. CAL. 59446

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Definitivamente sí tienen carácter remunerativo (y no indemnizatorio), debido a que si el vínculo laboral no fue culminado de forma legalmente correcta; este subsiste y, en la medida en que sigue vigente, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración que es consustancial a la fuerza de trabajo puesta a disposición del empleador en virtud de dicho vínculo laboral.

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

Sí, en razón a la naturaleza remunerativa de las remuneraciones devengadas y al principio de continuidad laboral implicado en la reposición del trabajador. Así, al realizarse la reposición, se considera que siempre existió vínculo laboral y deben otorgarse las remuneraciones devengadas.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### Preguntas:

4. . ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Es el despido ejecutado con base en imputaciones dolosamente falsas o inexistentes. Es decir, los pretendidos hechos en que se fundamenta, son contrarios a la verdad y la rectitud que debe caracterizar a las relaciones laborales. En este tipo de despido, se hace un uso meramente formal de las normas jurídicas para separar al trabajador de la empresa.

- s. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

Es un instrumento jurídico de protección, que tiene por objeto restablecer las cosas al estado anterior a la vulneración del derecho y reparar las consecuencias producidas por dicha violación. En el caso del despido fraudulento, supone la reposición del trabajador en su centro de trabajo y el pago de las remuneraciones

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.



ROBERTO X. CHILEY MANRÍQUEZ  
ABOGADO  
Reg. CAL. 59446

Sí, debido a que con la tutela se busca que se respeten los derechos del trabajador a reponerlo en su puesto de trabajo y a que se garanticen los derechos consustanciales a ello; y como ya ha sido señalado antes, las remuneraciones devengadas forman parte del derecho del trabajador, en el marco del vínculo laboral que se declare vigente, a que se le remunere por poner a su disposición su fuerza de trabajo. Sin embargo, este concepto no debe confundirse con la indemnización a la que, además, hubiera lugar.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

Sí, porque la Corte Suprema mantiene la postura expuesta en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Es decir, la indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, esto debido a que, aparentemente, ninguna autoridad competente habría demostrado interés para resolver el conflicto; y a que es difícil que, en un corto o mediano plazo, se convoque un pleno casatorio en materia laboral sobre dicho tema.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.



ROBERTO X. CHILET MANRIQUE  
ABOGADO  
Rcn. CAL. 53445

### IIIUVERSIOD I ESAR VALL,E IO

Un precedente constitucional vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, ya que como órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad tiene la facultad para establecer reglas generales. Cabe remarcar que todos los jueces y tribunales del territorio nacional quedan vinculados a dichas reglas.

FIRMA Y SELLO



ROBERTO X. CHILET MANRIQUE  
ABOGADO  
Reg. CAL. 63445

Fecha: 24/09/2022

## GUIA DE ENTREVISTA

### TITULO

**La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

<b>Nombres y apellidos:</b>	JOSE ORLANDO SANCHEZ CACHA
<b>N.º de DNI</b>	46412397
<b>Profesión:</b>	Abogado/Derecho Civil
<b>Número de colegiatura:</b>	2-155
<b>Tiempo de experiencia laboral:</b>	7 años

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.**

### Preguntas:

1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?

Las defino como las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador desde el momento en que fue despedido hasta su reposición.

2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.

Firma y sello

  
JOSE O. SANCHEZ CACHA  
ABOGADO  
CAL. Nº 70253



No, porque ello implica trabajo efectivo. En el caso de las remuneraciones devengadas, no existe trabajo efectivo como contraprestación.

Firma y sello

3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.

No, ya que tienen una naturaleza indemnizatoria. Por lo tanto, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas sino de una indemnización por daños y perjuicios.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.**

#### Preguntas:

4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?

Lo defino como una forma de despido arbitrario en la que no existe una justificación real para extinguir la relación laboral.

5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?

La defino como un medio de protección frente al despido que repone las cosas al estado anterior del mismo.

6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.

Firma y sello

  
José O. Cachay  
ABOGADO  
CAL. Nº 70253

No, ya que la tutela restitutoria se manifiesta con la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

Fim,a y sello

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.**

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree que la Corte Suprema seguirá dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.

No, ya que la corte no está vulnerando dicho principio. Se protege al trabajador con el pago de la indemnización por daños y perjuicios.

8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.

Sí, la fuerza que otorga una ley acabaría con las diferentes interpretaciones que se dan sobre este tema.

9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de regular las remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.

Un precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional sería la mejor alternativa. Además de su efecto vinculante, hay que recordar que fue el Tribunal Constitucional quien creó el despido fraudulento.

---

**FIRMA Y SELLO**

---

  
José O. Sataña Cadiay  
ABOG  
CAL. N°70153

**Fecha: 29/09/2022**

---

## **Anexo D**

### **Fichas de Validación del Instrumento de Recolección de Datos**

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE

### EXPERTOS INSTRUCTIVO PARA

### ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique según su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

<b>RANG O</b>	<b>SIGNIFICAD O</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- \$- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- \$- Claridad en la redacción.
- \$- Consistencia Lógica y

Metodológica. Recomendaciones:

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	LUIS ALBERTO LEON REINALTT
N.º de DNI	18138359
Grado Académico	MAESTRIA
Mención	DERECHO PENAL yce.ce.
Cargo e institución donde labora	JUEZ MIXTO - PODER JUDICIAL
Título de la investigación	<b>La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos.</b>
Nombre del instrumento motivo de evaluación	Guía ErEntre v a
Autor del instrumento	Santo\ MiQuel Oshiro Kina

Firma y Sello

0 011 iiiAU1  
• 80GÁOO  
Ca aa

ITEM	CALIFICACION			OBSERVACION
	1	2	3	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> <b>Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.</b>				
1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?			<u>X</u>	
2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.			<u>X</u>	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b> <b>Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.</b>				
4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?			<u>X</u>	
5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?			<u>X</u>	
6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente Sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.			<u>X</u>	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b> <b>Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.</b>				
7. ¿Cree que la Corte Suprema seguira dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.			<u>X</u>	
8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento? Explique.			<u>X</u>	
9. ¿Qué medio alternativo de solución propondría en lugar de remuneraciones devengadas con una norma legal? Explique.			<u>X</u>	

Firma y sello  
  
 LUIS ALBERTO LEÓN REINALDI  
 ABOGADO  
 CALL. 1985



VAi IOJ/ DI TI I;lr JUL\_1\_2 01\_1\_XI'II U QS

INSmue11V0 PARA AttOOAUO;

i.,d{9c, s... 11m

-- 1 d E t J t 1 ntfb1,10 'I' lorml!!!lflf)(J llji11rosQ Ht, llst rJe lo ,1,.m, rl• 1., Guln " -" ,uv- •

n rnr 1111llóll, 111,11qun NJUI1 ;;J cr11rr1/J y u ttXP" 11 fIU\N•IJ' tJO 1,, prr,lnW•llf•l

o<:U'11dO l st ln JJI•IUUfil" r11111111h capl11t,II 1,, f1 VO ll11\1<11'>1 llil),Jo t, jr,

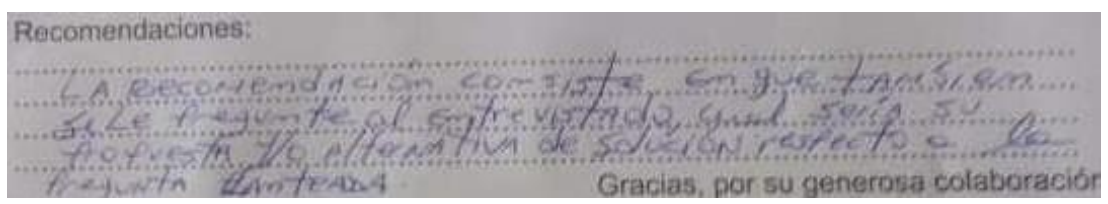
c.1!f11;01l,1 dtt En1,t1w1dulldw1 <111e11J,1,,,11u1111r,

1,, lrJ" ri c,,la

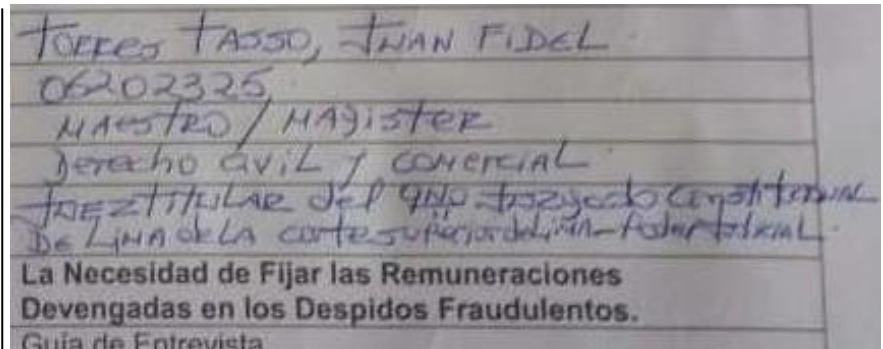
RAN	O	SIGNIFICADO
1		Oescripíor no pdt.11iundo y debo11or ollrnlnodo
2		Oncripíto, odecundo, pt1ro debil "" modlftado
3		01!.ScrfptQr udocundo

Lo.. tangos do læcnla prc,pl Jflll., dnb«m m,,u111!L;1r1,1'J1on111m11) on COll'1<10111<.ibn

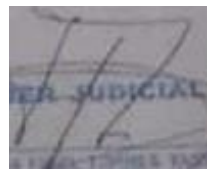
los sl(luluntas c,,l,,...s Vocabuk1110 JIJOr.ll,HJO 11 rilvul l1Cl!fl11inlr;o dfJ lo•; 1 1lfrov1 ta1lofi CIJr1ttmJ en111 rprJ.1 n1ón CQ11sf9t,•nc1;.1 og, ., v Mo1cxJof6g1c;a



Apulltdos y nombres  
 r{º dé DNI  
 Gfiido Ac;icMrnlco  
 M1•no1ór1  
 Cj;rgo e J11shludón  
 \_dondi,labora  
 Tllulo de ta  
 1ovest1gación  
 Nombre del1n  
 1rumeno motivo de  
 evaluación Autor  
 delln'-trúmento l'ltma  
 y Sello



SantosMlgu'l'I OshlroK1na



frt.,,  
ICACIÓI•

CALII  
1 i

OIJ I., /Jt.CIÓII

OOJL IIVO I Sf'I cr,,co 1  
**AnnlttJn 111 nutor.1h r..1 dn 111•**  
**1orr1uuurnp1Jno11**

**d1,vonu,,uJna**

¿(,11o1l u ou (lc,t,r11c1/.o11 iJll f(III"  
ur1KJr,r1

4 InvrufJl,,,,J,,

2 4[;11r1,u1nlil rjuo IJ

**d,v, no 1dl1 o,rn•n un**  
j<,,nllllrJllliiVtJ/ [ tp1lr41J11

3 ,crr111 (IIJI ol p11tjo<.11 1

11,mu, fitfi 1,,111

,111v1.11qc1ú o, 111 c.n,1 •C111JW1,,  
11111,11,11 tJ;

t,1 ri,pci,,tr,lm dr•I 1r11b,1J,1rfor'

i;:;llri'''

**OBJBTIVO ESPECIFICO 'J**

Ara.iflrrr ol **atcnnc** do la tutotn roatnutorla  
,;n ol

dui;ptdo froudulonto.

•I ¿Ca.IEII(!• **su** del1n1r,i6nd<!  
r,r,sp1<1r1

lrautful<1rtto?

f, J..CUál "1S " {/efjnfcl(ln tl'J lut"11a.!:e•,tctulOllrt?

**a.** ¿Con lde,a que t.i lutela r<sshtulon;i

**oorfa**

1n!il.1f1 1enle »in **el paqo de lji,**  
rcmuniiragones devt:nr}adall an1e **un**  
c/ese!\_d\_o fré1\Jduten!Q'l **1ue**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Anall:zar la posibilldad de Incorporar una**  
**norma legal que regule tas remuneraciones**  
**devengadas en el de11pldo fraudulento.**

-7-(Cree q1Je taCorte suprema  
segu,r

a

dejando de lado et princ1p10 protector  
en el  
caso de fas remuneraciones  
dl'tengadas?

Exet.r qua.

8.¿Considera que es necesana una norma  
legar que regule las remuneract-Ones  
devengadas por despido fraudulento?

9 ¿Ot,Jé medio átervo de so"l ::ci::on=,-----'

propondría en lugar de regular las

/

J

/

/

j

j

j

J

t:: ,.

J

u

,,,f,,r8'  
i,t,,,-

G

J...J-

J

n  
c.1 \., rr,<  
L;Hiiif,L "S'

j

remuneraciones devengadas med, ante una  
norma legal? EY Il...:hitu...:e". ----- \_ ! -----

FImQ  
vii!!!o



## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE

### EXPERTOS INSTRUCTIVO PARA

### ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique según su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

<b>RANG O</b>	<b>SIGNIFICAD O</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>DescMptoradecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- \$ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- \$ Claridad en la redacción.
- \$ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARIA EUGENIA
N.º de DNI	18190178
Grado Académico	DOCTOR
Mención	DERECHO
Cargo e institución donde labora	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Título de la investigación	<b>La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos.</b>
Nombre del instrumento motivo de evaluación	Guía de Entrevista
Autor del instrumento	Santos MiQuel Oshiro Kina

Firma y Sello

o

-#-

\

1

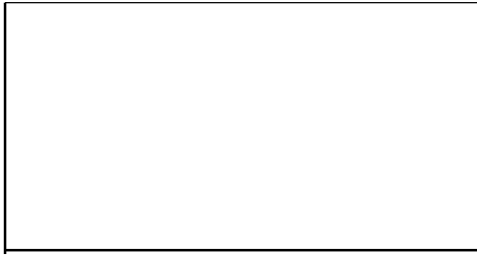
.

...

...

ITEM	CALIFICACION			OBSERVACION
	1	2	3	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> <b>Analizar la naturaleza de las remuneraciones devengadas.</b>				
1. ¿Cuál es su definición de remuneraciones devengadas?			<u>X</u>	
2. ¿Considera que las remuneraciones devengadas tienen un carácter remunerativo? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Cree que el pago de las remuneraciones devengadas es la consecuencia natural de la reposición del trabajador? Explique.			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b> <b>Analizar el alcance de la tutela restitutoria en el despido fraudulento.</b>				
4. ¿Cuál es su definición de despido fraudulento?			<u>X</u>	
5. ¿Cuál es su definición de tutela restitutoria?			X	
6. ¿Considera que la tutela restitutoria sería insuficiente Sin el pago de las remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento? Explique.			<u>X</u>	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b> <b>Analizar la posibilidad de incorporar una norma legal que regule las remuneraciones devengadas en el despido fraudulento.</b>				
7. ¿Cree que la Corte Suprema seguir dejando de lado el principio protector en el caso de las remuneraciones devengadas? Explique.			X	
8. ¿Considera que es necesaria una norma legal que regule las remuneraciones devengadas por despido fraudulento?			X	
9. ¿Qué medio alternativo de propondría en lugar de remuneraciones devengadas mediante una norma legal? Explique.			X	

Firma y sello  



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La Necesidad de Fijar las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos", cuyo autor es OSHIRO KINA SANTOS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 18138359 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 21-12- 2022 22:37:51

Código documento Trilce: TRI - 0465604