



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Propuesta legal del V pleno Supremo Jurisdiccional
Laboral, sobre el acuerdo plenario en mayoría,
mejorando la calidad de impartir justicia.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORAS:

Loyola Ochoa, Stefany Lizeth (orcid.org/0000-0003-3278-1414)

Pardo Vílchez, Silvia Petronila (orcid.org/0000-0002-4113-5644)

ASESOR:

Mg. León Reinaltt, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

**Reforma laboral, flexibilidad laboral y reforma procesal laboral,
negociación colectiva e inspección de trabajo y sistema
previsionales**

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicada con profundo agradecimiento a Gustavo quien es una de las personas que me incentiva a cumplir mis objetivos y seguir mismetas. A mi Abuelita Eugenia Ayosa, a quien gracias a su amor y sus consejos me perfilo aser una gran mujer, como ella lo fue, siendo desde el cielo mi principal guía.

Coautora: Sylvia Pardo Vílchez.

El presente trabajo está dedicada a mis padres y hermanas quienes son mi motivo de superación personal y profesional, y a la memoria de Fortunato Loyola, Francisca Félix, Enrique Loyola, José Luis Loyola y Martina Huamán que creyeron en mi capacidad y me motivaron hasta el último momento de sus vidas.

Coautora: Stefany Lizeth Loyola Ochoa.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios por la vida y la salud que nos brinda, porque sin él nada es posible. Agradecer también a la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales, al Doctor LuisAlberto León Reinalt, por su apoyo incondicional en el asesoramiento y culminación del presente trabajo.

LAS AUTORAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRAC.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1 ACONTECIMIENTOS INTERNACIONALES PREVIOS:.....	4
2.2. ANTECEDENTES NACIONALES:	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección:.....	14
3.6. Procedimiento:	15
3.7. Rigor Científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos:	16
3.9. Aspecto Éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:	17
V. DISCUSIÓN:	55
VI. CONCLUSIONES:	57
VII. RECOMENDACIONES:	59
REFERENCIAS:	61
ANEXOS:.....	64

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla N° 1. Descripción de categorización:	14
Tabla 2: Participantes en la entrevista	14
Tabla N° 3: Respuestas a la primera pregunta de la entrevista aplicada a abogados	
especialistas en derecho laboral	17
Tabla N° 4: Respuestas a la segunda pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	21
Tabla N°5: Respuestas a la tercera pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	27
Tabla N°6: Respuestas a la cuarta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	31
Tabla N° 7: Respuestas a la quinta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	35
Tabla N°8: Respuestas a la sexta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral	41
Tabla N° 9: Respuestas a la séptima pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	45
Tabla N°10: Respuestas a la octava pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	49
Tabla N°11: Respuestas a la novena primera pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral.....	52

RESUMEN

La presente investigación está relacionada con un importante acuerdo alcanzado por “los Jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social” Permanente en relación con el análisis de los casos de indemnizaciones y remuneraciones por despido fraudulento e incausado, tuvo como **objetivo** coadyuvar a la reforma y mejora, específicamente sobre el criterio en mayoría, respecto al tema, es decir en qué casos el trabajador tiene derecho a demandar su reposición, así como acumular el pago de una indemnización y el reconocimiento de los daños punitivos. Para lograr este objetivo, la **metodología** empleada implica la realización de entrevistas y un análisis doctrinal y legislativo, para lo cual se utilizaron los métodos jurídicos doctrinal y hermenéutico. Como **resultado** En consecuencia, en los casos de despido injustificado y despido fraudulento, se aceptan los siguientes acuerdos, el trabajador tiene derecho a exigir su reintegro, además, puede reclamar simultáneamente una indemnización por daños y perjuicios, así como, si se le otorga al trabajador una cantidad indemnizando los daños, el juez ordenará de oficio una cuantía de la reparación punitiva, cuyo monto máximo será igual a la cantidad que el trabajador deba aportar al sistema privado de pensiones. **Conclusiones** No existe restricción alguna para que el trabajador sea indemnizado, por un engaño doloso o fraudulento, no sólo en cuanto a la violación de sus derechos constitucionales, sino en general por cualquier tipo de daño, incluido “el daño emergente lucro cesante y daño moral”, así como daños punitivos que se encuentren debidamente acreditados.

Palabras Claves: Despido Fraudulento, Indemnización, Daños Punitivos, Despido Incausado, Reposición

ABSTRAC

The present investigation is related to an important agreement reached by "the Supreme Judges of the Chambers of Constitutional and Social Law" Permanent in relation to the analysis of cases of compensation and remuneration for fraudulent and uncaused dismissal, had the objective of contributing to the reform and improvement, specifically on the criterion in the majority, regarding the subject, that is, in which cases the worker has the right to demand his reinstatement, as well as accumulate the payment of compensation and the recognition of punitive damages.

To achieve this objective, the methodology used involves conducting interviews and a doctrinal and legislative analysis, for which the doctrinal and hermeneutical legal methods were used. As a result Consequently, in cases of unfair dismissal and fraudulent dismissal, the following agreements are accepted, the worker has the right to demand his reinstatement, in addition, he can simultaneously claim compensation for damages, as well as, if granted to the worker an amount indemnifying the damages, the judge will automatically order an amount of punitive reparation, the maximum amount of which will be equal to the amount that the worker must contribute to the private pension system. Conclusions There is no restriction for the worker to be compensated for malicious or fraudulent deception, not only in terms of the violation of his constitutional rights, but in general for any type of damage, including "consequential damage, lost profits and moral damage", as well as punitive damages that are duly accredited.

Keywords:

Fraudulent Dismissal, Compensation, Punitive Damages, Damages, U
nfairDismissal, Reinstatement, Accrued Remunerations.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación es con referencia al análisis jurídico de derecho laboral, referente al V PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PROVISIONAL – LIMA” ; de fecha 19 octubre del 2016, en el cual se abordarán los temas en los cuales los trabajadores son despedidos de forma fraudulenta e incausado, bajo el presente pleno expondremos como principal objetivo determinar mediante un exhaustivo análisis la legalidad de lo propuesto, así como plantear a manera de propuesta la regulación de los daños punitivos, nueva figura que aún no se encuentra legislada en nuestro ordenamiento jurídico, Esto le da derecho al trabajador lesionado a solicitar la reincorporación y los daños compensatorios, así como la concesión de daños punitivos.

Por ello, los artículos 34 y 40 de la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto N° 728 - Decreto N° 003-97-TR” incluyen en sus actos normativos “los derechos” incluidos. Pueden ser reintegrados y recibir el salario que no percibieron como consecuencia de su despido, pero no existen normas que prevean explícitamente este derecho en casos de fraude o despido improcedente despido. habido declaraciones reiteradas que reconocen el derecho al empleo, pero contrario a los derechos legales, para ayudar a los trabajadores que luchan con estas formas de despido.

De ello se plantea la cuestión de determinar si corresponde o no que la indemnización sustituya las pretensiones consideradas por remuneraciones devengadas.

Por ello, es muy importante valorar la existencia del daño, la causalidad de su despido, los factores subjetivos de responsabilidad, así como establecer el monto de la indemnización en la demanda

Sin embargo, el objeto de este documento es asegurar que la pretensión del trabajador sea “compatible con una indemnización de daños y perjuicios, en cuyo caso el juez deberá otorgar una cantidad adicional de daño punitivo igual a la pagada por el trabajador”. que estamos presentando la hipótesis de que Las contribuciones deben hacerse al plan de pensiones aplicable.

Tras realizar un estudio sobre el estado de la cuestión, en esta investigación se tratarán los siguientes temas: las características y la protección de la figura del

despido incausado y de un despido fraudulento; la regulación y la naturaleza de la compensación debida como la de la indemnización por daños y perjuicios; y la conveniencia de reconocerles la institución jurídica de los daños punitivos a los trabajadores que sufren estos despidos.

Además, a través de la restitución, se pueden cobrar daños, por ejemplo, daños consecuentes, pérdida de ingresos y daño emocional, así como otros posibles.

Mediante la presente justificación del problema es establecer que la imposición de “daños punitivos en casos de despido fraudulento e incausado tiene el objetivo legítimo y racional de castigar a los que perjudican a otros y disuadir tanto al infractor original como a los potenciales reincidentes de incurrir en el mismo comportamiento perjudicial (como es de apreciarse evidentemente de la impugnación del despido incausado y fraudulento) más consecuencias análogas de las mismas. En consecuencia, la aplicación de los daños punitivos no viola el principio de legalidad, y los principios de racionalidad y proporcionalidad apoyarían una interpretación adecuada y justa.

Además, la importancia de la citada en su totalidad se demuestra por el hecho de que establece un precedente legal sobre el tratamiento de los acusados dolosos y negligentes, conceptos legales desarrollados por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos (TC).

Por otro lado, la presente propuesta pretende establecer que no existe restricción alguna para que el trabajador pueda ser indemnizado, pero no limitándose, a cualquier tipo de daño, incluyendo el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral que sea debidamente reconocido por estas razones, creemos que es necesario sugerir que los pronunciamientos judiciales contenidos en las sentencias en dichos casos de despido son emitidos conforme a ley a fin de regularizar dicho criterio establecido por mayoría.

Es por ello que exponemos como objetivo general de la presente investigación con miras a una propuesta legal referente al V Pleno Jurisdiccional Supremo en que regulan los daños punitivos de forma clara y concisa y exigen que, siempre que exista una conexión entre ellos por un conflicto suscitado por un empleado

engañoso, ese caso debe proceder por la vía ordinaria laboral.

Cuyo objetivo específico es poder determinar si un trabajador que ha sufrido un despido incausado o fraudulento tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios derivados de dicho despido y, a continuación, hacer que el tribunal conceda al trabajador una indemnización punitiva equivalente a lo que hubiera aportado al Sistema Nacional de Pensiones, al Sistema Privado de Pensiones o acualquier otro sistema prescriptivo al que hubiera tenido que pertenecer por ley .

Para ello, se analizan las similitudes y/o diferencias entre el “despido sin copia” y el despido improcedente y si se aplica a otros tipos de despido. Todo ello exige un examen crítico de la postura actual en materia laboral adoptada por el Tribunal Supremo y los tribunales inferiores, así como la consideración de cómo puede intervenir el Gobierno para hacer frente a la situación.

Finalmente, consideramos que, a través de una interpretación expansiva del artículo 40 de la LPCL, dado que existe una similitud sustantiva entre una depredación inocente y una depredación dolosa con una depredación ilegítima en cuanto a la protección de la restitución.

Como hemos señalado, el objetivo de este estudio académico incluye también la identificación de las consecuencias de mantener el actual vacío legal respecto a los derechos de los trabajadores en los casos de despido incausado y fraudulento .

En consecuencia, buscamos la intervención del Estado a través de un análisis crítico para clarificar la situación y, sobre todo, para dotar al trabajador de la debida protección de la ley.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ACONTECIMIENTOS INTERNACIONALES PREVIOS:

Para Cea, José Luís (2004) profesor de Derecho Político y Derecho Constitucional (Chile) una de las interrogantes importantes es el establecer si la Seguridad Jurídica ¿Constituye o no un derecho esencial, de aquellos denominados fundamentales o derechos humanos?, para ello, se llega a la conclusión que la seguridad jurídica tiene un valor normativo de máxima importancia dentro del ordenamiento jurídico de un estado.

Siendo así, el autor señala que la seguridad jurídica es uno de los propósitos que todo Código Político y democrático debe contener, entendiéndose que la seguridad que se brinda guarda relación con la seguridad a que uno como ciudadano se atiene al vivir en convivencia, para el presente caso, el adecuar las conductas pasibles de ser vulneradas a lo normado en un ordenamiento jurídico legítimo.

Analizando una de las dimensiones estudiadas Derecho – Seguridad Jurídica, se concluye que, esta dimensión comprende más allá de la articulación de los derechos subjetivos en tanto a los valores, principios y normas positivas, para ello su aplicación deberá de ser sin discriminaciones, respetando el fondo y la forma del principio de jerarquía entre las disposiciones jurídicas considerando la supremacía de la Constitución.

Camarena (2019) realizó una investigación que examina y defiende la constitucionalidad de las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional . En él explica por qué es razonable este tipo de control en el momento en que se entiende que el derecho está amparado por los principios de certeza, competencia, justicia e igualdad jurídica, por lo que se considera una norma de primera instancia. La trascendencia jurídica de las decisiones tomadas por este tribunal no las exime del control de constitucionalidad, pero sí dan peso a la amenaza a la seguridad jurídica que surge cuando se adjuntan a una decisión.

Vargas (2018) señaló en su investigación que el ordenamiento jurídico colombiano considera al derecho constitucional como fuente de derechos y le otorga fuerza consecucional en materia judicial y administrativa, pero no tanto en materia de contenido administrativo. El objetivo de este estudio fue conocer la trascendencia jurídica de la jurisprudencia del Consenso de Estados, siendo el resultado final que los precedentes emitidos por los tribunales administrativos de este órgano judicial sí tienen trascendencia jurídica. Esto tiene implicaciones para el decoro judicial, la seguridad jurídica y el derecho a la igualdad, entre otros.

2.2. ANTECEDENTES NACIONALES:

Es claro y conciso afirmar que para que exista y permanezca un estado de Derecho estructuralmente perenne, este debe de brindar seguridad jurídica a sus ciudadanos para ello los magistrados se valen de opiniones y mediante los plenos consolidan dichos análisis para brindar una mejor regulación de las normas establecidas, cubriendo así los vacíos legales existentes.

Aunado ello, la predictibilidad de los fallos judiciales es herramienta para los operadores de justicia, contribuyendo así a la celeridad de los mismo, sin vulnerar un debido proceso.

Siendo así la materia de las indemnizaciones fueron abarcadas durante el Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el cual las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente emitido el 04 y 14 de mayo del 2012".

Según Marcial Rubio Correa (2009), la ley y la regulación de las mismas están orientadas a las decisiones que los jueces toman en el ejercicio propio de su autoridad judicial para resolver los conflictos que surgen entre las partes o entre éstas y la sociedad.

La distinción entre un derecho administrativo y el derecho administrativo también puede hacerse en relación con la jurisprudencia administrativa, así como los términos amplios (producido por cualquier órgano administrativo que sea competente) y específico (producido por el órgano administrativo con mayor autoridad en el procedimiento en cuestión).

Además, se afirma que el poder judicial puede describirse como el aspecto de la autoridad del Estado que le permite resolver los conflictos de la sociedad de forma legítima y concluyente.

Es decir, el sistema judicial está organizado como una pirámide, con el Tribunal Supremo como órgano judicial supremo y con jurisdicción sobre todo el país. El Tribunal Supremo está configurado para ejercer la jurisdicción en salas de audiencia especializadas con cinco voces cada una, cada una de las cuales se centra en un área diferente del derecho, incluyendo los derechos civiles, penales, constitucionales y sociales (Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 30).

Torre (2020) El término "jurisprudencia", también conocido como "precedente judicial", "stare decises", "doctrina jurisprudencial", "sentencia legislativa" o "norma jurisprudencial", hace referencia a la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto establece un principio jurídico o doctrina que es vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los tribunales inferiores, sin que se vea afectada o modificada por el propio tribunal de forma apropiada. Comotal, el concepto de ley se entiende tanto en el sistema jurídico romano-germánico como en el inglés.

Cualquier decisión tomada por una autoridad judicial o ejecutiva, independientemente de su alcance y clasificación, se entiende en sentido amplio cuando interpreta y aplica la ley. Por ejemplo, cuando se habla de las resoluciones del Tribunal Supremo, del Tribunal de Apelación, del Tribunal Fiscal, del Tribunal Registral, etc.

Una parte importante de la doctrina define a la jurisprudencia como el conjunto de decisiones, acuerdos consistentes y firmes dictadas por los tribunales, los cuales serán parte importante a la hora de poder definir, resolver un caso.

Para ello, la Corte Suprema de Justicia deberá emitir cinco sentencias uniformes que no sean suspendidas por otra parte. Adicionalmente, estas deberán ser aprobadas al menos por ocho magistrados en el caso de las sentencias plenarias, o por cuatro magistrados en el caso de las sentencias de cámara. Siendo así, esta fórmula en algunos casos han ido en contra de la uniformidad a la hora de resolver caso, poniendo en tela de juicio la seguridad jurídica del estado, la cual es uno de los pilares importantes sobre los cuales se establece el estado de derecho.

Águila (2017) en su artículo planteó la dificultad que tiene la doctrina a la hora de entender, aceptar y formular los límites que debe tener la jurisprudencia. Esto es significativo en cuanto a que cuando la doctrina otorga a los principios jurídicos enunciados una relación de causalidad a través de los precedentes que los sustentan, obliga a los jurisconsultos a manejar una variedad de criterios teóricos que jurídicamente resultarán en tensiones debido al poder que poseen los jueces. Como consecuencia de la inclusión del precedente en el ordenamiento jurídico peruano, no se respeta la potestad normativa del tribunal en el ámbito del derecho civil, ya que se viola el principio de deferencia judicial a la ley.

GALVEZ, VILLEGAS (2005), El precedente constitucional relevante es la norma jurídica que se plantea en un caso específico y concreto y se establece como regla general por el Tribunal Constitucional; en consecuencia, sirve de referente normativo para futuros procesos que involucren leyes naturales análogas. El precedente constitucional tiene efectos jurídicos por esta condición. Dicho de otro modo, la regla general exteriorizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla común preceptiva aplicable a todos los justiciables y oponible a los poderes públicos. Se trata de argumentos jurídicos con mayor eficacia que buscan uniformar y dar un tratamiento general a un grupo de casos relacionados.

Montesinos Quispe (2020) Se evaluará la validez de las normas implementadas en ellas a partir del análisis de la mayoría de los casos de la Corte Suprema relativos a la responsabilidad civil derivada del “ incumplimiento de las obligaciones laborales”,y se determinará si estos casos se han convertido en indicadores para las instituciones de justicia laboral de menor jerarquía. La conclusión es que estas normas no constituyen precedentes vinculantes y no han sido establecidas como enunciadas por los órganos judiciales especializados. Lo más frecuente es que su contenido reitera principios jurídicos y no aborde aspectos clave de la materia. Además, en ocasiones, han intentado cambiar la ley destruyendo instituciones procesales y de sustento. Por lo tanto, es necesario que la Corte Suprema establezca precedentes que, en base a su relevancia y persuasión, apoyen la predictibilidad de las decisiones judiciales pertinentes.

Falconi (2000) La importancia del citado precedente radica en el fundamento que el Tribunal Constitucional utilizó para establecerlo como regla general utilizada por otros organismos públicos, así como por él mismo. Su valor como precedente es discutible o inexistente si la ratio que decide o la vinculatoriedad no es firme.

Álvarez Loayza (2020) Tanto la jurisprudencia del common law como su código jurídico -el precedente judicial- y el código jurídico romano-germánico -la norma jurídica abstracta e impersonal- son insuficientes para la creación de normas jurídicas.

Es bien sabido que en el sistema jurídico predomina una fuente de derecho, esa fuente resulta insuficiente para producir sus normas jurídicas por sí sola, para ello es válido consultar las normas jurídicas fundamentales de cada sistema jurídico.

La doctrina cumple una función muy esencial tanto en el common law como en el derecho romano-germánico, ya sea como soporte de la jurisprudencia o de la ley.

La norma de derecho que surge en el common law es considerada el precedente judicial; en cambio, en el derecho romano-germánico, la norma de derecho que surge es, a modo general la norma jurídica impersonal y abstracta. La doctrina dentro de su ámbito contribuye a la creación del precedente judicial, y a la producción de normas impersonales y abstractas.

En diciembre de 1991 se promulgó la Ley de Organización del Poder Judicial (Decreto Legislativo N° 767), que introdujo el Plenum jurisdiccionalis, en el establece dentro de su artículo 116¹ que: *"Los miembros de las Salas Especializadas podrán reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales para acordarla jurisprudencia de su especialidad, a solicitud de los órganos de apoyo del Poder Judicial"*.

De ello, concluimos que es necesario que las normas se encuentren tipificadas dentro de la normativa legislativa peruana, puesto que solo se reconoce como conductas administrativas sancionables a las que se encuentran literalmente citadas en la ley.

Ya que, respondemos a una seguridad jurídica y a los actos contrarios a la ley, los mismos que se encuentran tipificados, por lo tanto, resulta imposible imponer sanciones a los administrados si dentro de su proceso se califica un acto o infracción que no está normada dentro de nuestra normativa legal, es decir si no se encuentra reglamentada.

En la forma en que están constituidos los regímenes sancionadores, se evita que las infracciones de esas leyes que ya han sido calificadas como infracciones de otras normas administrativas de los comités de sanciones tengan idénticas alegaciones de hecho y mismos fundamentos.

Este es el caso, por ejemplo, de las actividades que los organismos reguladores vigilan y vigilan, ya que están facultados para ello por su legislación habilitante. Otro ejemplo es el caso de los sectores productivos, donde la ley establece

¹ Decreto Legislativo 767- Ley Orgánica del Poder Judicial – Art. N° 116°

explícitamente que las violaciones al Decreto de la Corte Suprema son delitos.

Según el derecho peruano, los jueces están sujetos tanto a las exigencias de la Constitución como a las de la Ley, por lo que no están obligados a obedecer o adherirse a nada que no sea una exigencia legal o un requisito de la Constitución. Para que el procedimiento y la valoración del caso sean correctos, todo lo expuesto anteriormente debe ser tenido en cuenta por cada magistrado.

A la luz de esto, se plantea la pregunta: "¿Cuándo se puede considerar que una decisión es un precedente?"

No hay uniformidad. Debido a que el poder del sistema legal era principalmente persuasivo, ahora se están añadiendo criterios. Por ejemplo:

- Cuando la ley (referida al procedimiento o a la instancia que se examina) así lo disponga;
- Cuando se haya llegado a una serie de decisiones o a una tendencia jurisprudencial que apoye la misma conclusión; o
- Cuando la decisión del caso (relacionada con la jerarquía y la autoridad de quien la emite) proporcione fuertes razones (sostenidas o institucionales) para que los demás jueces la sigan.

Es necesario que el magistrado esté plenamente informado sobre un sistema de sentencias para poder hablar de los precedentes que enlazan con una línea jurídica uniforme.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Según Walabonso Rodríguez Arainga (2011), dentro del estudio científico, una manera de ampliar el campo teórico del área científica a estudiar es profundizar en la investigación básica o "IB". Por lo que, esta investigación tendrá como objetivo la búsqueda de nuevos conocimientos, de igual manera la creación de nuevos campos de investigación.

En este campo de investigación, el investigador muestra un interés por la búsqueda de conocimiento desinteresado, o "saber por saber", el motivo de ello es el deseo de adquirir un conocimiento más completo y preciso el cual que permita avanzar, transformar el cuerpo de conocimientos ya existente.

Walabonso, además afirma que el objetivo madre de la investigación es lograr el avance de la ciencia en su conjunto, y este se logra a través del punto de vista de su comprensión, explicación o predicción.

Por otro lado, Salinas y Pérez (1993), citando a la Real Academia Española, afirman que la investigación básica es "aquella que busca el avance del conocimiento científico sin perseguir inicialmente ninguna aplicación práctica". Esta definición es similar a la utilizada para esta área de investigación por la National Science Foundation, que afirma que es la investigación impulsada por la curiosidad intelectual.

Además, Ramírez (2020) advierte que la investigación fundamentalmente dogmática o teórica es un componente de un marco teórico y siempre caerá bajo él. El cual tiene el objetivo del poder formular nuevas teorías, modificando las existentes, transformando el conocimiento científico o filosófico sin oponerlo con las consideraciones prácticas, aplicada, una práctica empírica.

Teniendo en cuenta lo anterior, se decidirá que para la presente investigación se utilizará el tipo básico de investigación. Ello, en procura de un mayor conocimiento de las normas judiciales de las distintas jurisdicciones, a fin de que las mismas sean estrictamente cumplidas como una regla general que se sustente en pruebas persuasivas y sea favorable a la previsibilidad de las decisiones judiciales.

En cambio, existen varios tipos de metodologías de diseño de investigación básica, como explican Hernández, Fernández y Baptista (2010). En consecuencia, existen diseños de investigación genéricos como la Teoría Fundamental, los Diseños Etnográficos, la Narrativa.

Como resultado, el diseño de la investigación fenomenológica permite la exploración de las experiencias sensoriales y las percepciones del fenómeno investigado, así como el desarrollo de la comprensión basada en estas experiencias y percepciones, sacando a la luz los significados que los individuos atribuyen a sus propias experiencias y vidas. A través de estas posibles interpretaciones, se podrá construir a partir de referentes más amplios puestos en diálogo con las experiencias concretas.

En consecuencia, el presente proyecto de investigación se fundamenta en un diseño de fenomenología porque busca comprender el significado del propio fenómeno para esclarecer la mayor parte de la decisión del V Pleno Supremo Jurisdiccional Laboral. Para ello, la experiencia vivida por los entrevistados será fundamental.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

Según Cristina Romero (2019), la categorización de los datos en la investigación cuantitativa es esencial para el análisis y la interpretación de los hallazgos. Romero explica que este proceso implica encontrar patrones, temas generales, eventos recurrentes y patrones conceptuales en los datos recogidos de los lugares, eventos o sujetos elegidos para un estudio

Tabla N° 1. Descripción de categorización:

CATEGORIA	SUBCATEGORIA
Precedente Vinculante	<ul style="list-style-type: none">• Jurisprudencia• Plenos Jurisdiccionales
Propuestas Legislativas	<ul style="list-style-type: none">• Seguridad jurídica• Tipicidad• Positivismo

3.3. Escenario de estudio

La delimitación espacial comienza con la identificación explícita del lugar de la investigación; para ello es necesario indicar el nombre de la localidad, así como los nombres del distrito, provincia y departamento.

Esta investigación se desarrollará en la ciudad de Lima, donde se realizarán las entrevistas telefónicas. Adicionalmente, se utilizarán los recursos documentales que ofrece la biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo, así como las revistas y repositorios de otras instituciones.

3.4. Participantes

En esta investigación, como criterio de inclusión, se considerará a doce (12) abogados litigantes en derecho constitucional, laboral y civil. Teniendo en cuenta su idoneidad, para ser entrevistados, por el conocimiento especializado dirigido a la protección de la constitución, la protección del trabajador y el conocimiento de las indemnizaciones respectivamente.

Tabla 2: Participantes en la entrevista

Participantes	Código	Profesión
1	P.001	Abogado
2	P.002	Abogado
3	P.003	Abogado
4	P.004	Abogado
5	P.005	Abogado
6	P.006	Abogado
7	P.007	Abogado
8	P.008	Abogado
9	P.009	Abogado
10	P.010	Abogado
11	P.011	Abogado
12	P.012	Abogado
13	P.013	Abogado
14	P.014	Abogado
15	P.015	Abogado

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección:

En su trabajo académico sobre metodología de la investigación de Carla Tamayo e Irene Silva, los criterios utilizados para construir y desarrollar métodos de recolección de datos para los análisis actuales son la naturaleza de los objetos, la posibilidad de acceder a los objetos. el tamaño de la población o muestra bajo investigación, los recursos disponibles, el acceso a los datos, la naturaleza de la fuente; de datos.

Del mismo modo, consideran que las encuestas, las entrevistas, el análisis de registros y las observaciones no experimentales o experimentales se encuentran entre las principales técnicas de recopilación de datos. Por ello, el trabajo de investigación actual se centra en el uso de la investigación como técnica e instrumento.

Por este motivo de recogida de datos, mediante esta técnica se establece contacto con la unidad de observación a través de un cuestionario preestablecido.

Mediante estos cuestionarios, se establecerán un conjunto de preguntas las cuales estarán en una entrevista y serán destinados a recoger, procesar y analizar información sobre los hechos estudiados.

3.6. Procedimiento:

Pedro José Salinas en su trabajo metodología de la investigación científica, refiere que el procedimiento es el poder explicar paso a paso como se piensa desarrollar el proceso de la investigación iniciando desde la selección de los sujetos u objetos, siguiendo por el desarrollo de los experimentos o la aplicación de los instrumentos, la recolección y ordenamiento de los datos.

Siendo así, el presente trabajo de investigación consistirá en un primer momento en la determinación del problema y la formulación de los objetivos a alcanzar.

Para ello el siguiente paso es la recolección de información documental como libros, revistas, artículos, tesis, con la finalidad de poder reunir una mayor fuente de información con respecto al problema objeto de estudio.

Dentro del análisis, una vez identificado y determinada las categorías, así como las subcategorías, siendo este una investigación con enfoque cualitativo se elaborará un cuestionario de entrevista como guía para la recolección de datos.

3.7. Rigor Científico

Para Roberto Hernández Sampieri, el rigor científico en una indagación cualitativa es el realizar un trabajo de calidad el cual cumpla con los estándares de la metodología de la investigación, estableciendo una semejanza con la confiabilidad, validez y objetividad al momento de plasmar lo investigado.

Por lo tanto, en la presente investigación se establecerán las categorías y subcategorías cuyo estudio se trabajará teniendo en cuenta las diferentes doctrinas y corrientes teóricas, teniendo en cuenta las opiniones las cuales nos ayudarán a alcanzar el objetivo general de la investigación, los instrumentos a

utilizar para ello serán las entrevistas.

3.8. Método de análisis de datos:

Para el presente caso, se utilizará el método inductivo, en el cual utilizaremos el razonamiento para poder obtener conclusiones que van a provenir de hechos particulares los cuales son considerados como válidos, asimismo, utilizaremos el método analítico, el cual nos permita obtener las categorías y subcategoría a investigar en el presente trabajo de investigación.

3.9. Aspecto Éticos

Dentro de la investigación científica es de gran importancia los aspectos éticos puesto que debe de encontrarse presente en los investigadores y debe ser respetada mediante los estilos normativos de citación y referenciación para los trabajos de investigación a realizarse.

Por lo cual, esta investigación cumplirá con los lineamientos éticos exigidos por la Universidad César Vallejo, considerando que la investigación no va a perjudicar los derechos de terceros, asimismo, las entrevistas se efectuarán con el consentimiento de los participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

“Con referencia a la propuesta legislativa planteada en el V Pleno Jurisdiccional Laboral, considera para los casos de despido incausado y de despido fraudulento, se dé la reposición del puesto de trabajo además de la indemnización”.

“Ahora bien, según la regulación establecida en la Ley de productividad y Competitividad Laboral lo único que correspondería al encontrarnos frente una figura de despido incausado y/o fraudulento, sería el pago de una indemnización”,

“Contemplando adicionalmente en dichos casos una indemnización de daños y perjuicios que contemple el daño emergente, el lucro cesante, el daño moral y el daño punitivo”.

“Sin perjuicio de ello, se contempla el pago de daños punitivos únicamente en los supuestos de despido incausado y/o fraudulento, sin que esta figura haya sido contemplada en la voluntad de la ley peruana”.

De ello se ha podido determinar que el acuerdo adoptado por los jueces supremos en “V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional”, En consecuencia, reconocer a la indemnización como una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.

Tabla N° 3: Respuestas a la primera pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 01 ¿Según su experiencia profesional y laboral ¿Qué se entiende por propuesta legislativa?

ENTREVISTADO 1: Se manifiesta en razón de que todo derecho fundamental necesita de una garantía jurisdiccional para su defensa y para que sea efectivamente concebido como un derecho, en la medida que no basta con la sola existencia de un derecho, sino que debe establecerse además para el mismo, una debida protección o garantías jurisdiccionales o procesales.

ENTREVISTADO 2: Considerada una técnica legislativa, de ser bien aplicada, tiene impacto en el texto normativo, pues contribuye a transmitir con claridad y contundencia la voluntad legislativa reflejada en el texto.
La capacidad de promover el procedimiento legislativo, ponerlo irremisiblemente en marcha

ENTREVISTADO 3: Toda iniciativa legislativa debe tener un enfoque socioeconómico, lo que significa maximizar los beneficios al menor coste posible. También debe establecer la viabilidad y eficacia de los beneficios de la iniciativa a corto, medio y largo plazo, así como los posibles efectos multiplicadores.
Dado que una ley tiene generalmente una aplicación nacional, se deduce que debe beneficiar a toda la sociedad. Por lo tanto, la iniciativa legislativa debe responder a la siguiente pregunta ¿Beneficia esta iniciativa legislativa al conjunto de la sociedad?
La propuesta legislativa se basa en la importancia de ser uno de los pilares del sistema democrático, lo que a su vez determina algunos aspectos de su intrincada estructura y funcionamiento.
El organismo adopta la deliberación como proceso de toma de decisiones para que la representación sea plena.

ENTREVISTADO 4: Mediante una propuesta legislativa se busca por finalidad conciliar entre el interés de mantener vigente las relaciones laborales, desencadenantes en despidos, en especial, tanto fraudulentos como incausados y permitir ajustes necesarios a fin de proteger a las personas más vulnerables y
viabilizar el cumplimiento de la ley.

ENTREVISTADO 5: Es el derecho a proponer leyes al Congreso.

1) Ayudar a armonizar las normas y dar coherencia al sistema jurídico es lo que pretende la propuesta legislativa.

Elevar el nivel de las leyes y hacerlas más sensatas y eficaces.

3) Mejorar la comprensión de la ley y su aplicación efectiva tanto para sus destinatarios como para los operadores jurídicos

ENTREVISTADO 6: Es la capacidad de promover el procedimiento legislativo. Como derecho ciudadano es una forma concreta de participación como tal es una institución de la democracia semi directa fundada en la teoría de la soberanía popular. Podemos deducir que el derecho a participar en los asuntos públicos en forma directa o por medio de representantes es un derecho muy importante, pues es una de las bases de la democracia

ENTREVISTADO 7: Se entiende por propuesta legislativa al derecho de participación política directa que tiene la ciudadana, que es reconocida por la Constitución para presentar proyectos de ley ante el Congreso de la República y que deberían ser mejor conocidos y utilizados en el Perú.

ENTREVISTADO 8: La propuesta legislativa en el presente caso, pretende conciliar el interés por mantener las relaciones laborales existentes, y en los casos de despidos fraudulentos e injustificados, busca posibilitar los ajustes necesarios para proteger a las personas más vulnerables y cumplir con la ley.

ENTREVISTADO 9: Es el procedimiento por el cual se elaboran leyes, las cuales se encuentran dentro del ordenamiento jurídico del Estado Peruano.

ENTREVISTADO 10: La propuesta legislativa en el presente caso, pretende conciliar el interés por mantener las relaciones laborales existentes, y en los casos de despidos fraudulentos e injustificados, busca posibilitar los ajustes necesarios para proteger a las personas más vulnerables y cumplir con la ley.

ENTREVISTADO 11: Son los proyectos elaborados con la finalidad de poder regular nuevas figuras que vulneran el correcto desarrollo de un ambiente notablemente estructurado y legal, cuya aprobación garantiza el cumplimiento por los órganos de justicia y los ciudadanos.

ENTREVISTADO 12: La iniciativa de la propuesta legislativa están reguladas en el artículo 21 del TUO de La Ley Orgánica del Poder Judicial, mediante estas propuestas se abarcan los vacíos, deficiencias legislativas, así como las contradicciones e incompatibilidades constitucionales que se encuentren durante el ejercicio de las funciones de los operadores de justicia.

<p>ENTREVISTADO 13: La propuesta legislativa es aquella a la cual los operadores de justicia proponen la regulación normativa de nuevos escenarios y/o casos que van en contra de la ley, brindando seguridad y prevención de los derechos constitucionales.</p>
<p>ENTREVISTADO 14: Considerando que todo derecho fundamental necesita de una garantía jurisdiccional para su defensa los operadores de justicia proponen dependiendo de la necesidad, vacío o incongruencias, nuevas formas de regulación, para ello estas propuestas pasaran por una evaluación previa buscando que sea una propuesta idónea.</p>
<p>ENTREVISTADO 15: La propuesta legislativa es aquella por la cual los operadores de justicia mediante un análisis a las leyes que se encuentren con vacíos legales, o incongruentes obtienen nuevas formas de regulación para ello estas propuestas son evaluadas previamente y mediante aprobación son aplicadas en la legislación nacional.</p>
<p>COMENTARIOS</p>
<p>De la respuesta dadas podemos concluir que los quince entrevistados especialistas en derecho laboral, tiene los siguientes comentarios con respecto a lo que se entiende por propuesta legislativa</p> <p>Tanto los entrevistados consideran que la propuesta legislativa está enmarcada a garantizar una debida protección jurisdiccional y procesal. Mientras que para los demás la propuesta legislativa se fundamenta, de ahí su importancia en ser uno de los pilares del sistema democrático; es así que como derecho ciudadano es una forma concreta de participación como tal es una institución de la democracia semi directa fundada en la teoría de la soberanía popular. El entrevistado 5 nos señala que ante la aprobación de la propuesta legislativa se unificaran criterios, así como mejorara la comprensión y la aplicación efectiva de la ley.</p>

Tabla N° 4: Respuestas a la segunda pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 2: *¿Anteriormente cómo se resolvían los casos de reposición por despidos incausados y/o fraudulentos que tenían como pretensión*

accesoria el pago de remuneraciones devengadas, antes de darse el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y como se resuelven en

la actualidad?

ENTREVISTADO 1: De acuerdo con mi experiencia en el trabajo de defensa, aquellos procedimientos en los que se exige una pretensión de pago adicional por salarios vencidos, junto con la exigencia principal de embargo, ya sea por incumplimiento fraudulento o intencionadamente negligente, darán lugar a que las sentencias de los jueces se modifiquen para tratar la pretensión como si fuera un salario vencido.

La exigencia de que exista una pretensión de indemnización debida ha sido ahora declarada improcedente, teniendo en cuenta los criterios utilizados por el Quinto Panel Judicial y por otros paneles nacionales, no siendo el juez quien

determine la cuantía de los daños indemnizatorios por pérdidas pasadas.

ENTREVISTADO 2: Se resolvían antes del “V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y, frente al Despido Incausado o fraudulento se amparaba la Reposición”.

ENTREVISTADO 3: Con anterioridad al V Pleno, se consideraba inaudito reclamar indemnizaciones por daños dolosos y causados intencionadamente. Posteriormente tras la vista, se entiende que en los casos en los que la estrategia de la defensa opta por afirmar que las cantidades adeudadas en ambos casos deben entenderse como indemnizaciones, no existe ninguna ley de apoyo que regule lo que supuestamente ocurre con la difamación fraudulenta e intencionadamente causada.

ENTREVISTADO 4: Antes de la sentencia del V Pleno jurisdiccional, una norma similar era el pago del tiempo suspendido en el caso de privaciones fraudulentas e ilícitas de prestaciones en virtud del artículo 40 del D.S. 003-97-TR.

ENTREVISTADO 5: Aplicando la analogía del “artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, cabe señalar que se trataba de una reclamación accesoria que no requería de la presentación de una demanda y era automática. En consecuencia, si sólo se solicitaba la restitución como única pretensión, y la indemnización sólo se reclamaba como pretensión accesoria, el

proceso se agilizaba. Hoy en día, tanto la restitución como la indemnización son reclamaciones principales.

ENTREVISTADO 6: Antes del “V pleno jurisdiccional supremo en derecho laboral”, esta petición se consideraba generalmente infundada o sin precedentes.

Actualmente no se realizan pagos por deudas vencidas, por lo que, si alguien los necesita en un juicio por cobro intencionado o fraudulento de deudas, debe solicitar a los tribunales una “indemnización por daños y perjuicios, que puede incluir daños morales, pérdidas irreparables y perjuicios inmediatos”.

ENTREVISTADO 7: Los casos fueron previamente resueltos teniendo en cuenta una serie de precedentes, el primero de los cuales examinó la pretensión de reposición para empleados deshonestos e incapacitados de conformidad con la Ley N° 26636, Ley de Procedimientos Laborales.

ENTREVISTADO 8: Esta solicitud sólo se concedía parcialmente antes de la publicación del “V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral”, por lo que ya no se conceden indemnizaciones atrasadas. Si forman parte de la demanda, se solicitará ante el órgano judicial competente “la indemnización por daños y perjuicios” (incluido el daño moral, el daño continuado y el daño emergente).

ENTREVISTADO 9: En casos anteriores al V Pleno Jurisdiccional del Tribunal Supremo de Trabajo, se busca una defensa adecuada contra el despido injustificado y/o fraudulento cuando se presume que el trabajador será indemnizado o restablecido en sus derechos. En consecuencia, si no se puede obtener una defensa adecuada a través de los cauces legales normales, el amparo será la mejor opción para los trabajadores contratados en régimen laboral privado. Actualmente se está estudiando el “V Pleno Jurisdiccional del Tribunal Supremo en materia de Derecho Laboral”.

ENTREVISTADO 10: Antes, un trabajador tenía derecho a reclamar “el pago de una indemnización por daños y perjuicios”; hoy, gracias a la inclusión del V Pleno, un trabajador tiene derecho a exigir la readmisión en su puesto de trabajo.

ENTREVISTADO 11: El reconocimiento de los salarios impagados fue una pretensión accesoria al engaño fraudulento; sin embargo, esta pretensión accesoria adquirió un valor y pudo ser juzgada. Como resultado del voto mayoritario, este accesorio fingido tenía un valor válido.

ENTREVISTADO 12: Como se desprende de la jurisprudencia del Expediente No 2252-2003-AA/TC, en el pasado el trabajador acudía al Actio de Amparo para solicitar su reposición. A través de este mecanismo, el órgano jurisdiccional podía resolver si la solicitud era fundada o infundada. En el presente caso, por ejemplo, el juzgado consideró fundada la demanda y ordenó a la actora que proceda a reponer a don Paulo Germán Howes Garca en el cargo que ocupaba al momento de

Actualmente, el pedido de reposición puede ser realizado como parte de una demanda por deducción errónea o fraudulenta, abreviando los pedidos a diversos órganos judiciales.

ENTREVISTADO 13: Actualmente se tiene en cuenta la opinión mayoritaria del “Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral” a la hora de determinar si el demandante debe cobrar las indemnizaciones atrasadas.

ENTREVISTADO 14: A diferencia del enfoque actual de la Corte Suprema Jurisdiccional de V Pleno en materia laboral, que toma en cuenta tanto los daños compensatorios como los punitivos, el pago por el tiempo transcurrido desde que el trabajador dejó de laborar fue equivalente, tomando en cuenta los beneficios previstos en el artículo 40 del D.S. No. 003-97-TR.

ENTREVISTADO 15: Al incluirnos en la ley de fomento de la productividad y la competencia, concretamente en el artículo 40 de dicha ley, y al ser automática por naturaleza, sirviendo la suerte como justificación principal, se considera que se ha producido el voto mayoritario del V Pleno.

COMENTARIOS

De las respuestas dadas podemos concluir de las quince entrevistas a los especialistas de derecho laboral, algunos consideran “que en los procesos de reposición por despido fraudulento e incausado” cuya pretensión era el pago de remuneraciones devengadas, antes del criterio adoptado por el V pleno jurisdiccional laboral, amparaban el hecho de que no importaba el tipo de

despido del que era objeto el trabajador, sino que era suficiente que le trabajador acreditara la vulneración de su derecho fundamental al trabajo para otorgarle “el pago de a remuneraciones devengadas” por el lapso del periodo suspendido a raíz del despido; no existiendo afectación ni discriminación entre trabajadores despedidos. Los entrevistados 3, 4 y 5 la pretensión accesoria de remuneraciones devengadas era declara improcedente, amparando la pretensión de reposición solamente.

Es así que actualmente los seis entrevistados coinciden en manifestar que al existir un criterio uniformizado, las pretensiones por remuneraciones devengadas son declaradas improcedentes.

Tabla N°5: Respuestas a la tercera pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 3: Desde su punto de vista profesional ¿Por qué es importante la seguridad jurídica y la predictibilidad en los fallos judiciales?

ENTREVISTADO 1: Con ella se pretende reducir cierta inseguridad jurídica e infundir confianza a los ciudadanos, permitiéndoles conocer con certeza o previsibilidad lo que ocurrirá con su caso cuando se presente ante la justicia. Por ello, para mejorar la calidad de la “justicia, se busca reducir la emisión de sentencias” contradictorias y discrepantes y armonizar los estándares jurisprudenciales.

ENTREVISTADO 2: Los valores e intereses en disputa deben tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones judiciales en un estado de derecho.

Los derechos positivos deben responder a un mecanismo de seguridad constructivista sistémico que priorice valores como la libertad, la seguridad y la igualdad. Reconocer y reiterar la importancia de proteger los derechos de cada participante en un proceso es esencial.

En consecuencia, debemos recordar que los tres componentes clave de la seguridad jurídica -la certeza jurídica, la eficacia jurídica y la ausencia de arbitrariedad- son los que sirven de valores fundacionales de la previsibilidad de las decisiones judiciales. Representan la terminología de seguridad más básica, que permite conectar todos los principios comúnmente encontrados.

ENTREVISTADO 3: Un régimen caracterizado por la seguridad jurídica supone que en él existe un orden normativo preciso y por todos conocido, así como un sistema de justicia capaz de garantizar su cumplimiento. Es la seguridad de quien sabe o puede saber lo que está prohibido, mandado y permitido por el poder público respecto a un para con otro y otro para con otro.

ENTREVISTADO 4: Hay seguridad jurídica cuando el ciudadano tiene la capacidad de conocer y calcular los resultados que el Derecho atribuirá a sus actos. La seguridad jurídica representa un estado ideal de certeza absoluta como posibilidad de que el ciudadano consiga prever, con exactitud, el contenido de las normas a las que está y estará sujeto, así como las consecuencias exactas que se les atribuirán a sus actos

ENTREVISTADO 5: explica que la exigencia de coherencia por parte de las autoridades, salvo excepción válida y razonable, es una manifestación del principio de previsibilidad. En consecuencia, la finalidad de esta necesidad funcional es contribuir a la fundamentación del orden constitucional y garantizar la realización de los derechos fundamentales.

ENTREVISTADO 6: La previsibilidad es uno de los principales retos a los que se enfrenta cualquier sistema jurídico, y su presencia es una demostración del derecho a la igualdad y un signo de seguridad jurídica. Por otro lado, la previsibilidad judicial no sólo sirve a los intereses de quienes buscan justicia, sino también al sistema en su conjunto, al garantizar la prontitud en la administración de justicia y, en consecuencia, la finalización del proceso legal. Esto fomenta la confianza y la credibilidad en el poder judicial y sirve como control del poder discrecional del juez, dejando la posibilidad de corrupción judicial al mínimo.

ENTREVISTADO 7: Es importante ya que mediante la seguridad jurídica el estado ofrece un compromiso a la ciudadanía, abarcando así la protección para ellos frente a los actos contrarios al ordenamiento jurídico establecido, ergo va de la mano con la predictibilidad que existe en los fallos judiciales, puesto que no solo brinda seguridad jurídica a los justiciables, sino también al propio sistema de justicia del estado, sumándole celeridad procesal y con ello una carga menor en las entidades de justicia.

ENTREVISTADO 8: Este principio es de suma importancia ya que, establece la firmeza de las resoluciones judiciales, ello promueve un marco legal estable, predecible, claro y coherente facilitando así su conocimiento a los ciudadanos orientándolos a acomodar sus conductas y tomar conciencia de las consecuencias de sus actos, va de la mano con la predictibilidad en los fallos judiciales.

ENTREVISTADO 9: La seguridad jurídica es primordial en el ordenamiento jurídico. Porque da certeza a las leyes reglamentadas. reducir la emisión de sentencias discordantes y contradictorios ante situaciones similares.

ENTREVISTADO 10: Tanto la seguridad jurídica como la predictibilidad son considerados principios del Derecho, pues garantizan que exista ambiente capaz de poder dictar sus normas sin vulnerar los derechos de los ciudadanos, y crea mayor confianza entre los justiciables y los órganos jurisdiccionales.

<p>ENTREVISTADO 11: Ambas figuras son principios del Derecho y de grandes importancias ya que brindan una adecuada calificación de los casos, brindando así certeza al usuario que sus derechos son cuidados con leyes que prevén alguna vulneración.</p>
<p>ENTREVISTADO 12: La seguridad jurídica es importante puesto que mediante ella se brinda estabilidad y credibilidad al momento que las autoridades van a impartir justicia, con la predictibilidad en fallos, brindan seguridad a los ciudadanos que sus casos serán resueltos encontrándose dentro de la normativa legal vigente, al cual consta de opiniones diversas de los magistrados.</p>
<p>ENTREVISTADO 13: Son importantes ya que la primera brinda solidez y convicción a la normativa con la cual se regula los casos en las diferentes entidades de justicia y el segundo otorga noción de justicia previa, puesto que se cuentan los fallos resueltos con anterioridad.</p>
<p>ENTREVISTADO 14: Con la seguridad jurídica se contribuye a la confianza del ciudadano frente al estado, creando una atmósfera de pleno derecho la cual busca seguir tutelando los derechos de cada uno de los usuarios; por otro lado, la predictibilidad busca mantener fallos acordes en el tiempo, es decir, mantener las opiniones en constante cambio de opiniones y para ellos unificarlos.</p>
<p>ENTREVISTADO 15: Son importantes ya que brindan estabilidad en la estructura reglamentaria del sistema normativo peruano, por el cual los ciudadanos se sienten protegidos, la predictibilidad en fallos ayuda a tener un historia antecedente de algún caso parecido y sirven para que los magistrados puedan considerar los puntos de vistas, análisis y opiniones de sus colegas, a fin de brindar un debido proceso y un correcto análisis de los casos estudiados.</p>
<p>COMENTARIO:</p> <p>Conforme se observa en las respuestas adjuntas de los quince entrevistados especialistas en derecho laboral, se llegó a la conclusión sobre la importancia de la seguridad y predictibilidad en los fallos judiciales, es así que al hablar de seguridad jurídica significa que el ciudadano tiene la capacidad de conocer y calcular los resultados que el Derecho atribuirá a sus actos, asimismo prever, con exactitud, el contenido de las normas a las que está y estará sujeto, así como las consecuencias exactas que se les atribuirán a sus actos. El</p>

entrevistado 6 asimismo considera que la predictibilidad de los fallos es una manifestación de derecho inclinada a la igualdad y muestra de seguridad jurídica.

Tabla N°6: Respuestas a la cuarta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 4: A su juicio, ¿Considera que se estaría afectando la debida protección a la tutela resarcitoria cuando al trabajador que ha sido objeto de un despido incausado o fraudulento no tiene la misma protección legal, que el despido nulo ?

ENTREVISTADO 1: La posición de quienes no aceptan la posibilidad de indemnización únicamente para la protección de los derechos fundamentales en los contratos de trabajo, la indemnización de los perjuicios sufridos como consecuencia del despido arbitrario como señala la Ley de Productividad Laboral. Quedaría disconforme al sustento Constitucional que erige nuestra carta magna, teniendo en cuenta el carácter preferente y prioritario de la protección de los Derechos Fundamentales en nuestro país. Por ello, la corriente laboral que sostiene el argumento que reparar” por encima” de la tarifa lesionaría al ordenamiento laboral, sería custodio y defensor de la injusticia, cuya tutela sería ir en contra de lo ordenado por la Constitución como norma primaria de derecho

ENTREVISTADO 2: La actuación de un derecho, ya sea permitido o no, que causa el empleador un daño desproporcionado que no se haya reparado por medio de la reposición ni la indemnización tarifada, debe ser resarcido, no para reparar el daño ya que a nuestro modo de ver ello resulta imposible, sino para mitigar los efectos que causo la arbitrariedad. Sería engañar a la verdad manifestar que la indemnización por daños remedia los insultos, la afectación al honor y demás derechos vulnerados, sino que los mitiga y reduce sus consecuencias en el sujeto. En la misma línea, podemos decir que el daño causado es efectivo a posteriori, lo que significa que sólo tiene efectos después de ser denunciado y, en consecuencia, el abuso nunca puede remontarse a un estado anterior.

ENTREVISTADO 2: La actuación de un derecho, ya sea permitido o no, que causa el empleador un daño desproporcionado que no se haya reparado por medio de la reposición ni la indemnización tarifada, debe ser resarcido, no para reparar el daño ya que a nuestro modo de ver ello resulta imposible, sino para mitigar los efectos que causó la arbitrariedad. Sería engañar a la verdad manifestar que la indemnización por daños remedia los insultos, la afectación al honor y demás derechos vulnerados, sino que los mitiga y reduce sus consecuencias en el sujeto. En la misma línea, podemos decir que el daño causado es efectivo a posteriori, lo que significa que sólo tiene efectos después de ser denunciado y, en consecuencia, el abuso nunca puede remontarse a un estado anterior.

ENTREVISTADO 3: No, porque el despido nulo al igual que el despido incausado y fraudulento supone causa y circunstancias distintas y es por eso que para evitar esa desprotección es que la jurisprudencia ha creado y reconoce aquellas formas de despido que no están reguladas en las normas para otorgar la protección debida al trabajador que lo necesita ante los abusos del empleador.

ENTREVISTADO 4: “Consideramos que debe darse el mismo trato legal, dado que deben tener la misma protección tanto el despido incausado como fraudulento, aun cuando el despido fraudulento como incausado no sean tipologías creadas legalmente sino jurisprudencialmente amparándose bajo la misma protección”. Dado que el canje también resulta en el pago de las comisiones y depósitos de CTS pendientes, si esta condición no se cumple, los embargos seguirán la misma suerte que el principal, demostrando así el efecto del principio de embargos. En caso de mención, lo principal es el intercambio.

ENTREVISTADO 5: No considero que el despido incausado y/o fraudulento son diferentes al despido nulo, por el hecho de la sola creación de la jurisprudencia del TC y no de la ley. A ello podemos evidenciar la similitud de plazos de 30 días hábiles para la caducidad de la acción y la de 4 años para la prescripción y en su momento cuando aún no se implementaba la NLPT, se dispuso que el proceso regulado por la Ley 26636, fuera el que debería utilizarse para solucionar estos conflictos. Es por ello que mal hacemos en discriminar laboralmente al trabajador, así como vulnerar el principio de indebido pro operario.

ENTREVISTADO 6: Considero que habría una afectación a la accesoriedad porque, en el despido nulo se sigue la suerte de la principal, en los otros despidos no, tiene que ser demandado, sujeto a prueba y a una argumentación. También hay una afectación a la vía procedimental porque en el despido nulo si uno solo demanda reposición vas al abreviado y mientras que en el despido incausado y fraudulento demandas además lucro cesantes vas a un ordinario laboral y eso es un espacio de tiempo importante, en el que claramente se evidencia una afectación, dado que el tiempo ahora es sumamente valioso.

ENTREVISTADO 7: No, puesto que ambos son diferentes tipos de despidos y suponen distintas causas, en base a ello la jurisprudencia a fin de no dejar desprotegido a ningún empleado es que a contribuido con la regulación de aquellas formas de despido que aún están pendientes de ser reguladas, con el único objetivo que los trabajadores se sientan protegidos ante algún acto abusivo por parte de su empleador.

<p>ENTREVISTADO 8: No, ya que ambas figuras son diferentes, para ello el órgano jurisdiccional ha regulado todo lo concerniente a cada uno de ellos, sin dejar de desproteger ningún derecho que abarque.</p>
<p>ENTREVISTADO 9: No se estaría afectando la debida protección, ya que el sistema jurídico contempla ambos casos, para los cuales los supuestos ya se encuentran regulados, sin dejar desprotegido a ningún ciudadano que este vulnerado por alguno de ellos.</p>
<p>ENTREVISTADO 10: No, porque ambos despidos tienen diferentes casusas y circunstancias, siendo así la jurisprudencia a efectos de evitar la desprotección ha elaborado una síntesis de las formas de despido en las que podría incurrir un empleador, brindando así una protección legal al empleado.</p>
<p>ENTREVISTADO 11: No, ya que tanto el despido fraudulento o incausado y el despido nulo ya se encuentran regulados dentro de la normativa peruana, por lo cual se encuentran plenamente previstos a efectos de no vulnerar el derecho de ningún ciudadano</p>
<p>ENTREVISTADO 12: En el estado peruano existe la prevención de la tutela resarcitoria siendo así este un mecanismo de protección frente a el despido arbitrario, asimismo, las consecuencias en las declaraciones judiciales de despido nulos son la readmisión al puesto del trabajo del empleado y el cobro de las remuneraciones devengadas, por lo tanto, no consideraría que se estén vulnerando derecho alguno.</p>
<p>ENTREVISTADO 13: No, porque los despidos incausados o fraudulentos requieren causas y circunstancias diferentes que los regulados para el despido nulo, siendo así la jurisprudencia contiene dentro de sus regulaciones normas para cada uno de sus casos.</p>
<p>ENTREVISTADO 14: A mi criterio, ambas figuras deben de ser tratadas legalmente igual, ya que dichas figuras siguen una línea jurisprudencial las cuales buscan la misma protección.</p>
<p>ENTREVISTADO 15: Si bien es cierto el despido incausado es expresado cuando no exista causa justa legalmente contemplada en la ley, el despido nulo busca proteger el abuso de aquellos empleadores que contravienen el</p>

contenido de la relación empleador- empleado y el que está regulado por el derecho, por lo cual se ve que ambas figuras se encuentran reglamentadas con el único fin que es proteger los derechos de los empleados, siendo así no se estaría vulnerando ningún derecho.

COMENTARIO

Conforme a las respuestas dadas por los especialistas en derecho laboral, tenemos que los entrevistados 1,2 y 3 no consideran una desprotección por cuanto, señalan que el despido incausado y fraudulento supone causa y circunstancias distintas, es decir los despidos sin causa y de forma engañosa, que fueron creados y reconocidos por la jurisprudencia asimismo están protegidos ante los abusos y acción arbitrarias del empleador. Por otro lado señalan que se afecta el principio de accesoriedad e igualdad, por lo cual consideran que ante situaciones de iguales consecuencias jurídicas, se debe dar la misma protección legal. Finalmente, el entrevistado 5 señala una discriminación, así como una afectación al principio indubio pro operario al establecer diferencias entre estos tipos de despidos

Tabla N ° 7: Respuestas a la quinta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 5: De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral se adecua a restablecer una tutela integra y efectiva al trabajador bajo los tipos de despido fraudulento e incausado?

ENTREVISTADO 1: Cuando se da un “despido abusivo”, se da un “exceso de actuación” en el proceder del empleador, el que causa un daño que no se justifica, y que como consecuencia “anormal” del despido no se encuentra cubierto por la indemnización, generando, en consecuencia, se exige una reparación adicional que cubra el daño "extra" causado; no obstante, esta última violación es un fraude extracontractual porque no tiene ninguna conexión

externa con el contrato; "no hay más que una coincidencia de tiempo"..

Teniendo en cuenta que la tarifa legal es la consecuencia negativa de una conducta antijurídica (despido arbitrario), entiende que al producirse el despido abusivo de un trabajador, nace un ilícito generador de un daño adicional que no encuentra cobertura dentro del ordenamiento laboral, razón por la cual es lógico deducir que demostrados los daños accesorios causados, se deberá una reparación “extra”.

ENTREVISTADO 2: Al abordar los daños punitivos impuestos por una nueva institución bajo la ley peruana, es importante determinar si es posible imponer el pago de daños a un empleado a través de un tribunal de justicia completo porque esto violaría el estado de derecho ya que el empleado no está cubierto por las leyes laborales del país. También es importante considerar las ramificaciones económicas de imponer daños punitivos a los empleados.

ENTREVISTADO 3: Los sujetos de derecho están facultados para exigir del Estado la plena protección jurídica, que se manifiesta en dos formas: el derecho de obrar y el derecho de manifestación.

Así, como cuestión básica, el objeto del procedimiento es obtener de la autoridad judicial una respuesta (sustancial, completa, plenamente justificada y motivada) a las alegaciones, y ésta no es lógica ni irrazonable, sino manifiestamente arbitraria, siendo la premisa que encamina a la legalización de dicho pleno. En tal sentido, deben considerarse criterios de distintas naturalezas para determinar la posibilidad de su referencia y tránsito por una indemnización adicional, si se acreditan consecuencia extraordinaria que exceden de la que ordinariamente ocasionan propiamente el despido y que precisamente se relacionan con la afectación a los derechos fundamentales del trabajador.

ENTREVISTADO 4: Si, ya que nace de la intención de la posición originaría que es establecer un procedimiento equitativo según el cual cualesquiera que sean los principios convenidos, sean estos justos. La intención es utilizar la noción de justicia estrictamente procesal como base de la teoría. Debemos mitigar de alguna manera los efectos de las circunstancias particulares que ponen a los hombres en situaciones injustas y les animan a aprovecharse de las circunstancias sociales y naturales para su propio beneficio.

Es así que ante una carente o incompleta regulación, del presente pleno en mención las decisiones de los jueces pueden resultar ser arbitrarias, es por ello

que mediante una posible regulación se busca a la vez una justificación racionalizada.

ENTREVISTADO 5: El contenido del Pleno Jurisdiccional respecto los daños punitivos la incorporación de esta figura su propósito es castigar a los empleadores quienes en dicha calidad podrían ocasionar daño o perjuicio a sus trabajadores; ello para lograr desincentivar la ejecución de dichas acciones y/o comportamientos.

Por ello, considero que la finalidad de la imposición de daños punitivos nunca es compensatoria o resarcitoria, sino más bien saneadora e ilustrativa. Y es que, tal y como se recoge en el Pleno, «la Indemnización por Daños y Perjuicios» en estos casos es muy diferente a “la imposición de daños punitivos” consistentes en el pago.

Dado que el CP tiene una disposición en su artículo 2º número 24 que establece: un principio que garantiza que nadie puede ser condenado por una acción u omisión que al momento de cometerla no esté previamente definida en la ley, de manera clara e inequívoca, como una infracción punitiva, este apartado de la Quinta Parte aborda una serie de cuestiones, la más pertinente de las cuales es su posible inconstitucionalidad.

ENTREVISTADO 6: Si, dado que el trabajador considera que la lesión a su derecho al trabajo, le generan afectaciones que no considera suficientemente compensados con el cobro de la indemnización que le abonan por su despido. Por otra parte, los efectos materiales y económicos, así como los daños personales e inmateriales que pueden ocasionar al trabajador (tanto material como inmaterial), no están contemplados en la norma laboral contemplada en el artículo 38 del D.S. Nº 003-97-TR.

ENTREVISTADO 7: Así es, es por eso que al no encontrar una protección de la estabilidad en el empleo, comúnmente encuentra un arraigo constitucional en la “libertad de empresa”, un principio derecho material que, frente al “derecho al trabajo”, puede concebirse en una dinámica de constante tensión. Pero se debe reconocer que, más allá de los posicionamientos personales de cada intérprete, esa tensión entre principios existe, y ha permitido la creación legislativa de reglas sobre la protección contra el despido, y también ha permitido que la jurisdicción

infiere reglas frente a situaciones concretas o efectúe una ponderación desde tales principios, para afirmar un ensanchamiento de la tutela de la estabilidad en el empleo.

ENTREVISTADO 8: El V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, establece una figura nueva como lo es los daños punitivos, figura que actualmente no se encuentra regulada en nuestro país, si bien es cierto es una figura que se puede estudiar y aplicar, pero para ello los jurisconsultos deben de hondar más en el tema para que pueda estar regulado y así no se vulnere ningún principio.

ENTREVISTADO 9: Efectivamente, cualquiera que sea el caso a tratar, el trabajador se encuentra con una protección adecuada, ya que dichos supuestos son repulsivos al ordenamiento jurídico.

ENTREVISTADO 10: De hecho, en la mayoría de los casos, debe proteger completamente sus derechos bajo este tipo de reclamo. Esto se debe a que implica una aceptación de daños punitivos calculados en función del monto que el trabajador está obligado a aportar a la pensión privada. sistema, el sistema nacional de pensiones u otros planes pensión.

ENTREVISTADO 11: Exacto, una vez regulados los supuestos, y teniendo voto en mayoría del pleno, los supuesto a tratarse dentro de esta jurisdicción tendrían que ser previstos por las autoridades competentes.

ENTREVISTADO 12: Sí, se encuentra adecuado puesto que enmarca en su mayoría los supuestos a ser protegidos y prevenidos mediante los daños punitivos, para que así los empleadores no cometan actos abusivos en contras de sus empleados.

ENTREVISTADO 13: Efectivamente, ya que engloba las indemnizaciones a ser compensadas en cuales quiera de los tipos de despidos, buscando una adecuada tutela de derechos.

ENTREVISTADO 14: Sí, ya que se encuentran normados conforme a ley, contando con la aprobación de especialistas en la materia para la emisión del V Pleno, que dentro de su regulación engloban los supuestos indemnizatorios necesarios para seguir protegiendo los derechos de los ciudadanos.

ENTREVISTADO 15: Sí, cualquiera que sea el caso a analizar, los empleados se encuentran con una adecuada protección, debido a que ambos supuestos están regulados dentro de la normativa peruana.

COMENTARIO

Conforme las respuestas recabadas de los quince entrevistados especialistas en derecho laboral, los entrevistados 1,3,4,6 consideran que «el V pleno jurisdiccional en materia laboral» se encamina a restablecer un aparente despido abusivo, generando, en consecuencia, una reparación accesoria que subsana el daño “extra”. En tal sentido, deben considerarse criterios de distintas naturaleza para determinar la posibilidad de su referencia y tránsito por una indemnización adicional, si se acreditan consecuencia extraordinaria que exceden de la que ordinariamente ocasionan propiamente el despido y que precisamente se relacionan con la afectación a los derechos fundamentales del trabajador mientras tanto demás entrevistados nos habla de una posible inconstitucionalidad, pues se debería investigar principalmente si, a través de un pleno jurisdiccional supremo se puede imponer al empleador el pago de daños punitivos, dado que esta figura no se encuentra regulada en la legislación peruana

TablaN°8: Respuestas a la sexta pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 6: *Según su opinión, ¿Considera usted que la figura jurídica accesoria de «daños punitivos», en casos de despidos, se inclina a obtener una reparación integral del daño?*

ENTREVISTADO 1: Si, porque el control social busca garantizar que las personas se sometan a las normas de convivencia dirigiendo satisfactoriamente los procesos de Satisfacción

Para quienes consideran que los daños punitivos guardan una cierta relación con el enriquecimiento indebido, es preciso aclarar, que en los daños punitivos se valora la mala fe mientras que, en el enriquecimiento sin causa, los

elementos que la configuran son objetivos, por lo que se trata de una relación causal entre el patrimonio enriquecido y los desempleados sin importancia, inicialmente, la desvergüenza de los ricos sin causa.

Siendo su función primordial las siguientes:

- 1) «sancionar al dañador»
- 2) «prevenir sucesos lesivos similares»
- 3) «Eliminar los beneficios injustos obtenidos mediante la actividad dañosa»

Es así que la figura, se considera especialmente útil para garantizar un correcto orden social y que los ilícitos masivos no queden sin respuesta

ENTREVISTADO 2: Si, ya que los daños punitivos pueden resultar un instrumento para ampliar las funciones de la responsabilidad civil, al otorgar una indemnización que no solo se enfoca en reparar un daño infringido sino también en erradicar una conducta indeseada a partir de una sanción ejemplar de tal forma que el responsable del daño no continúe con ella, así: “los daños punitivos tal como están concebidos son también un formidable instrumento de control social. Se espera que con el incremento de costos que tienen estas conductas cualquier agente racional preferiría evitarlas a incurrir en esas responsabilidades extra compensatorias.

ENTREVISTADO 3: Debe establecerse que la diferencia de los daños punitivos radica en que son una medida de prevención y disuasión ejemplar, puesto que al tratarse de sanciones económicas elevadas tienen como objetivo evitar la producción de conductas que causen daños a terceros y que sólo deben ser procedentes en los casos en los que medie una negligencia grave en la conducta del responsable y además, a partir de la acción u omisión del sujeto que produce el daño se produzcan ganancias a su favor. Así, los daños punitivos adquieren su particularidad en el hecho de que se impondrán en virtud de un comportamiento negligente que cause un daño material o inmaterial, siempre que dicho daño se hubiese podido evitar tomando las medidas de seguridad necesarias o mínimas, es decir, son una sanción no por el daño patrimonialo extrapatrimonial mismo, sino que versan sobre el comportamiento omisivo o negligente del responsable bajo la pretensión

de que dicha sanción pecuniaria servirá como precedente y con ello incentive a otras personas a tomar medidas pertinentes

Los daños punitivos constituyen un medio para evitar que la producción de los daños sea rentable, deben ser considerados como una forma de prevención y de disuasión en aquellos casos en los que se cause una afectación a la esfera jurídica de un tercero a partir de una conducta negligente o práctica riesgosa

ENTREVISTADO 4: SI. Porque a través una sanción con fines ejemplarizantes, concientiza al empleador a no cometer más conductas abusivas contra el trabajador.

ENTREVISTADO 5: La función punitiva del daño moral; esta postura parte de la constatación de que la indemnización por daño moral en el derecho peruano no está sujeta a reservas legales, por lo tanto, su reparación puede dar lugar al planteamiento de fórmulas con un componente mitigador o consolatorio, así como a otras de tipo castigador o punitivo. Es indispensable que los “daños punitivos” se incorporen al ordenamiento peruano respetando los principios constitucionales, esto implica, que su basamento no se halle en acuerdos plenarios o pronunciamientos sin fuerza de ley porque los vuelve ilegítimos. La importancia de delimitar el ámbito de aplicación de esta pena privada y de sus objetivos pueden abonar en pro del sustento de su viabilidad.

ENTREVISTADO 6: No, porque en esta figura sus características y objetivos, no debe ser vista como un mecanismo de reparación o resarcimiento, sino más bien, de sanción y disuasión. Lograr que los “daños punitivos” no generen distorsiones o efectos negativos no es tarea fácil, pues no se trata únicamente de castigar sino de disuadir la repetición de la conducta sancionada.

ENTREVISTADO 7: Pero busca reparar la violación de los derechos civiles básicos al actuar como un mecanismo para hacer cumplir el pago de las reparaciones, por un funcionario o un particular. sobre esta cantidad en lugar de aceptarlo, ordenó al tribunal pagar una multa compensación

<p>que los tribunales ordenan pagar para sancionar en lugar de recibir una indemnización</p> <p>Pero busca reparar la violación de los derechos civiles básicos al actuar como un mecanismo para hacer cumplir el pago de las reparaciones.</p> <p>por un funcionario o un particular. sobre esta cantidad en lugar de aceptarlo, ordenó al tribunal pagar una multa compensación</p>
<p>ENTREVISTADO 8: No, directamente a obtener una reparación, sin embargo, si se inclina a una figura sancionadora que busca disuadir una conducta tipificada como inadecuada o ilegal.</p>
<p>ENTREVISTADO 9: El objetivo de los daños punitivos es castigar a la persona o al agente que causó el daño y evitar que otros posibles infractores repitan el mismo acto dañino.</p>
<p>ENTREVISTADO 10:</p> <p>Analizando el V Pleno, la figura nueva (no regulada aun en el estado peruano) se inclina por una prevención a que nuevos agentes o empleadores no puedan cometer los mismos actos, es decir, los daños punitivos tienen la finalidad disuasoria.</p>
<p>ENTREVISTADO 11: Es bien sabido que esta figura de los daños punitivos no se encuentra regulados por el estado peruano, sin embargo, se advierte que son de carácter preventivo y sancionador.</p>
<p>ENTREVISTADO 12: En nuestro ordenamiento jurídico existe la reparación integral del daño, encontrándose así la victima indemnizada por todo el daño causado, en este caso la figura de los daños punitivos tiene un carácter castigador mas no resarcitorio, ya que se brindarían a fin de “castigar una conducta”.</p>
<p>ENTREVISTADO 13: Podría decirse que es parte del conjunto de indemnizaciones, pero originalmente los daños punitivos tienen un carácter sancionador a fin que los empleadores no cometan las acciones ya reguladas.</p>
<p>ENTREVISTADO 14: Se inclina más por una postura sancionadora conforme lo mencionan las doctrinas extranjeras, la cual busca que dichos actos repudiables no se vuelvan a cometer, naciendo así los daños punitivos.</p>

ENTREVISTADO 15: Esta nueva postura tiene un carácter más sancionador, previamente habiéndose demostrado el daño causado por el empleador, con ello busca que estas actividades cesen y los sancionan a modo de ejemplificar los actos que no deben de ser cometidos, puesto que recibirían una sanción.

COMENTARIO

Conforme es de observar las respuestas dadas por los abogados especialistas en derecho laboral, algunos coinciden en señalar que en los daños punitivos radica una medida de prevención y disuasión ejemplar y que sólo deben ser procedentes en los casos en los que medie una negligencia grave en la conducta del responsable y además, a partir de la acción u omisión del sujeto que produce el daño, empero el entrevistado 5 si bien comparte la idea de los que tanto los daños punitivos tiene un fin sancionado al empleador así como prevenir sucesos lesivos similares adiciona a su consideración que los daños punitivos, se incorporen al ordenamiento peruano respetando los principios constitucionales, esto implica, que su basamento no se halle en acuerdos plenarios o pronunciamientos sin fuerza de ley porque los vuelve ilegítimos, finalmente el entrevistado 6, pues, que no se trata únicamente de castigar sino de disuadir la repetición de la conducta sancionada, es decir no debe ser vista como un mecanismo de reparación o resarcimiento, sino más bien, de sanción y disuasión.

Tabla N° 9: Respuestas a la séptima pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

PREGUNTA 7: *En los casos en los que corresponda el pago de una indemnización vinculada a un despido incausado o fraudulento ¿Qué criterios debe tener en cuenta el juez para determinar el importe de la indemnización?*

ENTREVISTADO 1: Para su cálculo se debe tomar en cuenta el tipo de trabajador, es de decir si se trata de un trabajador permanente o de un trabajador a plazo fijo. La ley también estipula 1,5 veces el salario estándar por cada año de servicio, incluido el año laboral más largo de 12 años, pero los trabajadores también tienen derecho a otros beneficios sociales. Por supuesto, es posible.

Vale la pena.

ENTREVISTADO 2: En las demandas de indemnización por despido incausado o fraudulento se solicita al demandante la probanza correspondiente y la acreditación debida del lucro cesante. Para persuadir al juez de su existencia no se puede utilizar directamente la ganancia no obtenida, sino que se deben emplear otros hechos que demuestren que esa ganancia realmente se habría producido un fallo por el correspondiente daño (o incumplimiento) o falta de conformidad. Además, es necesario investigar el nexo causal entre el daño y el beneficio que se retuvo a la víctima, es decir, si cada una de las ganancias se frustró como resultado directo del daño o del acto ilegal.

ENTREVISTADO 3: «Según el V Pleno Supremo Jurisdiccional en materia laboral y de seguridad social, no existe derecho legal a indemnización en estas circunstancias, por lo que la prueba sirve para determinar la existencia del daño, la conexión entre el daño y el despido, el factor relevante. imputación de la culpa y cálculo del importe de la indemnización por la reclamación. Los jueces debentener en cuenta que en estos casos no existe una indemnización legalmente válida como en el caso del despido improcedente, lo que determina la naturaleza y relación del daño causado por el despido será una prueba.

ENTREVISTADO 4: La "indemnización" tiene como objetivo restablecer la situación que se tuvo en cuenta cuando se celebró el contrato. De acuerdo con esta lógica, las recompensas incluyen funciones equivalentes que equilibran los intereses económicos del campo de juego.

Tenga en cuenta que se deben cumplir tres elementos para recibir daños:

- a) cumplimiento de obligaciones que son elementos orientados a fines;
- b) la responsabilidad del deudor, esto es, la relación de causalidad entre los elementos subjetivos de dolo, negligencia y daño; el mundo
- e) daños y perjuicios, ya que la responsabilidad del deudor no se menoscaba a menos que el incumplimiento de la obligación haya perjudicado al obligante;

ENTREVISTADO 5: Es importante mencionar el cálculo va a variar dependiendo del régimen laboral del trabajador. Se debe considerar la última remuneración vigente, la asignación familiar. La media de las compensaciones complementarias de los últimos seis meses (horas extras, sobretasas por trabajar en feriados o domingos). En esta situación, se tiene en cuenta el estándar de regularidad, que establece que un trabajador se considera regular si recibe una compensación complementaria al menos tres veces en un semestre.

ENTREVISTADO 6. Porque el cálculo de la indemnización se basará únicamente en la relación laboral del trabajador.

Adicionalmente, según la Cámara de Comercio de Lima (CCL), las indemnizaciones del trabajador por deficiencia arbitral hasta un límite de 12 sueldos, así como las indemnizaciones del trabajador por deficiencia anterior al vencimiento del plazo del contrato no están sujetas al impuesto de quinta categoría.

ENTREVISTADO 7: Los criterios a ser estudiados en los diferentes casos de pago de indemnización vinculado al despido incausado o fraudulento, el juez deberá evaluar los criterios clásicos como lo son «el lucro cesante, daño emergente y daño moral»

ENTREVISTADO 8: Los criterios a ser evaluados son el cálculo de una valoración equitativa razonable y proporcional al daño causado, para ello se «deberá de probar la existencia de un daño, y el cálculo de monto dejado de percibir por un despido incausado o fraudulento».

El concepto debe ser calculado en virtud a lo estipulado en el artículo 1332° del código adjetivo con valoración equitativa, razonable y proporcional al daño causado.

ENTREVISTADO 9: «Para este tipo de casos el legislador deberá de valorar la relación de causalidad con el despido, la atribución de responsabilidad y el cálculo de la suma indemnizatoria».

ENTREVISTADO 10: Para ello el administrador de justicia deberá de evaluar el tipo de relación laboral que existía entre el empleador y el empleado, la determinación del daño, la existencia del daño y que este responda como responsabilidad del empleador.

ENTREVISTADO 11: para la evaluación de los criterios la autoridad de justicia deberá de considerar como criterios para la evaluación de un despido fraudulento o incausado: la relación laboral que existía entre el empleador y el empleado, la determinación del daño, la existencia del daño y que este responda como responsabilidad del empleador.

ENTREVISTADO 12: Los criterios a trabajar en el presente caso son el cálculo de la última remuneración percibida por la víctima, la sumatoria de los ingresos obtenidos durante el periodo de despido, el número de meses entre el despido y la reposición efectiva.

ENTREVISTADO 13: Se debe de considerar el tipo de contrato que mantuvo el empleado y el empleador, así como el tiempo que se trabajó y la existencia de un daño.

ENTREVISTADO 14: Se tendrá en cuenta el tipo de relación laboral que mantenía el empleado, el tipo de remuneración que tenía, la determinación del daño.
ENTREVISTADO 15: Los criterios a considerar serían: vínculo de causalidad entre el dolo, la culpa y el daño causado al trabajador, considerando además la valoración razonable y proporcional con respecto al daño causado.
COMENTARIO
De acuerdo a las respuestas dadas en una aplicación de 15 entrevistas con abogados especialistas en derecho laboral, algunos entrevistados manifestaron que el cálculo de la remuneración era del 1.5% de su remuneración mensual normal hasta por un año de servicio, he demostrado que equivale al doble 12 recompensas considerando el tipo de trabajadores, es decir, trabajadores permanentes o de duración determinada,
Otros consideran prueba la prueba que determina los factores subjetivos de existencia de daños, causalidad para el despido y atribución de responsabilidad. elementos que deberán ser considerados ante el cálculo de la indemnización, finalmente el entrevistado 4 señala la concurrencia de elementos objetivos como subjetivos, siendo este proporcional al daño causado,

Tabla N°10: Respuestas a la octava pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

<i>PREGUNTA 8: Ante el reconocimiento de la pretensión de daños punitivos en los despidos incausados y/o fraudulentos, ¿qué criterios se deberían considerar para ser otorgados?</i>
ENTREVISTADO 1: El reconocimiento de la necesidad de indemnizar económicamente a la víctima de un hecho ilícito, hasta llegar a exigir la reparación del daño moral causado y probado, todo ello dentro de un ámbito concreto y definido: dejar a la víctima exactamente en las mismas condiciones en que se encontraba antes del daño sufrido, y evitar un posible enriquecimiento como consecuencia de la indemnización reconocida

<p>ENTREVISTADO 2: Debemos preguntarnos si el derecho debe ir más allá de los postulados tradicionales sobre responsabilidad, para comenzar utilizar el mecanismo de indemnización para disuadir y castigar las decisiones arbitrarias y los abusos, de forma punitiva.</p>
<p>ENTREVISTADO 3: «Piense en ellos como sumas de dinero que los tribunales exigen que se paguen como sanciones con fines ejemplares en lugar de con fines de compensación»</p>
<p>ENTREVISTADO 4: Debemos ver a los daños punitivos como daños en grado alto, adjudicado al demandante con lo que simplemente se le compensará por su pérdida, donde lo causado a él fue agravado por circunstancias de evidencia, presión, malicia o fraude y conducta indebida en la parte del defendido y es necesario castigar al defensor por su comportamiento impropio al tiempo que se alivia al demandante de la angustia mental, la pérdida de su estancia u otros agravantes de daño original.</p>
<p>ENTREVISTADO 5: Su objetivo es castigar a los infractores y disuadir a los posibles reincidentes de llevar a cabo la misma acción perjudicial. Dicho de otro modo, los daños punitivos se consideran más un castigo que una indemnización.</p>
<p>Entrada 6: Que nuestro sistema de justicia se manifieste mediante la crítica social de los delitos. Es un método indirecto de preservar la paz pública.</p>
<p>ENTREVISTADO 7: «Cabe señalar que nuestro ordenamiento jurídico no regula el daño punitivo, pero es ampliamente utilizado el estándar de daño moral del V Pleno, para el cual el monto máximo del daño punitivo se fija en una cantidad igual al equivalente de 2013. El importe por el que un trabajador deja de cotizar, ya sea al Régimen de Pensiones del Estado, al Régimen Nacional de Pensiones o a cualquier otro tipo de Régimen Provisional La ley debe ser relevante».</p>
<p>ENTREVISTADO 8: Con la presencia de la pretensión por daños punitivos, la entidad deberá de considerar como criterios para la admisión y cálculo la relación entre los daños compensatorios y los extras compensatorios, así como la reprochabilidad de la conducta.</p>

<p>ENTREVISTADO 9: «Para este cuestionamiento, los criterios de equidad, fijación de la cuantía en el extremo de indemnización por daños y perjuicios, es decir previamente al demandante se le debe de reconocer un monto indemnizatorio ya sea por daño emergente, lucro cesante o daño moral».</p>
<p>ENTREVISTADO 10: La reprochabilidad de la conducta del empleador, así como los criterios establecidos para determinar la indemnización «por daño emergente, lucro cesante o daño moral».</p>
<p>ENTREVISTADO 11: Los criterios a evaluar serian: la reprochabilidad de la conducta del empleador, y una aplicación extensiva de la norma, siendo esta los criterios de evaluación del daño moral.</p>
<p>ENTREVISTADO 12: Los criterios a trabajar en el presente caso son el cálculo de la última remuneración percibida por la víctima, la sumatoria de los ingresos obtenidos durante el periodo de despido, el número de meses entre el despido la reposición efectiva</p>
<p>ENTREVISTADO 13: Para ello se considera la calificación del daño, la proporcionalidad acorde al daño, la situación particular del dañador, los beneficios obtenidos por la conducta ilícita.</p>
<p>ENTREVISTADO 14: Para ello, los criterios a tener son verificar al tipo de sistema de pensiones al que pertenece el demandante, ya que con esta información se hará el cálculo de un monto equivalente al monto dejado de aportar y la existencia de un daño.</p>
<p>ENTREVISTADO 15: Si consideran que la pretensión principal está estudiando los criterios para una indemnización monetaria o restitutoria, en este caso los daños punitivos deberían de, más que una indemnización monetaria teniendo como cuantía a lo percibido en el sistema de pensiones, funcional a manera sancionadora ejemplificando los actos dañinos para disuadir se sigan cometiendo.</p>
<p>COMENTARIO</p>

Como se desprende de las respuestas dadas a partir de las entrevistas realizadas a los quince abogados, se coincide unánimemente en que el criterio que debe tomarse en consideración es el de la medida en que la víctima de un acto ilícito deba ser indemnizada económicamente, hasta el punto de exigir no sólo los perjuicios materiales efectivamente provocados, sino también los perjuicios morales causados y probados, pero todo ello con un límite y un Precio claros.

Tabla N°11: Respuestas a la novena primera pregunta de la entrevista aplicada a abogados especialistas en derecho laboral

<p><i>PREGUNTA 9: Bajo la propuesta legislativa planteada, ¿considera que se estaría garantizando la seguridad jurídica del trabajador?</i></p>
<p>ENTREVISTADO 1 Si, considerando que la seguridad jurídica tiene como compromiso que el Estado de una actuación estatal o ciudadana con sujeción al principio de legalidad; así como de protección, rectificación o resistencia a actos ilícitos que infrinjan la ley.</p>
<p>ENTREVISTADO 2 Si, porque ello significa la estabilidad del ordenamiento jurídico que rige un Estado, contiene normas que tengan permanencia y que garanticen el equilibrio en las relaciones entre los órganos del Estado y los ciudadanos</p>
<p>ENTREVISTADO 3 Sí, porque garantiza la en el tráfico jurídico, respeto a las normas establecidas por parte de la autoridad, certeza de derecho y como consecuencia, previsibilidad, confianza y predeterminación en el comportamiento exigible a los poderes públicos que integran el Estado.</p>
<p>ENTREVISTADO 4 Si, porque al garantizarle a todo individuo, por la cual, tiene la certeza de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente; es decir le garantice el debido proceso ante tribunales o autoridades administrativas previamente establecidos de conformidad con las leyes y cumpliendo con las formalidades esenciales de un procedimiento.</p>

ENTREVISTADO 5 Al hablar de la seguridad jurídica garantizada, se asume que, una vez establecidos, los derechos legales, las posiciones de poder y la posesión no deben verse afectados por discusiones o alteraciones, y que las sentencias legales deben mantenerse. Esto abre la puerta a la posibilidad de confiar en la ley como fundamento firme e impermeable a toda transformación caprichosa a la luz de la capacidad de la persona para gestionar su vida y ponerla bajo su protección.

ENTREVISTADO 6 Sí, ya que tiene por objeto proporcionar seguridad jurídica, que es la garantía que se da a una persona de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o de que, en caso de que lo sean, la comunidad se encargará de su protección y reparación.

ENTREVISTADO 7: Sí, porque garantizando a cada individuo que tiene la certeza de que su situación jurídica no cambiará sino a través de los procedimientos habituales preestablecidos; es decir, asegura el debido proceso ante los tribunales u órganos administrativos previamente establecidos por la ley, observando las formalidades esenciales del procedimiento.

ENTREVISTADO 8: Sí, puesto que los plenos se realizan a razón de poder consensuar ideas respecto a un tema, por lo cual contienen la opinión de diferentes especialistas garantizando la seguridad jurídica y el orden pre establecido, estando dicho pleno ya normado los usuarios y/o ciudadanos podrán sentirse más seguros que sus derechos están debidamente protegidos.

ENTREVISTADO 9: En efecto, con la consolidación de ideas, se contribuye a la predictibilidad de los procesos judiciales, teniéndolos como medio para poder regular una figura ya regulada en el ordenamiento jurídico.

ENTREVISTADO 10: Sí, ya que el voto en mayoría abarca no solo el supuesto para una demanda principal, sino también sus accesorios, ampliando el margen de protección para el empleado, dando luces de ser el caso a las indemnizaciones a las cuales podría ser acreedor.

ENTREVISTADO 11: Del análisis del V Pleno laboral, concuerdo con el voto en mayoría y efectivamente se estaría brindando mayor certeza y prevención a la tutela de derechos de los ciudadanos de un estado democrático, por lo cual a modo de prevención el considerar estos supuesto esta correctamente considerado.

ENTREVISTADO 12: En efecto, se está garantizando el cumplimiento de los derechos constitucionales, así como ejemplificando mediante el pago de daños punitivos a razón que ningún otro agente cometa esas conductas reprochables

ENTREVISTADO 13: Sí, se estaría cumpliendo con la tutela de derechos constitucionales del individuo, teniendo la regulación de los tipos de despidos incausados, fraudulentos.

ENTREVISTADO 14: Desde mi punto de vista, el V Pleno aporta seguridad y un buen tráfico de resolución de casos dentro de las autoridades de justicia, siendo herramienta para los operadores de justicia sin vulnerar los derechos de los ciudadanos.

ENTREVISTADO 15: Sí, porque esta garantizando la seguridad jurídica a los trabajadores, cubriendo una correcta tutela de derechos, determinando conductas sancionables las cuales los empleadores tendrán en cuenta antes de cometerlas.

COMENTARIO

Según algunas respuestas dadas por los quince expertos laborales encuestados, el Estado está obligado a realizar acciones oficiales o ciudadanas con sujeción al Estado de Derecho, así como a proteger, reparar o responder ante actos contrarios a la ley. Mientras que algunos afirman que las sentencias judiciales también deben mantenerse una vez que se han dictado. Esto abre la puerta a la posibilidad de confiar en la ley como un fundamento firme, resistente a cualquier transformación caprichosa, basado en la idea de que el hombre puede organizar su vida y ponerla bajo su protección sabiendo también que sus derechos serán debidamente salvaguardados y defendidos.

V. DISCUSIÓN:

Al respecto, luego de recopiladas las opiniones de los entrevistados, son dos las cuestiones resaltantes, una de ellas es si corresponde o no otorgarles a los empleados vulnerados el pago por daños punitivos y si estos no contribuyen a un enriquecimiento indebido.

Pues como es bien sabido la constitución ampara el derecho de las personas a poder trabajar libremente sin perjuicio de ser discriminados o ser negados a ello, es más, dentro de la normativa legal vigente se contempla la libertad de contratar y la libertad contractual que tienen las personas, pues con el derecho a un trabajo digno, este cuenta con libertad para poder establecer un vínculo contractual así como su libertad a poder estipular con su empleador los términos en los cuales se realizará la prestación de servicios, por lo cual, a cambio de ello el trabajador tiene derecho a una contraprestación, a un intercambio monetario a cambio del servicio a prestar, no obstante, si el empleador con intención, malicia, tramándose de engaños o falso, lo despide fraudulentamente y/o sin causa justa, el ordenamiento jurídico establece que el trabajador puede solicitar principalmente la reposición a su puesto de trabajo, y accesoriamente una indemnización, adicional a ello «el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral» establece que se podrá solicitar el pago por daños punitivos.

Recordemos que esta figura de daños punitivos es de naturaleza sancionadora, por lo que su fin es evitar que los demás empleadores recaigan en este tipo de actuaciones, por ello se establece que, a cambio el empleado por concepto de daños punitivos podrá recibir lo equivalente a lo que hubiera percibido en su sistema pensionario.

Por tales razones, es que consideramos que el pago de daños punitivos no equivale a un enriquecimiento injusto beneficiando al empleado, ya que el fin de sancionador y disuasivo, siendo así al tener dicho carácter, esta nueva figura debe de encontrarse tipificada dentro de la normativa nacional vigente.

Otra de las cuestiones es, si los plenos jurisdiccionales deben de ser considerados como precedentes vinculantes, pues al respecto debemos de precisar que, la naturaleza de los plenos jurisdiccionales son las reuniones de los jueces para tratar

algún tema jurídico que tenga algún vacío o inconsistencia legal, no un caso en concreto como lo son los plenos casatorios, a razón de ello, contando con un voto en mayoría, y considerando que la finalidad de dichos plenos es establecer la uniformidad en la resolución de casos, es razonable que el III acuerdo del V Pleno jurisdiccional en material laboral sea considerado dentro de la normativa peruana, puesto que adiciona seguridad jurídica «a la protección de los derechos de las personas».

VI. CONCLUSIONES:

- Se plantea la cuestión sancionar a la parte infractora con el pago de los daños punitivos, es un castigarlo a razón de haber tenido un comportamiento deshonesto, fraudulento, sin causa hacia el empleado (la víctima), entendamos que la aplicación de esta nueva figura que son los daños punitivos es un mecanismo correctivo – disuasivo.
- Pudimos determinar que el acuerdo alcanzado por los magistrados del tribunalsupremo en el «V Pleno Jurisdiccional en materia de Derecho Laboral» y Provisional reconoce la indemnización como forma complementaria o sustitutiva de la restitución si el trabajador opta por ella voluntariamente, pero no como medio para suplir un acto que fue ilícito o inconstitucional desde el principio.
- No hay ningún precedente legal nacional que estipule que una relación laboraldeba seguir existiendo después de un despido injustificado o un despido fraudulento, o que el empleado tenga derecho a una indemnización que surjade una relación que resulte del trabajo efectivo.
- La respuesta jurídica adecuada a la agresión que ya se ha producido es la indemnización. Efectivamente, el empresario que vulnera un derecho laboral constitucionalmente protegido tiene derecho a una sanción por parte del ordenamiento jurídico, que conlleva la indemnización de todos los daños y perjuicios sufridos por el trabajador , en este caso como consecuencia de undespido negligente o deshonesto. Además de otros conceptos y cuantías queel trabajador invoca como daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la deducción, el importe de estas compensaciones puede ser utilizado como indicador de cálculo de la cuantía de la indemnización.

- Es importante que el juez considere el tema de los daños punitivos además de los criterios estándar de los daños, es decir, el cese de beneficios, el daño emergente y el daño moral. Como es bien sabido, el objetivo principal de los daños compensatorios es compensar el daño causado al demandante. Por el contrario, el objetivo de los daños punitivos es castigar a la persona que causa el daño y disuadirla, así como a otros posibles infractores, de repetir el mismo comportamiento ilícito. Se requiere la existencia de un daño esencial o primario para la aplicación de los daños punitivos, que son siempre incidentales y sólo son apropiados en las circunstancias de cada caso individual.
- Como resultado de los principios de economía y concentración de procesos, se demuestra que cualquier reclamación de pago de daños y perjuicios relacionados con una deficiencia de juicio fraudulenta o negligente puede añadirse a una reclamación de restitución basada en la comisión de una de esas deficiencias. El trabajador tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que la deficiencia de juicio haya podido causar.
- El despido equivale al despido improcedente y al despido fraudulento en gravedad, consecuencias y efectos, todos ellos de la misma naturaleza, son despidos polifacéticos que afectan no sólo a una serie de derechos fundamentales sino también a una serie de derechos fundamentales. trabajadores que buscan protección compensatoria y reparadora.

VII. RECOMENDACIONES:

1. El Tribunal Constitucional reconoce el "despido improcedente e improcedente" como una modalidad distinta del despido arbitrario, en cierta medida grave, para permitir la protección plena, completa, mejorada y efectiva, y por tanto la indemnización y únicamente la indemnización. insuficiente para proteger los derechos constitucionales de los trabajadores lesionados porque creemos que es válido.

Es a ellos a los que apelamos para poder proponer, como iniciativa legislativa, la regulación de la regla de la mayoría establecida por el V Pleno de Jurisdicción Laboral. El derecho siempre está evolucionando.

2. Recomendamos al poder legislativo peruano el ampliar al «ART, 34° del T.U.O del D. L N° 728 2 Ley de Productividad y Competitividad laboral», el cual fue aprobado a través del D.S 003-97-TR en el extremo de poder incluir la tipificación del pago de daños punitivos al resolverse en favor del empleado vulnerado el caso de despido incausado o fraudulento.
3. Que los punitive damages al tener como naturaleza sancionar y disuadir la conducta infractora, que de hecho si sancionan, debemos enfocarnos en el hecho de adecuar el nivel de cuidado de las partes que potencialmente pueden generar, y disuasivo ya que mediante esta figura se busca que las entidades eviten causar daño a sus empleados y de ser el caso que lo asuman. De igual manera, consideramos que el monto de pago por daños punitivos no contribuye a un enriquecimiento al empleado puesto que dicho monto es ínfimo, ya que no busca reparar en el daño, sino sancionar y reprimir la conducta.
4. Se debe de evaluar soluciones legales específicas y que estén dirigidas a brindar una óptima solución del problema, que se generan a raíz de los despidos al trabajador como lo es el despido incausado y el despido fraudulento. Es así que lo deseable es que el TC se pronuncie desarrollando cada contenido con sus propias limitaciones en el ejercicio

de los derechos laborales del trabajador, específicamente en los casos de despidos incausados y fraudulentos. Esto aparte de contribuir con la seguridad jurídica, otorgará, claridad al empleador, al momento de establecer sus facultades como tal, y se tendrá como resultado la completa y adecuada protección de los derechos laborales constitucionales.

Exhortamos a que ambas partes, (empleador – trabajador), deban regir sus acciones a medidas justas y proporcionales las cuales serán brindadas por el estado, mas no vulnerando, trasgrediendo o abusando de derecho que los ampara. En ese sentido, el despido, de cualquier sea la modalidad que se dé, debe pasar por un juicio de proporcionalidad, fundamentado en justas causas y además su motivación debe responder conforme a ley y que se desarrolle dentro de un debido procedimiento

REFERENCIAS:

- Héctor Campos García, Pontificia Universidad Católica del Perú – “APUNTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE DESPIDO INCAUSADO O FRAUDULENTO EN EL SISTEMA PERUANO: LA RETÓRICA DE LOS PUNITIVE DAMAGES Y LA DESNATURALIZACIÓN DEL LUCRO CESANTE”
- César Abanto Revilla y Javier Paitán Martínez – “COMENTARIOS AL PUNTO II DEL V PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL: LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY N° 28449”
- Revista Oficial del Poder Judicial - Vol. 13, N°16, julio-diciembre, 2021, 147- 173 – “El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento”
- Jorge Toyama Miyagusuku y Cynthia Cuba Copello “La Casación Laboral”
- Walabonso Rodríguez Araínga
https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas y Pérez 1993
http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=EF71A53566B671535070E89396684F3E?sequence=1
- Ramírez, 2020
<https://www.intec.edu.do/oferta-academica/postgrado/articulos-de-postgrado/intec-postgrado-por-que-es-necesario-y-como-elegir-el-mas-indicado-2>
- Diseño de la investigación:

<https://www.bing.com/search?q=dise%C3%B1o+de+investigacion+fenomeno+logico&qs=n&form=QBRE&sp=-1&pq=dise%C3%B1o+de+investigacion+fenomenologico&sc=1-38&sk=&cvid=80FD088079DA44EEBD0E2667E0F0D7E9&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=>

- Cristina Romero 2019 <https://idoc.pub/documents/idocpub-6klzw0536vlg>
- IC. CARLA TAMAYO - LIC. IRENE SILVA SIESQUEN <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Pedro José Salinas http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=EF71A53566B671535070E89396684F3E?sequence=1
- Johanna Suley Téllez Fernández – “LA PREDICTIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA EN EL PERÚ”
- Juan Humberto Álvarez Loayza – “Los desajustes entre los plenos jurisdiccionales y la jurisprudencia” - Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura.
- Comisión Distrital de Plenos Jurisdiccionales y Conversatorios – Poder Judicial del Perú Corte Superior de Justicia de Ica, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Pleno-Jurisdiccional-distrital-Civil-y-Procesal-Civil-Ica-Legis.pe_.pdf
- Violeta Silva Velásquez “El daño moral y la persona jurídica en Derechos de Daños” - Ediciones La Rocca.
- Carlos Alberto Quispe Montesinos “Los Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales en Materia de Responsabilidad Civil ¿Vinculantes y Necesarios?”
- Amador Agreda Percy Álvaro y León Palacios Luisita Rufina – Tesis “Remuneraciones devengadas y su sustitución como indemnización por lucrocesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional”
- Carlos Alberto Quispe Montesinos – “La protección Judicial contra el

Despido”

- Pacheco Zerga Luz – “Los daños punitivos en el V Casatorio Supremo Laboral” Soluciones Laborales N° 117 (2017).
- CÉSAR Alfredo Puntriano Rosas - “Comentarios a la incorporación de los Daños Punitivos en Materia Laboral por parte de la Corte Suprema” VII Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cáceres Carrillo Karla Vanessa y Jiménez Ordinola Liliana Magaly “El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional.”
- Jairo Cieza Mora – La Tutela Resolutoria frente a la tutela resarcitoria. Algunos planteamientos a propósito de la responsabilidad por inejecución de obligaciones – Universidad de Lima
- Gianfranco Bringas Díaz – Resarcimiento adicionales a la indemnización por despido arbitrario.
- Joel Cáceres Paredes – Determinación Probatoria del despido nulo en sede judicial
- Fundación nuevas generaciones – “Propuestas Legislativas”, publicación semestral Julio- Diciembre 2012.
- Jaime Rodríguez Arana – “Principio de seguridad jurídica y técnica normativa”
- Carlos Blancas Bustamante “ La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional”
- Olga Alejandra Alcántara Francia – “Los daños punitivos y su incorporación al derecho Peruano: reflexión acerca de su utilidad en procesos por daños masivos”.
- Jorge Toyama Miyagusuku y Carole Ivonne Neyra Salazar “ Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo” - Revista IUS ET VERITAS, N°52, JULIO 2016 / ISSN 1995-2929.
- Yuri Rosario Cabezas Límaco “Criterios del Tribunal Constitucional en Materia de Despido”
- José Luis Cea Egaña “La Seguridad Jurídica como Derecho Fundamental” - Revista de Derecho Universidad Católica del Norte – Sede Coquimbo – Chile Año 11 N° 1. 2004.

ANEXOS:

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: - PROPUESTA LEGAL DEL V PLENO SUPREMO JURISDICCIONAL LABORAL, SOBRE EL ACUERDO PLENARIO EN MAYORIA, MEJROANDO LA CALIDAD DE IMPARTIR JUSTICIA.

AUTORES: Loyola Ochoa, Stefany Lizeth y Pardo Vílchez, Silvia Petronila

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
AMBITO DE APLICACIÓN	PROBLEMA	PREGUNTA GENERAL	CATEGORIA	SUBCATEGORIAS
DERECHO LABORAL	<p>La falta de predeterminación ante una ley, del reconocimiento de una tutela efectiva y completa de las pretensiones conexas (indemnización por daños y perjuicios y daños punitivos) del despido fraudulento e incausado. Asimismo, la adaptación de esta institución jurídica y el reconocimiento de los daños punitivos en dichos despidos.</p>	<p>¿Se ve garantizada, en las decisiones judiciales, referente a los despidos incausados y fraudulentos el derecho a la predictibilidad y a la seguridad jurídica?</p>	<p>Regularción jurídica del criterio en mayoría adoptado en el V Pleno Jurisdiccional Laboral</p>	<p>Propuesta Legal</p>
		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Coadyuvar a la reforma y mejora sobre el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y provisional, específicamente sobre el criterio en mayoría, respecto al tema: efectos del despido fraudulento e incausado; es decir en qué casos el trabajador tiene derecho a demandar su reposición, así como acumular el pago de una indemnización y el reconocimiento de los daños punitivos</p>		
		<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>Establecer el nivel de seguridad jurídica que significa regular normativamente el V Pleno Jurisdiccional y Provisional</p>	<p>Seguridad Jurídica y predictibilidad en los fallos judiciales, referentes a los despidos incausados y fraudulentos</p>	<p>La Tutela Jurisdiccional efectiva y completa</p>
		<p>Analizar la propuesta legal sobre el V Pleno Jurisdiccional Laboral e importancia del reconocimiento Legal, social y laboral por parte del Estado Peruano</p>		<p>Protección procesal de eficacia restitutoria y resarcitoria</p>
		<p>Analizar de que manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Provisional sobre indemnización y remuneraciones devengadas protege la tutela del trabajador que demanda su reposición</p>		

ANEXO N° 2 ENTREVISTAS



ANEXO 02

Guía de entrevista

TITULO DE LA TESIS: “PROPUESTA LEGAL DEL V PLENO SUPREMO JURISDICCIONAL LABORAL, SOBRE EL ACUERDO PLENARIO EN MAYORIA, MEJORANDO LA CALIDAD DE IMPARTIR JUSTICIA”.

I. Datos generales del investigador y entrevistado:

Entrevistadores:

Loyola Ochoa, Stefany

Lizeth Pardo Vílchez, Silvia

Petronila

Entrevistado: _____

Grado Académico: _____

Experiencia profesional: _____

Lugar de labores: _____

Fecha de la entrevista: _____

A continuación, se redactan las preguntas respecto al tema:

OBJETIVO GENERAL

Analizar la propuesta legal sobre el V Pleno Jurisdiccional Laboral e importancia del reconocimiento legal, social y laboral por parte del Estado Peruano

A continuación, se redactan las preguntas respecto al tema

1. Según su experiencia profesional y laboral ¿Qué se entiende por propuesta legislativa?

2. ¿Anteriormente cómo se resolvía los casos de reposición por despidos incausados y/o fraudulentos que tenían como pretensión accesoria el pago de remuneraciones devengadas, antes de darse el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y como se resuelven en la actualidad?
3. Desde su punto de vista profesional ¿Por qué es importante la seguridad jurídica y la predictibilidad en los fallos judiciales?

Analizar de qué manera el acuerdo Plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas protege la tutela restitutoria del trabajador que demanda su reposición

4. A su juicio, ¿Considera que se estaría afectando la debida protección a la tutela resarcitoria cuando el trabajador que ha sido objeto de un despido incausado o fraudulento no tiene la misma protección legal, que el despido nulo?
5. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral se adecua a restablecer una tutela integra y efectiva al trabajador bajo los tipos de despido fraudulento e incausado? Explique.
6. Según su opinión, ¿Considera usted que la figura jurídica accesoria de daños punitivos, en casos de despidos, se inclina a obtener una reparación integral del daño? Explique.

Establecer el nivel de seguridad jurídica que significaría regular normativamente el V Pleno Supremo jurisdiccional y provisional

7. En los casos en los que corresponda el pago de una indemnización vinculada a un despido incausado o fraudulento ¿Cuáles deben ser los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización?
8. Ante el reconocimiento de la pretensión de daños punitivos en los despidos incausados y/o fraudulentos, ¿Qué criterios se deberían considerar para ser otorgados?
9. Bajo la propuesta legislativa planteada, ¿Considera que se estaría garantizando la seguridad jurídica del trabajador? Explique.

FIRMA Y SELLO

OBSERVACIONES:

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y
COLABORACIÓN !**

ANEXO N° 3 VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

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

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

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

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

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

Recomendaciones:


.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	MEJIA VELASQUEZ GUSTAVO MOISES
Grado Académico	DOCTOR EN DERECHO
Mención	DERECHO LABORAL
Firma 	Sello Dr. Gustavo Moisés Mejía Velásquez Abogado Especialista en Derecho Laboral Reg. CAL 14058

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar la propuesta legal sobre el V Pleno Jurisdiccional Laboral e importancia del reconocimiento legal, social y laboral por parte del Estado Peruano.			X	
1. Según su experiencia profesional y laboral ¿Qué se entiende por propuesta legislativa?			x	
2. ¿Anteriormente cómo se resolvían los casos de reposición por despidos incausados y/o fraudulentos que tenían como pretensión accesoria el pago de remuneraciones devengadas, antes de darse el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y como se resuelven en la actualidad?			X	
3.- Desde su punto de vista profesional ¿Por qué es importante la seguridad jurídica y la predictibilidad en los fallos judiciales?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Analizar de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas protege la tutela restitutoria del trabajador que demanda su reposición.			X	

1. A su juicio, ¿Considera que se estaría afectando la debida protección a la tutela resarcitoria cuando al trabajador que ha sido objeto de un despido incausado o fraudulento no tiene la misma protección legal, que el despido nulo?			X	
2. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral se adecua a restablecer una tutela integra y efectiva al trabajador bajo los tipos de despido fraudulento e incausado?			X	
3. Según su opinión, ¿Considera usted que la figura jurídica accesoria de daños punitivos, en casos de despidos, se inclina a obtener una reparación integral del daño?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Establecer el nivel de seguridad jurídica que significaría regular normativamente el V Pleno supremo jurisdiccional y provisional.				
1. En los casos en los que corresponda el pago de una indemnización vinculada a un despido incausado o fraudulento ¿Cuáles deben ser los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización?			X	
2. Ante el reconocimiento de la pretensión de daños punitivos en los despidos incausados y/o fraudulentos ¿Qué criterios se deberían considerar para ser otorgados?			x	
3. Bajo la propuesta legislativa planteada ¿Considera que se estaría garantizando a seguridad jurídica del trabajador? Explique			x	

Bach. Sylvia Petronila Pardo Vilchez
Bach. Stefany Lizeth Loyola Ochoa
VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

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

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

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


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

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

Recomendaciones:

.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	BEGAZO DE BEDOYA LUIS HERNANDO
Grado Académico	DOCTOR EN DERECHO
Mención	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
Firma 	Sello Dr. Begazo de Bedoya Luis Hernando Abogado Civilista. Reg. CAL 54858

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar la propuesta legal sobre el V Pleno Jurisdiccional Laboral e importancia del reconocimiento legal, social y laboral por parte del Estado Peruano.			X	
1. Según su experiencia profesional y laboral ¿Qué se entiende por propuesta legislativa?			x	
2. ¿Anteriormente cómo se resolvían los casos de reposición por despidos incausados y/o fraudulentos que tenían como pretensión accesoria el pago de remuneraciones devengadas, antes de darse el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y como se resuelven en la actualidad?			X	
3.- Desde su punto de vista profesional ¿Por qué es importante la seguridad jurídica y la predictibilidad en los fallos judiciales?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Analizar de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas protege la tutela restitutoria del trabajador que demanda su reposición.			X	

1. A su juicio, ¿Considera que se estaría afectando la debida protección a la tutela resarcitoria cuando al trabajador que ha sido objeto de un despido incausado o fraudulento no tiene la misma protección legal, que el despido nulo?			X	
2. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral se adecua a restablecer una tutela integra y efectiva al trabajador bajo los tipos de despido fraudulento e incausado?			X	
3. Según su opinión, ¿Considera usted que la figura jurídica accesoria de daños punitivos, en casos de despidos, se inclina a obtener una reparación integral del daño?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Establecer el nivel de seguridad jurídica que significaría regular normativamente el V Pleno supremo jurisdiccional y provisional.				
1. En los casos en los que corresponda el pago de una indemnización vinculada a un despido incausado o fraudulento ¿Cuáles deben ser los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización?			X	
2. Ante el reconocimiento de la pretensión de daños punitivos en los despidos incausados y/o fraudulentos ¿Qué criterios se deberían considerar para ser otorgados?			x	
3. Bajo la propuesta legislativa planteada ¿Considera que se estaría garantizando a seguridad jurídica del trabajador? Explique			x	

INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

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

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

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

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

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

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	LEON REINALTT LUIS ALBERTO
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DERECHO PENAL Y CC.CC.
Firma	Sello Ms. Luis Alberto León Reinaltt Docente - UCV.

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<p><u>OBJETIVO ESPECIFICO 1</u></p> <p>Analizar la propuesta legal sobre el V Pleno Jurisdiccional Laboral e importancia del reconocimiento legal, social y laboral por parte del Estado Peruano.</p>				
<p>1. Según su experiencia profesional y laboral ¿Qué se entiende por propuesta legislativa?</p>			X	
<p>2. ¿Anteriormente cómo se resolvían los casos de reposición por despidos incausados y/o fraudulentos que tenían como pretensión accesoria el pago de remuneraciones devengadas, antes de darse el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; y como se resuelven en la actualidad?</p>			X	
<p>3.- Desde su punto de vista profesional ¿Por qué es importante la seguridad jurídica y la predictibilidad en los fallos judiciales?</p>			<u>X</u>	
<p><u>OBJETIVO ESPECIFICO 2</u></p> <p>Analizar de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas protege la</p>				

tutela restitutoria del trabajador que demanda su reposición.			
1. A su juicio, ¿Considera que se estaría afectando la debida protección a la tutela resarcitoria cuando al trabajador que ha sido objeto de un despido incausado o fraudulento no tiene la misma protección legal, que el despido nulo?			<u>X</u> <u>Agregar explique.</u>
2 De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral se adecua a restablecer una tutela integra y efectiva al trabajador bajo los tipo de despido fraudulento e incausado?			<u>X</u> <u>Agregar explique.</u>
3 Según su opinión, ¿Considera usted que la figura jurídica accesoria de daños punitivos, en casos de despidos, se inclina a obtener una reparación integral del daño?			<u>X</u> <u>Agregar explique.</u>
<u>OBJETIVO ESPECIFICO 3</u> Establecer el nivel de seguridad jurídica que significaría regular normativamente el V Pleno supremo jurisdiccional y provisional.			
1. En los casos en los que corresponda el pago de una indemnización vinculada a un despido incausado o fraudulento ¿Cuáles deben ser los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización?			<u>X</u>

<p>2. Ante el reconocimiento de la pretensión de daños punitivos en los despidos incausados y/o fraudulentos, ¿qué criterios se deberían considerar para ser otorgados</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<p>3 Bajo la propuesta legislativa planteada, ¿considera que se estaría garantizando la seguridad jurídica del trabajador?</p>			<input checked="" type="checkbox"/>	<p><u>Agregar explique.</u></p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PROPUESTA LEGAL DEL V PLENO SUPREMO JURISDICCIONAL LABORAL, SOBRE EL ACUERDO PLENARIO EN MAYORIA, MEJORANDO LA CALIDAD DE IMPARTIR JUSTICIA.", cuyos autores son PARDO VILCHEZ SILVIA PETRONILA, LOYOLA OCHOA STEFANY LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 24 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO DNI: 18138359 ORCID: 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 24-01- 2023 20:12:02

Código documento Trilce: TRI - 0527502