



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho
Laboral Peruano"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Alvarado Cornejo, Shirley Paola (ORCID: 0000-0001-8235-6374)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional y paciencia en días difíciles. A mis queridos hermanos para quienes hoy por hoy soy un ejemplo y motivo por el que tengo la obligación de dar lo mejor de mí.

Agradecimiento

Por sobre todo a Dios.

A mis padres por brindarme una educación a base de su sacrificio y esfuerzo. A mis profesores, compañeros de estudios y asesores por ayudarme de forma desinteresada a lograr, mis objetivos profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	16
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	18
3.7. Rigor Científico	18
3.8. Método de análisis de Información	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz categorización apriorística	16
Tabla 2: Caracterización de los participantes	17
Tabla 3: Pregunta N.º 1	20
Tabla 4: Pregunta N.º 2	21
Tabla 5: Pregunta N.º 3	23
Tabla 6: Pregunta N.º 4	24
Tabla 7: Pregunta N.º 5	26
Tabla 8: Pregunta N.º 6	28

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es comprender como influye el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido, debido a la realidad en la que nos encontramos, los empleadores abusan de su condición y el abuso de facultades que se le otorga para vulnerar un derecho fundamental.

Si bien es cierto, el decreto legislativo 728 permite indemnizar por despido arbitrario, con un sueldo y medio por año trabajado, hasta el tope de 12 de remuneraciones. El Tribunal Constitucional menciona también la existencia del despido incausado, nulo y fraudulento. En el V Pleno, menciona que el trabajador que fue despedido de manera encausada o fraudulenta, podrá solicitar la reposición de su empleo y el pago de una indemnización por daños y perjuicios que incluye daño emergente, lucro cesante y daño moral. Entonces de qué manera se puede medir este daño causado al empleado, como influye en su proyecto de vida.

La investigación presenta un diseño fenomenológico, con enfoque cualitativo, método inductivo, tipo interpretativo, para poder interpretar y comprender desde el punto de vista de cada participante de la investigación, siendo un Inspector de SUNAFIL, dos abogados, un representante del Ministerio del Trabajo y un trabajador.

Palabras claves: Despido arbitrario, Lucro Cesante, Daño moral.

Abstract

The main objective of this research is to understand how the arbitrary dismissal influences the economic income that the worker should have received, due to the reality in which we find ourselves, employers abuse their condition and the abuse of powers that are granted to violate a fundamental right.

Although it is true, Legislative Decree 728 allows compensation for arbitrary dismissal, with a salary and a half per year worked, up to the maximum of 12 salaries. The Constitutional Court also mentions the existence of the unfair, null and fraudulent dismissal. In the V Plenary, it mentions that the worker who was dismissed in an unlawful or fraudulent way, may request the reinstatement of his employment and the payment of compensation for damages that includes emergent damage, lost profits and moral damage. So how can this damage to the employee be measured, how it influences their life project.

The research presents a phenomenological design, with a qualitative approach, inductive method, interpretive type, to be able to interpret and understand from the point of view of each participant of the investigation, being a SUNAFIL Inspector, two lawyers, a representative of the Ministerio del trabajo and a union worker.

Keywords: unlawful dismissal, lost profits, moral damage

I. INTRODUCCIÓN

El motivo de la investigación es comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, nulo, incausado o fraudulento, entendiendo el daño que se genera por lucro cesante o daño emergente. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados. Se debe aclarar la definición del despido arbitrario, que se configura cuando el cese de la relación laboral se da por iniciativa del mismo empleador sin tener motivación legal contemplada como causa justa tanto en la ley como en el reglamento interno de trabajo. Así también es necesario indicar que es la ganancia dejada de percibir por el trabajador con motivo de un despido.

El Tribunal Constitucional, aparte del despido arbitrario y nulo, crea la figura del despido incausado y fraudulento, el primero se da cuando el trabajador lo despiden sin causa alguna, parecido al despido arbitrario (Puntriano, 2017).

El Decreto Legislativo 728 establece que para un despido arbitrario solo obtiene una indemnización promedio a un sueldo y medio por cada año de servicio, hasta un máximo de 12 remuneraciones. El Tribunal Constitucional establece que dicha protección no solo es la remuneración sino la reposición del puesto o algo similar a pedido del demandante (Aparicio, 2004, p. 130).

Son pocas las demandas por despido arbitrario, actualmente se demanda por despido incausado, para solicitar la reposición del puesto de trabajo, luego se procede con el daño que viene a ser las remuneraciones que dejó de percibir ante el despido (Gestión, 2017).

Se establece que la reposición y la indemnización son consecuencias del despido arbitrario, mientras que el lucro ya no aplicaría, en ese sentido los juzgados laborales tienen la carga procesal por este daño proveniente del despido arbitrario (Puntriano, 2017).

Ante esa difícil situación nos preguntamos ¿Qué parámetros se deben utilizar al calcular el lucro cesante? ¿En el caso del despido arbitrario, el lucro cesante debería constituir a una indemnización tasada que no supere las 12 remuneraciones?

Observamos en la práctica que los trabajadores proceden con la demanda, pero en el proceso esto demora mucho, a raíz de la carga procesal que existe, resolviendo la reposición luego de un año en el mejor contexto que se pueda encontrar, por otra parte, hay casos que superan el plazo, luego que sucede con el demandante, se debe pagar por cada mes que dejó de percibir (Gestión, 2017).

Entonces la carga procesal favorece al trabajador por verse beneficiado durante el tiempo que dura el proceso, esto es asumida por el empleador, por lo que también resulta necesario establecer una indemnización basada en los parámetros de las 12 remuneraciones que se toma por el tiempo que estuvo trabajando antes del despido, ya que la finalidad sería el enriquecimiento indebido por parte del empleado (Vinatea, 2016, p. 112).

Se debe mencionar que, se logró la conjunción de los criterios relacionados del daño moral y el lucro cesante en los distintos tipos de despido de un trabajador, esto en el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral – 2019, el cual fue celebrado en la provincia de Tacna.

A las conclusiones que se llegó, se debe carecer de presunción tácita y explícita del daño moral en las pretensiones que se presentan con concepto de indemnización a favor del empleado solo en caso de tratarse de un despido inconstitucional, arbitrario o incausado.

En este punto, el pleno menciona que el concepto por daño moral debe estar acreditado y presentar medios probatorios que tengan carácter indirecto o directo, existe excepciones cuando se vulnera el derecho fundamental del trabajo, también se vulnera la dignidad el honor del empleado involucrado, cabe mencionar la presunción del respeto (Puntriano, 2017).

De igual manera, el otorgamiento y el cálculo para el lucro cesante en situación de despido también se tomó en mención, donde se determina que el trabajador cuando solicite el pago por daño patrimonial por concepto de lucro que cesó, se va tomar en cuenta con respecto a la totalidad de los ingresos mensuales que dejó de percibir por parte del trabajador a implicancia directa del despido sufrido y con tiempo inmediato los cuales son solicitados y fundamentados en la demanda en

situaciones laborales que afectan al trabajador (Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral, 2019).

Trabajos previos: Morón (2017), “La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”. Artículo académico de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La temática determina el trato diferente a los trabajadores de confianza con respecto a los trabajadores que son ordinarios. El autor menciona que la diferencia entre ambos, es la finalidad de la prestación de servicio que da cada uno a sus sectores, como el trabajador de confianza que labora en el sector público tiene una finalidad económica en beneficio de un grupo de personas que se representan como el empleador privado, mientras que el trabajador de confianza en el sector público tiene como finalidad principal el bienestar colectivo.

Zavala (2017), “La indebida prevalencia de la regla de derecho sobre el principio jurídico en materia laboral en perjuicio del trabajador peruano al servicio del Estado. A propósito del contrato administrativo de servicios”. Universidad San Martín de Porres. El objetivo fue determinar la aplicación de la regla del derecho, haciéndola prevalecer sobre el principio jurídico en perjuicio del trabajador, afectando los derechos laborales que existen en la relación de trabajo. El método utilizado fue descriptivo y explicativo. Como instrumentos utilizados están las fuentes bibliográficas, hemerográficas y electrónicas. El titular llegó a la conclusión de que el CAS infringe el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, esto porque tiene carácter temporal por lo que su duración es mensual y renovable hasta un año fiscal, por lo que se sobre entiende que esto impide el normal desarrollo laboral del trabajador estatal además de impedir su acceso a la carrera pública, con lo que se puede afirmar la existencia de una inseguridad en la relación laboral y una discriminada falta de oportunidad laboral para quienes opten por este tipo de contratación.

En los antecedentes internacionales tenemos: Señalin (2018), “Análisis del despido intempestivo de un profesor de escuela particular de la ciudad de Guayaquil en el año 2017”. La autora planteo como objetivo general el analizar el despido de una docente de la Escuela Particular de la ciudad de Guayaquil en el año 2017 a la Lic.

Lozana Salazar Janet Fabiola, sin acceso a una buena indemnización por sus años de labor en dicha escuela. Finalmente, la autora llegó a la conclusión que, de conformidad a las pruebas que fueron agregadas al proceso, la relación laboral no terminó por las causales reguladas en el Código de Trabajo art. 169 por lo que se confirma la existencia del despido intempestivo y la vulneración del derecho al trabajo de la docente en mención.

Burbano (2018), “Derecho a la maternidad y lactancia, y mecanismos legales de defensa, en la ciudad de Quito – 2016”. Universidad Central de Ecuador. Como objetivo general la autora planteó el de identificar el nivel de conocimiento de los derechos que protegen la maternidad y lactancia en madres trabajadoras en la ciudad de Quito en el año 2016. La autora realizó la investigación con el método exegético y científico – nivel descriptivo. El instrumento usado para la recolección de datos fue la encuesta y técnicas de campo. Su muestra fue de 120 casos de madres con denuncias en el Ministerio de trabajo. Finalmente, se llegó a la conclusión de que cuando el empleador aplica alguna medida para que se dé por finalizada la relación laboral, la trabajadora afectada puede ejercer sus derechos a través de medidas que están contempladas en la ley para que de este modo puedan exigir la protección efectiva de sus derechos laborales, pudiendo optar por diversas alternativas según sea el caso y la medida aplicada por el empleador.

II. MARCO TEÓRICO

Entonces si hablamos del trabajo, hablamos de un mecanismo por el cual los despidos afectan directamente a la composición del empleo. En Chile los mecanismos se basan en los costos relativos de despedir trabajadores viejos y jóvenes, sobre todo a la antigüedad de trabajo. En este sentido se está tomando la vulnerabilidad de los jóvenes hacer contratados al corto tiempo y poder despedirlos ya que resulta más conveniente que no tenga un tiempo tan largo como para indemnizarlo.

Teorías relacionadas al tema: - Naturaleza del despido arbitrario: La naturaleza del despido arbitrario se da en la doctrina como el despido nombrado "*ad nutum*". El despido de este tipo es totalmente ilegítimo y eso nunca cambiará, ni cuando la misma legislación le pueda reconocer consecuencias extintivas, ni, aunque se le otorgue al trabajador una indemnización que según la ley convertirá este acto como uno con legalidad y transparencia, ya que se hace referencia al sentido arbitrario del acto (Corte Suprema de Justicia de la república primera sala de derecho constitucional y social transitoria casación 1308-2016).

Continuando con la idea, el autor menciona que el despido arbitrario ocurre cuando el empleador de manera prohibida ejercita su derecho que agrava los principios del trabajador de manera abusiva, ya no existe una sana convivencia (Corte Suprema de Justicia de la república primera sala de derecho constitucional y social transitoria casación 1308-2016).

No se trata solo de resarcir el daño causado al trabajador, esto es más complejo, ya que se pone en juego la configuración de la violación de un derecho fundamental reconocido en nuestra constitución como lo es el derecho al trabajo. Y no solo eso, sino que también se crea una gran inseguridad en quienes están expuestos a sufrir por ello (Paredes, 2014, p. 62).

El despido arbitrario encuentra su inicio en el cese de un trabajador a mera voluntad del empleador sin el requisito de encontrar una debida motivación para su decisión, lo que fue previamente investigado en un caso específico (Paredes, 2014, p. 62).

En el régimen laboral privado, cuando existan casos por despido arbitrario que no se demuestre en el proceso judicial, se le va otorgar el cálculo para la respectiva indemnización. En los casos de los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, la ley menciona que se le otorga un sueldo y medio mensual con un tope de doce sueldos (Aparicio, 2004, p. 130).

El despido, es la extinción de la relación del trabajo, facultada por la voluntad exclusiva del empleador, tiene una característica unilateral, cuya eficacia en el trabajador es irrelevante, tanto así que el empleador no se limita al despido, sino que lo realiza directamente, depende solo la eficacia de la voluntad del trabajador (Montoya, 2013, p. 65).

El Despido Fraudulento se origina cuando el empleador despide de manera intencional, con engaño, malicioso, manipulando los medios de prueba, en contra de la legitimidad de la relación laboral, tanto es así que se vincula al trabajador una realidad que no existe, provocando el despido del trabajador (Arévalo, 2012, p. 175).

El despido Nulo, existe una causa que no es aceptada por el orden jurídico que vulnera derechos fundamentales que tiene todo empleado. Tan solo el empleador se sustenta en una causa ilícita para extinguir la relación laboral que la ley no ampara por estar en contra de los derechos fundamentales y laborales (Blancas, 2013, p. 358)

En el despido Incausado, se da cuando se corta la relación laboral sin mencionar causa alguna del fin de la relación, esta puede ser de manera verbal o escrita. Este despido es casi similar al despido arbitrario, porque no hay causa alguna de la desvinculación, solo el empleador decide no continuar con los servicios prestados del trabajador (Arévalo, 2012, p 171).

Con respecto al despido Arbitrario, acá claramente se vulnera el derecho al trabajo, la estabilidad, tan solo agrupa un pago indemnizatorio ya establecido, que va en contra de la constitución, en su artículo 27 (Paredes, 2014, p 62)

Principio de la continuidad: Este es el principio que resulta más relevante en el ámbito laboral dado que otorgan protección y seguridad a los sujetos pasivos en

una relación laboral es decir que ese principio tiene la principal finalidad de la conservación del empleo de cada trabajador. Se considera que este principio es esencial en el derecho individual de trabajo ya que para un trabajador el continuar y permanecer en el tiempo en el ejercicio de sus funciones dependerá únicamente de su capacidad en su puesto de trabajo. Es decir que únicamente dependerá de él sí se retira o no de dicha empresa en la que trabaja (Valdeiglesias, 2018).

Este principio significa la tendencia del derecho al trabajo, en donde se toma en cuenta que el tiempo de duración en un puesto de trabajo debe ser indefinido dado que los contratos juegan un rol de preferencia en este tipo de controversias. Es así que este principio hace que el trabajador cuente con mayor seguridad laboral lo que va a generar que la relación laboral entre el empleador y el trabajador tenga mayor seguridad jurídica también. En este contrato se establecen causales aceptadas por ley para que se pueda dar la conclusión de ese vínculo laboral y estos obviamente serán legales y justificados o también por decisión de las mismas partes involucradas (Sánchez, 2015, p. 3).

Este principio se inclina más a favor del empleado ya que el contrato de trabajo puede ser considerado de plazo indeterminado haciendo que este genere más seguridad en el trabajador respecto a diversas situaciones y se pueden presentar a lo largo de la celebración del contrato y únicamente culminará con causas predeterminadas por la ley o aceptadas por las partes lo cual resulta bastante positivo (Sánchez, 2015, p. 3).

Principio de razonabilidad: Este principio, de acuerdo a la doctrina jurídica típica, se encuentra de acuerdo a la razón y esto cobra mucha relevancia en cuanto al tema del despido arbitrario, ya que como se mencionó el cese de un contrato laboral debe estar debidamente motivado (Pérez, 2016, p. 104).

Principio de proporcionalidad: En relación a las funciones interpuestas por el empleador, no deben ser gravosas, es decir, que no superen la gravedad de una infracción cometida por el trabajador en función de sus deberes. Con este principio se debe valorar que la gravedad que existe entre una falta cometida, es decir una acción, y la sanción que se le otorga deben ser correlativas, caso contrario se estaría vulnerando el derecho fundamental de un trabajador dado que se

configuraría la desproporcionalidad la cual resultará en ineficacia (Paredes, 2014, p. 106).

Principio de inmediatez: Este principio debe estar presente en el ámbito laboral en caso de un despido arbitrario ya que se encuentra contenido en el derecho al debido proceso es así que se configura como un límite a la potestad sancionadora o también llamado disciplinario que tiene el empleador y básicamente va a ser sustentada en el principio de la seguridad jurídica (Pérez, 2016, p. 207).

Asimismo, se debe tener en cuenta que este principio cumple con un plazo determinado y razonable entre el mismo momento en el que el empleador tiene la certeza de que se ha cometido una falta establecida en el reglamento interno de trabajo por parte del empleado temas del momento en el cual se inicia un el proceso para el despido o cese laboral del trabajador y cuando se le impone la sanción (Pérez, 2016, p. 207).

Caso contrario se dará por entendido que el empleador ha optado por dos opciones la primera es que ha condonado la falta cometida por el trabajador y la segunda es que de manera tácita el empleador ha decidido qué desea seguir trabajando con el trabajador que ha cometido la falta grave motivo por el cual se le hubiera despedido esto queda totalmente a criterio del empleador por lo que es él quien decide, es por eso que cobra tanta importancia frente a estas situaciones es decir que tiene mucho que ver con el tiempo que se maneje (Pérez, 2016, p. 207).

Este principio se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su Artículo 31°, además de la recomendación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la conclusión de un contrato laboral en este cuerpo legal se determina que se debe considerar que el empleador de manera tácita ha dejado de lado su facultad de conclusión de un contrato laboral con motivación de una falta cometida por el trabajador ya que éste no ha tomado ninguna medida sancionadora en el tiempo estipulado en dicha normativa y ese tiempo debe ser razonable como ya se mencionó desde el momento en el que supo de la falta hasta la fecha en la cual desee solucionarlo (Pérez, 2016, p. 207).

Principio de primacía de la realidad, este principio trata de la configuración no establecida en el contrato, es decir la realidad es otra fuera de la prestación estipulada entre ambas partes, muy aparte que el pacto pueda variar conforme pase el tiempo (Norabuena, 2014, p. 69)

De ahí que el contrato es más objetivo sujeto a la realidad y depende de la situación en la que se encuentra el trabajador, es así que el contrato se da por la misma realidad presentada mas no por el acuerdo de las voluntades (Norabuena, 2014, p. 69)

Asimismo, se delimitaron dos periodos que resultan importantes cuando se da un proceso laboral el primero es el más cercano a la comisión de una falta, en este el empleador no estará impedido de sancionar a su empleado trabajador y el otro período es el que le sigue a este último en el cual el empleador de manera tácita renuncia a su potestad sancionadora de manera legal ya que sin acción es tomada como la condonación o el olvido mismo de la falta cometida por su trabajador es así que concluimos en que el empleador es del sujeto activo en cuanto a la aplicación de una sanción respecto al principio de inmediatez (Pérez, 2016, p. 209).

La discriminación por raza, sexo, idioma, religión, discapacidad o cualquier forma, no se puede dar, ya que la fuente está dispuesta en la Constitución, cuyo artículo 2 menciona la discriminación de las personas, así mismo el artículo 26, inciso 1 establece que el vínculo debe basarse a la igualdad de oportunidades sin discriminación (Pérez, 2016, p. 209).

Para el trabajador se le hace más complicado conseguir otro trabajo, que para el empleador conseguir un trabajador. Entonces hablamos de una realidad común a cualquier sistema capitalista. Por eso es que sus derechos de los trabajadores son más indefensos en todos los países, incluso en EEUU. Por eso también existen numerosas leyes que velan por la seguridad laboral, porque para el trabajador no es fácil cambiar de trabajo. Ahora si hablamos despido, estamos en la idea de libertad y poder que tiene el empleador con relación al contrato. Es el empleador quien maneja la incertidumbre del empleado (Gamonal, 2017, p. 25)

En cuanto a la culminación o cese de la relación laboral entre un trabajador y su empleador la legislación peruana, a través de la ley de productividad y competitividad laboral, estipula las causales que son legales para ejercer la Facultad de despido y estos son inimpugnables por el trabajador (Arévalo, 2017, p. 114).

En el Derecho laboral, menciona que es un conjunto de normas legales que tienen como principal finalidad la tutela de derechos de un trabajador. Asimismo, este derecho regula la prestación de servicios de una persona realizada al empleador de manera subordinada y remunerada (Arévalo, 2017, p. 114).

El derecho fundamental del trabajo visto en el sentido más amplio, es aquel donde la persona tenga facultades para la disposición de su libre elección que va de acuerdo a su misma capacidad, es por esto que se considera un derecho constitucional, esto representa varias disciplinas que obedecen a cada percepción jurídica relacionado al orden laboral donde se regula las relaciones individuales y colectivas (Quiñones, 2017, p. 88).

Finalmente, este derecho contiene varias etapas, la primera es la tutela al trabajo de la parte pasiva y más débil que hay, en ese caso sería cuando un menor ocupa el lugar de un trabajador además que también las féminas ocupan esa categoría lo más importante realizado a favor del trabajo, es que la organización internacional de trabajo ha reconocido que la labor humana no es una mercancía la cual no debe ser respetada y es el más grande avances que se puede dar en una sociedad en donde el trabajador resulta más vulnerable (Quiñones, 2017, p. 88).

El trabajo ocupa uno de los problemas que atrae a los empleados y gerentes para infligir un daño material al empleador, conforme a las responsabilidades de ambas partes dentro del contrato. La principal condición de la legislación laboral es lograr una coordinación de los intereses de la relación laboral, con base a la ley civil, se ha establecido la jurisdicción de las partes involucradas. Entonces se cubre problemas sobre el daño causado, responsabilidad material total y colectiva (Kovalenko, 2017, p. 142).

Indemnización en la normativa peruana, viene a ser el pago mensual que resulta sustancial para la cuantificación y determinación del Quantum indemnizatorio, probando así la cuantificación de los daños y perjuicios ocasionados, en este caso por el despido a un trabajador (Pacori, 2015, p. 15).

Por otro lado, reducir la indemnización no es correcto ya que se habla del dolor, una afección, el menoscabo de un daño extra patrimonial. El dinero solo quiere compensar un daño moral, dando una posible satisfacción, solo es una medida que no reemplaza la aflicción. Entonces en los daños morales jamás se puede resarcir con un monto indemnizatorio cualquiera (Barrientos, 2008, p. 85).

En el código civil peruano, establece en su artículo 1985 sobre el daño moral y la indemnización. En otro sentido el Daño emergente se trata de una pérdida efectiva y real. El valor determinado por el perjuicio sufrido en su patrimonio. (De Trazegnief, 2005, p. 31).

El daño emergente es la pérdida del patrimonio de un sujeto afectado por el incumplimiento del contrato o por un acto ilícito, es la disminución del valor patrimonial del afectado (Espinoza, 2012, p. 32).

En el lucro cesante, corresponde a la ganancia dejada de percibir por el daño causado, dentro de los daños patrimoniales (Taboada, 2003, p. 51).

En el artículo 1106 del código civil español, menciona que la indemnización debe incluir las ganancias que dejó de obtener. Es un principio básico para poder determinar en un juicio una significación económica, para tratar de reparar las pérdidas percibidas (Taboada, 2003, p 51).

Dentro del Derecho del trabajo, el daño causado por el incumplimiento de un contrato laboral a causa del empleador, es el nexo por el cual el empleado deja de percibir sus beneficios laborales, aparte se vulnera el bien de su familia y su bienestar como persona, su dignidad, su proyecto de vida, es por eso que no es suficiente calcular un medio indemnizatorio preestablecido (Frugoli, 2012, p 71).

Por otro lado, el daño moral, constituye una definición compleja con respecto al daño causado en la persona ya que consiste en el sufrimiento psíquico, tanto emocional o espiritual, todo esto relacionado a la impotencia, ansiedad, angustia,

incertidumbre. Para tratar de calcular es necesario tener pruebas objetivas y poder así compensar los daños causados (Taboada, 2003, p. 52).

En cuanto a la legislación peruana laboral se inició con la aplicación de la indemnización en caso de despido arbitrario cuando se determinaba el cómputo de la remuneración que el trabajador percibirá de manera mensual indicando que lo único que sería distinto a esto es el salario mensual dado que cada trabajador percibía un sueldo diferente por el trabajo que realizaba o la función que desempeñaba en dicha empresa (Pacori, 2015, p. 11).

Formulación de problema: - Problema general: ¿afecta el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido?

- **PE1:** ¿La indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante?
- **PE2:** ¿La indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral?
- **PE3:** ¿Todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante y moral al trabajador?
-

Justificación del estudio. La presente investigación tiene como principal propósito el aporte de un mejor conocimiento empírico de las implicancias socio jurídicas que genera el despido arbitrario en los diversos casos que se dan día a día en nuestra sociedad, de esta manera si la presente llega a los lectores que desconocían la temática podrán tener un amplio conocimiento del procedimiento que deben seguir un caso se dan parte de situaciones similares y eso resulta bastante positivo por no decir un aporte significativo, para los casos en que el despido arbitrario origina una indemnización por el daño causado (Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p. 98).

Justificación teórica: Al tener un gran nivel de desconocimiento sobre este tema, la implementación del conocimiento adicional nunca estaría demás y los resultados varían un gran avance en cuanto a temas de vulneración de derechos laborales en

empresas de ámbito nacional ya que se darán a conocer cuerpos normativos que posiblemente muchas personas desconozcan. (Paredes, 2014, p. 62).

Finalmente, se incrementará mayor conocimiento sobre temáticas laborales adicionales al despido arbitrario y la forma como el trabajador tiene alternativas para en algunos casos solicitar la reposición en el mismo puesto de trabajo y en otros solicitar una indemnización por el daño causado (Montoya, 2013, p. 65).

Justificación práctica. La presente investigación se elaboró porque en nuestra sociedad existe una gran necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las diversas empresas a nivel nacional, y esto se logra con el conocimiento de los derechos que les corresponde en caso de ser despedidos de manera arbitraria, es decir el procedimiento legal que procede previamente antes de la aplicación de dicha sanción (Bravo, 2016, p. 3).

El investigador debe justificar la pertinencia de cada estudio teniendo en cuenta la importancia y trascendencia de la investigación (Palomino, 2018, p. 313).

Justificación metodológica. La presente investigación es de tipo básica, de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, en donde se utilizó un método de descripción y análisis, en cuanto a las técnicas de investigación se utilizaron la recolección de información mediante documentos legales tanto físicas como electrónicas. Se debe recalcar que estos documentos servirán como fuente principal para poder recabar la información necesaria para el estudio (Bautista, 2011, p.144).

La investigación de los estudios descriptivos, son importantes para obtener con exactitud las dimensiones, los ángulos, el contexto de un fenómeno o situación que es objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p. 92).

Objetivos del estudio -Objetivo general: (1) De qué manera afecta el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido.

Objetivos específicos:

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.

- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante y moral al trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación del presente trabajo, debemos señalar que por tratarse de una investigación que estudia la realidad específica para su interpretación de manera general, es decir de lo específico a lo general, es de tipo básica por lo que busca especificar características de un fenómeno que pueda ser analizado para su finalidad pertinente (Hernández, 2017, p. 98).

Por otro lado, el diseño de la investigación es fenomenológico, dado que la presente consiste en la descripción y el entendimiento de un fenómeno que será detallado a través del estudio de las experiencias personales de los participantes de manera independiente, esto es, que todo se enfoca en las experiencias de cada participante (Hernández, 2017, p. 73).

El enfoque de la presente investigación es cualitativo ya que se busca analizar la percepción de los individuos respecto a los acontecimientos (también llamados fenómenos) que los rodean, enfocándose básicamente en su interpretación. Por ello se busca comprender dichos acontecimientos para realizar la expansión de los datos que se han obtenido (Hernández, 2017, p. 7).

Finalmente, el método es inductivo, aplicado en esta investigación, porque el investigador formulará un problema de estudio específico, esto se logrará con la descripción de los puntos de vista de las diversas teorías relacionadas a la temática analizada desde lo particular hasta lo general y de esa manera llegar a una conclusión concreta gracias a las entrevistas realizadas a los participantes (Hernández, 2017, p. 14).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1: Matriz categorización apriorística

TABLA DE CATEGORIZACIÓN				
Titulo	<i>"El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano"</i>			
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3
1. Lucro cesante	1.1 Daño patrimonial	Vulneración de los derechos laborales. (Puntriano, 2017)	Ganancia dejada de percibir. (Taboada, 2003, p. 51).	El criterio analítico en el ámbito constitucional
	1.2 Criterios considerables	Consecuencias extintivas (Casación N° 1308-2016, 2016).	Indemnización según corresponda	legalidad y transparencia
2. Despido arbitrario	2.1 Tutela de derechos	Marco protector	Resaltar y dar enfoque a las leyes que tutelan el derecho	Voluntad del empleador (Paredes, 2014, p. 62).
	2.2 Faltas legales	Motivos frecuentes	la afectación de un trabajador	faltas para despedir

3.3 Escenario de estudio

Se trata, básicamente, del ambiente o el entorno físico en el que describen diversos elementos como el tamaño o la distribución. En el caso de la presente investigación es el despido arbitrario y su implicancia en la procedencia y cálculo de la indemnización por daños y perjuicios Lucro Cesante y daño moral que se puede ocasionar a los trabajadores que sin causa justa son arbitrariamente despedidos y privados de sus ingresos económicos (Bautista, 2011. p.151).

3.4 Participantes

Tabla 2: Caracterización de los participantes

entrevistado	profesión / cargo	experiencia profesional	nivel	código
Carlos Arturo Vásquez Espinoza	Sindicalista	3 años a más	VOLUNTARIO	CVE-1
Martín Esteban Valdivia Cotrina	Abogado Laboralista	3 años a más	Experto	MVC- 2
Walter Cecilio Peralta Cabrera	Representante del Ministerio del trabajo	3 años a más	Experto	WPC- 3
Carlos Enrique Haro Vargas	Abogado Laboralista	3 años a más	Experto	CHV- 4
Rosario Guerrero Altamirano	Inspector de SUNAFIL	3 años a más	Experto	RGA-5

3.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para obtener la información que este trabajo de investigación requiere, se elaborará la entrevista semi estructurada dado que se alternarán preguntas estructuradas con respuestas intuitivas por parte del entrevistado. Este tipo de entrevista es la más adecuada para la solución de las incógnitas que serán planteadas, porque permite hacer comparaciones entre los entrevistados que sea elegidos, y de esta manera se puede profundizar en algunas características de cada uno por lo que permite amplia flexibilidad para obtener información y responder las incógnitas, esta será efectuada en un especialista con especialidad en Derecho Laboral (Hernández, 2017, p. 411).

3.6 Procedimientos

En cuanto al procedimiento se deben utilizar diversas fuentes y métodos de recolección los cuales son denominados triangulación de datos. Para la investigación en primer lugar se identificó la identificación del fenómeno que se investigará por ello se verificará el tema en el repositorio en la Universidad Cesar Vallejo para evaluar su desarrollo en el pasado.

Seguidamente se procedió con la búsqueda de toda información teórica relacionada al tema con lo que se pudo desarrollar la introducción y la identificación de las categorías con lo que se determinaron los problemas y a la vez los objetivos tanto generales como objetivos, los cuales se resolverán gracias a las entrevistas correspondientes realizada a los respectivos participantes mencionados líneas arriba.

Seguidamente, se investigó todo respecto al método de la investigación en relación a la investigación, posteriormente se evaluarán los aspectos administrativos y se adjuntarán los anexos de la investigación (Hernández, 2017, p. 418).

3.7 Rigor Científico

En la mención, vamos a conocer los procedimientos y técnicas que se viene desarrollando durante la investigación, la misma tiene que cumplir y respetar los parámetros de información la cual debe ser original, autentica y no debe modificarse o alterarse puesto que se obtendrá una validez o valoración (Gayou, 2003, p. 32).

3.8 Método de análisis de Información

Conforme a la triangulación de datos, se aplica una serie de estrategias o técnicas para verificar los datos obtenidos. La finalidad de obtener las conclusiones de manera general que parte de un dato específico, como analizar conceptos específicos del tema de proyección. La comparación de interpretaciones distintas, datos válidos, considerar varios ángulos de interpretación. De la cual se sigue un método siguiente; la abstracción, la observación, experimentación y generalización. Esto mediante la entrevista, análisis de documentos, textos (Hernández, 2017, p. 394).

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación está elaborada respetando los derechos de cada autor de quienes se obtiene la respectiva información de los mencionados artículos científicos y académicos, tesis nacionales e internacionales, libros físicos y virtuales entre otras fuentes que son mencionadas con los respectivos reconocimientos a sus autores en las referencias bibliográficas. Por otro lado, la entrevista a los participantes será aplicada de manera honesta y transparente, es así que se cumplen los protocolos de ética en toda investigación académica y científica.

IV. RESULTADOS

Tabla 3: Pregunta N.º 1

1era categoría: Daño patrimonial				
1.- ¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
El despido arbitrario al trabajador ocasiona un terrible problema económico para poder afrontar sus responsabilidades de pago en el corto y mediano plazo y moral, el despido arbitrario es obtener la indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios, hasta un máximo de 12 remuneraciones, con referente al Daño económico. El lucro cesante busca resarcir.	Las consecuencias del despido arbitrario recaen sólo en el trabajador sino en la familia que de él depende, en tanto la pérdida del empleo tiene como consecuencia inmediata la falta de remuneración que sirve para atender necesidades básicas e impostergables.	El despido arbitrario lo que causa es un daño moral y en parte económico porque ya no estaría percibiendo un haber mensual, pero estaría percibiendo un sueldo y medio por cada año de servicios para aquellos trabajadores que son permanentes o indeterminados y un sueldo y medio por cada mes calendario que falta para culminar el contrato, para los trabajadores que tengan un contrato a plazo determinado o fijo. Ambos no pueden exceder de 12 remuneraciones.	Es correcto, al realizar el despido el trabajador ya no cuenta con la contraprestación ganada a causa del trabajo.	Si, pues dicho despido, afecta sus ingresos inmediatos, al ser inmotivado, afecta su proyecto de vida, pues no le permite adoptar las medidas necesarias para planear una situación de desempleo.

Coincidencia. Con respecto a la pregunta nº 1 el entrevistado CVE-1, el entrevistado MVC- 2, el entrevistado CHV- 4 coinciden que el despido arbitrario causa un daño económico al trabajador.

Discrepancia. El entrevistado WPC- 3 y el entrevistado RGA-5, discrepan con los demás entrevistados ya que el despido también daña un proyecto de vida, un daño moral, el problema económico es parte.

Interpretación. El despido Arbitrario no solo causa un daño económico, sino también un plan de vida y un daño moral.

Tabla 4: Pregunta N.º 2

1era categoría: Daño patrimonial				
2.- ¿sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
<p>Si es prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios para no dejar en desamparo económico y moral al trabajador y es obtener la indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios.</p>	<p>El artículo 34 del TUO del D.L. 728, indica en forma literal: "...como única reparación por el daño sufrido..."; sin embargo, si existiera un caso concreto donde se acredite que el daño es mayor considero que el Juez debería fijar un monto que guarde coherencia con el daño. Incluso vemos en la Casación 129-2014 La Libertad la cual establece que el trabajador puede recibir hasta dos indemnización es, una de acuerdo a ley y otro producto del daño moral. Situación parecida se puede advertir de la Casación 2677-2012. Lima.</p>	<p>De acuerdo a los artículos 38 y 76 del D.S. 003-97-TR, establecen los parámetros en cuanto le corresponden como indemnización a los trabajadores que son despedidos de manera arbitraria, pero de manera personal no estoy conforme por cuanto en mi vida laboral y profesional dentro del MTPE, veo que algunos trabajadores son despedidos teniendo 20 o 25 años de servicios y solamente les corresponde 12 sueldos como reparación, es injusto, se debería modificar para proteger a los trabajadores y más hoy durante la emergencia sanitaria el abuso es muy grande.</p>	<p>El tema de la indemnización ya se encuentra regulado en el artículo 34 y 38 del TUO de la LCPL, relacionada a una remuneración y media por cada año de servicio. Es preciso, también, señalar que el Tribunal Constitucional (EXP. N.º 1124-2001-AA/TC LIMA) determinó como inaplicable el segundo párrafo del artículo 34.</p>	<p>Si, al determinarse que éste resulta inmotivado, la indemnización podría menguar de alguna manera la afectación psicológica y económica que ha tenido el trabajador despedido.</p>

Coincidencia. El entrevistado CVE-1 y el entrevistado CHV- 4, coinciden con su respuesta respecto a que la tasa de indemnización sea equivalente para todos los tipos de despido.

Discrepancia. El entrevistado MVC- 2, el entrevistado WPC- 3 y el entrevistado RGA-5 discrepan con el entrevistado CVE-1 y el entrevistado CHV-4, ya que ellos consideran que no es suficiente la tasa equivalente a 12 sueldos por indemnización o un sueldo y medio por año de servicio.

Interpretación. No es suficiente la tasa de indemnización por despido arbitrario, no es recíproco para los años de servicio prestado por el empleado.

Tabla 5: Pregunta N.º 3

1era categoría: Daño patrimonial				
3.- ¿si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
Si definitivamente la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario para no dejar desprotegido económicamente y moralmente al trabajador y pueda afrontar sus responsabilidades de pago. Por lo que el despido fue arbitrario corresponde una indemnización de ley.	La indemnización tasada se aplica para todo despido arbitrario; empero existe la posibilidad que en un caso concreto se acredite que existe además grave aflicción que configure daño moral en cuyo caso me remito a las casaciones mencionadas en la respuesta inmediata precedente.	Sí, no se contraponen ambas figuras jurídicas, existe jurisprudencia al respecto, la indemnización es referente a la pérdida de trabajo, en cambio el daño moral es contra la persona que afecta inclusive al núcleo familiar y debe ser demostrada este tipo de daño, para esto, algunos juriconsultos no debería ser aplicable porque ya tienen una indemnización tarifada.	El tema de la indemnización por daño moral es siempre un tema difícil de sustentar, nadie puede regular cuánto vale tu sufrimiento, siempre es un monto analizado por los Jueces. En ese sentido en este caso considero que no puede ser analizada mediante una tabla de tasaciones sino que corresponde al análisis de cada caso en concreto, criterio que a la fecha manejan los jueces laborales.	Si, pues la afectación causada como consecuencia del acto de despedir a un trabajador, merece una valoración pues al ser inmotivado, causa sufrimiento más aún cuando ocurre por un acto negligente de su empleador.

Coincidencia. El entrevistado CVE-1 y el entrevistado RGA-5, están de acuerdo que al daño moral corresponde a la tasa de indemnización por despido arbitrario.

Discrepancia. El entrevistado MVC-2, el entrevistado WPC-3 y el entrevistado CHV-4, discrepan que la indemnización tasada por despido arbitrario no es suficiente para resarcir de alguna manera el daño moral causado.

Interpretación. Observamos que la tasa de indemnización por despido, no cubre el daño moral originado a cada trabajador, cada caso es distinto y se tiene que valorar en ese sentido.

Tabla 6: Pregunta N.º 4

2da categoría: Lucro Cesante				
4.- ¿si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
El despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, para que sea valorado en su capacidad de trabajo y no se menosprecie su trabajo como trabajador en cualquiera de las actividades económicas que desempeñe y ser humano perjudique económicam ente tanto el trabajador como su familia.	El punto de partida del legislador es la remuneración que percibe el trabajador y por eso es que fija un sueldo y medio por año, podría haberse fijado a razón de dos sueldos o más, pero se ha tenido en cuenta la realidad económica de las empresas en nuestro país, considero que la cuantificación es una regla general que puede tener sus excepciones las cuales deben ser evaluadas por el Juez en cada caso concreto. No esta demás precisar que, en el caso de las MYPES el monto es menor; sin embargo, en el caso de las empresas que producen grandes utilidades se mantiene la regla general del sueldo y medio, esa misma operación podría hacerse también hacia arriba.	Al respecto el daño económico ya está tarifado con un sueldo y medio, señalada en párrafos anteriores.	Para calcular el tema del despido, primero tenemos que ir a lo regulado en el artículo 34 y artículo 38 de la LPCL, donde se señala que corresponde a una remuneración y media por cada año de servicios. Luego, el tema de valoración será en función a la acreditación del daño en el proceso y determinar cuánto es por el Lucro Cesante y Daño Emergente criterios que se encuentran desarrollados en el Código Civil.	Si, la valoración debería realizarse de manera objetiva y cuantitativa, midiendo la remuneración percibida, vs su proyecto de vida.

Coincidencia. El entrevistado CVE-1 y el entrevistado RGA-5, coinciden que el daño económico generado por el despido se valoriza con la tasa impuesta por la indemnización.

Discrepancia. El entrevistado MVC-2, el entrevistado WPC-3 y el entrevistado CHV-4, discrepan con los entrevistados CVE-1 y el entrevistado RGA-5, ya que el daño económico se valora por la ley y corresponde al daño económico ocasionado.

Interpretación. El daño económico que se valoriza en un despido, es correspondiente a la indemnización tasada por la ley, ya que cada empleador es distinto con respecto a su economía.

Tabla 7: Pregunta N°5

2da categoría: Lucro Cesante				
5.- ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
<p>El daño moral al trabajador, no es tan fácil como calcular un daño económico o material, se debe tomar en cuenta todo el daño que cause a su persona.</p>	<p>No todo despido arbitrario involucra daño moral, se dan varios casos donde el empleador si tiene un motivo para despedir pero no le otorga al trabajador que ha incurrido en falta grave el plazo que establece la ley para que realice su descargo y por ello se configura el despido arbitrario, siendo el trabajador consciente que si cometió la falta pero ello no le quita la posibilidad de reclamar cuando se conculca derecho de defensa, en tal situación el juez al declarar fundado despido arbitrario, fija la indemnización tasada contenida en los artículos 34 y 38 del TUO del D.L. 728.</p>	<p>Como reitero, de acuerdo a la posición adoptada en el Pleno Jurisdicción al Nacional Laboral llevado a cabo el 2018, el daño moral no se presume, quien lo solicita debe probar su existencia y la cuantía. No existe una formula en nuestra legislación para calcular la indemnización por daño moral. Esto genera inseguridad por parte del solicitante pues el monto queda a criterio del Juez.</p>	<p>Respecto al análisis de los que es daño moral, que afecta la condición de ser una persona tales como los sentimientos, estima personal, salud psicológica o física, estima social, entre otros, es decir todo lo que se considera Extra Patrimonial Cada uno, en proceso, debería cuantificar el daño que ha sufrido y acreditarlo, no es suficiente decir que he sufrido. Asimismo debe tenerse presente que no es posible determinar cuánto uno se sufre porque somos seres humanos y no podemos ser valorados con dinero, ninguna persona puede valer más o valer menos que otra persona. En ese sentido son los jueces quienes se encuentran llamados a determinar y analizar el daño sufrido y determinar un monto.</p>	<p>El daño moral, tiene otro sentido sobre la indemnización, es tratar de resarcir un hecho distinto a lo material, se debe tener en cuenta la familia y el proyecto de vida.</p>

Coincidencia. El entrevistado CVE-1, el entrevistado MVC-2, el entrevistado WPC-3, el entrevistado CHV-4 y el entrevistado RGA-5, están de acuerdo que el daño moral se tiene que tomar en cuenta muchos factores difíciles de considerar por el juzgado, cada persona es distinta a su contexto, a su familia y a su proyecto de vida.

Interpretación. El daño moral, es intangible, no se puede calcular, es muy complicado resarcir el daño causado.

Tabla 8: Pregunta N.º 6

2da categoría: Lucro Cesante				
6.- ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?				
CVE-1	MVC- 2	WPC- 3	CHV- 4	RGA-5
<p>Los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria son las causas justas de despido relacionadas con la conducta de un trabajador son: La comisión de una falta grave. La condena penal por delito doloso. La inhabilitación del trabajador.</p>	<p>No se sigue el procedimiento establecido de darle la oportunidad de hacer su descargo; por desnaturalización de la locación de servicios; por desnaturalización de los contratos a plazo fijo y por faltas leves no reiteradas y que constituyen motivo suficiente para despedir.</p>	<p>Hay una gran infinidad de criterios para un despido arbitrario ya que estos son de decisiones de manera unilateral por parte del empleador, en muchos casos es porque no tienen empatía con el trabajador y algunos dicen cuando les preguntan el motivo del despido responden “porque a mí se me da la gana” yo pongo las leyes en mi empresa.</p>	<p>El tema del despido no tendría problemas si tuviéramos mejores reglamentos internos, contratos de trabajo y evaluaciones progresivas al personal, así como profesionales de Recursos Humanos que cuenten con la información necesaria al respecto. Si yo tengo un reglamento y un contrato de trabajo donde se indica claramente tus obligaciones y prohibiciones no debería tener problemas para poder despedir a alguien porque únicamente aplicaría lo ya regulado.</p>	<p>Los relacionados con la conducta del trabajador. El despido incausado.</p>

Coincidencia. El entrevistado CVE-1, el entrevistado MVC-2, el entrevistado WPC-3, el entrevistado CHV-4 y el entrevistado RGA-5, están de acuerdo con los motivos frecuentes del despido, existen una variedad de criterios que considera el empleador para poder despedir.

Interpretación. El empleador tiene el poder unilateral de tomar una decisión que perjudique al trabajador.

V. DISCUSIÓN

La discusión se desarrolla con las respuestas obtenidas en la entrevista, recolección de datos, la investigación teórica y antecedentes del estudio.

Con respecto al lucro cesante, el sindicalista Carlos Arturo Vásquez Espinoza, mencionó que un daño patrimonial o económico consiste en la pérdida de una utilidad económica. Que en base a la ley decreto legislativo N° 728, corresponde resarcir el daño con un sueldo y medio por año trabajado con el tope de hasta 12 remuneraciones. En mención al despido arbitrario, considera que se debe tomar en cuenta la valoración del servicio prestado, no todos los empleados cumplen funciones similares, actualmente no se sustenta bien las causales de despido, eso juega una mala situación para los empleados, no se toma en cuenta la familia, los planes que puede tener a corto y mediano plazo. Hablamos también de un mecanismo procesal que tutele los derechos fundamentales como el derecho al trabajo.

El abogado Martin Valdivia Cotrina, describe que el lucro cesante y daño moral no se puede medir con el mismo criterio, cuando un empleado es despedido arbitrariamente la ley no considera de oficio el daño que se le está causando al trabajador, el lucro cesante es indemnizatorio, pero será suficiente con la tasa fijada por ley, no se determina como debería ser para cada empleado, cada caso es distinto, no hay criterios suficientes para determinar un daño. El artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728 indica “como única reparación por el daño sufrido”.

El representante del Ministerio del Trabajo, Walter Peralta Cabrera habló sobre el despido arbitrario, si bien es cierto ya existe una tasa establecida por el Decreto Legislativo 728, manifestó que no es suficiente, cada trabajador es distinto, no tienen los criterios suficientes para equiparar los daños causados, el lucro cesante el daño moral, no están sujetos a esta indemnización. En su experiencia menciona que hay trabajadores que tienen más de 20 años trabajando y solo les corresponde 12 sueldos como reparación, no hay un criterio que determine para cada caso.

El abogado laboralista Carlos Haro Vargas, sostuvo que el despido arbitrario tiene distintos modos de indemnizar, pero los criterios no son tanto equivalentes a la indemnización, no es un tema fácil de sustentar, nadie puede determinar cuánto vale el sufrimiento de la persona, esto por el lado del daño moral, pero para calcular el lucro cesante, no es suficiente la tasa por despido arbitrario, son muchos factores que se deben objetar. Por un lado, no se tendrían problemas de despido si hubiera mejores reglamentos que determinen un seguro para cada empleador, una garantía, una tutela efectiva para proteger un derecho fundamental.

La representante de SUNAFIL, Rosario Guerrero Altamirano, precisó que el despido arbitrario afecta a los ingresos inmediatos de la persona, el lucro cesante es más que un daño patrimonial, configura muchas cosas como el proyecto de vida de cada persona, los planes que necesitan de un ingreso económico sostenible. No solo se determina por el servicio prestado, se tiene que determinar por el futuro trunco que va generar a raíz del despido.

Con mención a los resultados obtenidos, concordamos que el despido arbitrario no solo debe calcularse como el Decreto Legislativo N°728 lo menciona, se debe tomar criterios distintos a la norma. Como la mayoría de entrevistados lo menciona.

Esto es más complejo, no solo se trata de reparar el daño, se está hablando de un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política del Perú de 1993, se está creando una inseguridad, una vulnerabilidad de quienes están expuestos a sufrir los daños causados por el despido (Paredes, 2014, p. 62).

Asimismo, se toma en cuenta el plazo determinado, razonable y considerable del principio de inmediatez que se tiene que tomar en cuenta la relación inmediata con la decisión del empleador y la falta cometida (Pérez, 2016, p. 207).

De acuerdo con los antecedentes internacionales, Señalin (2018) sobre el análisis del despido del profesor de una escuela particular en Ecuador 2017, señaló que la conformidad de las pruebas da sustento al despido intempestivo que sufrió y no las reguladas por el Código de Trabajo de Ecuador. Es así que se vulnera el derecho al trabajo.

En concordancia con Aparicio (2004) en casos que no se demuestre el despido arbitrario, se le otorga una indemnización establecida por el Decreto Legislativo N° 728, algunos entrevistados mencionan que el daño económico ya está establecido por la norma, pero el criterio no es lo suficiente para determinar el cálculo para cada empleado.

Montoya (2013) señala que el despido, es exclusivamente la voluntad del empleador, la eficacia del trabajador es irrelevante ante la característica unilateral de despido, muchas veces depende de la eficacia del empleado.

El representante del Ministerio del Trabajo menciona que en la mayoría de despidos están sujetos al menosprecio del imperio del empleador, no considera los beneficios que a largo plazo sostiene el trabajador.

Entonces podemos decir que las leyes laborales en nuestro país no garantizan una liquidez que pueda resarcir el daño causado por el despido arbitrario, es más los trabajadores están más sujetos a la norma que el empleador, hablamos de un valor instrumental y no moral.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación:

- El daño que genera a los trabajadores por el despido arbitrario, con respecto a los ingresos económicos dejados de percibir, va más allá que una indemnización establecida por la ley. En el lucro cesante no se toma en cuenta el proyecto de vida, los planes generados para su desarrollo personal, muy aparte sobre el daño moral que ocasiona.
- Las remuneraciones que se obtiene por despido arbitrario, no son equivalentes a los años de servicio prestados al empleador, no solo hablamos de ganancias percibidas sino también un deterioro de gastos básicos para el desarrollo personal.
- La indemnización tasada por despido arbitrario no necesariamente cubre un daño moral, ya que el Tribunal Constitucional menciona que es una lesión emocionalmente de la víctima, un gran dolor. Entonces si hablamos de resarcir este evento, es muy complicado comprobar este tipo de situación, que sucede si un empleado despedido no tiene como demostrar el daño ocasionado.
- Todo despido arbitrario origina un daño moral y lucro cesante al trabajador, de la manera más frustrante posible, en el sentido de que trunca su proyecto a futuro, su familia, su desarrollo y la motivación de forma intempestiva , el trabajador deja de recibir sus remuneraciones correspondientes, razón por la cual nuestra legislación laboral establece una tasa indemnizatoria, la cual no tiene los criterios suficientes para reconocer un daño.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda tomar criterios más razonables que embarque no solo remuneraciones establecidas por la norma, sino tener en cuenta el cierre del negocio, cambios del directorio o reestructuración de la empresa donde la figura del empleado no encaja.

Para el empleado una desvinculación por despido es un reto para tratar de reinventarse o entrar en el contexto o realidad que se pueda encontrar y poder seguir con su carrera ya sea profesional o personal. Entonces para que exista una ruptura exitosa entre las partes es necesario manejar ciertas estrategias y criterios.

Por ello también las empresas deben determinar de qué manera el trabajador se desvincule voluntariamente, con la liquidación correspondiente. En este sentido podemos observar un conflicto por parte del empleador, cuando ya no requiere de sus servicios, pero tampoco puede despedirlo por el temor a sufrir una demanda por reposición, lo mejor sería un pacto voluntario, una negociación satisfactoria por las partes.

Una buena recomendación sería plantear un seguro para el despido o cuando venza el contrato, este seguro cubriría al menos 6 meses después de la desvinculación laboral, muy aparte de la indemnización, en ese sentido se cubriría al menos las remuneraciones dejadas de percibir, hace falta una política completa para el trabajador en cuanto a sus derechos laborales.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2017). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: USMP. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1449/1440>
- Álvarez-Gayo, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. Métodos básicos*. Ed. Paidós. México.
- Bautista C., Nelly Patricia, *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones / Nelly Patricia Bautista C.* -- Bogotá: Manual Moderno, 2011. 254 p.
- Bravo, P. (2016). *Justificación del estudio*. Sevilla: US. Recuperado de: https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_2_1_justificacion.pdf
- Burbano, D. (2018). *Derecho a la maternidad y lactancia, y mecanismos legales de defensa, en la ciudad de Quito – 2016*. (Artículo académico). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15308>
- Calderón (2018). *Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002&lang=es
- Campos, H. (2019). *Daño emergente, moral o lucro cesante: ¿Cómo reclamar y calcular una indemnización?* Lima: Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tu-dinero/dano-emergente-moral-lucro-cesante-reclamar-calcular-indemnizacion-266025-noticia/>
- Cano, A. (2017). *Esto es lo que debes saber sobre los despidos arbitrarios*. Lima: Perú21. Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/esto-debes-despidos-arbitrarios-377776-noticia/>
- Casación Laboral N° 1308-2016 (2017). Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Recuperado de:

<https://elperuano.pe/noticia-suprema-precisa-proteccion-contra-despido-arbitrario-65341.aspx>

Cruz (2016). *Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/69823/Oportunidades%20y%20desaf%C3%ADOS....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso de la República. *Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de Marzo de 1997.

Hernández, Fernández y Baptista. (2017). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Recuperado de: <https://metodologiaecs.wordpress.com/2017/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

Lobato (2019). *Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero"*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652019000100049&lang=es

López, J. (2015). *Interpretación jurídica: Criterios en el Derecho*. Recuperado de: <https://definicion.de/criterio/>

Malma, C. (2017). *Tutela de derechos*. Recuperado de: https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/901_ponencia_tutela_de_derechos.pdf

Medina (2017). *Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232019000702583&lang=es#

Morón, W. (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. (Artículo académico). Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacori, J. (2015). *Indemnización por daños*. Lima: Jurídica. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/25DE88F58163D513052580F2006B4199/\\$FILE/JURIDICA2015N547P7.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/25DE88F58163D513052580F2006B4199/$FILE/JURIDICA2015N547P7.PDF)

Panchana, J. (2018). *Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile*. (Tesis de postgrado). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34962/1/Se%c3%b1alin%20Panchana%20Jessenia%20202.pdf>

Paredes, M. (2014). *El despido laboral*. (1° ed.). Lima: El Búho E.I.R.L

Pérez, H. (2016). *La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de pretensión de la medida cautelar*. (Tesis de grado). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2246/TRAB.SUF.RPOF.HUGO%20GUSTAVO%20MENDOZA%20PEREZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Pinchiera, M. (2019). *Daño patrimonial*. Recuperado de: <https://dudalegal.cl/dano-patrimonial.html>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Laboral de la Corte Suprema. (2019). *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral*. Diario La Ley: Lima

Preciado (2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>

Quiñones, S. (2017). *El futuro del Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19755>

- Rodríguez (2014). *La autonomía de la voluntad en los contratos reglados especial referencia a los contratos colectivos*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/28172/1/T35660.pdf>
- Sánchez, A. (2015). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. México. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/272/346
- Señalín, J. (2018). *Análisis del despido intempestivo de un profesor de escuela particular de la ciudad de Guayaquil en el año 2017*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/34962>
- Silva (2013). *Subordinación jurídica y tercerización laboral: el problema constitucional en Brasil*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/3673/Silva_Marques.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, C (2019). *El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho?* San José: Editorial Costa Rica
- Valdeiglesias, C. (2018). *Principio de Continuidad en el régimen Laboral de los Docentes de Instituciones educativas Particulares del Perú*. (Artículo científico). Recuperado de: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1313/pdf13>
- Zavala, A (2017). *Condiciones de trabajo y desequilibrio de esfuerzo y recompensa en América Latina*. (Tesis de postgrado). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3542/3/zavala_volj.pdf
- Kovalenko, K. E., Kovalenko, N. E., & Kovalenko, E. V. (2017). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 142-145. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Barrientos, Eu. (2008). Revista Chilena de Derecho, vol. 35 N°1. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372008000100004
- Montenegro, E. (2007). Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ede/v34n2/art01.pdf>
- Gamonal, S. (2017). THE EMPLOYMENT AT WILL IN LABOR CONTRACT IN AMERICAN. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722017000100053
- Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido. (3ª ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.
- Arévalo V., J. (2008). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L
- Blancas, B, C. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima, Perú: JURISTA EDITORES E.I.R.L.
- Quiñones, S., Paredes, María., Huamán, L., De la Cruz, M., Ruiz, J. Dueñas, R., Alva, N., Paredes, B., et. Al (2014). El Despido Laboral. (1ªed.) Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Norabuena, G. (2014). Derecho laboral individual. Chimbote. Perú. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela de Derecho.
- Gamonal, S. (2007), El daño moral en el contrato de trabajo. (2ª ed.). Santiago de Chile: Legal Publishing.
- Putriano, C. (2017), NUEVOS EFECTOS DEL DESPIDO SEGÚN LA CORTE SUPREMA. <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2017/08/nuevos-efectos-del-despido-segun-la-corte-suprema.html/>
- GESTION, (2017) ¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación?. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-tipos-indemnizacion-laboral-establece-legislacion-143751-noticia/?ref=gesr>

VINATEA, L. (2016), Las bases de la reforma del proceso laboral.
<file:///C:/Users/Erick%20Becerra/Downloads/15563Texto%20del%20art%C3%ADculo-61782-1-10-20161006.pdf>

ANEXOS

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Título: El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano

Autora: Alvarado Cornejo, Shirley Paola

Problema	Objetivo	Categorías y subcategorías:
Problema general: ¿afecta el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido?	Objetivo general: De qué manera afecta el despido arbitrario en los ingresos económicos que el trabajador tuvo que haber percibido.	1. Lucro cesante 1.1 Daño patrimonial 1.2 Criterios considerables
Problema específico 1: ¿La indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante?	Objetivo específico 1: Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.	2. Despido arbitrario 2.1 Tutela de derechos 2.2 Faltas legales
Problema específico 2: ¿La indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral?	Objetivo específico 2: Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral	Método: <ul style="list-style-type: none">• Enfoque: Cualitativo• Tipo: Descriptivo• Diseño: Fenomenológico• Instrumento: Entrevista
Problema específico 3: ¿Todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante y moral al trabajador?	Objetivo específico 3: Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante y moral al trabajador.	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de presentación

Señor:

Dr. Mgtr.

Romero Rodulph Jose Gls

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de la Carrera Profesional de Derecho la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Este, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación para obtener el grado de Bachiller en Derecho.

El título del proyecto de investigación es "El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Shirley Paola Alvarado Cornejo
DNI N° 45335410



Definición conceptual de las categorías y subcategorías

I. Categoría: Lucro cesante

El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).

1.1 Primera subcategoría: Daño patrimonial

Se refiere en general a todo menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de una persona (Pincheira, 2019).

1.2 Segunda subcategoría: Criterios determinantes

Son considerados aquellos requisitos que deben ser tomados en cuenta para lograr un objetivo o necesidad, por lo tanto, se considera como una condición subjetiva con la cual se puede tomar una elección o decisión que sustentan un juicio de valor (López, 2015).

II. Categoría: Despido arbitrario

El despido arbitrario se configura con la desvinculación de un empleado por motivo de una causa no justa, dado que estas no están relacionadas ni a la capacidad ni a la conducta del empleado (Cano, 2017).

2.1 Primera subcategoría: Tutela de derechos

La tutela de derechos es una garantía jurídica que se encuentra regulada en el Nuevo Código Procesal Penal, este mecanismo procesal se utiliza básicamente como una herramienta eficiente a favor de la defensa pública y privada (Malma, 2017).

2.2 Segunda subcategoría: Faltas legales

Son aquellas infracciones realizadas por un empleado en sus deberes asignados los cuales están establecidos en su contrato, estas faltas harán que la relación laboral culmine (Decreto Legislativo N° 728, 1997, Art. 25).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

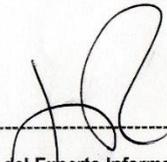
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Romero Rodríguez Jaimes DNI..... 40603846

Especialidad del validador..... Derecho Civil y Comercial

Lima, 10 de Noviembre del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ENTREVISTA N° ____

Personaje Entrevistado:	
Profesión:	
Centro laboral:	
Validación (Firma)	

N°	Preguntas
1.	<i>¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?</i>
2.	<i>¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?</i>
3.	<i>Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?</i>
4.	<i>¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?</i>
5.	<i>¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?</i>
6.	<i>¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de presentación

Señor: Dr. Mgtr. PERALTA CABRERA WALTER CECILIO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de la Carrera Profesional de Derecho la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Este, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación para obtener el grado de Bachiller en Derecho.

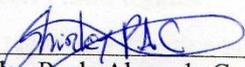
El título del proyecto de investigación es "El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Shirley Paola Alvarado Cornejo
DNI N° 45335410



Definición conceptual de las categorías y subcategorías

I. Categoría: Lucro cesante

El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).

1.1 Primera subcategoría: Daño patrimonial

Se refiere en general a todo menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de una persona (Pincheira, 2019).

1.2 Segunda subcategoría: Criterios determinantes

Son considerados aquellos requisitos que deben ser tomados en cuenta para lograr un objetivo o necesidad, por lo tanto, se considera como una condición subjetiva con la cual se puede tomar una elección o decisión que sustentan un juicio de valor (López, 2015).

II. Categoría: Despido arbitrario

El despido arbitrario se configura con la desvinculación de un empleado por motivo de una causa no justa, dado que estas no están relacionadas ni a la capacidad ni a la conducta del empleado (Cano, 2017).

2.1 Primera subcategoría: Tutela de derechos

La tutela de derechos es una garantía jurídica que se encuentra regulada en el Nuevo Código Procesal Penal, este mecanismo procesal se utiliza básicamente como una herramienta eficiente a favor de la defensa pública y privada (Malma, 2017).

2.2 Segunda subcategoría: Faltas legales

Son aquellas infracciones realizadas por un empleado en sus deberes asignados los cuales están establecidos en su contrato, estas faltas harán que la relación laboral culmine (Decreto Legislativo N° 728, 1997, Art. 25).



Método de análisis de datos

Concepto	Categorías	Sub categorías
El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).	1. Lucro cesante	1.1 Daño patrimonial
		1.2 Criterios considerables
El despido arbitrario es básicamente la desvinculación del trabajador a raíz de una causa injusta, ya que las justas están ligadas a la capacidad y conducta del trabajador (Cano, 2017).	2. Despido arbitrario	2.1 Tutela de derechos
		2.2 Faltas legales



ENTREVISTA N° ____

Personaje Entrevistado:	
Profesión:	
Centro laboral:	
Validación (Firma)	

N°	Preguntas
1.	<i>¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?</i>
2.	<i>¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?</i>
3.	<i>Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?</i>
4.	<i>¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?</i>
5.	<i>¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?</i>
6.	<i>¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?</i>



Certificado de validez de contenido del instrumento

N°	Preguntas	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
1	¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?										
2	¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?										
3	Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?										
4	¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?										
5	¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?										
6	¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?										



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: PERALTA COBREÑA WALTER CECILIO DNI: 07765439

Especialidad del validador: Derecho Empresarial - Trabajo

Lima, 20 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Carta de presentación

Señor: Dr. Mgtr.

SANDRO GILMAR RUIZ PAREJA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de la Carrera Profesional de Derecho la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Este, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación para obtener el grado de Bachiller en Derecho.

El título del proyecto de investigación es "El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Shirley Paola Alvarado Cornejo
DNI N° 45335410



Definición conceptual de las categorías y subcategorías

I. Categoría: Lucro cesante

El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).

1.1 Primera subcategoría: Daño patrimonial

Se refiere en general a todo menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de una persona (Pincheira, 2019).

1.2 Segunda subcategoría: Criterios determinantes

Son considerados aquellos requisitos que deben ser tomados en cuenta para lograr un objetivo o necesidad, por lo tanto, se considera como una condición subjetiva con la cual se puede tomar una elección o decisión que sustentan un juicio de valor (López, 2015).

II. Categoría: Despido arbitrario

El despido arbitrario se configura con la desvinculación de un empleado por motivo de una causa no justa, dado que estas no están relacionadas ni a la capacidad ni a la conducta del empleado (Cano, 2017).

2.1 Primera subcategoría: Tutela de derechos

La tutela de derechos es una garantía jurídica que se encuentra regulada en el Nuevo Código Procesal Penal, este mecanismo procesal se utiliza básicamente como una herramienta eficiente a favor de la defensa pública y privada (Malma, 2017).

2.2 Segunda subcategoría: Faltas legales

Son aquellas infracciones realizadas por un empleado en sus deberes asignados los cuales están establecidos en su contrato, estas faltas harán que la relación laboral culmine (Decreto Legislativo N° 728, 1997, Art. 25).



Método de análisis de datos

Concepto	Categorías	Sub categorías
El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).	1. Lucro cesante	1.1 Daño patrimonial 1.2 Criterios considerables
El despido arbitrario es básicamente la desvinculación del trabajador a raíz de una causa injusta, ya que las justas están ligadas a la capacidad y conducta del trabajador (Cano, 2017).	2. Despido arbitrario	2.1 Tutela de derechos 2.2 Faltas legales



Certificado de validez de contenido del instrumento

N°	Preguntas	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
1	¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?										
2	¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?										
3	Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?										
4	¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?										
5	¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?										
6	¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?										



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ PAREJA SAMILO GIANNE DNI: 40803703

Especialidad del validador: Civil-Comercial

Lima, 19 de Noviembre del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Sandro Ruiz Pareja
 ABOGADO
 C.A.L 43377
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

ENTREVISTA N° ____

Personaje Entrevistado:	
Profesión:	
Centro laboral:	
Validación (Firma)	

N°	Preguntas
1.	<i>¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?</i>
2.	<i>¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?</i>
3.	<i>Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?</i>
4.	<i>¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?</i>
5.	<i>¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?</i>
6.	<i>¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de presentación

Señor: Dr. Mgtr. *José D. Sierra Contreras*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de la Carrera Profesional de Derecho la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Este, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación para obtener el grado de Bachiller en Derecho.

El título del proyecto de investigación es “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano”, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Shirley Paola Alvarado Cornejo
DNI N° 45335410



Definición conceptual de las categorías y subcategorías

I. Categoría: Lucro cesante

El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).

1.1 Primera subcategoría: Daño patrimonial

Se refiere en general a todo menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de una persona (Pincheira, 2019).

1.2 Segunda subcategoría: Criterios determinantes

Son considerados aquellos requisitos que deben ser tomados en cuenta para lograr un objetivo o necesidad, por lo tanto, se considera como una condición subjetiva con la cual se puede tomar una elección o decisión que sustentan un juicio de valor (López, 2015).

II. Categoría: Despido arbitrario

El despido arbitrario se configura con la desvinculación de un empleado por motivo de una causa no justa, dado que estas no están relacionadas ni a la capacidad ni a la conducta del empleado (Cano, 2017).

2.1 Primera subcategoría: Tutela de derechos

La tutela de derechos es una garantía jurídica que se encuentra regulada en el Nuevo Código Procesal Penal, este mecanismo procesal se utiliza básicamente como una herramienta eficiente a favor de la defensa pública y privada (Malma, 2017).

2.2 Segunda subcategoría: Faltas legales

Son aquellas infracciones realizadas por un empleado en sus deberes asignados los cuales están establecidos en su contrato, estas faltas harán que la relación laboral culmine (Decreto Legislativo N° 728, 1997, Art. 25).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lito Severo Contreras DNI. 08121658

Especialidad del validador: Derecho Civil y Comercial

Lima, 18 de Noviembre del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ENTREVISTA N° ____

Personaje Entrevistado:	
Profesión:	
Centro laboral:	
Validación (Firma)	

N°	Preguntas
1.	<i>¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?</i>
2.	<i>¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?</i>
3.	<i>Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?</i>
4.	<i>¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?</i>
5.	<i>¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?</i>
6.	<i>¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Carta de presentación

Señor: Dr. Mgtr. MARTIN ESTEBAN VALDIVIA COTRINA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de la Carrera Profesional de Derecho la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Este, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación para obtener el grado de Bachiller en Derecho.

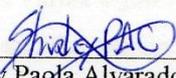
El título del proyecto de investigación es “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano”, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Shirley Paola Alvarado Cornejo
DNI N° 45335410



Definición conceptual de las categorías y subcategorías

I. Categoría: Lucro cesante

El lucro cesante es aquella ganancia que hubiera obtenido el afectado que se ha visto frustrada a raíz de la realización de un hecho dañoso (Campos, 2019).

1.1 Primera subcategoría: Daño patrimonial

Se refiere en general a todo menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de una persona (Pincheira, 2019).

1.2 Segunda subcategoría: Criterios determinantes

Son considerados aquellos requisitos que deben ser tomados en cuenta para lograr un objetivo o necesidad, por lo tanto, se considera como una condición subjetiva con la cual se puede tomar una elección o decisión que sustentan un juicio de valor (López, 2015).

II. Categoría: Despido arbitrario

El despido arbitrario se configura con la desvinculación de un empleado por motivo de una causa no justa, dado que estas no están relacionadas ni a la capacidad ni a la conducta del empleado (Cano, 2017).

2.1 Primera subcategoría: Tutela de derechos

La tutela de derechos es una garantía jurídica que se encuentra regulada en el Nuevo Código Procesal Penal, este mecanismo procesal se utiliza básicamente como una herramienta eficiente a favor de la defensa pública y privada (Malma, 2017).

2.2 Segunda subcategoría: Faltas legales

Son aquellas infracciones realizadas por un empleado en sus deberes asignados los cuales están establecidos en su contrato, estas faltas harán que la relación laboral culmine (Decreto Legislativo N° 728, 1997, Art. 25).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARTIN ESTEBAN VALDIVIA COTERA DNI. 09436592

Especialidad del validador LAS ORAS

Lima, 20 de Noviembre del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ENTREVISTA N° ____

Personaje Entrevistado:	
Profesión:	
Centro laboral:	
Validación (Firma)	

N°	Preguntas
1.	<i>¿Si el despido arbitrario origina la causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?</i>
2.	<i>¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?</i>
3.	<i>Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?</i>
4.	<i>¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?</i>
5.	<i>¿Todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?</i>
6.	<i>¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?</i>



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“El juicio, la valoración, la pretensión, no son experiencias vacías que la conciencia tiene, sino experiencias compuestas de una corriente intencional”

Edmund Husserl

Estimado(a) participante:

La presente viene desarrollando la investigación titulada:

“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Introducción

Es significativo que usted participe de este estudio que estoy realizando, ya que se trata de comprender como se determina el daño que el empleado sufre a raíz del despido laboral. Cuando hablamos de despido, nos referimos a la facultad exclusiva que tiene el empleador, esto afecta directamente a la composición del vínculo laboral, ya que se trata de una característica unilateral.

Objetivos del estudio

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.
- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante o moral al trabajador.

¿En qué consiste el estudio?

El estudio consiste en comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, atendiendo el daño que se genera por lucro cesante. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados.



¿Cuál es la duración del estudio?

La duración de la entrevista depende de su libre desarrollo por cada pregunta señalada, lo correspondiente es de 5 minutos por cada pregunta en una sola sesión.

¿Quién es responsable del estudio?

La responsable de esta entrevista es la alumna Alvarado Cornejo Shirley Paola, que mediante su participación se va poder desarrollar la investigación.

¿Por qué se hace la entrevista?

Su ayuda en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en el despido frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

¿A quiénes va dirigida la entrevista?

Para determinar una visión crítica del estudio, se determina la participación de profesionales que estén involucrados en la investigación. Como pueden ser abogados, jueces, procuradores, fiscalizadores y trabajadores sindicalistas.

¿Qué deben hacer las personas que participen en el estudio?

Para empezar se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual permite su libertad de expresión según la experiencia y conocimientos generados a través de los años. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

¿Tengo que participar en la entrevista?

Por otra parte, si decide no participar en el estudio de la presente investigación no tendrá ninguna consecuencia en cuanto a sus derechos, tampoco si decide renunciar en el trayecto de la entrevista.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

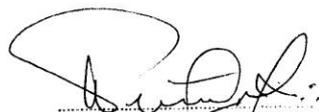
Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera, identificado con DNI 07765439, se encuentra informado en sus extremos sobre el estudio **“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”**

Así mismo se reitera que sus datos se tomarán de manera confidencial, su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de problema si en caso decida no participar o renunciar en la entrevista.

Por lo que pasamos a que considere los puntos mencionados anteriormente y pueda firmar el presente Consentimiento Informado para participar de la entrevista entendiendo que tiene el derecho a retirarse de la investigación cuando usted lo requiera.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Yo, **Walter Cecilio Peralta Cabrera**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: 
WALTER CECILIO PERALTA CABRERA
Reg. CAL N° 18705

DNI: 07765439

CAL: 18705



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“El juicio, la valoración, la pretensión, no son experiencias vacías que la conciencia tiene, sino experiencias compuestas de una corriente intencional”

Edmund Husserl

Estimado(a) participante:

La presente viene desarrollando la investigación titulada:

“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Introducción

Es significativo que usted participe de este estudio que estoy realizando, ya que se trata de comprender como se determina el daño que el empleado sufre a raíz del despido laboral. Cuando hablamos de despido, nos referimos a la facultad exclusiva que tiene el empleador, esto afecta directamente a la composición del vínculo laboral, ya que se trata de una característica unilateral.

Objetivos del estudio

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.
- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante o moral al trabajador.

¿En qué consiste el estudio?

El estudio consiste en comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, atendiendo el daño que se genera por lucro cesante. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

¿Cuál es la duración del estudio?

La duración de la entrevista depende de su libre desarrollo por cada pregunta señalada, lo correspondiente es de 5 minutos por cada pregunta en una sola sesión.

¿Quién es responsable del estudio?

La responsable de esta entrevista es la alumna Alvarado Cornejo Shirley Paola, que mediante su participación se va poder desarrollar la investigación.

¿Por qué se hace la entrevista?

Su ayuda en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en el despido frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

¿A quiénes va dirigida la entrevista?

Para determinar una visión crítica del estudio, se determina la participación de profesionales que estén involucrados en la investigación. Como pueden ser abogados, jueces, procuradores, fiscalizadores y trabajadores sindicalistas.

¿Qué deben hacer las personas que participen en el estudio?

Para empezar se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual permite su libertad de expresión según la experiencia y conocimientos generados a través de los años. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

¿Tengo que participar en la entrevista?

Por otra parte, si decide no participar en el estudio de la presente investigación no tendrá ninguna consecuencia en cuanto a sus derechos, tampoco si decide renunciar en el trayecto de la entrevista.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

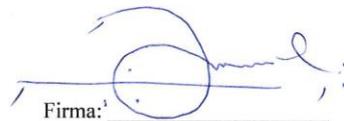
Mg. Martín Esteban Valdivia Cotrina, identificado con DNI 09436592, se encuentra informado en sus extremos sobre el estudio **“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”**

Así mismo se reitera que sus datos se tomarán de manera confidencial, su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de problema si en caso decida no participar o renunciar en la entrevista.

Por lo que pasamos a que considere los puntos mencionados anteriormente y pueda firmar el presente Consentimiento Informado para participar de la entrevista entendiéndolo que tiene el derecho a retirarse de la investigación cuando usted lo requiera.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Yo, **Martín Esteban Valdivia Cotrina**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.



Firma: _____

DNI: 09436592

CAL: 24102

.....
Martín E. Valdivia Cotrina
ABOGADO
Reg. CAL. N° 24102

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“El juicio, la valoración, la pretensión, no son experiencias vacías que la conciencia tiene, sino experiencias compuestas de una corriente intencional”

Edmund Husserl

Estimado(a) participante:

La presente viene desarrollando la investigación titulada:

“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Introducción

Es significativo que usted participe de este estudio que estoy realizando, ya que se trata de comprender como se determina el daño que el empleado sufre a raíz del despido laboral. Cuando hablamos de despido, nos referimos a la facultad exclusiva que tiene el empleador, esto afecta directamente a la composición del vínculo laboral, ya que se trata de una característica unilateral.

Objetivos del estudio

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.
- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante o moral al trabajador.

¿En qué consiste el estudio?

El estudio consiste en comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, atendiendo el daño que se genera por lucro cesante. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados.



¿Cuál es la duración del estudio?

La duración de la entrevista depende de su libre desarrollo por cada pregunta señalada, lo correspondiente es de 5 minutos por cada pregunta en una sola sesión.

¿Quién es responsable del estudio?

La responsable de esta entrevista es la alumna Alvarado Cornejo Shirley Paola, que mediante su participación se va poder desarrollar la investigación.

¿Por qué se hace la entrevista?

Su ayuda en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en el despido frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

¿A quiénes va dirigida la entrevista?

Para determinar una visión crítica del estudio, se determina la participación de profesionales que estén involucrados en la investigación. Como pueden ser abogados, jueces, procuradores, fiscalizadores y trabajadores sindicalistas.

¿Qué deben hacer las personas que participen en el estudio?

Para empezar se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual permite su libertad de expresión según la experiencia y conocimientos generados a través de los años. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

¿Tengo que participar en la entrevista?

Por otra parte, si decide no participar en el estudio de la presente investigación no tendrá ninguna consecuencia en cuanto a sus derechos, tampoco si decide renunciar en el trayecto de la entrevista.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

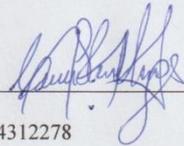
Mg. Carlos Enrique Haro Vargas, identificado con DNI 44312278, se encuentra informado en sus extremos sobre el estudio **“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”**

Así mismo se reitera que sus datos se tomarán de manera confidencial, su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de problema si en caso decida no participar o renunciar en la entrevista.

Por lo que pasamos a que considere los puntos mencionados anteriormente y pueda firmar el presente Consentimiento Informado para participar de la entrevista entendiéndole que tiene el derecho a retirarse de la investigación cuando usted lo requiera.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Yo, **Carlos Enrique Haro Vargas**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: 

DNI: 44312278

CAL: 57850



Carlos E. Haro Vargas
Abogado
Reg. CAL N°57850





CONSENTIMIENTO INFORMADO

“El juicio, la valoración, la pretensión, no son experiencias vacías que la conciencia tiene, sino experiencias compuestas de una corriente intencional”

Edmund Husserl

Estimado(a) participante:

La presente viene desarrollando la investigación titulada:

“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Introducción

Es significativo que usted participe de este estudio que estoy realizando, ya que se trata de comprender como se determina el daño que el empleado sufre a raíz del despido laboral. Cuando hablamos de despido, nos referimos a la facultad exclusiva que tiene el empleador, esto afecta directamente a la composición del vínculo laboral, ya que se trata de una característica unilateral.

Objetivos del estudio

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.
- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante o moral al trabajador.

¿En qué consiste el estudio?

El estudio consiste en comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, atendiendo el daño que se genera por lucro cesante. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

¿Cuál es la duración del estudio?

La duración de la entrevista depende de su libre desarrollo por cada pregunta señalada, lo correspondiente es de 5 minutos por cada pregunta en una sola sesión.

¿Quién es responsable del estudio?

La responsable de esta entrevista es la alumna Alvarado Cornejo Shirley Paola, que mediante su participación se va poder desarrollar la investigación.

¿Por qué se hace la entrevista?

Su ayuda en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en el despido frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

¿A quiénes va dirigida la entrevista?

Para determinar una visión crítica del estudio, se determina la participación de profesionales que estén involucrados en la investigación. Como pueden ser abogados, jueces, procuradores, fiscalizadores y trabajadores sindicalistas.

¿Qué deben hacer las personas que participen en el estudio?

Para empezar se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual permite su libertad de expresión según la experiencia y conocimientos generados a través de los años. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

¿Tengo que participar en la entrevista?

Por otra parte, si decide no participar en el estudio de la presente investigación no tendrá ninguna consecuencia en cuanto a sus derechos, tampoco si decide renunciar en el trayecto de la entrevista.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

SR. Carlos Arturo Vásquez Espinoza, identificado con DNI 10254243, se encuentra informado en sus extremos sobre el estudio **“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”**

Así mismo se reitera que sus datos se tomarán de manera confidencial, su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de problema si en caso decida no participar o renunciar en la entrevista.

Por lo que pasamos a que considere los puntos mencionados anteriormente y pueda firmar el presente Consentimiento Informado para participar de la entrevista entendiendo que tiene el derecho a retirarse de la investigación cuando usted lo requiera.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Yo, **Carlos Arturo Vásquez Espinoza**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: _____

DNI: 10254243

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“El juicio, la valoración, la pretensión, no son experiencias vacías que la conciencia tiene, sino experiencias compuestas de una corriente intencional”

Edmund Husserl

Estimado(a) participante:

La presente viene desarrollando la investigación titulada:

“El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Introducción

Es significativo que usted participe de este estudio que estoy realizando, ya que se trata de comprender como se determina el daño que el empleado sufre a raíz del despido laboral. Cuando hablamos de despido, nos referimos a la facultad exclusiva que tiene el empleador, esto afecta directamente a la composición del vínculo laboral, ya que se trata de una característica unilateral.

Objetivos del estudio

- **OE1:** Describir si la indemnización tasada de hasta 12 remuneraciones debería aplicar cuando el trabajador reclama lucro cesante.
- **OE2:** Comprender como la indemnización tasada debería aplicar en el caso que se demuestre que el trabajador con motivo del despido arbitrario sufrió daño moral
- **OE3:** Comprender que todo despido arbitrario necesariamente origina un daño por lucro cesante o moral al trabajador.

¿En qué consiste el estudio?

El estudio consiste en comprender como se determina los ingresos económicos que el empleado dejó de percibir ante un despido arbitrario, atendiendo el daño que se genera por lucro cesante. Como se compensa y de qué manera se mide los daños causados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

¿Cuál es la duración del estudio?

La duración de la entrevista depende de su libre desarrollo por cada pregunta señalada, lo correspondiente es de 5 minutos por cada pregunta en una sola sesión.

¿Quién es responsable del estudio?

La responsable de esta entrevista es la alumna Alvarado Cornejo Shirley Paola, que mediante su participación se va poder desarrollar la investigación.

¿Por qué se hace la entrevista?

Su ayuda en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en el despido frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

¿A quiénes va dirigida la entrevista?

Para determinar una visión crítica del estudio, se determina la participación de profesionales que estén involucrados en la investigación. Como pueden ser abogados, jueces, procuradores, fiscalizadores y trabajadores sindicalistas.

¿Qué deben hacer las personas que participen en el estudio?

Para empezar se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual permite su libertad de expresión según la experiencia y conocimientos generados a través de los años. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

¿Tengo que participar en la entrevista?

Por otra parte, si decide no participar en el estudio de la presente investigación no tendrá ninguna consecuencia en cuanto a sus derechos, tampoco si decide renunciar en el trayecto de la entrevista.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

SRTA. Rosario Guerrero Altamirano, identificado con DNI 16763668, se encuentra informada en sus extremos sobre el estudio “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Así mismo se reitera que sus datos se tomarán de manera confidencial, su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de problema si en caso decida no participar o renunciar en la entrevista.

Por lo que pasamos a que considere los puntos mencionados anteriormente y pueda firmar el presente Consentimiento Informado para participar de la entrevista entendiendo que tiene el derecho a retirarse de la investigación cuando usted lo requiera.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Yo, Rosario Guerrero Altamirano, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma:

DNI: 16763668

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Entrevistado	Walter Cecilio Peralta Cabrera
Cargo/Profesión	Abogado consultor – Docente en materia laboral Magister en derecho empresarial
Institución	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Universidad Cesar Vallejo
Lugar	Lima
Fecha	28 de abril de 2020

1. ¿Si el despido arbitrario origina causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?

El despido arbitrario lo que causa es un daño moral y en parte económico porque ya no estaría percibiendo un haber mensual, pero estaría percibiendo un sueldo y medio por cada año de servicios para aquellos trabajadores que son permanentes o indeterminados y un sueldo y medio por cada mes calendario que falta para culminar el contrato, para los trabajadores que tengan un contrato a plazo determinado o fijo. Ambos no pueden exceder de 12 remuneraciones.

2. ¿Sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?

De acuerdo a los artículos 38 y 76 del D.S. 003-97-TR, establecen los parámetros en cuanto le corresponden como indemnización a los trabajadores que son despedidos de manera arbitraria, pero de manera personal no estoy conforme por cuanto en mi vida laboral y profesional dentro del MTPE, veo que algunos trabajadores son despedidos teniendo 20 ó 25 años de servicios y solamente les corresponde 12 sueldos como reparación, es injusto, se debería modificar para proteger a los trabajadores y más hoy durante la emergencia sanitaria el abuso es muy grande.

3. ¿Si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?

Sí, no se contraponen ambas figuras jurídicas, existe jurisprudencia al respecto, la indemnización es referente a la pérdida de trabajo, en cambio el daño moral es contra la



persona que afecta inclusive al núcleo familiar y debe ser demostrada este tipo de daño, esto, para algunos jurisconsultos no debería ser aplicable porque ya tienen una indemnización tarifada.

4. ¿Si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?

Al respecto el daño económico ya está tarifado con un sueldo y medio, señalada en párrafos anteriores.

5. ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?

Como reitero, de acuerdo a la posición adoptada en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral llevado a cabo el 2018, el daño moral no se presume, quien lo solicita debe probar su existencia y la cuantía. No existe una formula en nuestra legislación para calcular la indemnización por daño moral. Esto genera inseguridad por parte del solicitante pues el monto queda a criterio del Juez.

6. ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?

Hay una gran infinidad de criterios para un despido arbitrario ya que estos son de decisiones de manera unilateral por parte del empleador, en muchos casos es porque no tienen empatía con el trabajador y algunos dicen cuando les preguntan el motivo del despido responden "porque a mí se me da la gana" yo pongo las leyes en mi empresa.

Firma del investigador

Firma del entrevistado

DNI: 07765439

CAL: 18705

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Entrevistado	Carlos Arturo Vásquez Espinoza
Cargo/Profesión	Asesor de cobranza telefónica
Institución	sci
Lugar	Lima
Fecha	25/05/2020

1. ¿Si el despido arbitrario origina causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?

El despido arbitrario al trabajador ocasiona un terrible problema económico para poder afrontar sus responsabilidades de pago en el corto y mediano plazo y moral, el despido arbitrario es obtener la indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios, hasta un máximo de 12 remuneraciones, con referente al daño económico. el lucro cesante busca resarcir.

2. ¿sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios?

Si es prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despido arbitrarios para no dejar en desamparo económico y moral al trabajador y es obtener la indemnización equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios.

3. ¿si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?

Si definitivamente la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario para no dejar desprotegido

económicamente y moralmente al trabajador y pueda afrontar sus responsabilidades de pago. Por lo que el despido fue arbitrario corresponde una indemnización de ley.

4. ¿si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?

El despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, para que sea valorado en su capacidad de trabajo y no se menosprecie su trabajo como trabajador en cualquiera de la actividades económicas que desempeñe y ser humano perjudique económicamente tanto el trabajador como su familia.

5. ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?

El despido arbitrario origina un daño moral al trabajador, para que sea valorado en su capacidad de trabajo y no se menosprecie su trabajo como trabajador actividades económicas que desempeñe y ser humano perjudique moralmente y psicológicamente tanto el trabajador como su familia.

6. ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?

Los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria son las causas justas de despido relacionadas con la conducta de un trabajador son: La comisión de una falta grave. La condena penal por delito doloso. La inhabilitación del trabajador.

Firma del investigador

Firma Del Entrevistado

DNI: 10254243

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Entrevistado	Martín Esteban Valdivia Cotrina
Cargo/Profesión	Mg, abogado y docente en Materia laboral
Institución	Abogado y docente de diversas empresas y universidades
Lugar	Ciudad de Lima
Fecha	30 de abril de 2020

1. ¿Si el despido arbitrario origina causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?

Las consecuencias del despido arbitrario recaen no sólo en el trabajador sino en la familia que de él depende, en tanto la pérdida del empleo tiene como consecuencia inmediata la falta de remuneración que sirve para atender necesidades básicas e impostergables.

2. ¿sería prudente que la indemnización tasada se aplica da a los casos de despido arbitrarios?

El artículo 34 del TUO del Dec. Leg. 728, indica en forma literal: “...como única reparación por el daño sufrido...”; sin embargo si existiera un caso concreto donde se acredite que el daño es mayor considero que el Juez debería fijar un monto que guarde coherencia con el daño. Incluso vemos en la Casación 129-2014 La Libertad la cual establece que el trabajador puede recibir hasta dos indemnizaciones, una de acuerdo a ley y otra producto del daño moral. Situación parecida se puede advertir de la Casación 2677-2012. Lima.

3. ¿si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?

La indemnización tasada se aplica para todo despido arbitrario; empero existe la posibilidad que en un caso concreto se acredite que existe además grave aflicción que configure daño moral en cuyo caso me remito a las casaciones mencionadas en la respuesta inmediata precedente.

4. ¿si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?

El punto de partida del legislador es la remuneración que percibe el trabajador y por eso es que fija un sueldo y medio por año, podría haberse fijado a razón de dos sueldos o más, pero se ha tenido en cuenta la realidad económica de las empresas en nuestro país, considero que la cuantificación es una regla general que puede tener sus excepciones las cuales deben ser evaluadas por el Juez en cada caso concreto. No esta demás precisar que, en el caso de las Mypes el monto es menor; sin embargo en el caso de las empresas que producen grandes utilidades se mantiene la regla general del sueldo y medio, esa misma operación podría hacerse también hacia arriba.

5. ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?

No todo despido arbitrario involucra daño moral, se dan varios casos donde el empleador si tiene motivo para despedir pero no le otorga al trabajador que ha incurrido en falta grave el plazo que establece la ley para que realice su descargo y por ello se configura el despido arbitrario, siendo el trabajador consciente que si cometió la falta pero ello no le quita la posibilidad de reclamar cuando se conculca derecho de defensa, en tal situación el juez al declarar fundado despido arbitrario, fija la indemnización tasada contenida en los artículos 34 y 38 del TUO del Dec. Leg. 728.

6. ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?

No se sigue el procedimiento establecido de darle la oportunidad de hacer su descargo; por desnaturalización de locación de servicios; por desnaturalización de contratos a plazo fijo y por faltas leves no reiteradas y que no constituyen motivo suficiente para despedir.

Firma del investigador

Martin E. Valdivia C.

DNI: 09436592

CAL: 24102

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Entrevistado	Rosario Guerrero Altamirano
Cargo/Profesión	Intendencia de Lima Metropolitana
Institución	Sunafil
Lugar	Lima
Fecha	15/05/2020

1. ¿Si el despido arbitrario origina causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?

.....
Si, pues dicho despido, afecta sus ingresos inmediatos, al ser inmotivado, afecta su proyecto de vida, pues no le permite adoptar las medidas necesarias para planear una situación de desempleo.

2. ¿sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despidos arbitrarios?

Si, al determinarse que éste resulta inmotivado, la indemnización podría menguar de alguna manera la afectación psicológica y económica que ha tenido el trabajador despedido.

3. ¿si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?

Si, pues la afectación causada como consecuencia del acto de despedir a un trabajador, merece una valoración pues al ser inmotivado, causa sufrimiento más aún cuando ocurre por un acto negligente de su empleador.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

4. ¿si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?

Si, la valoración debería realizarse de manera objetiva y cuantitativa, midiendo la remuneración percibida, vs su proyecto de vida.

5. ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?

Si, la valoración debería realizarse de manera objetiva y cuantitativa, midiendo la remuneración percibida, vs su proyecto de vida.

6. ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?

Los relacionados con la conducta del trabajador.

El despido incausado

Firma del investigador

Firma Del Entrevistado

DNI: 16763668

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano.”

Entrevistado	Carlos Enrique Haro Vargas
Cargo/Profesión	Abogado Laboralista
Institución	Congreso de la República
Lugar	Lima
Fecha	20 de mayo de 2020

1. ¿Si el despido arbitrario origina causa de un daño económico al trabajador que sufre de dicho despido?

Es correcto, al realizar el despido el trabajador ya no cuenta con la contraprestación ganada a causa del trabajo.

2. ¿sería prudente que la indemnización tasada sea aplicada a los casos de despidos arbitrarios?

El tema de la indemnización ya se encuentra regulado en el artículo 34 y 38 del TUO de la LCPL, relacionada a una remuneración y media por cada año de servicio. Es preciso, también, señalar que el Tribunal Constitucional (EXP. N.° 1124-2001-AA/TC LIMA) determinó como inaplicable el segundo párrafo del artículo 34.

3. ¿si la indemnización tasada puede ser aplicada en el caso que se origine daño moral en el despido arbitrario?

El tema de la indemnización por daño moral es siempre un tema difícil de sustentar, nadie puede regular cuánto vale tu sufrimiento, siempre es un monto analizado por los Jueces. En ese sentido en este caso considero que no puede ser analizada mediante una tabla de tasaciones sino que corresponde al análisis de cada caso en concreto, criterio que a la fecha manejan los jueces laborales.

4. ¿si todo despido arbitrario origina un daño económico al trabajador, de ser así como debería valorizarse el mismo?



Para calcular el tema del despido, primero tenemos que ir a lo regulado en el artículo 34 y artículo 38 de la LPCL, donde se señala que corresponde a una remuneración y media por cada año de servicios. Luego, el tema de valoración será en función a la acreditación del daño en el proceso y determinar cuánto es por el Lucro Cesante y Daño Emergente criterios que se encuentran desarrollados en el Código Civil.

5. ¿todo despido arbitrario origina un daño moral al trabajador y en ese supuesto como debería valorizarse el mismo?

Respecto al análisis de los que es daño moral, que aquel que afecta la condición de ser una persona tales como los sentimientos, estima personal, salud psicológica o física, estima social, entre otros, es decir todo lo que se considera Extra Patrimonial

Cada uno, en proceso, debería cuantificar el daño que ha sufrido y acreditarlo, no es suficiente decir que he sufrido. Asimismo debe tenerse presente que no es posible determinar cuánto uno se sufre porque somos seres humanos y no podemos ser valorados con dinero, ninguna persona puede valer más o valer menos que otra persona.

En ese sentido son los jueces quienes se encuentran llamados a determinar y analizar el daño sufrido y determinar un monto.

6. ¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales se despide a un trabajador de manera arbitraria?

El tema del despido no tendría problemas si tuviéramos mejores reglamentos internos, contratos de trabajo y evaluaciones progresivas al personal, así como profesionales de Recursos Humanos que cuenten con la información necesaria al respecto.

Si yo tengo un reglamento y un contrato de trabajo donde se indica claramente tus obligaciones y prohibiciones no debería tener problemas para poder despedir a alguien porque únicamente aplicaría lo ya regulado.

Firma del investigador

Firma Del Entrevistado

DNI: 44312278