



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o  
fraudulento

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

**Abogada**

**AUTORAS:**

Bernales Huallpa, Stefania ([orcid.org/0000-0003-3917-8941](https://orcid.org/0000-0003-3917-8941))  
Espinoza Yacha, Johana Isabel ([orcid.org/0000-0002-4013-3727](https://orcid.org/0000-0002-4013-3727))

**ASESORA:**

Mag. Palomino Gonzales Lutgarda ([orcid.org/0000-0002-5948-341X](https://orcid.org/0000-0002-5948-341X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y Reforma procesal laboral, negociación  
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ  
2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por habernos dado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios; a ladra. Lutgarda por el apoyo brindado a través de sus asesorías y a mis familiares por la confianza depositada en nuestra persona, los cuales se han constituido en alicientes para alcanzar este Grado Académico.

## **Agradecimiento**

Agradecemos; a nuestros familiares por el apoyo incondicional de lograr nuestros sueños y aspiraciones hechos realidad a nuestros catedráticos de las diferentes materias y a todos aquellos profesionales que contribuyeron en la realización personal y profesional que aportaron con sus conocimientos en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización apriorística	20
3.3. Escenario de estudio	21
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos, de recolección de datos	23
3.6. Procedimientos	24
3.7. Rigor científico	24
3.8. Método de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Matriz Apriorística de categorización y de subcategoría</i>	20
Tabla 2	<i>Caracterización de participantes</i>	22
Tabla 3	<i>Resultados de primera categoría</i>	27
Tabla 4	<i>Resultados de segunda categoría</i>	28
Tabla 5	<i>Resultados de tercera categoría</i>	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Red de categorías Daño punitivo</i>	27
Figura 2	<i>Red de categorías Despido incausado</i>	28
Figura 3	<i>Red de categorías Despido Fraudulento</i>	29
Figura 4	Red de categorías, subcategorías y criterios	30
Figura 5	<i>Nube de palabras</i>	30

## Resumen

La presente investigación recae como propósito general Demostrar a qué se debe la vulneración de los derechos fundamentales en los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos, donde su estructura metodológica está conformada por un enfoque cualitativo, de tipo básico, de diseño fenomenológico, de método inductivo, teniendo como un muestreo no probabilístico, bola de nieves a 5 participantes entre abogados litigantes, jueces, magistrados de salas y asistentes judiciales, que son especialistas en derecho laboral y procesal laboral, además es indispensable emplear como instrumento de recopilación de datos la ficha de entrevista integrada por 8 preguntas y como la técnica a aplicar es la entrevista, realizando la práctica de la transcripción para el contrastes de las respuestas para encontrar nuestros hallazgos. Los hallazgos encontrados de esta investigación, se concluyen que, que el V pleno jurisdicción supremo en materia laboral y previsional en la que incoprora los daños punitivos al sistema procesal laboral en los casos de despidos incausados o fraudulentos, sin tener naturaleza legislativa, cuya aplicación pretentoria por muchas defensas técnicas ocasiona gravemente vulneración de los derechos fundamentales, debido que adolece de legalidad, afecta los intereses del empleador y por las decisiones judiciales contravienen el principio de congruencia. Por tal razón, se puede señalar que los daños punitivos que son recurrentemente exigidos por la defensa técnica, afectan los derechos fundamentales, debido que en algunas oportunidades el juez concede esa figura procesal cuando no ostenta un reconocimiento legal.

**Palabras clave:** *Indemnización, pretensión accesoría, daños punitivos, despidos incausado, despido fraudulento.*

## **Abstract**

The present research falls as a general purpose to demonstrate what is due to the violation of fundamental rights in punitive damages due to unwarranted or fraudulent dismissals, where its methodological structure is made up of a qualitative approach, of a basic type, of phenomenological design, of inductive method, having as a non-probabilistic sampling, snowball to 5 participants among trial lawyers, judges, court magistrates and judicial assistants, who are specialists in labor law and labor procedural law, it is also essential to use the data collection instrument as a data collection tool. Interview composed of 8 questions and how the technique to apply is the interview, doing the practice of transcription to contrast the answers to find our findings. The findings of this investigation, it is concluded that, that the V full supreme jurisdiction in labor and pension matters in which punitive damages to the labor procedural system in cases of uncaused or fraudulent dismissals, without having a legislative nature, whose pretentious application Due to many technical defenses, it seriously causes a violation of fundamental rights, because it lacks legality, affects the interests of the employer and, due to judicial decisions, they contravene the principle of consistency. For this reason, it can be pointed out that the punitive damages that are repeatedly demanded by the technical defense affect fundamental rights, because on some occasions the judge grants this procedural figure when it does not hold legal recognition.

**Keywords:** *Indemnization, accessory claim, Punitive damages, Unfair dismissal, fraudulent dismissal.*



## **I. INTRODUCCIÓN**

En este capítulo versaremos, respecto a la aproximación temática y abordando a qué se debe la vulneración procesal de los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos, si vulnera los derechos fundamentales en los procesos indemnizatorios de carácter laboral, perjudicando muchas veces a las partes del proceso, cometiendo un abuso en su exigencia, analizaremos profundamente en este capítulo el empleo de las justificaciones teórica, social y metodológica, transcribiremos sus problemas y objetivos tanto específicos como generales, se desarrollará su pertinencia y relevancia del estudio.

En el Perú, los daños punitivos de índole laboral, hace referencia al despido fraudulento o incausado formando una postura doctrinaria amparado por la Corte Suprema, emitido en el mes de agosto de 2017, congregaron los jueces supremos miembros de las Salas Constitucionales con el fin de debatir en relación al V Pleno Jurisdiccional Suprema Laboral y Previsional. Estos precedentes no poseen un rango legal, debido que poseen efectos vinculantes, quebrantando las premisas constitucionales. Pero su aplicación abusiva por los abogados litigantes aduce una serie de transgresiones que han perjudicado rotundamente los derechos de las partes del proceso (Campos, 2019).

Los daños punitivos, al respecto Gamonal (2016) fundamentó que el daño punitivo, es una sanción pecuniaria de carácter extraordinario que se imputa bajo requerimiento de la víctima, excediendo oportunamente el resarcimiento, solemnemente compensatorio, teniendo como propósito castigar al responsable y persuadir a través de la repetición de comportamientos similares en un futuro no lejano.

Cabe precisar que existen algunas irregularidades presentadas dentro del V Pleno Jurisdiccional, con relación a los daños punitivos, como: ser concedidos de carácter de oficio, sin que sea requerido por el peticionante, esto afecta profundamente el principio de congruencia, el debido proceso y otros de rango constitucional, ser asignados en los casos de despidos fraudulentos o incausados, afectando directamente los intereses de los empleadores, pero también cubriendo la necesidad

del afectado, tiene como modelo cuántico los aportes que se han dejado de contribuir, ante el régimen previsional; y por último, aunque los daños punitivos, solo se encuentra en el Pleno y no tiene carácter relevante, debido que no se encuentran reconocidos en un marco legal, pero actualmente son requeridos dentro del daño moral en las demandas indemnizatorias (Uría, 2018).

Por otro lado, los daños punitivos poseen una base jurídica genuina derivada del sistema anglosajón o Common Law, donde muchos países, como Inglaterra, EE.UU. e Irlanda tuvieron por bien acoger a la cuantía de los daños punitivos, que no debe ser concedida en virtud de la víctima, pero sí, debe ir a un fondo común de naturaleza pública que conforman parte del fisco estatal, debido que su objeto no posee naturaleza indemnizatoria o satisfactorio del daño, sino persuasiva ante la comunidad (Lorenzo, 2015).

León (2017) argumentó que es evidente que dicha figura doctrinaria no se encuentra regulada de forma expresa ante algún cuerpo normativo, pero sí, decisiones que tienen relevancia debida que son formulados por los jueces supremos, y antes esa necesidad de reconocer legalmente esta figura y limitar los supuestos de los daños punitivos, generan una libre interpretación y aplicación desmesurada de esta figura doctrinaria. En este sentido, este Pleno Jurisdiccional, nos muestran más interrogantes que soluciones, debido a su exagerado empleo irregular, donde presiden cumplir con el sistema legislativo.

En la justificación teórica tenemos, al despido fraudulento donde Magallanes (2016) enfatizó que el despido fraudulento se produce cuando se cesan las labores del empelado con maliciosidad y astucia por el ardid, con consecuencia de forma adversa a lo verídico e íntegro de las vinculaciones de trabajo, así como el cumplimiento de la recriminación de un motivo, como ocurren cuando los empleados se le asignan sucesos que son irreales e ilusorios.

Respecto el despido incausado tenemos a Neves (2017) precisó que, Eel despido incausado, se produce cuando se cesa la relación contractual, de forma

escrita o verbal, sin manifestar ningún motivo que emane del comportamiento o la acción que lo demuestre, afectando la naturaleza del derecho laboral

Arce (2018) señaló que los daños sancionatorios no son un derecho de imperativo cumplimiento por parte de los magistrados, sin consentir tan reprobable comportamiento del autor, en general, el afectado pueda añadirlo de manera escrita como parte de sus pretensiones, para que el órgano competente, caso de sistema anglosajón, examinen la alternativa de aceptar esos requerimientos. De esta manera existe 3 aspectos que se tienen que tomar en consideración al instante de aplicar el daño punitivo, como: el Grave reproche subjetivo, existencia de lesión, daño y aplicabilidad en materia contractual.

Cabe precisar que existen algunas irregularidades presentadas dentro del V Pleno Jurisdiccional, en relación a los daños punitivos, como: ser concedidos de carácter de oficio, sin ser requerido por el peticionante, afectando profundamente el principio de congruencia, el debido proceso y otros de rango constitucional, ser asignados en los despidos fraudulentos o incausados, afectando directamente los intereses de los empleadores, pero también cubriendo la necesidad del afectado, tiene como modelo cuántico los aportes que se han dejado de contribuir, ante el régimen previsional; y por último, los daños punitivos, solo se encuentra en el pleno y este no se encuentran reconocidos legalmente (Uría, 2018).

En la justificación social, actualmente se abusa de forma descontrolada la indemnización derivada de los daño punitivos, que descansa, en el V Pleno Jurisdiccional, pero este conjunto de opinión de expertos no puede ser considerado, o tiene la jerarquía de norma, pero es empleado por muchos operadores del derecho entre ellos jueces y abogados litigantes, para incrementar el volumen del pago de la indemnización que son requeridos en los procesos comunes de reposición, por la cual esa falta de reconocimiento judicial afectaría notablemente derecho de uno y otra partes del proceso (Alcántara, 2018).

En efecto, estos daños provienen de una sucesión legal foránea. De esta manera, para la Corte Suprema, los daños punitivos tienen origen castigadora,

evidenciando que estos presupuestos quiebran las premisas constitucionales, debido que se estaría castigando al empleador con una punibilidad no reconocida anticipadamente en el marco normativo, pero que en la realidad casuística popular es indispensable e inevitable, para prevenir todo tipo de abuso perpetrado por el empleador en casos similares a futuro. En estas circunstancias los empleados pueden adjuntar requerimientos como la compensación por daños y perjuicios, ya que precedentemente la ley obliga a los empleados primero, actuar un proceso de reposición y en un nuevo proceso requerir la indemnización (Lengua, 2017).

En la justificación metodológica tenemos a Hernández y Mendoza (2018) enfatizaron que, la investigación se efectuará por el abuso de los daños punitivos en los despidos arbitrarios e incausados; este estudio se efectuará en base a un método inductivo, aplicando un diseño de carácter fenomenológico, con el propósito de estructurar la categorización y poder desempeñar los objetivos propuestos, debido que anhelamos detallar de manera subjetividad y prudencial, los efectos de la aplicación de los daños punitivos en los despidos incausados y fraudulentos no reconocidos.

Cabrera (2017) fundamentaron que, el investigador tendrá como obligación considerar y demostrar los diversos beneficios y ventajas que posiblemente se pueda recaudar de las propias conclusiones de la investigación; desde la complacencia de desasosiegos intelectuales al progreso de un conjunto de soluciones para cubrir idóneamente los conflictos persistente en la comunidad, alcanzando consigo una pronta calidad de vida para una sociedad conmovida, o caso contrario asistirá a la vinculación de novedoso métodos e instrumentos que puedan restituir a favor de la colectividad científica.

Asumimos como Problema General emanado de nuestra aproximación temática tenemos: ¿A qué se debe la vulneración de los derechos fundamentales en los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos? Y como problemas específicos, es importante destacar (a) ¿Por qué se vulnera el principio de congruencia en la aplicación de los daños punitivos por despido incausado o fraudulento?, (b) ¿Por qué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despidos

laborales?, y (c) ¿Por qué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despido incausado o fraudulento?

Asumimos como objetivo general: Demostrar a qué se debe la vulneración de los derechos fundamentales en los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos. Y como objetivos específicos, es importante destacar (a) Describir porqué se vulnera el principio de congruencia en la aplicación de los daños punitivos por despido incausado o fraudulento, (b) Analizar porqué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despido incausado o fraudulento, y (c) Explicar porqué se vulnera el principio de legalidad en la aplicación de los daños punitivo por despido incausado o fraudulento.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estadio, se tendrá en consideración el repositorio entre ellos los antecedentes internacionales como los antecedentes nacionales, que servirán para la comparación con nuestros resultados en el capítulo de la discusión, asimismo, se hará empleo de toda la esfera teórica de los daños punitivos y los despidos que fundamentará nuestro trabajo de investigación.

Jiménez (2018) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Examinar la aceptación de los daños punitivos en el sistema jurídico colombiano como régimen adicional a la reparación normal. Cumple con una base metodológica está integrada por investigación cualitativa, hermenéutica; concluyendo que, la incorporación de los daños punitivos en el sistema legal como adherente del proceso de resarcimiento de daños que se le asigna al demandante, con la visión de optimizar los estándares de la conductas existentes, generando con su reconocimiento sistemático que se evite que los comportamientos antijurídicos se vuelvan a cometer y de esta manera advertir que se produzcan nuevamente los perjuicios, debido que en algunas situaciones, el resarcimiento no ha sido suficientes y son requeridos abusivamente.

Guggenheim (2017) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Determinar los daños punitivos: funciones y su asegurabilidad. Cumple con una base metodológica está integrada por una investigación de carácter cualitativa, fenomenológica. Concluyendo que, el reconocimiento de los daños punitivo en el sistema laboral, ha permitido que se cuente con ciertos presupuesto a cumplir y evitar toda clase de demandas en la cual buscan favorecer particularmente a la persona más perjudicada, debido que su intención es vital para evitar cualquier tipo de daño en los procesos laborales y controlar el abuso cometido pro muchos empleadores tras su empleo descontrolado de los despidos fraudulentos e incausado.

Calero (2015) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Describir la implementación de la figura de daños punitivos dentro del sistema de responsabilidad civil ecuatoriano. Cumple con una base metodológica está integrada por una investigación de carácter cualitativa; concluyendo que, el sistema no cuenta con un

respaldo constitucional ni legal que forman algún tipo de obstáculo para la incorporación de la institución de los daños punitivos, más aun que concurren diversas interpretaciones que los apunte como un presupuesto que transgreda contra todo tipo de legalidad, nos avocamos a que se cumpla con la posición que todo perjuicio deba ser resarcido, en relación con un buen empleo y oportuna interpretación de la palabra resarcimiento, otorga una comprensión de la norma que genera que los daños punitivos en el proceso laboral produzca una afectación al principio de la legalidad.

Berdión (2018) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Analizar la comparación entre los daños punitivos en el sistema legal de Estados Unidos y el español. Cumple con una base metodológica está integrada por su investigación de carácter cualitativa; concluyendo que, la figura de los daños punitivos no se ha alcanzado a restringir de forma objetiva y equitativa, lo cual ha generado un exceso en los requerimientos y con ellos conflictos de carácter constitucional. Por eso cuando se hace referencia a su incorporación de esta figuras, previniendo que pueda generar mayor incertidumbre y un abuso en su aplicación, debido que sus características pueden perjudicar derechos de las partes y una confrontación dentro de la doctrina.

Ikehara (2018) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Determinar la cuestión de la reparación civil en el proceso penal y los daños punitivos. Cumple con una base metodología está integrada por su investigación es de carácter cualitativo; concluyendo que, los daños punitivos son considerados como parte de los daños morales, o daños subjetivos debido a su carente cuantificación, pero fuera de eso, cuenta con una característica principal de ejemplificación, para evitar que sucesos similares se vuelvan a operar en el sistema, lo que hace diferente a la tradicional responsabilidad civil. Pero estos daños generarían incertidumbre dentro de la ejecución procesal, por su falta de reconocimiento procesal.

Flores et al. (2018) cuyo estudio tuvieron como Objetivo General: Determinar la legalidad de la imposición de pago de daños punitivos en el despido fraudulento e incausado, dispuesto por el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. Cumple con una base metodológica está integrada por un enfoque

cualitativo, de tipo básica de corte transversal, de tipo hermenéutica; concluyendo que, simplemente este instituto procesal de los daños punitivos en nuestro sistema legal se da en base a las opiniones de los magistrados inmersos en el V pleno Jurisdiccional previsional laboral, y teniendo en consideración que no tiene carácter de ley, adoleciendo de legalidad, ya que su imposición es facultativa, quien da como beneficio a la víctima del daño y como sanción ejemplar el pago de la indemnización para prevenir toda clase de despido arbitrario.

Mendoza (2017) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Examinar los daño punitivo como factor del resarcimiento de daños y perjuicios por despido incausado. Cumple con una base metodológica está integrada por un carácter cualitativo, de método inductivo, de corte transversal; concluyendo que, en el sistema nacional esta figuras carecen de rango de ley debido que los plenos jurisdiccionales no cuenta con ese revestimiento, porque no son equiláteramente comparado con una ley, provocando con ellos una serie de transgresiones de orden constitucional, debido que muchos operadores del derecho hacen un empleo descontrolado de esta figura que generan ciertas repercusiones, debido que el resarcimiento seria aplicada por los magistrados de oficios, transgrediendo el derecho de proporcionalidad y legalidad.

Herrera (2018) cuyo estudio tuvo como Objetivo General: Señalar que la manera de justicia empleada en los proceso de indemnización extracontractual no es apropiada al medio del derecho privado. Cumple con una base metodológica está integrada por su carácter cuantitativo, de tipo fenomenológico, de método inductivo; concluyendo que, con el tiempo se ha creado nuevos elementos que vienen hacer parte de la responsabilidad extracontractual, asimismo que coadyuvan con el avance y crecimiento jurídico, el empleo de esta institución legal, constituyen parte de los daños punitivos, en los procesos laborales pero su insuficiente protección legal hace que genere un gran perjuicio para todos esos tipos de procesos.

El contrato laboral es la relación reciproca de obligaciones y derechos, por lo cual tenemos a Espinoza (2016) precisó que el contrato laboral de carácter individual es aquel por el cual un sujeto catalogado como empleado se obliga a efectuar ciertos



servicios o faenas supeditadas y dependientes por algún sujeto o ente jurídico catalogado como empleador, para concretar la función de emprender empresarialmente, quien se encuentra obligado a una contraprestación de una merced conductiva (remuneración establecida).

El despido es la manera en la que se da por finiquitado un vínculo contractual de carácter laboral vigente entre el empresario y el empleado. Con esta operación, el empleador y su libertad de despido, remueve a un trabajador, que nunca más regresará a ejercer sus acciones laborales que se obligaba con la entidad empresarial. No obstante, el empleador no puede practicar el despido si no posee ninguna causa que lo reconozca, y la clasificación del despido dependerá a través de los orígenes del cese laboral (Neves, 2017).

Asimismo, Blanco (2018) se refirió respecto al despido laboral precisando que, el despido, tiene rango constitucional, descansando en el artículo 23° de la Carta Fundamental, en la cual precisa que el trabajo en sus diferentes apariencias, es el centro de atención indispensable por parte del Gobierno. De este modo, dentro del artículo 27° de la Constitución, recae una protección legal a los trabajadores ante cualquier tipo de despidos arbitrarios.

El despido laboral para Navarro y Fetinez (2016) indicaron que el despido laboral es comprendido como una de las fases que generan innumerables conflictos que emanan de las relaciones laborales, particularmente entre los empresarios y el empleado, trayendo como efecto que cese todo tipo de prestación de servicio por el empleado y con esto la cancelación de la contraprestación por parte del empresario

Campos (2019) argumentó que en el literal b, de dicho proceso constitucional, conceptualiza al despido incausado, como aquel que se genera, cuando se produce de forma verbal o en base a algún documento, sin manifestación de motivo alguno emanada del comportamiento o la acción que lo respalde. Asimismo, en el literal C, hace referencia del despido fraudulento, que se genera, si se despide al empleado con alta maliciosidad y artimañas producto del ardid, contraviniendo a la verdad y la integridad de las vinculaciones laborales, aun cuando se cumple con algunas de las

causales de despido y las reglas procedimentales, como ocurre cuando se le involucra al empleado sucesos que ni siquiera han existido, puedan ser falseadas o imaginarias.

El despido arbitrario, en virtud del Decreto Legislativo N° 728, en la cual su artículo 34 precisa que el despido arbitrario, se produce cuando no se manifiesta ninguna clase de motivo, lo que no es comprobado en el proceso, para la cual como efecto el empleado tiene dentro de sus derechos el cobro de una indemnización, amparado en el artículo 38° del cuerpo normativo en mención y precisando que es el único resarcimiento motivo del perjuicio; asimismo, también determina que dicha pretensión puede ser requerida en conjunto con otros de carácter social (Delgado, 2019)

Respecto al despido incausado tenemos la versión de Toyama (2020) sostuvo que el despido (incausado), se transgrede cuando se cesa la relación contractual, de forma escrita o verbal, sin manifestar ningún motivo que emane del comportamiento o la acción que lo demuestre, afectando la naturaleza del derecho laboral.

El artículo 22° de la Carta Magna, involucra dos aspectos importantes en temas laborales, en primer lugar el acceder algún tipo de empleo y como segunda parte no menos importante, el derecho a no ser despedido sin ningún tipo de motivo. Asimismo, el artículo 27 de este precepto fundamental, respalda a la prohibición del empleo de un despido arbitrario, ante esta relación, el Tribunal Constitucional establece, que mientras la carta magna no especifica la manera de amparo ante un despido arbitrario, confiriendo facultades a las autoridades jurisdiccionales para que puedan resolver con alguna tutela restitutoria e indemnizatoria al trabajador afectado (Arce, 2018).

Respecto a la configuración del despido fraudulento tenemos a Magallanes (2016) apuntó que el despido fraudulento se produce cuando se cesan las labores del empleado con maliciosidad y ardid, con consecuencia de forma adversa a lo verídico e íntegro de las vinculaciones de trabajo, así como el cumplimiento de la incriminación de un motivo, como ocurren cuando los empleados se le asignan sucesos que son irreales e ilusorios.

El despido fraudulento, no se refiere específicamente al actuar del empleador en no presentar causa alguna, ya que, en la casuística, no resalta su existencia, por tener manifestación maliciosa, con la incorporación de esta figura amplia la fama de casos del despido arbitrario, la cual debe ser probada en el proceso, bajo acción pretensión de una indemnización producto de los efectos colaterales asumido por el despido (Neves, 2017).

En el escenario de la responsabilidad, los sistemas jurídicos cuya tendencia radica de origen romano germánico canónico prosperaron hacia el reconocimiento de la necesidad de enmendar de forma económica a la víctima de algún suceso ilegítimo hasta el punto de alcanzar a reclamar no solo los menoscabos físicos ciertamente inducidos, sino también a los menoscabos de naturaleza moral producidos y comprobados, haciendo lo más posible que la víctima, sea reparada en proporción al daño, tratando de recuperar su estado anterior, impidiendo algún beneficio ilícito como efecto del resarcimiento registrado (Rojas, 2014).

En referencia al resarcimiento, popularmente en los sistemas jurídicos de naturaleza romano-germánico han establecido que, en temas de responsabilidad civil extracontractual, los magistrados solo pueden designar la pretensión en relación a los daños originados, sin involucrar algún incremento patrimonial, produciendo que la víctima regrese a la situación que normalmente se encontraba antes de la presentación del suceso (Gutiérrez, 2018).

La responsabilidad extracontractual, contemplado en el código sustantivo, en su artículo 1969°, precisa que, aquel sujeto que por alguna perpetración dolosa o culposa genera algún tipo de perjuicio, se encontrará supeditado a resarcirlo oportunamente, dicho descargo le corresponde a la persona que cometió ese delito. De esta manera cabe entender que existe resarcimiento cuando se ocasione algún perjuicio con otra persona que no necesariamente sea parte de alguna relación contractual, sino de daños que pueden ser físicos o psicológicos y que transgreden el equilibrio de una persona (Ugarte, 2018).

Taboada (2015) consideró que el daño extracontractual se produce como dice el Art, 1969°, que no se encuentra algún tipo de relación contractual, asimismo, para que se proceda con su configuración debe de cumplir con 4 presupuestos: La acción, el dolo o culpa, la certeza del daño tanto patrimoniales como extrapatrimoniales y los factores de atribución, en algunos supone que al no tener culpa o dolo se puede ocasionar una relación extracontractual.

La función precautoria puede ceñirse en la presencia de la responsabilidad objetiva, donde simplemente no solo se efectúa el resarcimiento, cada periodo posee cierto sostenimiento retributivo, persuasivo, de precautoria de comportamientos antisociales y perjudiciales. Las compensaciones no realizan justicia de manera personal sino coadyuvan en incrementar los daños. La efectividad del seguro y el efecto vaivén en los sistemas de precios, ayudan que el resarcimiento se transporten y si se conservan en un fin razonable. De esta manera la figura de la responsabilidad civil se convierte en un estímulo para conservar el perjuicio en estándares de rentabilidad (Tantalean, 2018)

Urdaneta (2018) fundamentó que la institución inglesa de los daños punitivos, fue dictaminada por la Corte Suprema Federal en 1851, teniendo su origen y desenvolvimiento dentro del régimen jurídico del Common Law, pero se ve su incidencia en los sistemas jurídicos de naturaleza Romano Germánico Canónico, tal incidencia se estima en nuestro régimen penal, con rasgos inquisitivos, con la publicación del nuevo código procesal penal, se transforma en un sistema garantista adversarial.

Asimismo, respecto al contenido de la indemnización contemplado en el art. 1985° del código sustantivo, que el resarcimiento va a emanar de los efectos de la conducta u omisión que produzca el perjuicio; incorporando el daño emergente y el lucro cesante, daño moral y su propia fisionomía, por la cual deberá concurrir el vínculo de causalidad apropiada entre el suceso y el perjuicio ocasionado, asimismo todo esto generará intereses que serán necesarios para reparar el daño que se ocasionó (Congreso de la República, 1984, Código Civil).

Los daños punitivos, poseen una conceptualización doctrinaria por (Urdeneta, 2018) indicando que, son ampliaciones en las apreciaciones del resarcimiento del daño moral, por motivos precautorios. El daño punitivo hace mención a los comportamientos agravados, cuando el recurrente cuenta con potestades monetarias reales, o ante una orden persuasiva y se realiza evidente que el resarcimiento no se da abasto

López (2018) declaró que los daños punitivos, son reconocido como daños retributivo, sancionatorios, o ejemplarizante, en términos ingles punitive damages o exemplary damages, pero todos con una misma naturaleza conceptual, como aquellas sumas de dinero que los órganos jurisdiccionales decretan cancelar al damnificado, fuera del resarcimiento que son concedidos de naturaleza compensatorias, o aun en su ausencia, cuando el comportamiento del empleador es esencialmente comprometida, por la presencia de la maliciosidad, mala fe, ardua negligencia o error identificado, entre otros.

Serrano (2020) añadió que los daños punitivos se asignan tanto como una sanción por un comportamiento imprudente, malvada, abusiva o maquiavélica, sin ningún tipo de argumentos, así como para persuadir y evitar que dichos sucesos se puedan volver a efectuar en un futuro. El propósito remunerativo de los menoscabos punitivos se basan en la independencia de los sujetos, y en la libre voluntad del autor de la transgresión; por eso los daños punitivos valen por ellos para cancelar las deudas con los afectados previo control de arbitrariedades judiciales y la comunidad, restituyendo el balance moral.

Los daños sancionatorios se comprende como el medio por el cual se sanciona con la cancelación de una reparación, que anhela resarcir la afectación a los derechos humanos de la comunidad, generadas por el funcionario del estado, o particulares. Es el monto económico que los órganos jurisdiccionales deben contar con criterios de razonabilidad donde ordenan cancelar con el propósito no especialmente de un resarcimiento compensatorio, sino con una condena que sirva como ejemplo (Urruti, 2014)

El análisis de las pretensiones por parte de los jueces tenemos a Urruti (2014) precisó que, la finalidad de las valoraciones pretensiones resarcitorias se encuentra enrumada a compensar el menoscabo producido al recurrente, pero distinción alguna, el daño punitivo tiene como finalidad sancionar a quien genera un acto ilícito y persuadir al autor del daño como otros tipos de causantes para que no se tolere nuevamente otro suceso dañino y abusivo

Carrascosa (2014) indicó que los daños sancionatorios no son un derecho de carácter imperativo cumplimiento por parte de los magistrados, sin consentir que tan reprochable comportamiento del autor, en general, el afectado puede añadirlo como pretensión accesoria, para que el órgano encomendado determine los sucesos y el jurado si es el caso de sistema anglosajón, donde examinan la alternativa de aceptar esos requerimientos. Existen 3 aspectos que se tienen que tomar en consideración al instante de aplicar el daño punitivo, como: el Grave reproche subjetivo, existencia de lesión y daño y aplicabilidad en materia contractual.

El grave reproche subjetivo, es una vertiente inglesa, que señala que no todo suceso ilícito puede ser susceptible algún daño punitivo, ya que se tiene que requerir la presencia de actos propios en el comportamiento de algún perjuicio. Es indispensable que se realice más allá que una simple desidia en la perpetración de una conducta, presentándose circunstancias perjudiciales agravadas referentes al autor, como imprudencia, maldad, mala fe, perversidad, conducta negligente o culpable. Otra visión se encuentra sujeta a la simple indiferencia sensata para demostrar la procedencia de los daños punitivos (García y Arévalo 2019).

Sobre la lesión y daño ocasionado en relación punitiva tenemos a Aristizábal (2017) mencionó que, en la existencia de la lesión y el daño, existen posturas jurisprudenciales, en la cual marca el estado de necesidad, de la existencia de otros daños aptos de resarcimiento, como parte de los presupuestos para la concesión y reconocimiento de los daños punitivos (también es exigible jurisdiccionalmente la relación razonable de ambos daños).

Pero la realidad es adversa, debido que, al contemplarse el daño punitivo como un escarmiento de carácter sancionatoria, este se puede distinguir en carencia de una pérdida o de un menoscabo que haya sido materialmente comprobado, de este modo el valor del daño tradicional sea mínima. Los magistrados tienen que tener en consideración la gravedad del perjuicio, los beneficios por parte del autor, su posición económica y la finalidad precautoria (Aristizábal, 2017).

Pérez (2019) indicó que la aplicabilidad en materia contractual, se sustenta que en principio no se empleaba el incumplimiento contractual, Pero con el tiempo la jurisprudencia ha reconocido su excepción, cuando el cese contractual rompe las barreras escoltadas por otro tipo de daño. Por ende, la naturaleza de esta postura, se anhela impedir que el resarcimiento se transforme en una ganancia accidental para la víctima o se ocasionen graves perjuicios económicos a sus intereses financieros del demandado.

Por ese motivo los órganos jurisdiccionales buscan medir si existen algunos factores indispensables causante del perjuicio: el espíritu y la proporcionalidad del comportamiento del autor quien perpetró el daño, la sapiencia de emplear sanciones resarcitorias, en concordancia con la liquidez económica del quien ocasionó los daños, los precedentes de las comunicaciones persuasiva y la potestad de poder evitarlo, el bienestar del opresor, etc. (Pérez, 2019).

Tantalean (2018) declaró que el V pleno Jurisdiccional Supremo en carácter laboral y previsional, publicada en el año 2017, trataron los temas de la institución inglesa de los daños punitivo (punitive damage), en casos de despido Fraudulento y incausado que naturalmente se ven dentro de los procesos laborales. Teniendo éste como finalidad condenar sancionar a los empresarios quienes en dicha calidad conseguirían producir perjuicios o menoscabos a sus empleados; ellos para alcanzar desestimular la perpetración de dichos sucesos y/o conductas.

El V pleno jurisdiccional, explícitamente precisa que el fallo ordenando a los empresarios por los daños punitivos es accesorio al resarcimiento por los daños y perjuicios generados al empleado; comprendiéndose que en el proceso laboral, se

debe de emplear la responsabilidad civil propiamente dicha. En este sentido tiene carácter sancionador y ejemplificante, precisando también que ambos son indemnización son posiciones contrapuestas, ya que el daño punitivo se basa en la cancelación del importe proporcional a la suma de las aportaciones al Sistema pensionario dejada de tributar por el empleado a consecuencias del despido perpetrado (Uría, 2018).

Este pleno jurisdiccional precisó que, a través de los elementos de convicción, serán los que establecerán la existencia del perjuicio, el vínculo de causalidad con el cese de la relación contractual, el factor subjetivo de atribución y la estima del monto del resarcimiento respecto el requerimiento de la demanda. Asimismo el empleado tiene el libre albedrío de emplear la carencia de pago de los honorarios entre la destitución laboral y la restitución como uno de los presupuestos para fundar su requerimiento de compensación. De esta manera resulta oportuno que el juez analice, además las razones tradicionales de los perjuicios, vale decir Lucro cesante, daño emergente y daño moral; postura relativo a los daños punitivos (Uría, 2018)

Campos (2019) argumentó que en el V pleno jurisdiccional, amparó los daños punitivos, sin tener un soporte legal, sino simplemente doctrinario, vulnerando profundamente derechos constitucionales, como: el principio de congruencia, porque el juez de oficio puede ordenar su desembolso, los intereses de los emperadores, debido que conceden una indemnización desproporcional, el principio de legalidad, debido a no encontrarse contemplado en el sistema legal, muchos operadores del derecho lo aplican de forman descontrolada, y por último afecta directamente los aportes que se encuentra en el sistema previsional sea estatal o privado.

López (2018) manifestó que las acciones resarcitorias se basan en la intención de compensar el menoscabo ocasionado al peticionante, pero los daños punitivos poseen una finalidad en sancionar quien configure algún perjuicio y persuadir al perpetrador del daño como a los futuros transgresores de redundar en la comisión del mismo daño, pero esa sanción pecuniaria no debe afectar los interese del empleador con la empresa. Asimismo, se comprende a los daños punitivos como la adición



económica decretado por el magistrado para su cancelación, no con el propósito indemnizatorio, actuando como un propósito ejemplarizante.

Los daños punitivos es la forma de sancionar de forma particular, donde el favorecido de este importe indemnizatorio es el afectado del perjuicio perpetrado. Entonces, esta adición patrimonial aceptada por el magistrado, fuera de aquella que tiene naturaleza compensatoria del daño, se concede en los asuntos en que el acto del autor del menoscabo se haya encontrado por circunstancia que lo hacen especialmente insultante, abusiva o ingrata para el afectado, pero esta figura simplemente se aplicará a los despidos incausados y fraudulentos amparados en la jurisprudencia (López, 2019).

Toyama (2020) expresó que los daños punitivos en la pretensión ostentan la calidad de accesoria, vale decir, no tiene independencia procesal, pidiendo la presencia de un perjuicio base, logrando conceder el daño punitivo en situaciones particulares. Nuestro sistema judicial no acepta los daños punitivos, no obstante, la ejecución de esta figura sustantiva puede tener un uso prolongable de los perjuicios morales, siendo de manera accesoria al daño principal.

Con el propósito que el importe que se decrete sea superior o mínimo a cancelar por motivos de daños punitivos debe determinarse un estándar neutral para su valoración. De este modo, se ha tenido en cuenta como una cantidad máxima por configuración de los daños punitivos un importe que sea paralelo a la cantidad dejada de contribuir por el empleado al régimen pensionario que se encuentra supeditado legalmente (Lengua, 2017).

Gamonal (2017) manifestó que se determina una cantidad indemnizatoria que no es aplicable por analogía, y que es producto del carácter castigador de los daños punitivos, cuyo propósito no es simplemente condenar al autor del perjuicio, sino también persuadir a terceras personas de no perpetrarse actos similares contra sus empleados, basándose en el espíritu ofensivo o injurioso que se practicó producto del despido incausado o fraudulento.

El V pleno jurisdiccional no recurre a derechos contemplados que escuden legítimamente la exigencia del cumplimiento de los daños punitivos, delimitando a contemplar que los daños punitivos tienen como finalidad sancionatoria y persuasiva tanto para el autor de los daños como los posibles causantes que podría producirlos nuevamente, concordándose por unanimidad de los magistrados la calidad de ejemplificante de esta institución jurídica. Los daños punitivos no se encuentran regulados en nuestro sistema jurídico, pero puede ser aplicada a través de los daños morales y de manera accesoria al daño principal perpetrado y peticionado en cumplimiento de la ley, especialmente en el código civil (Campos, 2019).

Lorenzo (2015) asumió que los daños morales, conforman parte de los daños extrapatrimoniales, vale decir, a los ataques subjetivos, afectando el espíritu cuando se perpetra un daño. Se presumía que estos daños no son estimados cuantificadamente en riqueza; sin embargo; se aduce a través de estudios que estos daños son de carácter patrimonial, por lo cual se asume en la compensación económica del daño afectado. En este sentido, existe otro carácter ajeno a los daños morales, por la cual los daños punitivos tienen como efecto, sancionatorio y disuasivo al autor (empleador), aplicándose de manera en conjunta con los daños morales en la recepción de la indemnización.

El sistema inglés del Common Law, dispone que la indemnización debiera calar en alguna institución estatal, tolerando el carácter persuasivo de dicha institución; por lo que sería factible tener el mismo protocolo y no conceder ese pago directo al empleado, ya que no implica un resarcimiento directo al demandante transgredido, debido que con ese accionar se estaría configurando un enriquecimiento sin motivos, debido que se estaría doblemente indemnizado, teniendo en consideración que esta última implica un importe de lo que careció de recibir por el empleado, como es el caso del pago al sistema de pensiones (Irigoyen, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

En esta sección, se recogerá el aspecto metodológico que se trabajará, dentro del proyecto de investigación, la cual se basará en puntualizar, los componentes básicos de la metodología (Enfoque, tipo y diseño), como la matriz apriorística, profundizar en las categorías, sub categorías y ubicar los criterios, conceptualizar las técnicas y herramientas susceptibles a ser aplicadas, se expondrán el procesamiento de datos cualitativos en base a la triangulación y finiquitaremos con las posiciones éticas la cual recae la investigación.

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

Hernández y Mendoza (2018) precisaron que es básica, debido que no cambiará el contexto actual, existiendo de esta manera medidas determinadas, por esto no presentará resultados empíricos aptos de inmediatez, enfocándose en distinguir informaciones relacionados a la realidad.

Reconocido también como fundamentada, se puede plantearse en estudios científicos o filosóficos, ya que simplemente se sustentará en la observación de las anomalías que se puedan producir a través de este estudio, sirviendo como propósito acrecentar el conocimiento científico (Cabrera, 2017).

Considerado también trabajo puro, debido a que se encarga de la visualización u observación del fenómeno que se estudia, así sean de carácter científicos o filosóficos, con ello tiene el objeto de la ampliación de conocimientos (Quezada, 2015).

El diseño fenomenológico, se trata de un diseño de mucha amplitud con una descripción subjetivista del medio del problema, describiendo la problemática desde una perspectiva social y con esto, no forma particularmente un proceso minucioso, corresponde a cada investigación ampliar teorías, según con el propósito acordado y con ellos construir un modo de identidad que ayude aproximarse a dicho propósito predestinado (Cabrera, 2017).

Cabrera (2017) acotó que la identidad de los enfoques cualitativos, poseen un método inductivo, cuya particularidad radica que se sujeta a revelar novedosas nociones, alcanzando las conclusiones generales a partir de las premisas individuales. Asimismo poseen un método documental, que es prácticamente subjetivista, vinculado estrechamente con el inductivo.

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que se trata de un enfoque cualitativo, cuando prevalece en su naturaleza la lógica y el criterio inductivo, desarrollándose en una teoría coherente, comprendiendo que la raíz principal se debe examinar y relatar los hechos de manera subjetivista, representando lo que se visualiza, partiendo como instrumento a la entrevista particular.

### 3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización apriorística

**Tabla 1**

*Categorías y sub-categorías de la investigación*

<b>Categorías</b>	<b>Sub-Categorías</b>	<b>Criterio 1</b>	<b>Criterio 2</b>	<b>Criterio 3</b>
	Principio de Congruencia López (2016)	Control de arbitrariedades Serrano (2020)	Criterios de racionabilidad Urruti (2014)	Valoración de la pretensión Urruti (2014)
Daños punitivos Campos (2018)	Intereses del empleador López (2018)	Emprender Espinoza (2016)	Libertad de despido Neves (2017)	Afectación económica Pérez (2019)
	Principio de Legalidad Campos (2019)	Cumplimiento de la ley Campos (2019)	Límites de facultades Aristizábal (2017)	Inaplicabilidad por analogía Gamonal (2017)
	Medios Electrónicos Alcántara (2017)	Correo Electrónico Guzmán (2018)	WhatsApp Acosta (2016)	llamada telefónica Cruzado (2015)
Despido Incausado Toyama, (2020)	Directo Lorenzo (2015)	Administrador Lengua (2017)	Gerente Toyama (2020)	Jefe de área Roja (2019)

	Escrito Arce (2018)	Carta Legal Pérez (2019)	Carta Notarial Urruti (2014)	Carta Simple León (2018)
Despido Fraudulento (Delgado, 2019)	Hechos inexistentes Roja (2019)	Empleados Mendoza (2017)	Tercerizados Magallanes (2016)	Administradores Lengua (2017)
	Falta no prevista Blancos (2018)	Ley Delgado (2019)	Jurisprudencia Espinoza (2016)	Reglamento de trabajo Serrano (2020)
	Pruebas Falsas Neves (2017)	Declaraciones Carbonell (2016)	Videograbadas Moreno (2019)	Fotos Alejo (2019)

### 3.3. Escenario de estudio

La investigación se realizará en el Módulo Corporativo de Lima Este, sede Colectora Santa Anita, donde nos desempeñamos como asistentes judiciales, este escenario es de mucha relevancia para este proyecto, debido que se conseguirá responder las interrogantes situándolo en las circunstancias de lugar y tiempo. De este modo será formado por: jueces de sala, jueces de juzgado y especialista, quien son expertos en el tema y se encuentran constantemente tratando procesos de indemnizaciones por daños punitivos en el despido fraudulento o incausado, la cual no se encuentra estipulado dentro del derecho sustantivo (Quezada, 2015)

### 3.4. Participantes

Los participantes, se comprenderá como la muestra para este tipo de investigaciones, debido al proceso de selección de contextos, programas, autores y espacios; la cual se realizará en estudios establecidos pretendiendo de forma trascendental la opinión de especialistas en la línea de investigación, admitiendo la formalizar las hipótesis más precisas o recolectar la base idónea a través de las herramientas (Quezada, 2015).

Por esta razón, los especialistas que participaran se encuentra integrado por: Magistrados de sala, de juzgados, expertos en la materia.

**Tabla 2***Características de los participantes*

<b>Nombre</b>	<b>Grado</b>	<b>Lugar de Trabajo</b>	<b>Ocupación</b>
Robert Sedano Guerrero	Magister	Sala Laboral permanente de Lima Este	Relator
Miguel Silva Ormeño	Doctor	Juzgado Especializado de Trabajo Permanente	Juez
Geraldine Morillo Cueva	Magister	Juzgado Especializado de Trabajo Permanente	Asistente Judicial
Carlos Eduardo de Jesús Rosas Vásquez	Doctor	Estudio Jurídico Rosas & Asociados	Abogado Litigante Laboralista
Ferruzo Montalván Yef	Magister	1° Juzgado de Paz Letrado Laboral permanente	Juez

**Técnicas de muestreo no probabilístico.-**

Se tendrá por bien aplicar una muestra no probabilística, debido que los participantes son reducidos, ya que, esta postura emana del propósito de este estudio, de carácter cualitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

**Bola de nieve**

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que es una clase de muestreo no probabilístico, que se emplea usualmente en estudios cualitativos, cuando los colaboradores son dificultosos de percibir o si la muestra se encuentra circunscrita un subconjunto muy reducido proveniente de la población. En esta clase de muestreo, los investigadores emplean un criterio personalísimo para optar los participantes que serán entrevistado.

**Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Como parte de este criterio, se tendrá que entrevistar a jueces de juzgados laborales y presidente de sala, como secretarios, debido que son

especialistas en la línea de investigación, y tendrán la capacidad de desenvolverse con las preguntas formuladas.

**Criterio de exclusión:** Como parte de este criterio se dejará de entrevistar a los participantes que conforman parte de, juzgado Modulo Corporativo de Lima Este, Sede Colectora Santa Anita, como jueces, secretarios, asistentes de otras especialidades, personal de seguridad, entre otros, que no se encuentra dentro de la esfera de los expertos, ya que son personas que desconocen con exactitud un lenguaje jurídico laboral.

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

#### **Técnicas - Entrevistas**

Quezada (2015) señaló que la técnica es aquella recopilación de información fundamental en todos los estudios, debido que se recauda de manera profunda y en conjunto, configurándose en informaciones indispensables, respecto de las personas (individuales o colectivas) o contextos (presentes o pasados) complejos; en las oportunas líneas de expresión emitidas por cada participante.

La conceptualización de las entrevistas, se encuentran determinadas como un cúmulo de interrogantes prediseñadas, cuya intención se encuentra direccionadas a los participantes seleccionados, ejecutándose en los estudios cualitativos (Hernández y Mendoza, 2018).

Cabrera (2017) indicó que para la recaudación de informaciones es legítimo como pieza clave los documentos y otras fuentes físicas y digitales que coadyuvarán al investigador a entender la anomalía fundamental de la investigación, detectar los antecedentes del contexto, así como las situaciones que se generan de él. De este modo, es trascendental emplear un análisis de una base documental, a sabiendas que la estudio se efectuará en un examen puramente doctrinario.

## **Instrumentos - Entrevistas de profundidad**

Las entrevistas de profundidad, son aquellas herramientas de recaudación de informaciones de carácter cualitativas, será aplicada por el estudioso en lo que se refiere al asunto a tratarse, ya que no podrá hacer uno de la visualización cuantificable debido a su complejidad. Debido que para su examen se urgen aspectos internos y hondos de los entrevistados (Cabrera, 2017).

La técnica será la entrevista que servirá para la recaudación de informaciones y como instrumento, las guías de entrevistas fundadas en cuestionarios prediseñados direccionados principalmente a los expertos del derecho laboral, como nuestros participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.6. Procedimientos**

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que en las tesis cualitativas los datos que recolectamos, es información no estructurados, para lo cual formamos una estructura. Los datos son muy variados, pero en esencia recuerda que consisten en observaciones que realizan el investigador y las narrativas de los participantes.

Para el desarrollo de la investigación se seguirá el siguiente procedimiento: Sistematizar la teoría, doctrina y normatividad del derecho penal, penal procesal penal y constitucional, a nivel internacional y nacional, desarrollar las guías de entrevista individualizadas a Jueces penales y a especialistas en base al análisis de los hallazgos doctrinarios, teóricos y normativos del estudio, integrar estos hallazgos al proceso de sistematización de la información en base a su ordenamiento en tablas comparativas de los resultados, y analizar e interpretar los resultados de manera inductiva, para interpretar y elaborar la discusión de los resultados.

### **3.7. Rigor científico**

Cabrera (2017) precisó que el rigor científico, se sustenta que su naturaleza tiene mucha similitud con la rigidez de la validez y la confiabilidad, respecto de las investigaciones de carácter cuantitativas. El análisis de información no posee con procesos estandarizados para abastecer con las variadas labores que este involucra.



De este modo, los especialistas se encargan en corroborar los datos con las conceptualizaciones para comprender estas informaciones como parte del esclarecimiento, así cumplir con el rigor de la metodología, siendo contrastados con los resultados, valiendo para ello, de:

**Dependencia:** se refiere al grado de estabilidad de los datos percibidos, siendo como propósito la permanencia improbable cuando se estudian contextos reales

**Consistencia Lógica:** es aquella unidad que poseen los sistemas formales cuando no es posible deducir un conflicto dentro de los instrumentos estudiados.

**Credibilidad:** se logra a través de las cualidades del investigador con su facultad de observación y análisis del instrumento.

**Auditabilidad:** en este aspecto se realiza indagar novedosos fenómenos desde cada perspectiva diferente, para compenetrarse dentro de ellos y poder comprenderla.

**Confirmabilidad:** es aquella autorización que le brindan al autor para cumplir ciertos procedimientos de lo que otro ya pasó.

**Aplicabilidad:** hace mención a la posibilidad de ampliar los hallazgos del análisis a otros participantes, así como corroborarlos a otros contextos.

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

Quezada (2015) sostuvo que la triangulación de información, es aquel empleo de una variedad de bases y sistemas de recaudación, y de alguna forma se conectan entre ellos, con la intención de corroborar su credibilidad, es indispensable que los sistemas empleados sean de origen cualitativos para que sean comprobables entre ellos. Esta triangulación se encuentra direccionada a corroborar y contrastar todos los datos que se van recaudando en las diversas fases de la investigación en base a una variedad de sistemas y técnicas basados en ella mismas, por lo general se triangula informaciones proporcionadas por las entrevistas, las bases teóricas y las conclusiones de nuestro repositorio.

Hernández y Mendoza (2018) señalaron que el atlas Ti, es considerada como aquella herramienta tecnológica que consigue manifestar el aspecto circular del análisis cualitativo, debido que contribuye a la posibilidad de reunir un gran sinnúmero de informaciones (escritos, gráficos, escenas videográficas, etc.), sin la necesidad de agrupar toda esta data en un mismo acto. De este modo, coadyuva en plantear el muestreo teórico indispensable para efectuar el análisis edificador de la teoría.

### **3.9. Aspectos Éticos**

Este trabajo de investigación se encuentra amparado en todos los cumplimientos del Sistema internacional del APA, las técnicas e instrumentos de recaudación de información, con la autorización y reserva respectiva. No obstante, obedeciendo las directrices rectores como la autenticidad, sensatez, la probidad; de lo logros obtenidos, serán destinados para propósitos rigurosamente académicos y en virtud para incrementar los conocimientos filosóficos.

Se cumple con la propiedad intelectual (Rama que protege las creaciones humanas), e igual modo con los derechos de autor, en virtud del D.L. N° 822, Ley del derecho de Autor, por esta razón, el contenido suele contar con las posturas del tesista, la aprobación de los expertos y la autorización de los participantes, se encuentran con un alto índice de Autenticidad.

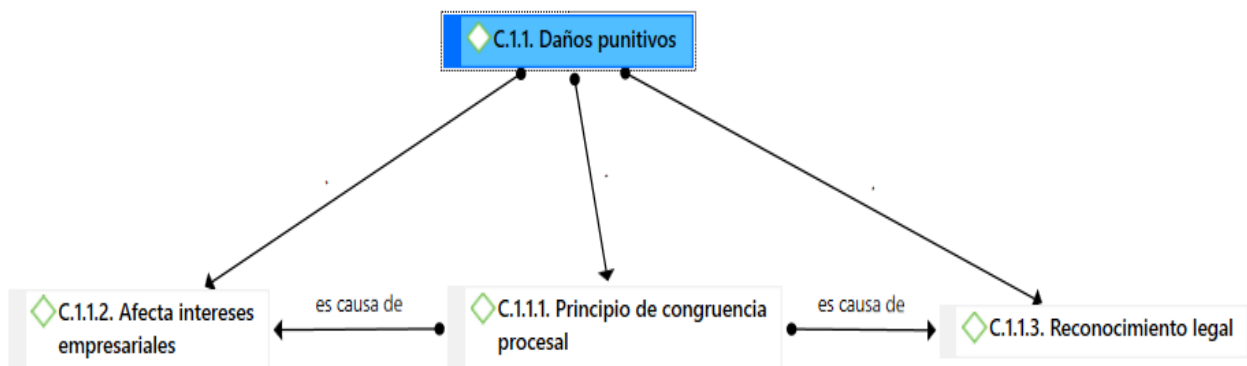
## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección, se exhibirán los hallazgos que se alcanzaron a través de la codificación e interpretación de las entrevistas aplicadas a los participantes, teniendo en consideración tres categorías que se encuentran muy compenetrados con nuestros objetivos, por lo cual será vertido al atlas.ti, para determinar lo siguiente

### Categoría 1: Daños punitivos

#### Gráfico 1

*Categoría daños punitivos – primera categoría*

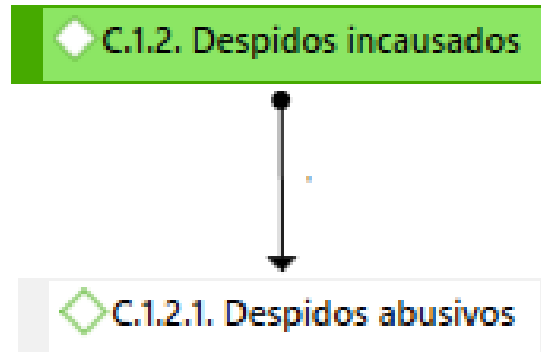


Los participantes indicaron que, los daños punitivos, que se encuentran estipulado en el V pleno jurisdiccional constitucional, sin tener el sustento legal correspondiente, pero ejerciendo su funcionalidad accesoria de naturaleza extraordinaria que se persigue por el simple hecho de despedir al trabajador de forma fraudulenta e incausada, que con mayor normalidad son requeridas durante los procesos judiciales, afectando los derechos de las partes durante el proceso. Se aplican desmedidamente durante los procesos de indemnización por despidos incausado y fraudulento, donde los jueces laborales no pueden pronunciarse mas allá de lo que la pretensión exija, debido que esto afecta la inversión privada, por la constante abusos en estos procesos.

## Categoría 2: Despidos incausados

### Gráfico 2

*Categoría despidos incausados – 2da categoría*



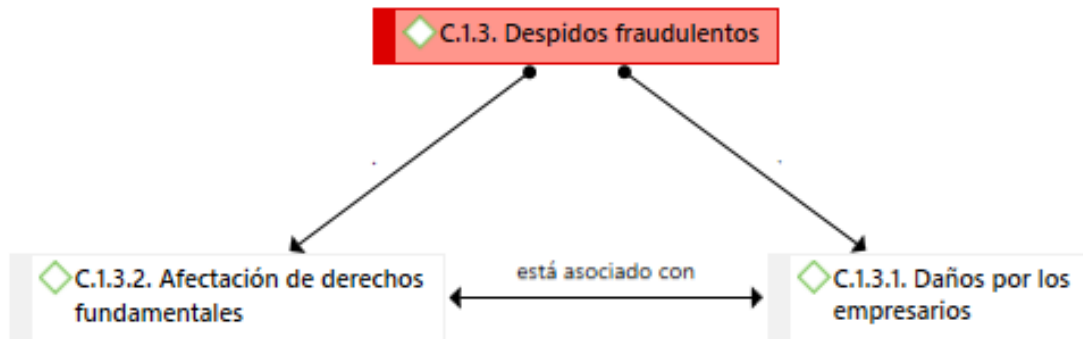
Los participantes precisaron que, los despidos incausados, en el panorama actual muchos de los casos de reposición o indemnización por ese tipo de despidos, el empleador somete su conducta de sometimiento para abusar de sus derechos y cesar la relación contractual con los empleados, sin presentar ninguna razón sostenible que demuestre su decisión, de separar de la actividad laboral al empleado, siendo uno de los asuntos más relevantes de la constitución del contrato. Los demandantes, realizan fundamentaciones utópicas en sus pretensiones laborales, como en la presentación de medios porbatorios, para sustentar una posible ruptura sin causa de las relaciones laborales, que normalmente se presentan con el propósito de desacreditar al empleador y lograr una mayor indemnización.

El despido (incausado), se transgrede cuando se cesa la relación contractual, de forma escrita o verbal, sin manifestar ningún motivo que emane del comportamiento o la acción que lo demuestre, afectando la naturaleza del derecho laboral, lo que normalmente se observa dentro de los procesos por despidos incausado es un requerimiento desmedido aprovechándose de una figura que carece de legalidad.

### Categoría 3: Despidos fraudulentos

#### Gráfico 3

Categoría despidos fraudulentos – 3ra categoría

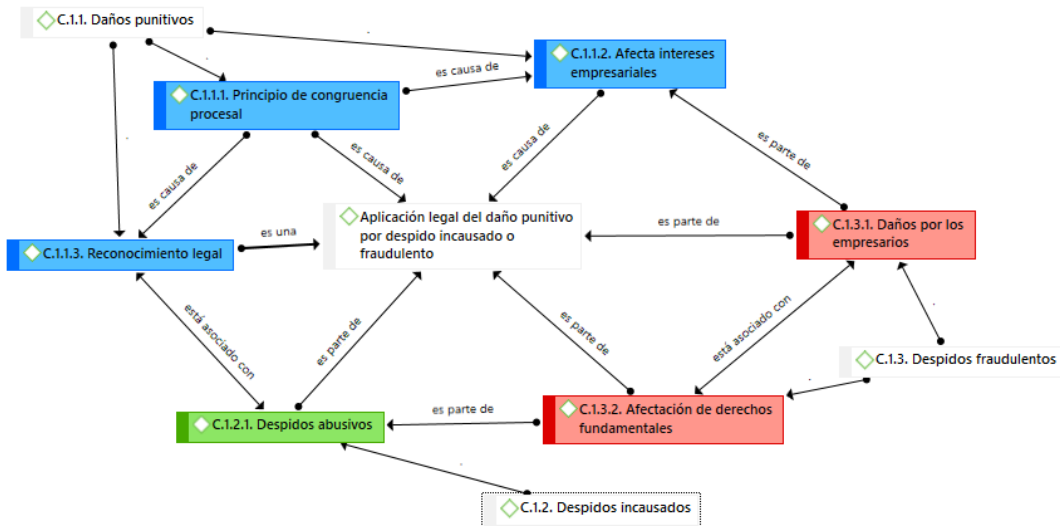


Es necesario que, en los despidos fraudulentos, se ponga un límite, sin la necesidad de requerir un daño punitivo sin sustento, debido que estos, se generan cuando se limita la relación laboral del trabajador ejerciendo un alto índice de maliciosidad y engaño que practica el empleador para sacar provecho y lograr sus objetivos de deshacerse del trabajador, despidiéndolo arbitrariamente sin importar la naturaleza del contrato, solamente demostrando el exceso de subordinación.

En tal supuesto, el trabajador afectado, tendrá por bien demostrar antes de requerir un daño punitivo por la vía procesal alterando el orden jurídico debido que no se encuentra estipulado y su requerimiento se encuentra creciendo rápidamente, más aún que los jueces se encuentran concediendo cuando ni existe ninguna norma que lo acredite. Tal como se debe precisarse en la sucesión de la practica jurisdiccional, se han encontrado dos aspectos que también son reconocidos como códigos; por cuales se recurren a su pretensión, el primero la imposición de una sanción pecuniaria para evitar futuros despidos arbitrarios y la segunda la transgresión de los derechos fundamentales, debido que por su falta de reconocimiento legal afecta derechos de las partes procesales y con ello la intimidación de la inversión privada por su excesivo uso.

## Gráfico 4

### Red de información



## Figura 5

### Nube de palabras



Como parte de nuestro primer hallazgo, tenemos a que RSG1 y TMY5 precisan que los daños punitivos si contravienen los derechos fundamentales, en los temas procesales lo que perjudicaría la naturaleza del proceso debido a las facilidades que tiene los jueces laborales en interponer una figura jurídica que no se encuentra reconocida como tal, sino que ha sido tomada en consideración en acuerdos, y que las partes afectadas en la actualidad están constantemente requiriendo esta pretensión como forma de buscar mayor cantidad de indemnización para beneficio propio y perjudicando la naturaleza del proceso debido a las decisiones que se toman en los órganos jurisdiccionales.

Esto se relaciona con (Uría, 2018) precisó que existen algunas irregularidades presentadas dentro del V Pleno Jurisdiccional, en relación a los daños punitivos, como: ser concedidos de carácter de oficio, sin ser requerido por el peticionante, afectando profundamente el principio de congruencia, el debido proceso y otros de rango constitucional, ser asignados en los despidos fraudulentos o incausados, afectando directamente los intereses de los empleadores, pero también cubriendo la necesidad del afectado, tiene como modelo cuántico los aportes que se han dejado de contribuir, ante el régimen previsional; y por último, los daños punitivos, solo se encuentra en el pleno y este no se encuentran reconocidos legalmente.

La misma postura lo tiene CRV4 que indicó que los daños punitivos en el V Pleno Jurisdiccional laboral, donde asume su rol de inquisitivo y brinda facultades al juez de imponer los daños punitivos de oficios, aun si el demandante nunca lo haya pretendido, esta acciones y la naturaleza de esta figura genera un cierto resquebrajamiento a la naturaleza procesal de los casos laborales, cobre todo que no solo afecta a las parte procesales sino ahuyenta a la inversión privada, debido a la constante protección al trabajador desde el enfoque judicial.

Como primer comentario, podemos indicar que es evidentes que los daños punitivos no cuentan con una regulación expresa en el sistema jurídico, lo que ocasiona es las facultades que concede al juez de aplicarla de oficio, o de concederlas, aunque no revista como ley. Por eso que la actuación judicial del magistrado conlleva

a ciertos punto de análisis a la afectación de derechos fundamentales que perjudican gravemente el interés de las partes.

Como segundo hallazgo, respecto a los despidos incausado, GMC y MSO, concluyeron que, en el ejercicio de la acción, con la presentación de las demandas, pero sin ser abusivas; en asuntos procesales, radican en que los sujetos procesales en la litis parten desde la argumentación de la demanda por lo que se ha establecido que el contenido a corroborar está sustentado en el derecho de que todo parte procesal legítimo para involucrarse en la acción probatoria, lo realicen en base a sus requerimientos, por una posible ruptura sin causa de las relaciones laborales, que normalmente se presentan con el propósito de desacreditar al empleador, aferrándose a la pretensión accesoria de daños punitivos por un asunto de despidos sin causa, haciéndole imposible probar dicha pretensión o manipulando la verdad y los elementos probatorias para conseguir sus fines, causando serios perjuicios al empleador.

Esto guarda cierta similitud con Calero (2015) que concluyó, que el sistema no cuenta con un respaldo constitucional ni legal que forman algún tipo de obstáculo para la incorporación de la institución de los daños punitivos, más aun que concurren diversas interpretaciones que los apunte como un presupuesto que transgreda contra todo tipo de legalidad, nos avocamos a que se cumpla con la posición que todo perjuicio deba ser resarcido, en relación con un buen empleo y oportuna interpretación de la palabra resarcimiento, otorga una comprensión de la norma que genera que los daños punitivos en el proceso laboral produzca una afectación al principio de la legalidad. Además, CMY5 discrepa totalmente en relaciona los despidos incausados que estaría por bien el ejercicio de sus derechos de requerir la pretensión de despidos incausando y su sanción restrictiva por el abuso perpetrado por los empleadores

Como segundo comentario, se podría llegar precisar que, los despidos incausados generan una sobrecarga procesal producto de los despidos abusivos que en su mayoría son arbitrarios, pero no como para interponer como pretensión accesoria de daños punitivos, empleando un plenario que no se encuentra regulada como ley, haciendo un poco más complicada los procesos laborales.



Como tercer hallazgos tenemos a CRV4 y RSG1 quienes precisaban que las personas que ha sido perjudicadas a través de los despidos fraudulentos forman parte de un exceso de abuso por parte del trabajador afectado, que tendrá por bien demostrar antes de requerir un daño punitivo por la vía procesal alterando el orden jurídico debido que no se encuentra estipulado y su requerimiento se encuentra creciendo rápidamente, más aún que los jueces se encuentra concediendo cuando ni existe ninguna norma que lo acredite. Tal como se debe precisarse en la sucesión de la practica jurisdiccional, se han encontrado dos aspectos que también son reconocidos como códigos; por cuales se recurren a su pretensión, el primero la imposición de una sanción pecuniaria para evitar futuros despidos arbitrarios y la segunda la transgresión de los derechos fundamentales, debido que por su falta de reconocimiento legal afecta derechos de las partes procesales y con ello la intimidación de la inversión privada por su excesivo uso.

Estos hallazgos tienen mucha relación con lo planteado por Versión (2018) concluyendo que la figura de los daños punitivos no se ha alcanzado a restringir de forma objetiva y equitativa, lo cual ha generado un exceso en los requerimientos y con ellos conflictos de carácter constitucional. Por eso cuando se hace referencia a su incorporación de esta figura, previniendo que pueda generar mayor incertidumbre y un abuso en su aplicación en los despidos fraudulentos, debido que sus características pueden perjudicar derechos de las partes y una confrontación dentro de la doctrina.

Quien es ratificado por Rojas (2019) que determinó que existe una confrontación de posturas jurídicas, debido a que la afectación a los daños morales simplemente busca una reparación de la afectación, y no una sanción al autor. Por eso los daños morales dificultan su determinación económica por su naturaleza subjetiva, por eso se afirma que es complejo reconocer la existencia de algún aspecto que coadyuve a la reparación de los perjuicios, por eso no se podría hablar de una indemnización propiamente establecida. Los daños punitivos tienen una condición de anexo a los daños morales, debido que el primero tiene un carácter sancionador y la segunda simplemente una satisfacción al afectado.

Como Tercer comentario, se puede decir que en la actualidad las demandas de reposición e indemnizaciones por despidos fraudulentos se encuentran en la órbita judicial una gran cantidad de carga procesal, más aún con argumentos totalmente falsos que lo único que realizan es congestionar el sistema, y aprovecharse de la situación para solicitar desmedidamente un resarcimiento de una institución jurídica que no se encuentra reconocida como proceso

Como último hallazgo se tienen a CMY5, MSO2 y RSG6, quienes precisaron que en los daños punitivos, que se encuentran estipulados en el quinto pleno jurisprudencial constitucional, sin tener el sustento legal correspondiente, pero ejerciendo su funcionalidad accesorio de naturaleza extraordinaria que se persigue por el simple hecho de despedir al trabajador de forma fraudulenta e incausada, que con mayor normalidad son requeridas durante los procesos judiciales, afectando los derechos de las partes durante el proceso.

Dichos hallazgos se relacionan con lo estudiado por Jiménez (2018) que, concluyó, que la incorporación de los daños punitivos en el sistema legal como adherente del proceso de resarcimiento de daños que se le asigna al demandante, con la visión de optimizar los estándares de las conductas existentes, generando con su reconocimiento sistemático que se evite que los comportamientos antijurídicos se vuelvan a cometer y de esta manera advertir que se produzcan nuevamente los perjuicios, debido que en algunas situaciones, el resarcimiento no ha sido suficiente y son requeridos abusivamente.

Como última opinión se puede inducir que el exceso de demandas por despidos laborales, especialmente en incausado y fraudulento ocasiona una cierta distorsión de la postura del juez y sobre todo un exceso por querer sacar más quantum reparatorio de sus pretensiones, las cuales ya no existen, por eso resulta indispensable un reconocimiento legal para que pueda tener ciertos parámetros para su aplicación.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluye, que el V pleno jurisdicción supremo en materia laboral y previsional en la que incorpora los daños punitivos al sistema procesal laboral en los casos de despidos incausados o fraudulentos, sin tener naturaleza legislativa, cuya aplicación pretentoria por muchas defensas técnicas ocasiona gravemente vulneración de los derechos fundamentales, debido que adolece de legalidad, afecta los intereses del empleador y por las decisiones judiciales contravienen el principio de congruencia.
2. Asimismo, las decisiones judiciales en los juzgados laborales, donde se tramitan las pretensiones accesorias de daños punitivos, no se cumple con una verdadera garantía, debido que no se respeta el principio de congruencia, por intermedio del juez, ya que emite pronunciamiento mas allá de lo pretendido, probado y excepcionado dentro de la causa, donde su naturaleza son los despidos incausados o fraudulentos.
3. Como tercera conclusión, es indispensable indicar que los daños punitivos ocasiona un grave perjuicio a los intereses del empleador, debido que adolece de legalidad es aplicado generando con ello que las grandes compañías posean perjuicios económicos, se le limiten a emprender y desarrollarse dentro del mercado, y que como consecuencias una mayor disponibilidad a la libertad de despido del trabajador como consecuencia de su accionar.
4. Por ultimo como ultima conclusión, el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, carecen de toda clase de legalidad debido que los plenos jurisdiccionales no se consideran como jurisprudencia vinculante, y su falta de reconocimiento legal obstruye la verdadera finalidad de los procesos de indemnización en los despidos fraudulentos o incausados.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para esta investigación se tiene por bien, precisar las siguientes recomendaciones:

Respecto a la aplicación indebida de los daños punitivos a través del V pleno jurisdiccional supremo, consieramos que se deben de incorporar en el sistema legal peruano a través de un proyecto de Ley con los presupuestos a cumplir para concediéndole la legalidad que corresponde, para prevenir cualquier abuso de derecho en el exceso de las pretensiones accesorias para los despidos incausados o fraudulentos.

Que los jueces puedan interpretar correctamente las pretensiones de los trabajadores que se encuentran en condición de demandantes despedidos, para que dejen de conceder de oficio los daños punitivos en casos de despidos fraudulentos o incausados, limitándose de ejecutar ultra petita de los procesos judiciales de indemnización que vulnerando los derechos fundamentales

A sabiendas que esta supuesta figura procesal que no se encuentra todavía amparada legalmente para su aplicación encontrándose prescrito en el V pleno jurisdiccional supremo, se debe de prohibir su empleo en las demandas procesales de carácter laboral para de este modo prevenir que se afecte los intereses del empleados causándole perjuicios sin fundamento a sus patrimonios y orden económico.

Para finiquitar, es indispensable reconcoer la ilegalidad de la imposición de ls daños punitivos a los empleadores que perpetraros despidos de carácter fraudulento o incausado, de conservarse esta naturaleza, es recomendable que el dinero configurado se pueda ser distribuida a algun órgano de control laboral debido que la razón de ser de esta figura es sancionar y persuadir de sus efectos.

## REFERENCIAS

- Alcántara, F. (2018). *La aplicación de los daños punitivos en el Perú*. Revista La Ley. (5852). <https://n9.cl/0zafd>
- Álvarez, L. (2016). *Los Daños punitivos*. Lima, Perú: La Ley Editores
- Alpa, G. (2016). *Nuevo Tratado de la Responsabilidad Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Araujo, Z. (2019). *Indemnización del daño a la persona en sede judicial, basada en un baremo*. (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/rtwr5>
- Arce, O. (2018). *Derecho individual de trabajo*. Lima, Perú: Grijley
- Aristizabal, V. (2017). *Apuntes sobre el Daño Punitivo en la Responsabilidad Patrimonial Colombiana*. Revista Dialnet (6874). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreElDanoPunitivoEnLaResponsabilidadPatri-3420005%20.pdf>
- Blancos, B. (2018). *Despidos laborales y derechos*. Lima, Perú: IDEMSA
- Berdión, M. (2018). *Comparación entre los daños punitivos en el ordenamiento jurídico de estados unidos y el español*. (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/oiukk>
- Cabrera, F. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Uruguay: Editorial Nueva Librería.
- Calero, L. (2015). *La implementación de la figura de daños punitivos dentro del sistema de responsabilidad civil ecuatoriano*. (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/xhbi6>
- Campos, G. (2019). *Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante*. Revista CONCYTEC. (4541). <https://n9.cl/jtq8e>

- Carrascosa, G. (2014). *Daños punitivos. Aspectos de derecho internacional privado europeo y español*. Revistas UMurcia. (7412). <https://n9.cl/lk426>
- De Ángel, Y. (2015). *Daños punitivos*. Navarra, España: Bosh
- Delgado, V. (2019). *Derecho individual de trabajo*. Lima, Perú: Editorial PUCP
- Diez, P. (2015). *Derecho de Daños*. Madrid, España: Civitas Ediciones.
- Espinoza, E. (2016). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima, Perú: Editorial Instituto Pacifico S.A.C.
- Flores, et al. (2018). *La Aplicación De Los Daños Punitivos Establecidos En El V Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional: Su Legalidad Y Sus Consecuencias Para Los Empleadores* (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/j5emu>
- Flores, G y Valencia, R. (2016) *Las funciones de la responsabilidad civil en el civil law y common law: el caso de los daños punitivos*. (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/kmut>
- Gamonal, C. (2017). *Daños punitivos y prácticas antisindicales*. Revista Scielo. (5071). Recuperado de: <https://n9.cl/t3u51>
- Gamonal, C. (2016). *El daño moral en el artículo 489 del código del trabajo*. Revista Scielo. (6851). <https://n9.cl/3lc9>
- García, M. y Arévalo, R. (2019). *Desarrollos recientes sobre daños punitivos en el derecho continental, en el common law, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y en el derecho internacional*. Revista Scielo (1860). <https://n9.cl/qvctz>
- Gouguenheim, H. (2017). *Daños Punitivos: Funciones y Asegurabilidad*. (Tesis de Pregrado). <https://n9.cl/c10rw>

- Gutiérrez, C. (2016). *La indemnización por daños y perjuicios derivada de la discriminación por razón de género: reflexiones a propósito de la existencia del daño, la cuantificación del daño y la dimensión disuasoria*. Revista Ius Labor. (1336). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/312032-Texto%20del%20art%C3%ADculo-441336-1-10-20160804.pdf>
- Hernández, S. y Mendoza, P. (2018). *Metodológica de la investigación*. Lima, Perú: Editorial Mc Graw-Hill.
- Herrera, P. (2018). *Justicia en el derecho privado y responsabilidad civil extracontractual por daño no patrimonial en la jurisprudencia peruana*. (Tesis de Postgrado). <https://n9.cl/ergh3>
- Ikehara, V. (2018). *La problemática de la responsabilidad civil en sede penal y los punitive damages, a partir del Código Penal peruano de 1991*. (Tesis Postgrado). <https://n9.cl/wb6pl>
- Irigoyen, t. (2015). *Fundamentos para no admitirse el seguro de daños punitivos en Argentina*. En Castillo & Arocha, *Relaciones contemporáneas entre derecho y economía*. Bogotá, Colombia: Universidad Javeriana.
- Jiménez, V. (2018). *Reconocimiento de los daños punitivos en el ordenamiento jurídico colombiano como medida complementaria a la reparación integral*. (Tesis Pregrado). <https://n9.cl/sno0ih>
- León, H. (2016). *Responsabilidad Contractual y Responsabilidad Extracontractual*. <file:///E:/universidad/TESIS/dOCTRINA/Responsabilidad%20Civil%20-%20Julio%202016.pdf>
- López, C. (2016). *Daños «punitivos» en el ámbito laboral*. Revista Análisis G A & P (2342). <https://n9.cl/w23e>
- López, H. (2019). *Los daños punitivos naturaleza. Tipos. Jurisprudencia comparada. Análisis económico. Aplicación al derecho del consumidor*. (Ed. 1º). Editorial Abelardo Perrot

- López, H. (2018). *Los daños punitivos*. Buenos Aires, Argentino: Abeledo Perrot.
- Lorenzo, G. (2015). *Acción Preventiva de la responsabilidad civil en el derecho Laboral*. Cordova, Argentina; Editorial la Ley
- Lengua, A. (2017). *Empleadores deben asumir costos de «daños punitivos» en caso de despido*. Revista Legis. (3541). <https://lpderecho.pe/empleadores-asumir-costos-danos-punitivos-despido-v-pleno-laboral/>
- Magallanes, U. (2016). *Derecho laboral e implicancias actuales*. Lima, Perú: San Marcos
- Mendoza, H. (2017). *Daño punitivo como elemento de la indemnización de daños y perjuicios por despido incausado o despido fraudulento*. (Tesis de Postgrado). <https://n9.cl/5b8zb>
- Navarro, F. y Pertiñez, V. (2015). *Responsabilidad Civil y riesgos laborales*. Navarra, España: Editorial Bosch
- Neves, M. (2017). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, Perú: Editorial PUCP
- Otaola, M. (2013). *La justificación de los daños punitivos en el derecho argentino*. Revista de la Facultad. (0617). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/11532-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30355-1-10-20150617.pdf>
- Pérez, F. (2019). *Los daños punitivos: análisis crítico desde el derecho comparado*. Revista Scielo. (4873). <https://n9.cl/caqm6>
- Quezada, L. (2015). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima, Perú: Editora Macro E.I.R.L
- Rojas, S. (2014). *Responsabilidad Civil. La nueva tendencia y su impacto en las instituciones tradicionales*. Bogotá, Colombia: Ibáñez
- Rojas, Q. (2019). *El derecho laboral individual peruano (2° Ed.)*. Lima, Perú: San Marcos.



- Serrano, G. (2020). *Responsabilidad civil, daños punitivos y propiedad intelectual*. Revista IUS. (1870). <https://n9.cl/qp1v>
- Tantaleán, O. (2018). *Los daños punitivos*. Revista Derecho y Cambio Social. (2224). <https://cutt.ly/UTO1tYD>
- Toyama, M. (2020). *El derecho individual de trabajo en el Perú*. Lima, Perú:Gaceta Jurídica
- Ugarte, M. (2018). *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*. Revista PUCP. (1801). <https://n9.cl/raxanz>
- Urdaneta, F. (2018). *Daños punitivos ¿Una quiebra del sistema de responsabilidad civil?*. Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia. (3313). <https://n9.cl/zsixg>
- Uría, M. (2018). *Daños punitivos en Perú*. Revista Actualidad Jurídica (1578). <https://n9.cl/5htt>
- Urruti, L. (2014). *Daños punitivos: La validez del Instituto en el Derecho Privado Argentino*. Revista Dialnet (1202). Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DanosPunitivosLaValidezDelInstitutoEnElDerechoPriv-5472786.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 1

### Matriz de Categorización

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS			
<b>La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento</b>	¿A qué se debe la vulneración de los derechos fundamentales en los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos? Y	¿Por qué se vulnera el principio de congruencia en la aplicación de los daños punitivos por despido incausado o fraudulento?,	Demostrar a qué se debe la vulneración de los derechos fundamentales en los daños punitivos por despidos incausados o fraudulentos	Describir Por qué se vulnera el principio de congruencia en la aplicación de los daños punitivos por despido incausado o fraudulento	Daños punitivos Campos (2018)	Principio de Congruencia López (2016)			
						Intereses del empleador López (2018)			
						Principio de Legalidad Campos (2019)			
					¿Por qué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despidos laborales?		Analizar Por qué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despido incausado o fraudulento	Despido Incausado Toyama, (2020)	Medios Electrónicos Alcántara (2017)
							Directo Lorenzo (2015)		
							Escrito Arce (2018)		
					¿Por qué se vulnera el interés del empleador en la aplicación del daño punitivo por despido incausado o fraudulento?		Explicar Por qué se vulnera el principio de legalidad en la aplicación de los daños punitivo por despido incausado o fraudulento	Despido Fraudulento (Delgado, 2019)	Hechos inexistentes Roja (2019)
							Falta no prevista Blancos (2018)		
							Pruebas Falsas Neves (2017)		

## ANEXO 2

### Ficha de entrevista

#### Ficha de Entrevista

Datos básicos:

Nombres y Apellidos	
Ocupación	
Lugar de Trabajo	
N° de entrevista	
Fecha	
Edad	
Lugar de Entrevista	

Nro	Categorías/SubCategorías	Pregunta de la entrevista
1	Daños punitivos	¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?
		¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?
		¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?
2	Despidos Incausados	¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?
3	Despidos Fraudulentos	¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?
		¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?

## Entrevistado

Nro	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?	
2	¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?	
3	¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?	
4	¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?	
5	¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?	
6	¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?	

### ANEXO 3

*Consentimiento informado*

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

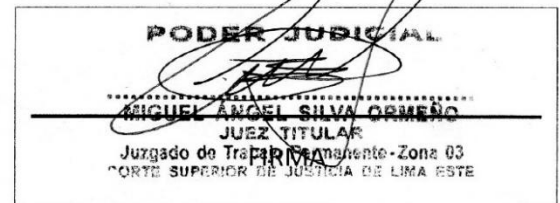
Lima, 01 de Diciembre de 2020

Nombre del participante:

Miguel Angel Silva Ormendo

DNI:

08165502



Stefania Bernales  
Investigadora 1  
Bernales Huallpa, Stefania  
DNI: 72622028

Johana  
Investigadora 2  
Espinoza Yacha, Johana  
DNI: 75724186

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 01 de Diciembre de 2020

Nombre del participante: SEDANO GUERRERO, ROBERT WAGNER

DNI: 41849944



Investigadora 1  
Bernales Huallpa, Stefania  
DNI: 72622028

Investigadora 2  
Espinoza Yacha, Johana  
DNI: 75724186



## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 01 de Diciembre de 2020.

Nombre del participante:

*Ferruzo Montalvan J.P.*

DNI: 41490306



*[Signature]*

Investigadora 1  
Bernales Huallpa, Stefania  
DNI: 72622028

*[Signature]*

Investigadora 2  
Espinoza Yacha, Johana  
DNI: 75724186

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.



Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.


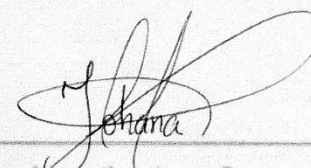
Lima, 01 de Diciembre de 2020

Nombre del participante: Geraldine Thalía Morillo Cueva

DNI: 47663224

  
FIRMA  
Esculqon: 96 957

  
  
Investigadora 1  
Bernales Hualpa, Stefania  
DNI: 72622028

  
  
Investigadora 2  
Espinoza Yacha, Johana  
DNI: 75724186



## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 28 de setiembre de 2021

Nombre del participante: Carlos Eduardo de Jesús Rosas Vásquez

DNI: 70509524

  
FIRMA

  
Investigadora 1  
Bernales Huallpa, Stefania  
DNI: 72622028

  
Investigadora 2  
Espinoza Yacha, Johana  
DNI: 75724186

## ANEXO 4

### Entrevistas



#### FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito Derecho Laboral

#### TITULADO "La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento"

**Nombre del entrevistado:** Carlos Eduardo de Jesús Rosas Vásquez

**Edad:** 28 años

**Sexo:** Masculino

**Ocupación:** Abogado

**Lugar de Trabajo:** Estudio Gálvez & Dolorier Abogados

**Fecha:** 28/09/21

**Entrevistadoras:** Bernales Huallpa , Stefania

Espinoza Yacha, Johana Isabel

#### 1.- ¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?

Sí, me encuentro a favor del planteamiento de la pretensión por daños punitivos. El fin de dicha pretensión, tal como lo señala el V Pleno en materia laboral es; *"tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina"*. En otras palabras, es sancionar al empleador, con un monto cuantificable en dinero, que incurra en un despido fraudulento o en un despido incausado para que no vuelva a repetir esa conducta que vulnera el derecho de los trabajadores.

#### 2.- ¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?

Podemos señalar de que sí, debido a que se impone, a través de un Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, una modalidad de daños no solo ajeno a la regulación legal, sino que la constituye una nueva figura jurídica. En base a lo dispuesto por el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral de la C.S.J. de Lima. Sin embargo, en la practica se sigue pretendiendo la aplicación de daños punitivos cuando concurre un despido fraudulento o un despido incausado.

**3.- ¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?**

Sí, los magistrados suelen aplicar el artículo 16, literal a) de la NLPT, señalando que la pretensión, cuando se busque resarcir por daños, que se traduce en una obligación de dar suma de dinero para resarcir el perjuicio, debe ser indicada en la demanda en un monto líquido. Conforme al artículo 31° del mismo cuerpo normativo. Es decir, se van los Magistrados se van a quedar con lo pretendido en la demanda, incluso si el cálculo por lucro cesante, por ejemplo, nos arroja una cantidad mayor a la planteada en la demanda.

**4.- ¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?**

Sí, en el contexto actual de la pandemia, y ante las medidas tardías por parte del Estado en atención las acciones de suspensión perfecta de labores y otros, los empleadores han decidido aplicar despidos como una salida para que la empresa no quiebre. Incurriendo, en la mayoría de ellos, en las figuras creadas por la jurisprudencia como son el despido fraudulento y despido incausado.

**5.- ¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?**

Considero que sí. Pero el fondo de la medida a modo de sanción pecuniaria, es que el empleador o empleadores que toman conocimiento de la aplicación de daños punitivos, no incurran o reiteren su accionar aplicando despidos fraudulentos o despidos incausados, afectando el derecho de los trabajadores cuando estos despidos han sido debidamente comprobados. Asimismo, debemos tener en cuenta que el cálculo por daños punitivos, en teoría, no hace referencia a una gran suma calculable en dinero.

**6.- ¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?**

Considero que sí. Primero la medida debe de ser regulada en un cuerpo normativo para que tome fuerza y adquiera otra valoración legal. En ese sentido, los empleadores, considero, que lo van a pensar dos veces a más antes de incurrir en un despido fraudulento o despido incausado que afecte los derechos de los trabajadores en su accionar malicioso.



**Carlos Eduardo de Jesús Rosas Vásquez**  
**ABOGADO - REG. C.A.L. N° 80634**





## FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito Derecho Laboral

**TITULADO “La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento”**

**Nombre del entrevistado: Ferruzo Montalvan Yef**

**Edad: 39**

**Sexo: Masculino**

**Ocupación: Juez provisional de Trabajo**

**Lugar de Trabajo: Corte Superior de Justicia de Lima Este**

**Fecha: 20/09/21**

**Entrevistadoras: Bernales Huallpa , Stefania**

**Espinoza Yacha, Johana Isabel**

1.- ¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?

No, en tanto los daños punitivos no tienen reconocimiento de carácter legal y taxativo en nuestro ordenamiento jurídico, por eso afectaría gravemente los derechos de los empleadores y sobre todo sus intereses personales.

2.- ¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?

Si, afecta el principio de legalidad de la parte demandada en tanto según el artículo 2do numeral 24 acápite 2 de la Constitución “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda”, en tanto el V Pleno crea a través de un pleno una figura no regulada legalmente, sustituyendo el poder judicial su labor de administrar justicia, creando instituciones que por competencia constitucional no le corresponden.

3.- ¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?

Según el artículo VIII del Título preliminar del Código Procesal Civil, el juez no puede ir más allá del petitorio, regulando así expresamente el principio de congruencia procesal; en materia laboral si bien se permite otorgar una suma superior a la

liquidada en virtud del artículo 31 de la Ley 29497 por error en el cálculo, no se encuentra habilitado el juez laboral para conceder pretensiones no demandadas.

4.- ¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulentpo?

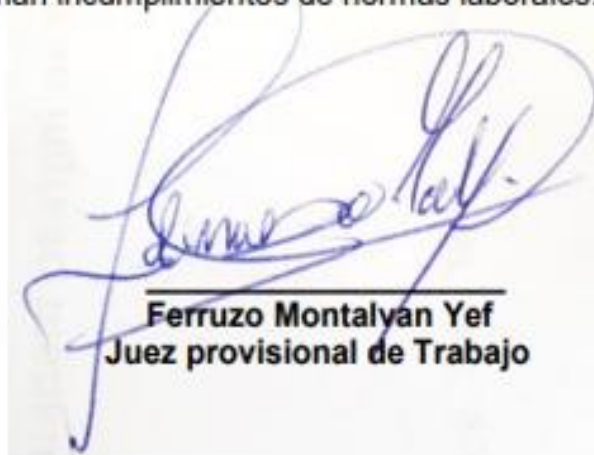
Si, ello obedece a que la alta tasa de informalidad laboral que ostenta nuestro mercado laboral implica la existencia masiva de despidos que son declarados nulos, o despidos que conllevan la reposición que únicamente pueden ser ordenados por un órgano jurisdiccional.

5.- ¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?

Si, el otorgamiento de daños punitivos implica una facultad arbitraria impuesta por V Pleno que debe ser inaplicada en los pronunciamientos judiciales por no tener base legal.

6.- ¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?

En el ordenamiento jurídico ya se contempla la indemnización por daños y perjuicios como sanción de actos a nivel general, actualmente la SUNAFIL impone multas por incumplimiento de normas laborales, las sanciones pecuniarias no conllevan que se evite actos abusivos, sino que legitiman incumplimientos de normas laborales.



**Ferruzo Montalvan Yef**  
**Juez provisional de Trabajo**



## FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito Derecho Laboral

### TITULADO "La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento"

**Nombre del entrevistado:** Geraldine Thalia Morillo Cueva

**Edad:** 27

**Sexo:** Femenino

**Ocupación:** Secretaria Judicial

**Lugar de Trabajo:** Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

**Fecha:** 24/09/21

**Entrevistadoras:** Bernales Hualpa , Stefania

Espinoza Yacha, Johana Isabel

1.- ¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?

Si, ya que ello fue materia de análisis y acuerdo en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, y solo se otorga en los despido incausado o fraudulentos.

2.- ¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?

No, porque la parte contraria tiene todos los derechos de defensa ante los daños punitivos que se solicita, y se le otorga todos los mecanismos legales para que ejerza ese derecho.

3.- ¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?

En atención al principio de congruencia procesal siempre se debe pronunciar u otorgar lo solicitado, sin embargo con la Nueva Ley Procesal de Trabajo también faculta al juez de aplicar criterio cuando existe un mal caculo en el monto por parte del demandante, este puede otorgar un monto mayor al solicitado.



4.- ¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?

Considero que existe un mal asesoramiento por parte de algunos abogados, pues muchas veces se demandan estos tipos de despidos sin tener en cuenta las caracterizas y hechos que lo generan.

5.- ¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?

Considero que no, pues el empleador tiene que acreditar que no le corresponde al trabajador tal indemnización, y si no acredita ello, es claro que si le corresponde el pago de los daños punitivos.

6.- ¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberian poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?

Estos tipos de despido como consecuencia tiene el amparo a la tutela restitutiva que es la reposición al puesto de trabajo, por lo cual considero que si debe tener una sanción pecuniaria, la cual podría ser una multa.

  
PODER JUDICIAL

GERALDINE ENALIA BOCILLO QUEVA  
SECRETARÍA JUDICIAL  
BOLETO CORPORATIVO NÚMERO  
OFICINA SUPERIOR DE JUSTICIA DE LSA ESTE



## FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito Derecho Laboral

**TITULADO “La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento”**

**Nombre del entrevistado: Miguel Ángel Silva Ormeño**

**Edad: 46 años**

**Sexo: Masculino**

**Ocupación: abogado - magistrado**

**Lugar de Trabajo: Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**

**Fecha: 03/09/21**

**Entrevistadoras: Bernales Huallpa , Stefania**

**Espinoza Yacha, Johana Isabel**

1.- ¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?

Sobre el tema de daño punitivos estoy de acuerdo con lo dispuesto en el V Pleno Supremo en materia laboral, aunque ello es un tema objeto de discusión por algunos abogados e incluso colegas magistrados.

2.- ¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?

Considero que no, puesto que se da la oportunidad a la parte demandada para que absuelva el traslado de la pretensión, alegue al respecto y ofrezca los medios probatorios respectivos.

3.- ¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?

En el proceso laboral y en todo proceso se debe aplicar el principio de congruencia procesal, por el cual el juez no puede pronunciarse más allá de lo solicitado, pero

PODER JUDICIAL

MIGUEL ÁNGEL SILVA ORMEÑO

JUEZ TITULAR

Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



en la Ley N° 29497, se da una excepción a ello, en cuanto al tema económico y faculta al juez a que pueda otorgar un monto más allá del solicitado, si se acredita que lo adeudado es un monto mayor.

4.- ¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?

Sobre el tema, existe una inadecuada asesoría y los accionantes, no adecuan sus pretensiones a los supuestos respectivos y muchas veces plantean demandas inadecuadas cuando no tienen el derecho debidamente acreditado o saben que los hechos alegados no son cierto.

5.- ¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?

Considero que la condena al pago de daños punitivos de ninguna manera afecta la concretización de los intereses del empleador, puesto que, el interés del empleador en el proceso, es acreditar que la parte accionante no tiene el derecho reclamado, y si su carga probatoria no cumple con ello, la consecuencia es que se ordene el pago indemnizatorio respectivo.

6.- ¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?

Considero que, si efectivamente los supuestos de despido incausado y fraudulentos debidamente acreditados no solo la sanción debe ser la tutela restitutoria, esto es la resolución, y la tutela resarcitoria la indemnización por los daños y perjuicios generada (de plantearse por la parte); sino que habilite como en los procesos de por cese de actos de hostilización; que se regule la posibilidad de imponer una multa a la demandada, de despedir de forma incausada o fraudulenta a sus colaboradores.

PODER JUDICIAL



MIGUEL ÁNGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



## FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito Derecho Laboral

### TITULADO "La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento"

**Nombre del entrevistado:** Robert Wagner, Sedano Guerrero

**Edad:** 38 años

**Sexo:** Masculino

**Ocupación:** Relator de Sala Laboral

**Lugar de Trabajo:** Av. Colectora Industrial Mz. A7 Lt. 13

**Fecha:** 03/09/21

**Entrevistadoras:** Bernales Huallpa, Stefania

Espinoza Yacha, Johana Isabel

#### 1.- ¿Está de acuerdo con los requerimientos de los daños punitivos en las pretensiones laborales por la parte afectada?

Si bien es cierto, los daños punitivos son aquellas compensaciones económicas, aplicados a beneficio de la víctima, es una medida disuasiva, preventiva y sancionadora, la cual recae ante la empleadora que haya actuado con dolo o culpa grave, es decir que haya tenido acciones reprochables para la sociedad. (graves inconductas), por lo que, cabe precisar que si se da el caso en el que el juez advierte ya sea un despido incausado o fraudulento y ordena el pago de una indemnización por daños y perjuicios previo a probarse el daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad mediante los medios probatorios, los daños punitivos se determinan de oficio es decir sin requerimiento de la parte. Por ende, si estoy de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en las pretensiones laborales, ya que es de naturaleza preventiva que lo único que buscan es sancionar a aquellas empleadoras que causan daños y con ello imponer a que futuras empleadoras realicen las mismas acciones perjudiciales.

#### 2.- ¿El V Pleno Jurisdiccional afecta los derechos fundamentales en su aplicación en un contexto procesal?

El V pleno jurisdiccional a traído consigo establecer que sea el juez de oficio quien ordene pagar la suma de dinero por daños punitivos, sin embargo, de cierta forma si se estaría vulnerando el principio de congruencia puesto que si bien es cierto, este tiene como fin que las decisiones que tome el juez tengan relación de los

hecho con el petitorio solicitado en el escrito de demanda, sin embargo, este pleno reemplaza la falta de acción del demandante, el cual no ha teniendo intención y quizás ni conocimiento alguno de solicitar los daños punitivos correspondientes.

**3.- ¿La ley es precisa en cuanto, no se puede conceder más allá del petitorio, en el ámbito laboral?**

Según el artículo 16 inciso a) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, se establece que como requisito de la demanda, debe incluirse cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda, asimismo en el artículo 31 de la misma norma en su segundo párrafo se establece que si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Entonces, se entiende que el juez tiene la potestad de determinar un monto distinto al que ha sido solicitado por el demandante en su petitorio, pero todo ello conforme a ley y sin vulnerar sus derechos fundamentales.

**4.- ¿En la Actualidad Ud. cree, que existen desmedidas demandas por despido incausado y fraudulento?**

Por supuesto que sí, en mis labores desempeñadas puedo acreditar ello, existen distintas empleadoras que son sometidas a procesos por haber realizado este acto reprochable para la sociedad, puesto que si bien es cierto, el despido incausado, se suscita cuando el empleador despide al trabajador de manera verbal o escrita, sin expresar la causa legal que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, asimismo, el despido fraudulento, no es otra que imputar al trabajador hechos inexistentes, falsos o cuando se le atribuye una falta que no se encuentra prevista en la ley. Ello conlleva a analizar si realmente la sanción tomada para todas aquellas empleadoras inhumanas, son eficientes o es que pueden ser burladas de cualquier forma.

**5.- ¿La concesión de los daños punitivos imposibilita la concretización de los intereses del empleador?**

Considero que dependería de cada empleadora, puesto que hay algunas que han sido sancionadas y no han vuelto a cometer el mismo daño, pero por otro lado están las que pese a haber sido sancionadas, han seguido cometiendo los mismo daños a indistintos trabajadores, por lo que, ello de cierta manera sí afectaría los intereses del empleador.

**6.- ¿Considera Ud. que los despidos incausados o fraudulentos, deberían poseer una sanción pecuniaria para evitar próximos actos abusivos por parte del empleador?**

Conforme el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral, establece como acuerdo mayoritario que será el juez de oficio quien ordenara pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que

hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. Sin embargo, considero que el monto que imponen como sanción no es suficiente para aquellas empleadoras que tienen cantidad de procesos y siguen incurriendo en el mismo error, por lo que, pienso que se debería interponer otra clase de sanción, para que estas realmente puedan tomar consideración de los daños que causan a las víctimas.

PODER JUDICIAL  
  
ROBERT FISCHER SEDANO GARCERAN  
RELATOR  
Sala Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE URUGUAY

## ANEXO 5

### *Resultados de la entrevista*

TITULO	
<b>La aplicación legal del daño punitivo por despido incausado o fraudulento</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	Robert Sedano Guerrero
	Miguel Silva Ormeño
	Geraldine Morillo Cueva
	Carlos Eduardo de Jesus Rosas Vasquez
	Ferruzo Montalvan Yef

UNIDAD	CATEGORIA	CODIGOS	SUSTENTO
<b>Inaplicación del daño punitivo</b>	C.1.1. Daño punitivo	C.1.1.1. Pirncipio de Congruencia	
		C.1.1.2. Acreditación del empleados	
		C.1.1.3. Requerimiento de daños punitivos	
	C.1.2. Despido incausado	C.1.2.1. Demandas abusivas	
		C.1.3.1. Sanción pecuniaria	
	C.1.3. Despidos Fraudulentos	C.1.3.2. Derechos fundamentales	

<b>ENTREVISTADOR</b>	Bernales Huallpa , Stefania
	Espinoza Yacha, Johana Isabel



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "LA APLICACIÓN LEGAL DEL DAÑO PUNITIVO POR DESPIDO INCAUSADO O FRAUDULENTO", cuyos autores son BERNALES HUALLPA STEFANIA, ESPINOZA YACHA JOHANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Noviembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO GONZALES LUTGARDA <b>DNI:</b> 22422843 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 21-12-2021 15:20:45

Código documento Trilce: TRI - 0200009