



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA DERECHO**  
**CORPORATIVO**

**El daño punitivo y su aplicabilidad en procesos laborales por  
despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestra en Derecho Corporativo

**AUTORA:**

Garabito Huamani, Nataly Yulisa ([orcid.org/0009-0004-8216-0936](https://orcid.org/0009-0004-8216-0936))

**ASESORES:**

Dr. Obiol Anaya, Erik Francesc ([orcid.org/0000-0002-3513-5592](https://orcid.org/0000-0002-3513-5592))

Dra. Campos Maldonado, Milagros Patricia ([orcid.org/0000-0002-0829-1645](https://orcid.org/0000-0002-0829-1645))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Civil

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Con todo cariño a mi familia, quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi esposo por el apoyo incondicional, comprensión y aliento brindado en todo momento durante el periodo de estudio. A la Plana docente por los conocimientos académicos y profesionales impartidos demostrando excelencia y compromiso.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO**

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

Yo, ERIK FRANCESC OBIOL ANAYA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El daño punitivo y su aplicabilidad en procesos laborales por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022", cuyo autor es GARABITO HUAMANI NATALY YULISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ERIK FRANCESC OBIOL ANAYA <b>DNI:</b> 42417854 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3513-5592	Firmado electrónicamente por: OBIOLEF el 02-08- 2023 11:38:43

Código documento Trilce: TRI - 0623112



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARABITO HUAMANI NATALY YULISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El daño punitivo y su aplicabilidad en procesos laborales por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GARABITO HUAMANI NATALY YULISA <b>DNI:</b> 44797513 <b>ORCID:</b> 0009-0004-8216-0936	Firmado electrónicamente por: NGARABITOH790 el 01-08-2023 16:55:00

Código documento Trilce: INV - 1290976

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	21
3.3. Escenario de estudio	21
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7. Rigor científico	23
3.8. Método de análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
V.CONCLUSIONES	34
VI.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Características de los expertos	21
Tabla 2. Distribución de los participantes expertos en derecho laboral	25

## **Resumen**

En la tesis titulada; El daño punitivo y su aplicabilidad en procesos laborales por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Donde se propuso como objetivo; Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. La metodología fue de tipo básica, enfoque cualitativo, nivel fenomenológico, fue aplicado a seis especialistas quienes participaron para la entrevista. Se concluyó que si existe influencia entre daño punitivo en los procesos laborales por despido incausado de la corte superior de justicia. En tanto, se ha analizado los resultados donde se demuestra que las posturas Doctrinarias son coherentes con la protección de los derechos laborales, la constitución 1993 en su artículo 24 sobre protección del trabajador, de la misma manera el artículo 26 al respeto y los principios a la dignidad de los trabajadores. Se recomienda que los trabajadores que han sido despedidos laboralmente vulnerando el principio de tipicidad, que dichos despidos sean considerados como despidos Nulos conforme al artículo 40 del DS-003-97-TR, a fin de ser reconocido sus derechos, beneficios y su reposición en el mismo cargo con la misma remuneración.

Palabras clave: Daño punitivo, Derecho Comparado, Derecho del trabajador y Despido Incausado.

## **Abstract**

In the thesis titled; The punitive damage and the applicability in labor proceedings for dismissal uncaused by the superior court of justice of Ica 2022. Where it was proposed as an objective; To establish how the punitive damage influences the labor process due to unjustified dismissal of the superior court of justice of Ica 2022. The methodology was of a basic type, qualitative approach, phenomenological level, it was applied to six specialists who participated in the interview. It was concluded that if there is an influence between punitive damages, it influences the labor process due to unjustified dismissal of the superior court of justice. Meanwhile, the results were analyzed where it is shown that the Doctrinal positions are consistent with the protection of labor rights, the 1993 constitution in its article 24 on worker protection, in the same way article 26 respect and the principles of the dignity of Workers. It is recommended that workers who have been dismissed in violation of the principle of classification, that said dismissals be considered as Null dismissals in accordance with article 40 of DS-003-97-TR, in order to be recognized their rights, benefits and their reinstatement in the same job with the same pay.

Keywords: Punitive damage, Comparative Law, Worker's Law and Uncaused Dismissal.

## I. INTRODUCCIÓN

En razón al daño punitivo en derecho civil es parte de la imagen jurídica que consiste en una multa o sanción que se impone al causante de un daño ilícito, con el fin de castigar su conducta, disuadir y evitar su repetición. El daño punitivo toma como inicio u origen dentro del procedimiento legal anglosajón Common Law, en el cual se expone su denominación “punitive damages”. En la tradición jurídica continental, se considera que el daño punitivo es una institución ajena e incompatible con los principios del derecho civil. En España, donde, no existe una norma expresa que contemple el daño punitivo. En países de América Latina, como Argentina y Ecuador, se ha incorporado el daño punitivo en sus legislaciones o jurisprudencias, con distintas formas de regulación y aplicación.

La Sanción Civil es una figura jurídica que ha ingresado recientemente al establecimiento peruano a raíz del V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional en agosto de 2017, estableciendo que, en caso de despido fraudulento y terminación incausado, el trabajador puede exigir la reposición del lugar de trabajo y la indemnización de los perjuicios causados por la lesión. Este último se ordena de oficio por el juez, con un monto máximo equivalente al aporte previsional del trabajador. Sin embargo, esta decisión ha sido cuestionada por algunos autores que sopesan sobre el daño disciplinario, extraño al ordenamiento peruano, que se basa en el principio de reparación integral y no en la sanción civil. Por ende, el daño punitivo en el Perú, a fin de cautelar todo derecho que brinde signos fundamentales de todo trabajador, disuadir las conductas abusivas del empleador. También se ha invocado la existencia de antecedentes históricos y legislativos que respaldan la admisión del daño punitivo en el derecho peruano, como el Código Civil de 1852 o la Ley General de Sociedades.

Esta tesis examina el despido improcedente, en el que un empleador rescinde un contrato de trabajo sin una razón válida relacionada con la conducta o la capacidad del empleado. También examina los despidos improcedentes, que se caracterizan por las intenciones maliciosas y fraudulentas de los empleadores, contrarias a la verdad y lealtad que deben regir la relación de trabajo. En ambos casos, el colaborador puede tener derecho al reintegro o indemnización por daños y perjuicios, incluidos los daños emergentes, el lucro cesante y los daños no pecuniarios. De manera similar, un juez puede ordenar daños punitivos, que es una

sanción contra un empleador por violar el derecho constitucional al trabajo de un empleado. El monto máximo de la indemnización punitiva es igual al monto que el trabajador debe aportar al sistema de pensiones.

El Tribunal Constitucional ha establecido una nueva tipología de despidos, que son el despido incausado, el despido nulo y el despido fraudulento. Un despido injustificado es cuando un empleador rescinde un contrato de trabajo sin mencionar una razón válida relacionada con la conducta o la capacidad del empleado. Esta forma de despido es inconstitucional porque viola los derechos laborales consagrados en la Constitución. Por lo tanto, el empleado puede solicitar reintegro o daños y perjuicios. El despido por invalidez se produce cuando el empleador vulnera los derechos fundamentales del trabajador como la libertad de asociación, la no discriminación, la maternidad, la salud, etc. Esta forma de despido es inconstitucional porque afecta la dignidad humana y los principios de igualdad y proporcionalidad. Por ende, todo colaborador debe entender que está protegido por su derecho al reintegro ya reclamar la indemnización de los perjuicios causados.

Problemática; ¿En qué medida la aplicación de daño punitivo influye el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022? Problemas específicos; a. ¿De qué manera el derecho comparado influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022? b. ¿De qué manera el derecho del trabajador influye el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022? c. ¿De qué manera la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022?

La justificación teórica, en la cual se trata de entender al derecho positivo jurídico, como una postura que a la fecha ha sufrido cambios, porque fue regulada para una sociedad anterior, la misma postura en una sociedad cambiante actual no explica, no sustenta a las necesidades de una sociedad actual, lo cual implica una renovación de dicha Teoría en el aspecto laboral, por limitada las normas actuales. Desde el punto de vista teórico, los procesos laborales los empleadores terminan despidiendo a los trabajadores por motivos que no son justificados, como el despido incausado, no están considerados dentro de la Ley que beneficia e incentiva la productividad/competitividad y donde luego los trabajadores al ser despedidos, terminan desempleados, y les queda la excepción de recurrir a presentar un acto

que los protege o refugia frente al Tribunal Constitucional. La justificación Práctica; está relacionada a las limitaciones de las normas que están basadas, que permiten a los trabajadores del régimen privado, sean despedidos por sus empleadores en forma injustificada, dichos actos arbitrarios se puede evidenciar en las abundantes Sentencias por parte de los Magistrados, por ser el derecho positivo, paramétrico porque al momento de Sentenciar, los jueces solo se basan lo que indica la Ley, y en muchos casos los jueces, señalan si el acto ilícito o el acto jurídico no se enmarcado dentro de la norma, no es posible sancionar, porque lo que prima en primera ratio es la interpretación de la Ley. La justificación metodológica; es necesario el cambio de nuevos métodos para el Derecho laboral que basado en el derecho Positivo Jurídico, no obedece a la solución de los problemas actuales, por lo que es urgente el reconocimiento de una nueva postura metodológica de despedir a los trabajadores, en forma justificada en el ámbito laboral, como es el neopositivismo o neo constitucional a fin de lograr obtener la verdad jurídica frente a la verdad real, como así lo ha señalado Ferrajoli, y poder explicar mejor los fenómenos jurídicos actuales y no procedan los empleadores a seguir despidiendo en forma injustificada, dejando en desamparo a los trabajadores, porque no existe una norma una guía, de manera sustantiva y adjetiva del despido incausado.

Objetivos; Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022. Objetivos específicos; a. Analizar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022. b.- Describir de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022. c. Analizar de qué manera la propuesta de la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022.

Supuestos, El daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia. Los supuestos específicos; a. El derecho comparado influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022. b.- El derecho del trabajador influye el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022. c. La propuesta de la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales, consideran de suma importancia a los artículos científicos y otros documentos relacionados al daño punitivo y el despido incausado los mismos que han realizado un análisis sobre el particular, según Alvarado (2019) el estudio realizado sobre el despido arbitrario está considerado la protección laboral la reposición y la indemnización del trabajador, considerando que el artículo 27 del Decreto Legislativo 728 sobre la protección debe ser aplicado en caso de despido laboral un resarcimiento económico por el daño causado y además la reposición, sin embargo el Tribunal Constitucional solo ha considerado la indemnización mas no la reposición, dejando la posibilidad de que los empleadores continúen con el despido laboral, se ha determinado que al momento de la indemnización se debe considerar la gravedad del daño causado al trabajador de la misma forma la conducta reincidente del empleador.

Corrales y Acevedo (2017) ha realizado una investigación relacionado al trabajador que ha sido despedido en forma arbitraria el mismo que sufre de inmediato un daño moral por una acción inconstitucional por parte del empleador, estudio que se ha centrado en la valoración del daño causado desde el punto de vista de matrices veremos a la fecha existe una diversidad de criterios para estimar la valoración que en la mayoría de los casos son insuficientes, siendo el daño a la persona en forma integral físico, psíquico, social, económico moral, estudio analizado desde el enfoque cuantitativo y cualitativo, estudio que concluye dando las pautas y criterios para poder cuantificar e indemnizar el daño al trabajador despedido y la equidad entre el daño y el monto determinado.

Catacora (2016) en su artículo científico sobre el Despido laboral fraudulento e incausado de la Empresa Internacional Partens SAC, se realiza un análisis del despido laboral bajo la postura constitucional, basado en la desnaturalización laboral por parte de los empleadores quien en forma unipersonal decide despedir a los trabajadores sin expresar causa justificada lo cual se le denomina despido sin causa, implicando que los trabajadores tiene el derecho de proceder a la demanda ante el Juez especializado contra el empleador para demostrar la desnaturalización de la relación laboral y el despido al trabajador. Considerando el artículo 4 de la ley de productividad y competitividad que demostrado el vínculo laboral se entiende que existe un contrato de trabajo indeterminado en tal sentido el ser despedido en

forma injustificada se está vulnerando un derecho constitucional, el tema del presente artículo es responder si se está hablando de un despido laboral incausado, por lo que es necesario determinar si es despido incausado se está considerando desde el punto de vista jurídico y constitucional el artículo 139 en el inciso 7) sobre indemnización que señala la ley y el artículo 200 sobre las garantías constitucionales, llegando a la conclusión que tanto el despido incausado, debe ser indemnizado como ocurre en el despido Nulo, sin embargo existen dos teorías una que los jueces reconocen el pago y otras no, pese a la existencia de plenarios laborales especializados que señalan que debe indemnizar a los trabajadores despedidos basados en el principio de igualdad como lo señala la constitución.

Gonzales (2018) realizó su tesis enfocada en la Libertad de Contratación y Despido discriminatorio; el cual fue realizado en la Universidad Abierta Interamericana. En esta indagación se tuvo como objetivo principal desentrañar e internalizar los mecanismos que utiliza Argentina para la realización del despido injustificado. Por lo cual, esta información servirá para dar propuestas de solución desde el ámbito doctrinario con la esperanza de que el ámbito jurídico realice acciones para erradicar los despidos injustificados que los trabajadores sufren con mayor frecuencia. En conclusión, podemos identificar que el despido injustificado por causa de discriminación no solo daña al trabajador; sino también a la evolución económica y junto a ello a la reducción de índice de pobreza.

Palacios (2018) en su tesis, sobre las remuneraciones devengadas la misma que tiene relación con el despido Incausado, de la Universidad de Piura el mismo que realiza un análisis del V pleno jurisdiccional en temas laborales y previsionales, siendo la esencia del trabajo el despido a los trabajadores y su indemnización por el daño sufrido, para ser reconocido como así lo señala el Artículo 40 de la Ley Productividad, basado en el despido incausado que en la mayoría por no decir en todos los casos terminan despidiendo lo cual imposibilita su reposición por ser el empleador quien en última instancia ha decidido no contar con sus servicios y ello acarrea múltiples dificultades en perjuicio del trabajador como es el número de años efectivos trabajados, los demás beneficios como es la Compensación por Tiempo de Servicios, y otros el pleno casatorio laboral reconoce que todos los beneficios desde el momento que ha sido despedido en forma incausado.

Rivera (2017) para su tesis sobre la vulneración de los derechos laborales por parte del análisis del tribunal constitucional, de la Universidad Ricardo Palma, mediante el cual señala como los derechos de los trabajadores bajo la postura del derecho humano, luego de haber sido despedido si bien es cierto que es repuesto a su lugar, con los mismos beneficios económicos y derechos laborales, sin embargo en la práctica se analiza como la desnaturalización del derecho laboral pese a la existencia de un contrato de trabajo donde se ha señalado todos los detalles que corresponde a un contrato laboral, con ello queda acreditado que dicho documento le permite una seguridad jurídica al trabajador y una obligación de su cumplimiento lo mismo para el empleador, sin embargo, el empleador procede al despido en forma arbitraria desconociendo todos los derechos que tiene un trabajador y que están expresamente señalado en la Constitución y además en el Decreto Legislativo 728.

Huanyque (2017) en su tesis sobre el análisis de los diversos criterios por parte de los jueces laborales al momento de calificar el despido incausado en la Universidad San Agustín, investigación que tiene por objeto analizar como el Tribunal Constitucional basado en la constitución sobre los derechos de los trabajadores que debe existir argumentos razonables que tienen al momento de resolver los despidos fraudulentos y determinar cómo lo resuelven los jueces especializados en primera instancia, el mismo que va desde el proceso judicial en primera instancia hasta que sea apelado y resuelto por el superior o la Corte Suprema, en dicho análisis se puede evidenciar contradicciones o diversos criterios que tiene cada uno de los magistrados, es decir se realiza un estudio frente a un mismo hecho relacionado al despido que vulneran derechos fundamentales y específicamente el derecho al trabajo, dicho despido pese a tener diversos vicios jurídicos como el de la tipicidad el mismo que no está considerado en la ley específica laboral se considera como una vulneración a los derechos Constitucionales y desde la etapa inicial no se respeta el proceso laboral que tiene el trabajador, quedando en última instancia, el Tribunal Constitucional concluya demostrando la transgresión del derecho primordial o fundamentales al negarse la protección resarcitoria o restitutoria en los caso de despido fraudulento.

Cusiramos (2018) mencionó que los daños punitivos son sanciones consistentes en multas civiles que debe pagar un proveedor en nombre de un

consumidor o grupo de consumidores que lo demanden, para castigar la negligencia dolosa o grave del proveedor, al tratar con un proveedor que es indiferente a los derechos e intereses del consumidor. Estas sanciones impiden que los proveedores eviten o corrijan efectivamente su comportamiento infractor, alientan a los consumidores a hacer valer los derechos violados y enjuician a los consumidores que son los beneficiarios de las sanciones, y evitan que los proveedores se beneficien del agravio debido a la percepción de una falta de desempeño financiero, es importante la presente investigación porque realiza una definición clara respecto al daño punitivo proponiendo una sanción o indemnización al consumidor siendo de ayuda para desarrollar la presente investigación respecto a la acción de imponer daño punitivo a las empresas que con dolo o culpa realizan conductas de despido incausado.

Soto (2022) afirmó que el objeto de este trabajo es centrarse en las causas, las deficiencias en las disposiciones judiciales y legales contra los despidos improcedentes y fraudulentos y la aparición de una tutela judicial efectiva, y, por supuesto, su carácter jurídico, ya que el despido es un hecho permanente que se produce en todos los casos. Relaciones laborales es identificar la solución más adecuada. El presente trabajo desarrolla toda la parte sustantiva y procesal de ambas modalidades de despido. Por lo tanto, el método de investigación adoptado es el método documental cualitativo, un estudio dogmático de investigación jurídica, utilizar los documentos de jurisprudencia más importantes emitidos por la Corte Suprema y la Corte Constitucional como herramienta de recolección de datos. Resoluciones de los Tribunales de la República sobre contratos de despido de no cumplimiento y despido improcedente.

Logrando concluir que es necesario poner un enfoque de manera procesal y práctica, donde la jurisprudencia regula estos despidos de manera viciada, de modo que deja claro que existen tutelas judiciales adecuadas para la resolución de determinados supuestos en los que están generalizados los despidos improcedentes y fraudulentos. Precedentes vinculantes que expliquen y aclaren las deficiencias de la legislación laboral.

Alcántara (2021) aludió que es fundamental recomendar considerar incorporar figuras anglosajonas de daños punitivos a la Ley de Protección al Consumidor del Perú para descartar situaciones en las que el victimario muestre

indiferencia, frente a la víctima e incluso pueda constituir una actividad lucrativa, metodología hermenéutica sintética que describe casos de castigo privado, sanción administrativa y aprobación. Al aplicar el derecho comparado para evaluar dentro de una jurisdicción o sede administrativa obteniendo como resultado la adopción a través del arbitraje de defensa del consumidor y los litigios de intereses difusos podría tener un impacto positivo en el mercado, llegando a la conclusión de represión de actos reprobables resultantes de daños masivos.

Rodríguez (2018) sostuvo que el estudio examinó y analizó la aplicación del principio de indemnización íntegra en un juicio por daños y perjuicios reclamando una indemnización por la pérdida de ingresos mediante el uso de despido improcedente o despido posterior a la sentencia firme del tribunal como un caso de daños y perjuicios. También analizamos la aplicación del principio de plena indemnización para estudiar las consecuencias jurídicas para las entidades fraudulentas e injustas y sus empleados y empleadores, y si procede determinar el lucro cesante en estos casos. El tipo de investigación utilizada es fundamental y aplicada porque muestra los aspectos teóricos del tema en estudio y prueba hipótesis sobre el fenómeno en estudio. Al mismo tiempo, el nivel de investigación es descriptivo y analítico en cuanto describe la naturaleza del fenómeno en estudio y determina sus causas y efectos. Finalmente, la investigación llega a la conclusión principal de que la Suprema Corte de Justicia de la República no aplicó el principio de reparación adecuada en la valoración de los daños sufridos como consecuencia del despido improcedente o fraudulento.

García (2020) expresó que, en el Perú, los jueces laborales han estado activos y han reconocido al Despido improcedente y fraudulento, con la posibilidad de daños punitivos en caso de accidentes de trabajo. Sin perjuicio de que los jueces laborales no hayan incorporado la reparación del daño punitivo en la legislación peruana, estos intentos seguirán siendo tentativas preliminares para justificar la necesidad de sancionar determinadas conductas. La necesidad de tal castigo se deriva del hecho de que los daños compensatorios por sí solos son insuficientes. Pero para usar correctamente los daños punitivos y evitar los errores de los jueces laborales, primero acertemos con esta sanción anglosajona.

Valdivia (2021) señaló que el objeto de este estudio es analizar el valor de la reparación punitiva en el derecho laboral peruano, sus consecuencias jurídicas y

la exactitud del valor de la aplicación de la reparación punitiva en materia laboral. A lo largo de la investigación surge esta figura sancionadora porque hubo incumplimiento de contrato con despido improcedente o fraudulento y perjuicio en los aportes al fondo de pensiones del trabajador. Es necesario renombrar la aplicación y las cifras. Considere los hallazgos y análisis de las sentencias laborales de los expedientes de 2018 de la Corte Superior de Arequipa.

Cabellos (2020) enfatizó que la prioridad fue determinar si un estándar cuantitativo de castigo civil sirve al objetivo de disuasión del sistema legal para los daños punitivos. Para ello, hemos recopilado información relevante a partir de la cual podemos determinar que el fraude y el despido injustificado no han disminuido en los años desde que entraron en vigor las cifras legales de daños punitivos. Esto se debe a que los criterios cuantitativos objetivos utilizados para determinar el monto de las multas administrativas alcanzaron niveles muy bajos, que oscilan entre el 12% y el 6,51% de las pérdidas recuperables. Esto evita el miedo entre el agente causante de la pérdida y otros posibles perpetradores. La teoría aclaratoria sugiere que el monto de la sanción civil debe ser mayor que la pérdida total a recuperar. Se debe cuantificar al menos 5 veces la cantidad de daño a reparar. Esto es para infundir miedo en las personas y prevenir a los perpetradores y posibles perpetradores debido a las altas sanciones civiles. Directrices aprobadas por los jueces de la Corte Suprema. Por lo tanto, se concluyó que el monto de los daños punitivos alcanzó un nivel muy bajo y no logró el propósito de disuasión, siendo urgente cambiar el estándar cuantitativo de las multas privadas a un nivel más alto.

Flores et al., (2018) argumentaron de conformidad con la Sentencia V de la Corte Suprema de Justicia del Trabajo y Seguridad Social, los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acordaron pagar daños punitivos, incluyendo las cantidades no aportadas al sistema de pensiones por el trabajador, además de indemnizar a los patrones que cometieron actos ilícitos o despido fraudulento. Al estudiar los daños punitivos, un nuevo régimen en la legislación peruana, el objetivo principal de esta encuesta fue determinar si los daños punitivos, que no están previstos en la legislación laboral peruana y son contrarios a los principios de legalidad, pueden imponerse a los empleadores en la sesión plenaria del máximo órgano judicial, para decidir si También deberían investigarse las repercusiones económicas de castigar a los empleadores, quienes infringe de

manera ilegal.

Nolasco (2019) refirió que las personas realizaron las actividades productivas, establecen diversas conexiones. La encuesta es sustantiva, tomando en cuenta ocho casos de litigio laboral del Distrito Judicial de Ica en el 2019 en su conjunto y examinando las opiniones obtenidas de los operadores en las nueve jurisdicciones utilizando técnicas de archivo y estudio de casos. Sin embargo, en todos estos casos, la relación laboral es importante y no siempre agradable para ambas partes. Existen procedimientos laborales establecidos por la ley para que no prevalezca el abuso de una de las partes y, en particular, en el caso de despido arbitrario y daño moral al servidor, el criterio utilizado por los tribunales al presentar una demanda ante los tribunales es considerar el monto de la indemnización por daño moral por despido arbitrario. En conclusión, en los actos de justicia a veces se posterga la moralidad por ser intrínseca, psicológica y subjetiva.

En cuanto al contexto de los antecedentes internacionales, según Mujaba y Senathip (2020) Layoffis and Downsizing implications for the leader ship, the University Fort Lauderdale, FL, USA, en el presente estudio de investigación sobre el despido laboral en los Estados Unidos es un tema que no es nuevo lo cual implica que su experiencia les ha permitido conocer la realidad de las empresas como por ejemplo General Motors, ha tenido que despedir a sus trabajadores porque está justificado la situación real de las empresas es decir por temas de tecnologías recesión económica, costos elevados de los productos, en esta situación los trabajadores si bien es cierto se quedan sin trabajo esto implica perjudicar a sus familias, sin embargo los despidos son calificados como deficiencia en la gestión de las empresas.

Medina (2020) las políticas de despido se ha debido a reducción de costos de los recursos humanos, denominado reorganización o reestructuración como así lo ha señalado en el año 2020, que califica al despido laboral como reducción de personal, reingeniería, reestructuración que son requisitos para mejorar la productividad y no caer en la quiebra, en consecuencia el común denominador los americanos los califican al despido laboral como una forma de supervivencia, competitividad de las empresas, la particularidad es que tanto los directivos gerentes y el personal de planta se involucran a tal punto que en esas situaciones se puede ver mucho más claras las dificultades y aportar para lograr innovarse y

buscar un beneficio en conjunto, por lo tanto los despidos laborales son consensuados y se llegan a un despido laboral cuando el trabajador comete alguna falta grave estipulado en su reglamento interno.

Gonzales y Cepeda (2020) en su tesis del despido laboral de la Universidad Autónoma Tamaulipas de México, señalan que se ha convertido en una situación de violencia y se cometen un conjunto de delitos en agravio de los pobladores y los trabajadores con mayor frecuencia en los empleados de prensa pasando del despido laboral a un conjunto de actos de violencia, siendo las condiciones de trabajo las peores y las remuneraciones de los periodistas son imposibles de vivir dignamente todo ello debido a la práctica empresarial que se ven comprometidos con ciertas empresas ilegales que solo sirven para informar temas de interés económico y además las propias empresas de la industria de la comunicación toman a los estudiantes como la mano de obra más barata y no les brindan ninguna condición laboral, concluyendo que las condiciones legales laborales requieren en forma urgente un estudio y atención por parte del gobierno.

Huitron (2020) un artículo sobre la situación de México la ineficacia jurídica de la conciliación laboral en los tiempos contingencia del COVID-19, señala en su estudio de acuerdo a la Organización de Estados Americanos, en su artículo 25 sustenta la forma de conciliar entre las partes la misma que es ratificado por las Organización Internacional de Trabajo, sin embargo, solo en el mes de marzo 2020 se despidió a 1,1 mil cien millones trabajadores por efecto de la pandemia dejando en un estado de abandono total por no existir una institución que defienda los derechos de los trabajadores en temas de despido a través de actos conciliables debido a que no se cuenta con especialistas en materia laboral para conciliar, procediendo al despido por parte de los empleadores basados en la pandemia, es necesario que el ministerio de trabajo como en el Perú dicte ciertas pautas a través de los decretos de urgencia y pueda frenar los despidos considerando la constitución de protección la estabilidad laboral.

Laurea (2019) la disciplina del licenciamiento individuals e illegittim, analisi comparata dei sistema italiano e fracese, Universita DegliStudi Di Pavia, al realizar un análisis del derecho laboral se hace un estudio que el despido individual son muy escasas en Italia y en todo Europa basado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos después de la segunda guerra mundial 1948,

que precisa toda persona tiene derecho a la libre elección de un empleo, las mismas que tienen requisitos mínimos como condiciones para realizar los trabajos, que sean justas que satisfaga sus necesidades y proteger el empleo y que no se decida nada sobre despido, ratificado por el Tratado Fundamental de Unión Europea, señala la protección de los trabajadores en su Artículo 153 apartado 1, letra D- Apoyo y custodia de todo colaborador en aspectos resolución de su contrato laboral.

Gajardo (2020) en su tesis doctoral relacionado a la seguridad del empleador en el orden Jurídico laboral chileno, Universidad de Sevilla, en el estudio se ha demostrado que el Derecho del Trabajo es un principio protector del estado, como es a la vida, salud en forma eficiente por parte del empleador, porque según las normas emanadas por el Legislador no son suficientes, siendo los empleadores los indicados en prevenir y administrar todos los riesgos posibles basados en una autorregulación, postura que es desarrollado en España basado en el acuerdo 155 de la OIT, dejando a los empleadores y trabajadores como instituciones activas de acuerdos en beneficio de las partes, teniendo como base el artículo 184 del Derecho del Trabajo de Chile. El objetivo fue demostrar que la empresa tiene la capacidad de poder determinar que de acuerdo con los trabajadores para poder proteger su vida, la seguridad si ello puede asegurar la continuidad de su centro laboral, teniendo como base esa libertad empresarial pero autorregulada, frente a situaciones complejas no es suficiente para los jueces las normas existentes o los códigos, por lo que deben apoyarse en los principios como así lo señala Ferrajoli, Alexis en cada uno de los casos concretos.

Agudo (2019) presentó en su Tesis Doctoral, de la Universidad, de Murcia España, despido por casusa técnicas y económicas de la Ley 3/2012, Mediante el cual tiene como objetivo, demostrar la aplicación de la nueva Ley laboral, respecto al despido colectivo, de igual forma el Fraude en la Contratación laboral, siendo una de las causas el derecho a las empresas privadas de tomar decisiones sin respetar los procedimientos regulados en la Ley laboral, llegando a la conclusión que las empresas españolas, no respetan los derechos de los trabajadores, pese a señalar lo siguiente: “tendrá prioridad de permanencia”, específicamente al personal que ya tiene la calidad de fijo o nombrado en el Perú, sin embargo, dicha condición debe ser establecido por la organización empresarial lo cual no se ha definido esta

situación del despido colectivo, dejando carta libre al Empleador, para que pueda justificar y sustentar, vulnerando con este actuar los derechos Constitucionales de los trabajadores, como es la protección del derecho al trabajo.

David (2020) Autor, del Instituto de Massachusetts y la National Bureau of Economic Research, señaló en dicho libro sobre el despido Injusto que debe ser analizado como una postura doctrinaria de la realidad Americana, que son medidas tomadas en forma unipersonal o arbitraria por parte del empleador, quien debe asumir grandes riesgos porque el trabajador tiene para poder hacer prevalecer sus derechos ante los Tribunales contra el empleador por haber sido despedido en forma Injusta lo cual en nuestro medio es considerado como despido Incausado o Fraudulento, quien asumirá toda la responsabilidad en base a lo que pueda resolver el jurado, en forma específica la tesis trata de un caso en el cual los contratos de trabajo entre Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield, la Corte Suprema de Michigan sostiene que la denuncia entre ambas partes contratantes será de responsabilidad de ambos considerando que la empresa en su reglamento interno tiene la autoridad para despedir por causa justa, de lo contrario entra en un análisis porque las relaciones laborales entre empleador y trabajador.

Almada (2019) en su tesis doctoral sobre la protección del derecho de trabajar dignamente, considerando al Garantismo y la Flexibilidad, Universidad de Barcelona, sobre el derecho del trabajo en condiciones dignas en forma personal, en igualdad de condiciones a la seguridad jurídica y no ser despedido sin causa justa, frente a la escasez de fuentes de trabajo existe una mayor cantidad de despidos, trabajos forzosos, por lo que se requiere la protección de la Constitución y de Instituciones Internacionales para sancionar a los empleadores supranacionales. El presente estudio basado en sus objetivos trata de demostrar que la protección a los trabajadores tiene como finalidad poner fin a la pobreza y por los tratos inhumanos a los trabajadores se trata de ser protegidos por el estado y basado en la Organización Internacional de Trabajo.

Taleno (2018) el despido injustificado en Nicaragua, de la Universidad Centroamericana, ha permitido identificar que existen falencias jurídicas y consecuencias negativas para el trabajador, siendo necesario realizar un estudio con fines de mejorar el problema que aqueja la estabilidad laboral de muchos trabajadores. Basados en el poder de los empleadores y la debilidad o desventaja

de los trabajadores que terminan aceptando la arbitrariedad de los empleadores quienes en la mayoría de casos deben ser sancionados conforme lo señala la propia norma. El despido injustificado hoy en día es un punto de estrategia para la gestión pública como sector particular es por ello que la necesidad de abordar el tema desde puntos no solo doctrinario si no también jurídicos y basado en la realidad de los hechos considerando que la Organización Internacional del Trabajo, ha señalado su protección en beneficio de los trabajadores.

León (2021), en su tesis doctoral titulada, desatinos jurídicos en la aplicabilidad del despido laboral ecuatoriana, presentada en la Universidad Central del Ecuador. teniendo como objetivo: establecer desde una mirada jurídica, doctrinaria y jurisprudencia de las falencias legales en los temas laborales donde los trabajadores no tienen la protección real a tal punto que de la aplicación del sistema del libre despido en la legislación y administración de justicia laboral son los abusos más frecuentes por parte de los empleadores. Por consiguiente, las falencias identificadas en estos tres puntos que la doctrina pese a señalar las formas de protección laboral al despido en sus diferentes formas mencionados ayudarán a enfocarse en las posibles soluciones del problema presentado de la misma forma la jurisprudencia emitidas por los Tribunales da lugar a que los Jueces puedan acordar sobre el particular y por último las falencias legales en base a las sentencias se irán mejorando en beneficio de los trabajadores porque transgreden los principios constitucionales.

Ruiz (2020) en su tesis denominada el despido intempestivo, de la Universidad de Guayaquil Ecuatoriano, ha bosquejado un proceso jurídico que sostiene sobre la estabilidad de los trabajadores, dicho trabajo es presentado por el graduando de la Universidad de Guayaquil, formulándose como problema de la reforma del código de trabajo en base a dicho cuestionamiento se ha propuesto el objetivo establecer una nueva reforma del código de trabajo que tiene relación directa con el despido tiene tres puntos que son: aplicación, disposición y convenios, acuerdos para conseguir una estabilidad laboral para nuestros trabajadores ecuatorianos. En conclusión, este diseño de guía jurídico busca una mejora, para la crisis económica que viven los trabajadores en este país; es por ello, que debe partirse desde la realidad social hasta conseguir la reforma del código de trabajo, esto ayuda a respaldar a los trabajadores ante un despido

fraudulento o injustificado.

Agudo (2018) tesis doctoral por despido laboral basados en causas técnicas, económicas en las instituciones públicas y privadas, de universidades estudio para lo cual se realiza un análisis de la relación laboral en situaciones de crisis, que generalmente son imputados por parte de los empleadores a los trabajadores, situación que en España es analizado desde el punto de vista administrativo y económico y a la existencia de más de 50 trabajadores, siendo la ley 11 la misma que a la fecha considera como despido justo, y además se termina señalando que el artículo 49.11 et, mediante dicha norma señala que el contrato de trabajo se extingue por causas y motivos debidamente y legalmente justificadas.

Arlotti (2020) señaló que la prioridad fue identificar similitudes y diferencias entre Gran Bretaña y Argentina en la aplicación del castigo. Para ello, tendremos en cuenta las normas existentes en cada país, su origen, los requisitos de las Normas de Origen, su ámbito de aplicación, los intereses protegidos y los criterios teóricos y jurídicos. Determinar si las cifras de la razón de ser de cada sistema representan la tutela y protección de intereses similares o, por el contrario, si las cifras representan finalidades que se aplican de manera diferente en cada país.

En cuanto al Marco teórico, relacionado con la categoría de daños punitivos se define como la cantidad otorgada estableciendo una sanción económica impuesta por un juez a los responsables de cometer actos lesivos, y esta figura tiene tres propósitos.

- a) La recuperación completa de la víctima es de menor beneficio para él.
- b) Castigar a los actores dañinos por comportamiento irresponsable, deshonesto e insensibilidad a su salud, a sus bienes materiales y más aún en la calidad de vida de los colaboradores.
- c) Objeción a la preparación de un análisis actuarial de las reclamaciones basado en principios probabilísticos que puedan predecir el monto de la ganancia resultante del abuso de ley o daños (Cusirramos, 2018)

En base a lo anterior los autores García y Arévalo (2019) por lo tanto, hay desacuerdo sobre el aspecto probatorio, argumentando que al definir la naturaleza de este sistema está relacionado con la restitución, pero tampoco está en la naturaleza de reparación, y dado que lo compensa, el concepto ratifica que no será devuelto a su estado original, y lograr castigar al autor que causó daño

intencionalmente o por negligencia.

Asimismo, Baumann y Friehe (2015) los autores enfatizaron que; en los Estados Unidos, existe la teoría de que las víctimas no necesitan probar daños para recibir daños punitivos. Dentro de los propósitos del castigo, somos: Castigo por faltas graves: Para mantener la paz social, es una forma de que la sociedad exprese su responsabilidad por las malas acciones. Preventivo: donde el propósito fue desalentar a otros por miedo a castigos para mantener el orden social. Restaurar el equilibrio emocional de la víctima: Encontrar recuperar el equilibrio mental y de su propia emoción en donde la víctima se encontró dañada o perjudicado.

Por otro lado, Bienenstock (2019) indica se cree que la adjudicación de daños punitivos depende de cada nación que lo reconozca, porque no solo el juez toma la decisión, sino que el jurado también puede intervenir en la decisión, como es el caso de Reino Unido y Estados Unidos. Asimismo, según Cabellos (2020) después de permitir la distinción entre las dos figuras y aplicar el concepto anterior, que no causa confusión al respecto, queda claro que los daños punitivos son sanciones y tienen una conexión auxiliar con la indemnización. Por ende, si se determina que la reclamación por daños y perjuicios no está justificada porque el proveedor no es responsable en ningún proceso.

Para el Estudio Muñoz (2017) expresó que, en el caso de despido improcedente o despido improcedente, se piensa que son más reprobables debido a su naturaleza despreciable, pero la imposición de daños punitivos socava el sistema de responsabilidad civil y parece implicar una categoría completamente diferente de justicia restaurativa. En el caso de despido improcedente, si se demuestra el historial de daños compensatorios, es mejor porque el alcance del daño mental puede ampliarse simplemente porque la víctima ha sufrido un trauma interno, y no hay necesidad de considerar el límite superior.

Por lo tanto, Cáceres (2021) refiere deberían promulgar formalmente sanciones bajo nuestros estatutos para castigar a los empleadores que intentan terminar su relación laboral con sus trabajadores a través de un despido improcedente o despido fraudulento o incausado.

Según Goudkamp y Katsampouka (2017) nos indicó que; al presentar un análisis de los resultados basado en un estudio empírico de las cifras de daños punitivos, teniendo en cuenta 145 casos resueltos por tribunales de primera

instancia en partes del Reino Unido (excluyendo Escocia, que no reconoce estas cifras). Como resultado, concluyó que la compensación punitiva se paga regularmente y donde el promedio es relativamente modesto. Además, existe una uniformidad considerable en los montos y las demandas por difamación pueden no ser la causa principal de daños punitivos.

En cuanto a las subcategorías de la investigación se definen de la siguiente manera:

**Subcategoría - Derecho Comparado:** según Mendizábal (2019) enfatiza que; sobre el derecho comparado se encarga en identificar la similitud y la diferencia entre las dinámicas de coordinación con el sistema jurídico vigente en el país.

Pérez (2019) el derecho comparado es la disciplina de confrontar las similitudes y diferencias de los diversos sistemas legales que operan en el mundo para comprender y mejorar el sistema legal de un país en particular. Por lo cual, se define que el derecho comparado tiene que ver con el hecho de que el sistema legal varía de cada país frente a otros.

**Subcategoría – Derechos del trabajador:** para Ferro (2019) los empleados tienen derecho a una compensación por vacaciones semanales pagadas, vacaciones anuales pagadas y años de servicio. También tienen derecho a bonificaciones, gratificaciones y otros beneficios previstos por los convenios colectivos o por ley.

Citando a Franco (2019) sostiene que; debido al estado de subordinación al que pertenecen los trabajadores, que la legislación laboral ha establecido un punto de apoyo protector y multidimensional para los sectores débiles de la relación laboral. También otorga rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, y organiza e implementa organismos de auditoría pública para garantizar el adecuado ejercicio de los derechos laborales a través de actividades de supervisión.

**Subcategoría - Derecho de la estabilidad laboral:** según Trujillo y Arango (2022) menciona que el derecho a la seguridad y estabilidad laboral es el derecho de un empleado a mantener su trabajo sin ser despedido sin garantías legales. Esta se basa en la protección legal contra la posibilidad de terminar la relación laboral por razones no permitidas por la ley. Se basa en el principio de continuidad, que se deriva del principio de protección, que garantiza que los contratos de trabajo tengan la mayor duración posible a favor del trabajador. La ley regula las compensaciones por despido, las condiciones para la terminación del empleo y los casos de despido

injusto. La Constitución brinda protección adecuada a los empleados contra despidos imprevistos. También se busca garantizar que los trabajadores se concentren en la eficiencia, la productividad laboral y el desarrollo del mismo.

Sobre el Marco teórico, relacionado con el Despido Incausado, existen una forma de clasificación por un lado legal - jurídico, y por otro lado ilegítimo o más conocido como arbitrario. Considerando las dos formas polarizadas, dentro del injusto, ilegal, absurdo, arbitrario se consideran tres modalidades denominadas; despido nulo, incausado, cada uno de estas formas de despido tienen sus propias características y consecuencias.

El término Incausado, al ser buscado en la Real Academia Española, no lo tiene registrado, sin embargo, en términos jurídicos, es conocido, como el acto por el cual no tiene causa, no tiene sustento, no tiene fundamento jurídico, no tiene la base legal, de un determinado acto jurídico, en el tema laboral, al ser despedido sin causa, se utiliza como una forma de despido incausado, que no está contemplado en la norma laboral.

Por tal razón, sobre despido incausado es una modalidad en la que la relación laboral se extingue por decisión unilateral del empleador sin causas ni motivos válidos. Esta figura fue reconocida por primera vez por la Corte Constitucional (CC) en la sentencia del caso del sindicato de trabajadores en el Expediente 1124-2001-AA/TC, Telefónica del Perú S.A. FETTRATEL, que es un acta de nacimiento como persona jurídica. En el Motivo 12 de dicha sentencia, el TC consideró que el artículo 728, numeral 34 del Decreto Legislativo no contempla explícitamente el despido improcedente, sino que está implícito en el ordenamiento jurídico de conformidad con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de los empleadores. De igual forma, el TC argumentó que el despido improcedente viola el artículo 27 de la Constitución, que prevé la protección contra el despido arbitrario, y debe interpretarse de conformidad con el artículo 22, que reconoce el derecho al trabajo como deber y derecho fundamental.

**Subcategoría – Principio de tipicidad:** en la opinión de Alayo (2022) el autor planteó que el principio de tipicidad, demuestra que las características jurídicas de una acción particular parecen estar asociadas con un castigo administrativo. Este requisito se deriva de dos principios jurídicos de forma peculiar: seguridad jurídica

y libertad. Tal como lo señaló Veloso (2019) quien nos define qué; la vulneración del derecho de tipicidad, que implica en el despido de tipicidad y fraudulento al no estar considerado en la norma específica laboral, se considera como ilegal e inconstitucional. Por ello, implica que toda acción jurídica obedece a una reacción lo cual implica que el despido laboral al no estar en la norma sea considerado atípica, y esto es considerado como ilegal e inconstitucional.

**Subcategoría – Derecho Moral:** de acuerdo con Calderón (2021) sostuvo que de la misma manera la vulneración de los derechos constitucionales como el derecho a la Moral y el derecho a la tipicidad, que son consideradas como Acciones dolosas por parte de los empleadores las mismas que en cada caso específico deben ser analizadas por los magistrados, al momento de resolver los despidos laborales. Por su parte Pérez (2019) el autor alude mencionando que; la vulneración de los derechos a la Moral y al principio de la tipicidad, que son la consecuencia jurídica de los despidos obedece a las Acciones Culposas por parte de los empleadores lo cual será analizado por parte de los Jueces al momento de resolver cada uno de los casos en forma específica.

### **III. METODOLOGÍA**

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

En referencia al tipo del informe de investigación fue básica; según Baena (2017) porque permite entender cómo, se viene pronunciando los Jueces de primeras instancias, al igual que el Tribunal, la existencia de una modalidad de Daño punitivo y despido Incausado, que no está en la Norma, pero vulnera el Principio de Tipicidad y el Derecho a la Moral, que pese estar registrados o contemplados en la Norma Laboral, no cumplen las autoridades judiciales. Desde el punto de vista los metodólogos tales como; Tafur, Caballero, Sampieri, Bunge, Vargas, Rojas, el recurrente y otros, señalan que, una investigación de tipo Teórico Básico, porque su finalidad principal es como debe ser entendido teóricamente o desde el punto de vista jurídico doctrinario el despido incausado y fraudulento.

Respecto al diseño, Huamanchumo y Rodríguez (2015) la investigación cualitativa de corte fenomenológico se orienta a explorar la vivencia subjetiva de los individuos. Su propósito es describir las experiencias de los individuos tal como las perciben, sin pretender explicarlas o interpretarlas. Este enfoque cualitativo, fue una herramienta valiosa para comprender la experiencia humana (Bernal, 2018). Resulta especialmente útil para abordar experiencias que no se pueden cuantificar o que escapan frente a otras metodologías de informe de investigación. Se desarrolla una estrategia para poder obtener información en base a la formulación de las preguntas para entrevistar a profesionales expertos y especialistas en el tema, respecto a las causas del despido incausado, por las cuales los magistrados emiten su Sentencia, solo se están basando en forma limitada en el Derecho positivo jurídico, dejando de lado a la Jurisprudencia, doctrina, costumbre, cultura, al nuevo criterio neo constitucionalista porque consideran que el código laboral sustantivo, son suficientes para emitir sus resoluciones, sin embargo vulneran los derechos de una de las partes procesales, en cuanto al Derecho al trabajo de igual forma a Defensa, Derecho al debido proceso, y el principio de tipicidad. Siendo el método científico de investigación para la comprobación, de la forma y postura como se emiten las sentencias basadas en el Derecho Positivo Jurídico o que el despido está justificado será de manera incausado, que se evidencia en las sentencias donde le dan mayor importancia a la Norma.

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

#### **Definición de la categoría sobre el Daño punitivo**

La denominación de daño, es la acción por el cual una persona resulta, ser detrimento, el agravio, el perjuicio, la disminución, que afecta a su persona, dicha afectación es moral, psicológica, social moral, y la mayoría de doctrinarios inician indicando el daño moral, pero no es el único agravio que se le causa, sino debemos de indicar el daño patrimonial es el que más perjudica a los trabajadores que han sido despedido por su empleador. El trabajador es el sustento de la familia, esposa e hijos que dependen del trabajador, sumado a los compromisos contraídos a terceros, quedando el empleado en un estado de abandono, de indefensión, frente al poder y la arbitrariedad del empleador, daños que está protegido por la Constitución, por el Código Civil y Administrativo, a favor del trabajador dañado.

#### **Definición de la categoría sobre el Despido incausado,**

Toyama (2016) definió al despido incausado no es otra cosa más que la actitud del empleador en forma arbitraria, abusando de su condición de poder económico, decide despedir al trabajador con el causante no de Incausado y Fraudulento, sino en términos Generales despido no dejan ingresar a su centro de trabajo, el motivo no es el que está señalado expresamente en el código laboral Decreto Legislativo 728, siendo una creación de los empleadores al momento de ejecutar el despido.

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

Se llevará a cabo en la corte superior de justicia de Ica, en el cual ya se tomó todas las solicitudes del mismo para su investigación. Solicitud que fue presentada por mesa de partes.

### **3.4. Participantes**

Tabla 1. Características de los expertos

Grupo de informantes	Descripción	Código
1 juez	Juez del juzgado de trabajo	Jp1
1 vocal	Vocal de la sala laboral	Fp1
2 abogados	Abogado	Ab1
2 docentes	Docentes de derecho laboral	Do1

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

Metodología de recopilación de datos; en dicha técnica consiste en pedir a la gerencia de tareas una serie de preguntas abiertas para obtener información de su experiencia y conocimiento de la realidad del problema. Para Carhuacho et al. (2019), las entrevistas son conversaciones que se pueden grabar y documentar con video o audio, lo que permite que se comparta información entre el entrevistado y el entrevistador para que se pueda analizar de manera objetiva en el futuro. Lo cual nos ayuda a potenciar los resultados propuestos en cada uno de los objetivos.

En el presente estudio se llegó a realizar entrevistas como instrumento de recolección. Una guía de preguntas de entrevista: nos sirve para poder diseñar una estrategia y así poder obtener la información relacionada a la presente investigación científica que tiene nexo con el despido incausado. En la presente herramienta, consta de una serie de preguntas organizadas que guían a los investigadores a través de esta guía para hacer preguntas de manera ordenada, adecuada y sistemática (De la Mora, 2016).

Análisis de fuentes documentales: nos permite realizar un análisis de los documentos que sustentan el despido incausado, los mismos que serán relacionados con el objetivo general y específicos y será provenientes de fuentes oficiales para una mayor credibilidad al momento de su valoración.

Según los autores Hernández et al., (2014) la literatura documental, es un método de investigación cualitativo encargado de recopilar y seleccionar información mediante la lectura de documentos, periódico, revista, discos, libro, periódicos, películas, bibliografías, etc. Por ello, el beneficio del adecuado manejo de información el cual brinda todo tipo o método de información masiva y con mayor similitud el cual ayuda al proceso de análisis de información y que busca responder al objetivo de la investigación.

### **3.6. Procedimiento**

Para poder entender cómo se ha obtenido la información sobre el despido incausado, se ha diseñado toda una estrategia desde la etapa inicial de la presente investigación que tiene como objetivo analizar la influencia de los despidos laborales incausado que son originados por los empleadores que terminan vulnerando los derechos constitucionales que por ciertos son varios y complejos como así lo ha establecido el artículo segundo de la Constitución, por lo que ha sido

necesario coordinar con el poder judicial a fin de obtener con los entrevistados información sobre las sentencias que emiten, se ha obtenido cierta información de interés público, lo cual ha permitido obtener informes sobre casos de despido laborales sin embargo, no ha sido posible porque el área de administración señala que la información es publicada en el portal del poder judicial, la misma que ha permitido obtener información actual y de manera objetiva (Pimienta y De la Orden, 2013).

### **3.7. Rigor científico**

En el rigor científico se llegaron a utilizar diversos criterios en donde se logró evaluar la calidad de la investigación cualitativa y por lo tanto se realizaron diversos criterios de rigor siendo de consistencia lógica, auditabilidad y transferibilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

El criterio de dependencia o consistencia lógica, en donde se realiza investigaciones se llegó a recolectar información con datos similares, la metodología, diseño o población con los mismos rasgos por lo que los resultados que llegan a obtener deben ser aproximadamente similares.

La credibilidad se llega a obtener por intermedio de un proceso de observaciones y conversaciones entre cada uno de los participantes de estudio en donde se busca lograr, conseguir y recolectar la información a través de la recopilación de los hallazgos que se obtuvieron a través de los participantes de estudio, el tiempo de cada entrevista fue entre 30 minutos, en donde se recopiló la información de la percepción de las preguntas.

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

Martínez (2017) en cuanto al proceso metodológico de procesar los datos de información, el cual se realizó de manera sistemática y de manera ordenada según lo establecen los especialistas en el tratamiento de información cualitativa:

1. Primero la elaboración de la guía de entrevista a fin de ser aplicado a los expertos en materia del derecho corporativo en la corte superior de justicia de Ica, que cuenten con la experiencia necesaria en sus cargos y con conocimiento de su entorno problemático.
2. Se recopilaron datos para crear una matriz de triangulación y contrastar los resultados con los objetivos.

3. Responder a los objetivos, contribuir al estudio realizado sobre el daño punitivo y su aplicación en los procesos laborales por despido injustificado.
4. Después, se obtuvo la guía de entrevistas para recopilar la información y luego se formateó en el formato adecuado.
5. Por último, se llevó a cabo un análisis cualitativo de los datos recopilados de los entrevistados utilizando un enfoque de informe de investigación de tipo pura.

### **3.9. Aspectos éticos**

Ñaupá et al. (2018) al respecto a la postura de carácter ético, en el que dentro del informe de investigación cubre desde el punto de vista moral y ético se debe guardar en todo momento la objetividad de la información que proviene de los entrevistados, quienes en forma voluntaria han expresado su voluntad respecto a la forma del despido incausado que vulnera los derechos de los trabajadores, quien de alguna manera han sido objeto de dicha agresión constitucional, por ello la predisposición para señalar la forma como se vienen dando los despidos en forma indiscriminada basado en el poder de los empresarios.

Sin embargo, sumado a la información obtenida es necesario considerar que se debe desarrollar respetando el estilo APA, en las citas y las referencias bibliográficas que se respetara en todo el presente proyecto, existen diversos autores que señalan sobre la importancia de las consideraciones éticas para que los trabajos sean originales, en todo su contenido.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados de las entrevistas realizadas a los participantes tal como se distribuye en 1 Juez del juzgado de trabajo (Jp1), 1 Vocal de la sala laboral (Fp1), 2 Abogados (Ab1) y 2 Docentes de derecho laboral (Do1). Quienes con su participación han aportado con nuevos conocimientos en virtud de la tesis de investigación.

En cada uno de los análisis se exponen enfatiza los objetivos del propio estudio tal como el objetivo principal o general que buscó: Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la Corte Superior de Justicia de Ica 2022.

Tabla 2. Distribución de los participantes expertos en derecho laboral

Descripción	Código
Juez del juzgado de trabajo	Jp1
Vocal de la sala laboral	Fp1
Abogado	Ab1
Docentes de derecho laboral	Do1

Cada uno de los participantes han completado la entrevista que contiene ocho preguntas importantes y que se enfocan en cada una de las entrevistas. A continuación, se exponen las respuestas de las entrevistas realizadas a cada uno de los participantes; primero nos enfocaremos en los objetivos específicos.

En tanto se exponen el objetivo específico 1; Analizar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. En el cual se han establecido las siguientes preguntas:

1. ¿Considera estar de acuerdo con la implementación de sanciones punitivas en el ámbito laboral?
2. ¿Qué opina sobre la regulación de los daños punitivos en naciones como Argentina y Estados Unidos?
3. ¿Cree usted que la indemnización por despido injustificado e incausado no garantiza el derecho a la pensión laboral?
4. ¿Cree que la seguridad social del trabajador (seguro social) se ve afectada por la indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados?

En respuesta de la pregunta número uno; la indemnización por despido

incausado en nuestro país. Se menciona que los componentes de la indemnización incluyen daño emergente, lucro cesante y daño moral. En ese sentido el autor opina que el daño punitivo debería regularse en incluyéndose en nuestro ordenamiento jurídico, con la finalidad que los trabajadores opten por reclamar su derecho a reposición y de esta manera pueden demandar el pago de una indemnización por el tiempo dejado de laborar. El daño punitivo debe aplicarse como una sanción para evitar despidos injustificados en su posterioridad, aplicándose cuando exista injustificadamente responsabilidad del empleador. De esta manera Los daños punitivos son sancionadores y buscan proteger el derecho al trabajo. El autor considera que no son compatibles con la indemnización. El daño punitivo es una sanción civil y no una indemnización, cuya finalidad es castigar al empleador cuando este ha ocasionado un despido incausado o fraudulento. Las normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento por los perjuicios ocasionados por un despido incausado o fraudulento. En Perú no existe base legal para la aplicación de daños punitivos.

En respuesta de la pregunta número dos; Las indemnizaciones en el derecho anglosajón y su aplicación en Argentina y Estados Unidos. buscan resarcir el daño ocasionado. En Argentina, el daño punitivo tiene dos propósitos: sancionar las conductas que causen daños graves e injustificados y cumplir una función de prevención. La conducta sancionada debe ser realizada para obtener un beneficio propio o sin importar los derechos de los agraviados. En Estados Unidos, el daño punitivo es una figura propia del derecho anglosajón. En ambos países se busca sancionar a los responsables es decir los empleadores de forma económica. Sin embargo, en nuestro país la regulación de los daños punitivos no se encuentra establecido, teniendo la necesidad de una emisión clara de este concepto y que regulen su aplicación. Debiendo recaer sobre las circunstancias que originaron la acción y no limitarse a la aplicación restrictiva de supuestos taxativos.

En respuesta de la pregunta número tres; la aplicación de los daños punitivos en casos de despido incausado la corte suprema dispone que los daños punitivos sean calculados en base a los aportes que se irán a realizar. El Poder Judicial debe hacer prevalecer los derechos de los trabajadores. De esta manera al ser una demanda por la acción del despido al trabajador. Los daños punitivos son distintos y se aplican a supuestos distintos al derecho pensionario de los trabajadores, no

afectando a este último. Los daños punitivos buscan sancionar a la empresa y su finalidad no es resarcir los derechos, para eso existen otros daños regulados en el código. No garantizan el derecho pensionario del trabajador ya que, según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.

En respuesta de la pregunta número cuatro; la indemnización por daños y perjuicios en casos de despido y su relación con la seguridad social. La indemnización busca resarcir los daños, pero el tiempo que el trabajador se encuentre desempleado no podrá generar la pérdida del derecho de recibir las prestaciones de la seguridad social. Si la relación laboral continúa, el empleador debe cumplir con sus obligaciones. En caso de despido incausado o administrativo, es justo que se reconozca una indemnización para compensar el daño al trabajador desempleado. La indemnización es correcta en estos casos y no tiene relación con una afectación a la seguridad social, ya que esta se afecta desde el momento del despido y la indemnización busca repararla también. La seguridad social del trabajador no se ve afectada ya que es la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica, y el individuo puede tener acceso por otros sistemas de seguridad social que el estado otorga a favor de las personas.

Asimismo, se exponen el objetivo específico 2; Describir de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. En el cual se han establecido las siguientes preguntas:

5. ¿Cree usted que debe unificarse el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas, con el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento, como cumplimiento de toda norma?

6. ¿Cree que el otorgar daños punitivos como resultado de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho a la pensión del trabajo al establecer la figura que establece la norma y no ir en contra de ella?

7. ¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y

perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?

8. ¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos y/o hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral.

En respuesta de la pregunta número cinco; la unificación de criterios en casos de despido incausado y fraudulento. Los daños se originan en distintos supuestos y el autor no cree que deban unificarse. En ambos casos, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo. Si producto de un despido el trabajador no ha laborado, le corresponde percibir beneficios sociales y remuneraciones. La indemnización busca resarcir estos daños. El autor considera que el despido incausado es más lesivo que otros tipos de despido reconocidos por la legislación laboral. Ambos tipos de despido tienen los mismos efectos resarcitorios y reparadores, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo.

En respuesta de la pregunta número seis; el periodo en que el trabajador está privado de empleo y la pérdida de sus aportes. El autor opina que los daños punitivos tienen como fin sancionar al empleador para que su conducta no se vuelva a repetir, por eso no es un mecanismo idóneo para garantizar un derecho pensionario. El derecho laboral va evolucionando en favor de los trabajadores. Teniendo en consideración que el derecho pensionario tiene otras vías de reclamo en caso de incumplimientos del empleador. Los daños punitivos son sancionadores y no buscan reparar derechos o bienes afectados. No garantizan el derecho pensionario del trabajador ya que, según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.

En respuesta de la pregunta número siete; el derecho del demandante al solicitar tutela jurisdiccional a los órganos jurisdiccionales en caso de despido incausado. El demandante puede solicitar resarcimiento por daño moral como consecuencia de un despido que atenta contra la moral. El derecho a la pensión no se relaciona con la indemnización por daños y perjuicios. La pensión es un derecho

constitucional que el trabajador obtiene a través de sus aportaciones efectuadas durante un periodo de tiempo establecido por ley. La indemnización por daños y perjuicios es como consecuencia de un despido incausado constituye el resarcimiento del daño sufrido por la conducta dañosa desplegada por el empleador.

En respuesta de la pregunta número ocho; respecto a los daños punitivos y su finalidad donde un entrevistado no está de acuerdo con los daños punitivos ya que considera que la finalidad de una indemnización es restitutoria. Siendo de opinión contraria de los demás entrevistados quienes refieren que el quantum de la indemnización debe ser graduado en función de la gravedad del hecho y demás circunstancias del caso, independientemente de otras indemnizaciones que correspondan. El V pleno casatorio laboral indica cómo obtener el cálculo, siendo el máximo en base al 13% de una remuneración ordinaria mensual multiplicado por el tiempo de servicios del trabajador afectado. Los daños punitivos tienen funciones sancionadoras y el autor considera que debe regularse esta acción recurrente por los empleadores.

### **Discusión:**

En cuanto a los resultados enfocados al objetivo general se logró; Establecer que el daño punitivo si influye en el proceso laboral por despido incausado. En tanto los participantes o entrevistados concordaron que la indemnización por despido incausado o fraudulento en Perú, no se cumple en su totalidad por desconocimiento de los interesados, donde los componentes de la indemnización incluyen daño emergente, lucro cesante y daño moral. Para la autora el daño punitivo debería estar regulado. Por ello, las normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento por los perjuicios ocasionados por un despido incausado o fraudulento. El demandante puede solicitar resarcimiento por daño moral como consecuencia de un despido que atenta contra la moral. La pensión es un derecho previsional constitucional que el trabajador obtiene a través de sus aportaciones efectuadas durante un periodo de tiempo establecido por ley y no se relaciona con la indemnización por daños y perjuicios. La indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado constituye el resarcimiento del daño sufrido por la conducta dañosa desplegada por el

empleador.

Respecto a la revisión teórica que configuran un entendimiento y que corrobora con los resultados de lo mencionado por los entrevistados; Baumann y Friehe (2015) señalan que, en los Estados Unidos, las víctimas no necesitan probar daños para recibir daños punitivos. Los propósitos del castigo incluyen el castigo por faltas graves, la prevención y la restauración del equilibrio emocional de la víctima. Bienenstock (2019) indica que la adjudicación de daños punitivos depende de cada nación que lo reconozca. Cabellos (2020) afirma que los daños punitivos son sanciones y tienen una conexión auxiliar con la indemnización. En resumen, el sistema de reparación incluye varios aspectos y su aplicación varía según la nación. Por ende, el daño punitivo debería encontrarse regulado en nuestro sistema jurídico teniendo en consideración que es independiente y no es compatible con la indemnización. Donde las normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento por los perjuicios ocasionados por un despido incausado o fraudulento.

Asimismo, se exponen los estudios previos que coinciden con los resultados alcanzados, tal como lo mencionó Alvarado (2019) en su trabajo de investigación, donde despido arbitrario está protegido por la ley laboral, que establece la reposición y la indemnización del trabajador. Según el artículo 27 del Decreto Legislativo 728, en caso de despido laboral, se debe aplicar una compensación económica por el daño causado y, además, la reposición. Sin embargo, el Tribunal Constitucional solo ha considerado la indemnización y no la reposición, lo que permite a los empleadores continuar con el despido laboral. Se ha determinado que al momento de la indemnización se debe tener en cuenta la gravedad del daño causado al trabajador y la conducta reincidente del empleador, de esta manera teniendo la necesidad de una regulación del daño punitivo con la finalidad de prevenir estas acciones e imponiendo mediante la sanción un monto que no conlleve al despido incausado.

Por su parte el objetivo específico 1; afirmó que se logró determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. En tanto los entrevistados concordaron con cada una de sus respuestas mencionando que; los daños punitivos se aplican a supuestos distintos al derecho pensionario de los trabajadores, no afectando a

estos últimos. La indemnización por daños y perjuicios en casos de despido busca resarcir los daños, pero el tiempo que el trabajador se encuentre desempleado no afecta su derecho a recibir las prestaciones de la seguridad social. Si la relación laboral continúa, el empleador debe cumplir con sus obligaciones. En caso de despido incausado o administrativo, es justo que se reconozca una indemnización para compensar el daño al trabajador desempleado. La seguridad social del trabajador no se ve afectada ya que es la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica. Las indemnizaciones buscan resarcir el daño ocasionado. En Argentina, el daño punitivo tiene dos propósitos: sancionar las conductas que causen daños graves e injustificados y cumplir una función de prevención. En Estados Unidos, el daño punitivo es una figura propia del derecho anglosajón. En Argentina, aún hay resistencia en la jurisprudencia. La regulación de los daños punitivos en Argentina y Estados Unidos obedece a la necesidad de contar con normas claras que regulen su aplicación. La atención debe recaer sobre las circunstancias que originaron la acción y no limitarse a la aplicación restrictiva de supuestos taxativos. La aplicación de los daños punitivos en casos de despido incausado y/o fraudulento es una demanda de indemnización por daños y perjuicios producto del despido del trabajador.

En tal sentido se corroboró con la teoría planteada por los autores mencionaron que; según Mendizábal (2019) destaca que el derecho comparado se encarga de identificar similitudes y diferencias entre las dinámicas de coordinación con el sistema jurídico vigente en el país. Pérez (2019) define el derecho comparado como la disciplina que confronta las similitudes y diferencias de los diversos sistemas legales que operan en el mundo, con el fin de comprender y mejorar el sistema legal de un país en particular. En resumen, el derecho comparado busca entender las variaciones en los sistemas legales de diferentes países para mejorar el sistema legal de un país específico. Por ende, la indemnización por daños y perjuicios en casos de despido tiene como objetivo resarcir los daños causados al trabajador.

En cuanto al estudios de Alcántara (2021) que corrobora con el argumentando de manera fundamental en el cual se consideró desde el aspecto comparado, respecto la incorporación de figuras anglosajonas de daños punitivos

en la Ley de Protección al Consumidor del Perú. Esta medida podría prevenir situaciones en las que el victimario muestre indiferencia hacia la víctima e incluso pueda obtener ganancias a través de actividades ilícitas. Utilizando una metodología hermenéutica sintética, Alcántara describe casos de castigo privado, sanción administrativa y aprobación. Al aplicar el derecho comparado para evaluar dentro de una jurisdicción o sede administrativa, se obtuvo como resultado que la adopción de medidas a través del arbitraje de defensa del consumidor y los litigios de intereses difusos podría tener un impacto positivo en el mercado. En conclusión, la represión de actos reprobables resultantes de daños masivos podría ser beneficiosa.

Finalmente, sobre el objetivo 2; se ratifica que se logró determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. En tanto los entrevistados concordaron con cada una de sus respuestas mencionando que; los daños punitivos no son un mecanismo idóneo para resarcir estos daños y no deben confundirse con el derecho pensionario, ya que son dos conceptos totalmente distintos. Los daños punitivos son sancionadores y no buscan reparar derechos o bienes afectados. No garantizan el derecho pensionario del trabajador ya que, según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador. Por ende, el despido incausado es más lesivo que otros tipos de despido reconocidos por la legislación laboral. Ambos tipos de despido tienen los mismos efectos resarcitorios y reparadores, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo.

En cuanto los resultados logrados por los entrevistados como fuente principal y lo cual se corrobora con el marco teórico que respaldan los resultados; Según Trujillo y Arango (2022), el derecho a la seguridad y estabilidad laboral es el derecho de un empleado a mantener su trabajo sin ser despedido sin garantías legales. Este derecho se basa en la protección legal contra la terminación de la relación laboral por razones no permitidas por la ley y en el principio de continuidad, que garantiza que los contratos de trabajo tengan la mayor duración posible a favor

del trabajador. Para Ferro (2019) señala que los empleados tienen derecho a una compensación por vacaciones semanales pagadas, vacaciones anuales pagadas y años de servicio, así como a bonificaciones, gratificaciones y otros beneficios previstos por los convenios colectivos o por ley. Según Franco (2019) sostiene que la legislación laboral ha establecido un punto de apoyo protector y multidimensional para los sectores débiles de la relación laboral, otorgando rango constitucional al ejercicio de los derechos individuales y colectivos y organizando e implementando organismos de auditoría pública para garantizar el adecuado ejercicio de los derechos laborales. En resumen, el derecho a la seguridad y estabilidad laboral busca proteger al empleado contra despidos imprevistos y garantizar sus derechos laborales.

## **V. CONCLUSIONES**

Primero; se concluye que si existe influencia entre daño punitivo y el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia. En tanto, se analizado los resultados donde se demuestra que las posturas Doctrinarias son coherentes con la protección de los derechos laborales como la constitución política en su artículo 24 señala respecto a la protección del trabajador, de la misma manera el artículo 26 al respeto y los principios a la dignidad de los trabajadores, lo cual requiere un análisis e interpretación de la metodología de los principios generales del derecho, mediante métodos y técnicas de valoración, por lo que se debe considerar el despido incausado y fraudulento.

Segundo; se concluye que si existe influencia entre el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia. En tanto se ha analizado los resultados de la subcategoría enfocado en el derecho a la comparado, donde se señala que el despido laboral produce en forma automática daños irreversibles y pese a estar protegido por la constitución los empleadores no tienen reparo en decidir y terminar despidiendo, como lo señala el artículo 2 inciso 1 derecho a su integridad moral, que tiene todo trabajador, en tanto se concluye que los empleadores deciden despedir a sus trabajadores pese a tener conocimiento que la constitución protege no existe expresamente una norma contraviniendo la propia constitución política del Perú, por tanto los jueces al momento de resolver las demandas de reposición y como fundamento el despido laboral incausado y reconocer en todos sus derechos y beneficios en forma efectiva, la misma que tiene relación con el inciso d) del artículo 24 de la constitución, concordante con el artículo 2 inciso 24 literal h). Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica.

Tercero; se concluye que el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia. Se ha analizado los resultados de la categoría derecho del trabajador entre ellos se puede resaltar a estabilidad laboral donde los juristas especialistas quienes han señalado que a la fecha no existe un criterio uniforme para la aplicación del daño punitivo en los procesos de despido incausado, siendo el código civil al igual que la norma laboral insuficiente

para reconocer dicho termino y pueda ser aplicado al momento de resolver.

Cuarto; se concluye la propuesta de la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia, en tanto que el termino daño punitivo debe estar regulado con la finalidad que al interponerse una acción contra el empleador los jueces al momento de resolver y teniendo en consideración haber demostrado un daño principal como es el despido incausado accesoriamente el juzgador debe sancionar al empleador con la finalidad de evitar recurrencia en los empleadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero; Se recomienda que los trabajadores que han sido despedidos laboralmente vulnerando el principio de tipicidad, que dichos despidos sean considerados como una lesión que atenta contra la estabilidad laboral derecho reconocido en nuestra constitución a fin de ser reconocido sus derechos, beneficios y su reposición en el mismo cargo con la misma remuneración.

Segundo; Se recomienda los trabajadores que han sido despedidos laboralmente vulnerando el derecho a la moral, que dichos despidos realizados con la única finalidad de culminar la relación laboral de manera unilateral, es un despido incausado, y mediante resolución judicial se debe reconocer sus derechos, beneficios y su reposición en el mismo cargo con la misma remuneración y los empleadores sean sancionados para que no vuelvan a realizar actos similares.

Tercero; Se recomienda que los trabajadores que han sido despedidos laboralmente de manera unilateral y sin razones que motiven la culminación de la relación laboral vulnerando el derecho a la indemnización, que dichos despidos sean considerados incausados y sancionando económicamente al empleador por su conducta prohibida, así como reconocerse sus derechos, beneficios y su reposición en el mismo cargo con la misma remuneración.

Cuarto; Tras todo lo investigado se recomienda modificar el código civil contenido de su artículo 1985 debiéndose incorporar como segundo párrafo la aplicación de daños punitivos de manera accesoria a la indemnización del daño moral.

## REFERENCIAS

- Aguilera Hintelholher, R. M. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Revistas Estudios Políticos*, 9(28), 81-103  
<https://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf>
- Alayo, M. R. y Raymundo, Y. L. (2022). Incorporación de daños punitivos en la Legislación Nacional como resultado de la asimetría informativa en el Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112239/Alayo\\_DRMC-Raymundo\\_PYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112239/Alayo_DRMC-Raymundo_PYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alcántara, O. A. (2021). Los “daños punitivos” y su incorporación al derecho peruano: reflexión acerca de su utilidad en procesos por daños masivos.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305363>
- Arlotti, M. B. (200). El daño punitivo: comparación entre los sistemas argentino e inglés.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14060/1/da%c3%b1o-punitivo-comparaci%c3%b3n.pdf>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. 3ra edición. Editorial La Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, C. A. (2018). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Baumann, F. & Friehe, T (2015). Optimal Damages Multipliers in Oligopolistic Markets. *Journal of Institutional and Theoretical Economics-Zeitschrift fur die Gesamte Staatswissenschaft*. 171(4), 622-640.
- Bienenstock, S. (2019). The Deterrent Effect of French Liability Law: the Example of Abusive Contract Terms. *Revue D Economie Politique*. 129(2), 205-234.  
<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000545477800004>
- Cabellos, C. (2020). Incidencia del daño punitivo configurado en el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional en los despidos fraudulentos e incausado.

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50499>
- Cáceres, M. M. (2021). Ineficacia del despido incausado: primacía normativa y la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/rdys/article/view/305>
- Calderón, M. G. (2021). Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83131/Calder%  
%c3%b3n\\_AMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83131/Calder%c3%b3n_AMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A. y Casana, K. M. (2019). Metodología de la investigación holística. [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%  
%c3%ada%20para%20la%20investigaci%  
%c3%b3n%20hol%  
%c3%adstica.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf)
- Cusirramos, R.F.R (2018). Incorporación de los Daños Punitivos para Defensa del Consumidor en la Ley 29571 - Arequipa 2016 – 2017. . <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7816>
- D'Alessandro, E. (2018). Reconocimiento y exequátur en Italia de sentencias extranjeras que condenan al pago de daños punitivos. *Revista de Derecho Privado*, 34, 313-326. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5267/6386>
- De la Mora, M. E. (2016). Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia. 5ta edición. Ed. Thomson.
- De la Mora, M. E. (2016). Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia. 5ta edición. Ed. Thomson.
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-  
Introducci%  
%C3%B3n%  
%20a%  
%20la%  
%20investigaci%  
%C3%B3n%  
%20cient%  
%C3%  
ADfica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf)
- Estudio Muñiz (2018). Los daños punitivos en el derecho peruano. <https://estudiomuniz.pe/los-danos-punitivos-en-el-derecho-peruano/>
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú.

- <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Flores, J. H. Figueroa, I. K. Manchego, K. E. Prieto, D. V. y Silva, H. E. (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.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623907/flores\\_ej.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623907/flores_ej.pdf?sequence=11&isAllowed=y)
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972019000200070](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070)
- García, L. V. y Arévalo, W. (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.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-)
- García, S. (2020). Daños punitivos en el Perú.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8704161>
- Goudkamp, J. & Katsampouka, C. (2017). An Empirical Study of Punitive Damages Get access Arrow. Oxford Journal of Legal Studies. 38(1), 90-122.  
<https://academic.oup.com/ojls/articleabstract/38/1/90/4124805?redirectedFrom=fulltext&login=false>
- Hernández, G. y Ponce, M. (2022). Punitive damages, especially to protect the collective or diffuse interest of employee.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-80722022000100063&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-80722022000100063&script=sci_arttext)
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Ed. McGraw Hill. 6ta edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las

- Organizaciones. Ed. Summit.  
<http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=75811>
- Martínez, H. (2017). Metodología de la investigación con enfoque en competencias. Editorial CENGAGE Learning.  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_hector\\_martinez](https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodologia_de_la_investigacion_hector_martinez)
- Medina, J. E. (2020). Los daños punitivos en el derecho mexicano. Algunas ideas para su interpretación. <https://www.redalyc.org/journal/427/42771689007/>
- Medizabal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702019000100157&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702019000100157&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Mujtaba, B. y Senathip, T. (2020). Implicaciones de despidos y reducciones de personal para el rol de liderazgo de recursos humanos. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=99284>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. R. Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ta edición. Editorial de la U.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Nolasco, M. P. (2019). Criterios del quantum indemnizatorio por daño moral en los procesos de despido arbitrario en el distrito judicial de Ica en 2019. <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3425/Nolasco%20de%20Lengua%2c%20Morayma%20de%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, G. M. (2019). Los daños punitivos: análisis crítico desde el derecho comparado. Boletín mexicano de derecho comparado. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332019000100221&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332019000100221&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Pérez; L. (2019). La Vulneración del Principio de Buena Fe Contractual en los Despidos Fraudulentos. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48585/P%c3%a9rez\\_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48585/P%c3%a9rez_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2013). Metodología de la investigación. Competencias + aprendizaje + vida. Ed. Pearson.

<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

- Rodríguez, J. I. (2018). Reparación integral en los casos de violación del derecho fundamental al trabajo: indemnización por lucro cesante en los casos de despido fraudulento y despido incausado. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7561/BC-1729%20RODRIGUEZ%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto, Y. J. (2022). Despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional y sus implicancias en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4906>
- Trujillo, A. M. y Arango, A. I. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/nuevoderecho/article/view/1437>
- Valdivia, A. F. (2021). El daño punitivo en el Derecho Laboral Peruano y su aplicación en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2018. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10508>
- Veloso, N. (2019). El principio de tipicidad en el derecho administrativo sancionatorio. <http://www.revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/399>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia -

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIAS	METODOLOGIA
<p>¿En qué medida la aplicación de daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022?</p>	<p>Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p>El daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p><b><u>Categoría</u></b></p> <p><b>Daño punitivo</b></p> <p><b>SUBCATEGORÍAS</b> Derecho Comparado Derecho del trabajador</p>	<p>Enfoque cualitativo (porque se recogerá datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos).</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b><u>Categoría</u></b></p> <p><b>Despido Incausado</b></p> <p><b>SUBCATEGORÍAS</b> a) Principio de Tipicidad b) Derecho Moral</p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Fenomenológico positivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Básica</p> <p><b>ESCENARIO DE ESTUDIO</b></p> <p>Juzgado de Ica</p> <p><b>PARTICIPANTES</b></p> <p>Personal jurisdiccional de lo Juzgado de trabajo de Ica</p>
<p>¿De qué manera el derecho comparado influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022?</p>	<p>Analizar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p>El derecho comparado influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p><b>SUBCATEGORÍAS</b> a) Principio de Tipicidad b) Derecho Moral</p>	<p><b>TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS</b></p>
<p>¿De qué manera el derecho del trabajador influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022?</p>	<p>Describir de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p>El derecho del trabajador influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>		<p>Entrevista – Guía de Entrevista.</p>
<p>¿De qué manera la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022?</p>	<p>Analizar de qué manera la propuesta de la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p>La propuesta de la modificación a la norma vigente influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>		

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
<p><b><u>Categoría</u></b> – Daño punitivo</p>	<p>Así se consideró como primera categoría a los daños punitivos, los cuales buscan castigar al autor del daño, disuadir al resto, y servir de reparación emocional al dañado. Por tanto, es lógico considerar que se enmarcan en el Derecho sancionador (Alayo y Raymundo, 2022)</p>	<p>Así se consideró como primera categoría a los daños punitivos, los cuales buscan castigar al autor del daño, disuadir al resto, y servir de reparación emocional al dañado. Por tanto, es lógico considerar que se enmarcan en el Derecho sancionador (Alayo y Raymundo, 2022)</p>	<p>Derecho Comparado</p> <p>Derecho del trabajador</p>
<p><b><u>Categoría</u></b> – Despido Incausado</p>	<p>El despido es aquel acto autónomo e independiente que contiene la decisión firme de la autoridad, para su validez, debe ser conforme al procedimiento previsto por ley; además que el despido es poner fin a una relación laboral, por causas legales del empleador (Castillo, 2020).</p>	<p>El despido es aquel acto autónomo e independiente que contiene la decisión firme de la autoridad, para su validez, debe ser conforme al procedimiento previsto por ley; además que el despido es poner fin a una relación laboral, por causas legales del empleador (Castillo, 2020).</p>	<p>Principio de Tipicidad</p> <p>Derecho Moral</p>

### Anexo 3. Entrevista – Daño punitivo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N °	Ítems
<b>Objetivo específico 1: Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<b>Respuesta:</b>	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como en Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<b>Respuesta:</b>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo? ¿Por qué?
<b>Respuesta:</b>	
4	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)? ¿Por qué?
<b>Respuesta:</b>	

#### Anexo 4: Entrevista – Despido Incausado

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N °	Ítems
<b>Objetivo específico 2:</b> <b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas? ¿Por qué?
<b>Respuesta:</b>	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo? ¿Por qué?
<b>Respuesta:</b>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral a obtener una pensión? ¿Por qué?
<b>Respuesta:</b>	
4	¿Cuál sería el/los criterio(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<b>Respuesta:</b>	

**Anexo 5:**

**Entrevista – Daño punitivo**

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<p align="center"><b>Objetivo específico 1:</b>  <b>Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b></p>	
<p><b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b></p>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<p><b>Respuesta:</b>          No. Considero que con los componentes de la indemnización: daño emergente, lucro cesante y daño moral se irá a resarcir el daño ocasionado al trabajador. En mi opinión, el daño punitivo podría generar un enriquecimiento del teniente.</p>	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<p><b>Respuesta:</b>          En el derecho anglosajón, las indemnizaciones buscan una finalidad ejemplarizadora. Por el contrario, en nuestro país se busca el resarcir el daño ocasionado.</p>	
<p><b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b></p>	
4	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<p><b>Respuesta:</b>          Así es, toda vez que la Corte Suprema dispone que los daños punitivos sean calculados en base a los aportes, mas no se garantiza que dichos aportes se irán a realizar.</p>	
5	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<p><b>Respuesta:</b>          La indemnización por daños y perjuicios busca resarcir los daños. Sin embargo, el tiempo que el trabajador se encuentra desempleado no podrá generar la pérdida del derecho de recibir las prestaciones de la seguridad social.</p>	



### Entrevista – Despido Incausado

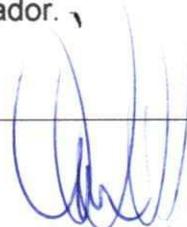
Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<p align="center"><b>Objetivo específico 2:</b>  <b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b></p>	
<p><b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b></p>	
1	<p>En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?</p>
<p><b>Respuesta:</b>            Son daños que se originan en distintos supuestos, por lo que no creo que deban unificarse.</p>	
2	<p>Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?</p>
<p><b>Respuesta:</b>            Así es. El periodo en que el trabajador este privado de empleo generará la pérdida de sus aportes y los daños punitivos, en mi opinión, no son un mecanismo idóneo.</p>	
<p><b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b></p>	
3	<p>¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?</p>
<p><b>Respuesta:</b>            No. El demandante se encuentra en el derecho a ejercer tutela jurisdiccional ante los órganos jurisdiccionales.</p>	
4	<p>¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral</p>
<p><b>Respuesta:</b>            Como he señalado no me encuentro de acuerdo con los daños punitivos pues la finalidad de una indemnización es restitutoria.</p>	

### Entrevista – Daño punitivo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 1:</b>	
<b>Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<b>Respuesta:</b> Si estoy de acuerdo que las resoluciones haya determinado que los trabajadores que optan por la reposición pueden demandar el pago de una indemnización por el tiempo dejado de laborar; y considere lucro cesante, daño emergente, también al daño moral; siguiendo criterios jurisprudenciales.	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<b>Respuesta:</b> En mi opinión respecto a la Argentina: considero que el daño punitivo tiene dos propósitos: sancionar las conductas de los que causen daños graves e injustificados, cuando el solo resarcimiento de los daños no es suficiente; y cumplir una función de prevención; la conducta sancionada debe ser realizada para obtener un beneficio propio o sin que importen los derechos de los agraviados, elemento que permite definir la gravedad de la conducta. Un ejemplo de esto se presenta cuando las empresas prefieren pagar los daños individuales a corregir los defectos en la ejecución de sus actividades. En cuanto a su aplicación, se ha establecido que se da "a pedido del agraviado, es decir, el juez no puede aplicarla de oficio; las sumas de dinero son cobradas por el afectado. En mi opinión respecto a Estados Unidos considero que se encuentran con limitaciones a los daños punitivos en los Estados Unidos de América.	
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> Considero que cuando se presenten los casos sea el poder judicial quien haga prevalecer los derechos de los agraviados en ambos casos de despido incausado y/o fraudulento.	
4	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<b>Respuesta:</b> Considero que no, siempre y cuando la relación laboral continúe, porque en el Perú adolecemos de este mal jurídico de parte del empleador.	



### Entrevista – Despido Incausado

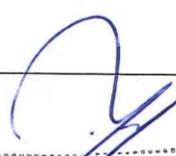
Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 2:</b>	
<b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?
<p><b>Respuesta:</b> Considerando que ambos son despidos arbitrarios; si una sola norma jurídica, teniendo en cuenta que en los casos de despido incausado (este tipo de despido usualmente es de hecho, y usualmente la prueba de este, está en las constataciones policiales) y despido fraudulento (despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño), el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo. Además, podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, los que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral.</p>	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<p><b>Respuesta:</b> Considero que no, teniendo en cuenta que estos son derechos de ultima generación y el derecho laboral-social va evolucionando en favor de los trabajadores.</p>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?
<p><b>Respuesta:</b> No como consecuencia de este despido y en una acción judicial victoriosa atenta contra la moral o solicitar como resarcimiento sobre el daño moral (Osterling (2005) da una noción amplia de daño moral cuando señala: «Es toda lesión, conculcación o menoscabo de un derecho subjetivo o interés legítimo de carácter extrapatrimonial; sufrido por un sujeto de derecho como resultado de la acción ilícita de otra persona» (p. 15). Ello con el objeto de sostener que el daño moral también puede ser sufrido por una persona jurídica).</p>	
4	¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<p><b>Respuesta:</b> Respecto al quantum deberá ser graduado en función de la gravedad del hecho y demás circunstancias del caso, independientemente de otras indemnizaciones que correspondan.</p>	

### Entrevista – Daño punitivo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N °	Ítems
<b>Objetivo específico 1:</b>	
<b>Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<p><b>Respuesta: No.</b> Estando a que el daño punitivo es una sanción civil y no una indemnización, cuya finalidad es castigar al empleador cuando éste ha ocasionado un despido incausado o fraudulento, por tanto, su aplicación como una indemnización a favor del trabajador no cumple la finalidad del daño punitivo (sanción). Además, nuestras normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados por una despido incausado o fraudulento. Se debe tener en cuenta además, que, en el Perú no existe base legal para su aplicación.</p>	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<p><b>Respuesta:</b> Considero, que la regulación de los daños punitivos en Argentina y Estados Unidos, obedece a la necesidad de contar con normas claras que regulen la aplicación del daño punitivo, puesto que, la atención debe recaer sobre las circunstancias que originaron la acción y no limitarse a la aplicación restrictiva de supuestos taxativos.</p>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
4	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<p><b>Respuesta:</b> Considero que no garantiza el derecho pensionario del trabajador, toda vez que, conforme los señala el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia de Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.</p>	
5	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<p><b>Respuesta:</b> No afecta la seguridad social del trabajador, puesto que, la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica, el cual, el individuo puede tener acceso por otros sistemas de seguridad social que el estado otorga a favor de las personas.</p>	

  
 Edwar R. Carabito Velarde  
 Abogado  
 Reg. N° 1450 C.A.I.



### Entrevista – Despido Incausado

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 2:</b> <b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?
<b>Respuesta:</b> Sí considero que debe unificarse el efecto resarcitorio en todos los supuestos de despido, toda vez que, en todos los casos de despido (incausado, fraudulento y nulo) la consecuencia es el rompimiento abrupto de la relación laboral, por tanto, el tratamiento resarcitorios debería ser con tutela de las remuneraciones devengadas para el caso de que el trabajador exija su reposición en el puesto de trabajo.	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> No garantiza el derecho pensionario del trabajador, toda vez que, conforme los señala el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia de Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?
<b>Respuesta:</b> No, puesto que, la pensión es un derecho previsional constitucional, que el individuo o trabajador lo obtiene en atención a sus aportaciones efectuadas durante un periodo de tiempo establecido por ley; mientras que, la indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado, constituye el resarcimiento del daño sufrido por la conducta dañosa desplegada por el empleador.	
4	¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<b>Respuesta:</b> El criterio cuantificador de los daños punitivos está establecido en el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia de Laboral y Previsional de 2017; además, considerando que la aplicación de los daños punitivos puede realizarse por una aplicación extensiva de los daños morales, considero que la cuantificación del daño punitivo de efectuarse en atención de lo normado por el código civil para la indemnización por daño moral.	

  
Edwar R. Garabito Velarde  
Abogado  
Reg. N° 1450 C.A.J.

**Entrevista – Daño punitivo**

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 1: Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<b>Respuesta:</b>	<i>Si, pero sólo cuando haya un especial afán, intencional o una negligencia inexcusable del causante que amerite aplicar daños punitivos.</i>
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<b>Respuesta:</b>	<i>En EEUU se explica porque es una figura propia del derecho Anglo sajón. En Argentina tiene aún resistencia en la jurisprudencia.</i>
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
4	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b>	<i>Creo que los daños punitivos son distintos, se aplican a supuestos distintos al derecho pensionario de los trabajadores, no afecta a éstos últimos.</i>
5	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<b>Respuesta:</b>	<i>No, porque la seguridad social tiene su propia cobertura a cargo del empleado. En el caso de despidos incausados o arbitrarios es justo que se reconozca una indemnización para compensar el daño de quedar desempleado.</i>

**Entrevista – Despido Incausado**

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 2: Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?
<b>Respuesta:</b> <i>Considero que no porque el despido incausado es más lesivo que los otros casos o tipos de despidos reconocidos por la legislación laboral.</i>	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> <i>Son figuras distintas, el derecho pensionario tiene otros vías de reclamo en caso de incumplimientos del empleador de retención de aportes por pensiones</i>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral a obtener una pensión?
<b>Respuesta:</b> <i>Creemos que no si es que se valora la gravedad de los daños adecuadamente</i>	
4	¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<b>Respuesta:</b> <i>Máximo en base al 13% de una remuneración ordinaria mensual multiplicada por el tiempo de servicios del trabajador afectado</i>	

### Entrevista – Daño punitivo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 1:</b> <b>Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<b>Respuesta:</b> Si, no olvidemos que en el Perú se aplica como una sanción y es para evitar que se cometan despidos injustificados. o arbitrarios.	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<b>Respuesta:</b> Bueno, puede ser tomada en cuenta con la finalidad de mejorar la figura del daño punitivo en el Perú.	
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
4	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> No, no olvidemos que nos encontramos frente a una demanda de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS producto del despido del cual fue objeto el TRABAJADOR	
5	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<b>Respuesta:</b> No, porque nos encontramos frente a un periodo NO laborado por el trabajador y es más, durante dicho periodo el dte pudo haber laborado para otro empleador.	



### Entrevista – Despido Incausado

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 2:</b>	
<b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?
<b>Respuesta:</b> Si todo trabajo es remunerado (ART 24 Constitución), si producto de un despido el dte no ha laborado le corresponde percibir B.B.S.S. y las remuneraciones? La Rpta es NO. Porque es la <u>Indemnizar.</u>	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> No confundamos el DAÑO PUNITIVO y el derecho pensionario, son 2 conceptos totalmente distintos.	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral a obtener una pensión?
<b>Respuesta:</b> Son dos cosas totalmente <u>DISTINTAS.</u>	
4	¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<b>Respuesta:</b> Solo basta revisar el IV Pleno Casatorio Laboral, claramente se indice como obtener el cálculo.	



## Entrevista - Daño punitivo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 1:</b>	
<b>Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Derecho Comparado</b>	
1	¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?
<b>Respuesta:</b> <i>No, se debe recordar que los daños punitivos son sancionadoras, no buscan una protección del derecho al Trabajo, por ende no considero que sean compatibles.</i>	
2	¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?
<b>Respuesta:</b> <i>Me parece adecuado dado que se busca sancionar a los responsables de forma económica. Sin embargo, para exportar esos daños a Perú se debe analizar además la realidad estadounidense para entender la razón de su existencia.</i>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho del trabajador</b>	
4	¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> <i>No lo hace, como se menciona los daños punitivos buscan sancionar a la empresa, su finalidad no es resarcir los derechos, para eso existen en el código otros daños regulados.</i>	
5	¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?
<b>Respuesta:</b> <i>Considero que la indemnización es correcta en este tipo de casos, a su vez no considero que tenga relación a la seguridad social, dado que esta se afecta desde el momento del despido y la indemnización en <del>ningunos</del> <sup>ciertos</sup> casos busca reparar ello también.</i>	

## Entrevista – Despido Incausado

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Determinar de qué manera influye la aplicación de daño punitivo en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022. Para este fin se pide de favor llenar la presente entrevista, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados.

N°	Ítems
<b>Objetivo específico 2:</b> <b>Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</b>	
<b>Subcategoría 1 - Principio de Tipicidad</b>	
1	En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?
<b>Respuesta:</b> <i>Considero que ambas tienen los mismos efectos, tanto resarcitorio como reparador, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo.</i>	
2	Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?
<b>Respuesta:</b> <i>No, como se dijo los daños punitivos son sancionadores, no buscan reparar derechos o bienes afectados</i>	
<b>Subcategoría 2 - Derecho Moral</b>	
3	¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral a obtener una pensión?
<b>Respuesta:</b> <i>No considero que el derecho a la pensión se relacione con la indemnización por daños y perjuicios, por ende no creo que exista una afectación al concederse este último.</i>	
4	¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral
<b>Respuesta:</b> <i>Como se ha mencionado los daños punitivos tienen función sancionadora, no considero que mediante esto se pueda resarcir este daño, para ello el código ha regulado el daño moral de forma independiente.</i>	

## Anexo 6. Validación de los expertos

Guía para validar instrumentos de investigación

1

### XPregunta N.º 1

¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 1:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 2**

¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 2:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 3**

¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 3:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 4**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 4:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 5**

En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 5:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 6**

Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 6:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 7**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 7:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

**Pregunta N.º 8**

¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>					X	
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación** Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 8:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

### Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las cuatro opciones que se presentan en los casilleros:

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		X		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Si cumple para ser aplicado a los participantes del estudio

### Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos:</b>	David Jerrold Sinche Crispin
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente de la asignatura de la escuela de Posgrado – ULADECH CATOLICA – Maestro en Derecho Administrativo Económico
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	10 de julio de 2023
<b>Firma:</b>	 <hr/> <b>Firma del experto</b> DNI: 41529659 ORCID: 0000-0003-2671-141X

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

**XPregunta N.º 1**

¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 1:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 2**

¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 2:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 3**

¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 3:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 4**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 4:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 5**

En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 5:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 6**

Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>					X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

<b>Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 6:</b>	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 7**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 7:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

**Pregunta N.º 8**

¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación** Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 8:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

## Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las cuatro opciones que se presentan en los casilleros:

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		x		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	<b>Ninguna, existe pertinencia para aplicar las entrevistas</b>

### Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Juan Miguel Pacheco Pajuelo</b>
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	<b>Docente en Universidad Tecnológica del Perú (más de 5 años de experiencia) – Doctor en Derecho/Mtro. en Derecho Penal</b>
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	<b>05 de julio de 2023</b>
<b>Firma:</b>	 <b>Juan Miguel Pacheco Pajuelo</b> <b>Dr. en Derecho</b> <b>CAC: 10443</b>

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

## Guía para validar instrumentos de investigación

### XPregunta N.º 1

¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X

#### Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 1:

Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 2**

¿Cuál es su opinión acerca de que en países como Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 2:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 3**

¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 3:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 4**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 4:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 5**

En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las remuneraciones devengadas?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 5:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 6**

Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 6:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 7**

¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 7:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

**Pregunta N.º 8**

¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación Establecer de qué manera el daño punitivo influye en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 de la investigación** Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N.º 8:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

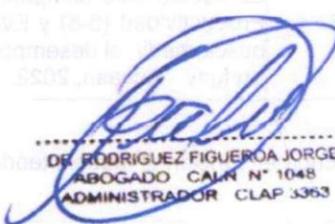
## Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las cuatro opciones que se presentan en los casilleros:

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Cumple para ser aplicado

## Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos:</b>	José Jorge Rodríguez Figueroa
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente en investigación Universidad César Vallejo – Doctor en Derecho/ Doctor en Administración – Renacyt
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	07 de julio de 2023
<b>Firma:</b>	 <p>DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE ABOGADO CAL N° 1048 ADMINISTRADOR CLAP 3363</p>

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

### Anexo 7. Matriz de triangulación de las entrevistas

Objetivo de la Investigación	Pregunta / Entrevistado	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Análisis por objetivos
<p>Objetivo específico 1: Determinar de qué manera influye el derecho comparado en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior de justicia de Ica 2022.</p>	<p>1.- ¿Está de acuerdo con la aplicación de los daños punitivos en materia laboral?</p>	<p>Yo, considero que con los componentes de la indemnización daño emergente, lucro cesante y daño moral se ira a resarcir el daño ocasionado al trabajador, en mi opinión, el daño punitivo podría generar un enriquecimiento del demandante.</p>	<p>Si, estoy de acuerdo que las resoluciones hayan determinado que los trabajadores que optan por la reposición pueden demandar el pago de una indemnización por el tiempo dejado de laborar; y considere lucro cesante, daño emergente, también al daño moral; siguiendo criterios jurisdiccionales.</p>	<p>Si, no olvidemos que en el Perú se aplica como una sanción y es para evitar que se cometan despidos injustificados o arbitrarios.</p>	<p>Si, pero solo cuando haya un especial afán, intencional o una negligencia inexcusable del causante que amerite aplicar daños punitivos.</p>	<p>No se debe recordar que los daños punitivos son sancionadores, no busca una protección del derecho al trabajo, por ende, no considero que sean compatible</p>	<p>No, estamos a que se daño punitivo es una sanción civil y no una indemnización, cuya finalidad es castigar al empleador cuando este ha ocasionado un despido incausado o fraudulento, por tanto, su aplicación como una indemnización a favor del trabajador no cumple la finalidad del daño punitivo (sanción). Además, nuestras normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento y perjuicios ocasionados por un despido incausado o fraudulento. Se debe tener en cuenta además que en el Perú no existe base legal para su aplicación.</p>	<p>El daño punitivo adquiere dos propósitos siendo el primero sancionar las conductas que causen daños graves e injustificados y el segundo cumplir una función de prevención, en ese sentido en los países de estados unidos y Argentina son naciones que vienen aplicando este término jurídico a determinadas conductas entre ellas el despido injustificado, incausado, la aplicación de daños punitivos debe aplicarse a los procesos que acrediten y declaren fundado el despido incausado por el empleador hacia el trabajador, en ese sentido queda claro los daños punitivos son distintos a los supuestos del derecho pensionario de los trabajadores, así como también a la indemnización por</p>
<p><b>RESUMIENDO:</b> la indemnización por despido incausado en nuestro país. Se menciona que los componentes de la indemnización incluyen daño emergente, lucro cesante y daño moral. En ese sentido el autor opina el daño punitivo debería regularse en incluyéndose en nuestro ordenamiento jurídico, con la finalidad que los trabajadores opten por reclamar su derecho a reposición y de esta manera pueden demandar el pago de una indemnización por el tiempo dejado de laborar. El daño punitivo al aplicase como una sanción para evitar despidos injustificados en su posterioridad, aplicándose cuando</p>								

		<p>exista injustificadamente responsabilidad del empleador. De esta manera Los daños punitivos son sancionadores y no buscan proteger el derecho al trabajo. El autor considera que no son compatibles con la indemnización. El daño punitivo es una sanción civil y no una indemnización, cuya finalidad es castigar al empleador cuando este ha ocasionado un despido incausado o fraudulento. Las normas laborales vigentes contemplan mecanismos legales que permiten el resarcimiento por los perjuicios ocasionados por un despido incausado o fraudulento. En Perú no existe base legal para la aplicación de daños punitivos.</p>					<p>daños y perjuicios en casos de despido y su relación con la seguridad social, teniéndose en consideración que esta última es una protección amparada hacia el individuo.</p>
<p>2.- ¿Cuál es su opinión acerca de que en países como en Argentina y Estados Unidos está regulada la figura de los daños punitivos?</p>	<p>En el derecho anglosajón, las indemnizaciones buscan una finalidad ejemplo, en nuestro país se busca el resarcir el daño ocasionado</p>	<p>En mi opinión respecto a la Argentina: considero que el daño punitivo tiene dos propósitos: sancionar las conductas de los que causen daños graves e injustificados, cuando el solo resarcimiento de los daños no es suficiente; y cumplir una función de prevención; la conducta sancionada debe ser realizada para obtener un beneficio propio o sin que importen los derechos de los agraviados, elemento que permite definir la gravedad de la conducta.</p>	<p>Bueno, puede ser tomada en cuenta con la finalidad de mejorar la figura dl daño punitivo en el Perú</p>		<p>En EEUU, se explica porque es una figura propia del derecho anglosajona. En Argentina tiene aún resistencia en la jurisprudencia.</p>	<p>Me parece adecuado dado que se busca sancionar a los responsables de forma económica, sin embargo, para exportar esos daños al Perú se debe analizar además la realidad estadounidense para entender la razón de u existencia</p>	<p>Considero, que la regulación de los daños punitivos en Argentina y Estados Unidos, obedece a la necesidad de contar con normas claras que regulen la aplicación del daño punitivo, puedo que, la atención debe recaer sobre las circunstancias que originaron la acción y no limitarse a la aplicación restrictiva de supuestos taxativos.</p>
<p><b>RESUMIENDO:</b> Las indemnizaciones en el derecho anglosajón y su aplicación en Argentina y Estados Unidos. buscan resarcir el daño ocasionado. En Argentina, el daño punitivo tiene dos propósitos: sancionar las conductas que causen daños graves e injustificados y cumplir una función de prevención. La conducta sancionada debe ser realizada para obtener un beneficio propio o sin importar los derechos de los agraviados. En Estados Unidos, el daño punitivo es una figura propia del derecho anglosajón. En ambos países se busca sancionar a los responsables es decir los empleadores de forma económica. Sin embargo, en nuestro país la regulación de los daños punitivos no se encuentra establecido, teniéndose la necesidad de</p>							

	una emisión clara de este concepto y que regulen su aplicación. Debiendo recaer sobre las circunstancias que originaron la acción y no limitarse a la aplicación restrictiva de supuestos taxativos.					
3.- ¿Considera usted que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo? ¿Por qué?	Así es, toda vez que la corte suprema dispone que los daños punitivos sean calculados en base a los aportes se irán a realizar	Considero que cuando se presenten los casos sea el poder judicial quien haga prevalecer los derechos de los agraviados en ambos casos de despido incausado y/o fraudulento.	No, no olvidemos que nos encontramos frente a una demanda de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS, producto del despido del cual fue objeto el TRABAJADOR	Creo que los daños punitivos son distintos, se aplican a supuesto distintos al derecho pensionario de los trabajadores, no afecta a estos últimos.	No lo hace, como se mencionó los daños punitivos buscan sancionar a la empresa, su finalidad no es resarcir los derechos, para eso existen en el código otros daños regulados.	Considero que no garantiza el derecho pensionario del trabajador, toda vez que, conforme los señala el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia de Laboral y previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse "por una aplicación extensiva de los daños morales", lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.
	<b>RESUMIENDO:</b> La aplicación de los daños punitivos en casos de despido incausado la corte suprema dispone que los daños punitivos sean calculados en base a los aportes que se irán a realizar. Debiendo el Poder Judicial debe hacer prevalecer los derechos de los trabajadores. De esta manera al ser una demanda por la acción del despido al trabajador. Los daños punitivos son distintos y se aplican a supuestos distintos al derecho pensionario de los trabajadores, no afectando a este último. Los daños punitivos buscan sancionar a la empresa y su finalidad no es resarcir los derechos, para eso existen otros daños regulados en el código. No garantizan el derecho pensionario del trabajador ya que, según el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse "por una aplicación extensiva de los daños morales", lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.					
4. ¿Considera usted que el otorgar una indemnización	La indemnización por daños y perjuicios busca	Considero que no, siempre y cuando la	No, porque nos encontramos frente a un	No, porque la seguridad social tiene su propia	Considero que la indemnización es correcta en	No afecta la seguridad social del trabajador, puesto que

	<p>de daños y perjuicios en los despidos incausados afecta a la seguridad social del trabajador (seguro social)? ¿Por qué?</p>	<p>resarcir los daños. Sin embargo, el tiempo que el trabajador se encuentre desempleado no podrá generar la pérdida del derecho de recibir las prestaciones de la seguridad social.</p>	<p>relación laboral continúe, porque en el Perú adolecemos de este mal jurídico de parte del empleador.</p>	<p>periodo NO laborado por el trabajador y es más durante dicho periodo él pudo haber laborado para otro empleador.</p>	<p>cobertura a cargo del empleado. En el caso de despido incausado o administrativos es justo que se reconozca una indemnización para compensar el daño de puedan desempleado.</p>	<p>este tipo de casos, a su vez no considero que tenga relación con una afectación a la seguridad social, dado que esta se afecta desde el momento del despido y la indemnización en estos casos busca reparar ella también</p>	<p>la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica, el cual, el individuo puede tener acceso por otros sistemas de seguridad social que el estado otorga a favor de las personas.</p>	
<p><b>RESUMIENDO:</b> La indemnización por daños y perjuicios en casos de despido y su relación con la seguridad social. La indemnización busca resarcir los daños, pero el tiempo que el trabajador se encuentre desempleado no podrá generar la pérdida del derecho de recibir las prestaciones de la seguridad social. Si la relación laboral continúa, el empleador debe cumplir con sus obligaciones. En caso de despido incausado o administrativo, es justo que se reconozca una indemnización para compensar el daño al trabajador desempleado. La indemnización es correcta en estos casos y no tiene relación con una afectación a la seguridad social, ya que esta se afecta desde el momento del despido y la indemnización busca repararla también. La seguridad social del trabajador no se ve afectada ya que es la protección que una sociedad proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica, y el individuo puede tener acceso por otros sistemas de seguridad social que el estado otorga a favor de las personas.</p>								
Objetivo de la Investigación	Pregunta / Entrevistado	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Análisis por objetivos
<p>Objetivo específico 2: Determinar de qué manera influye el derecho del trabajador en el proceso laboral por despido incausado de la corte superior</p>	<p>5.- En su opinión, como cumplimiento de toda norma ¿Considera usted, que debe unificarse el efecto resarcitorio del despido incausado y fraudulento con el efecto reparador del despido nulo, cuya tutela son las</p>	<p>Son daños que se origina en distintos supuestos por lo que no creo que deben unificarse</p>	<p>Considerando que ambos son despidos arbitrarios; si una sola norma jurídica, teniendo en cuenta que en los casos de despido incausado (este tipo de despido usualmente es de hecho, y usualmente la prueba de este, está en las</p>	<p>Si todo trabajador es remunerado (art. 24 constitución), si producto de un despido el demandante no ha laborado le corresponde percibir beneficios sociales y las remuneraciones.</p>	<p>Considero que no porque el despido incausado es más lesivo que los otros casos o tipos de despido reconocidos por la legislación laboral</p>	<p>Considero que ambas tienen los mismos efectos, tanto resarcitorio como reparar, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo.</p>	<p>Si considero que debe unificarse el efecto resarcitorio en todos los supuestos de despido, toda vez que, en todos los casos de despido (incausado, fraudulento y nulo) la consecuencia es el rompimiento abrupto de la relación laboral,</p>	<p>El autor considera que el despido incausado es más lesivo que otros tipos de despido reconocidos por la legislación laboral. En ese sentido el despido incausado y fraudulento tienen los mismos efectos resarcitorios y</p>

de justicia de Ica 2022.	remuneraciones devengadas? ¿Por qué?		constataciones policiales) y despido fraudulento (despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño), el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo.	La respuesta es NO. Para eso es la indemnización.			por tanto, el tratamiento resarcitorio debería ser con tutela de las remuneraciones devengadas para el caso de que el trabajador exija su reposición en el puesto de trabajo.	reparadores, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo. Sin embargo, el autor considera que al ser un acto más lesivo el despido incausado ya que en los casos que se acuden a los órganos jurisdiccionales es la consecuencia del rompimiento abrupto de la relación laboral, por ello el tratamiento resarcitorio debería ser con tutela de las remuneraciones devengadas para el caso de que el trabajador exija su reposición en el puesto de trabajo. El autor opina que los daños punitivos es un mecanismo con la finalidad de sancionar y prevenir nuevas conductas por parte de los empleadores según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017 la aplicación de los daños punitivos puede realizarse "por una aplicación extensiva de los daños morales", lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no aporte obligatorio al
<b>RESUMIENDO:</b> la unificación de criterios en casos de despido incausado y fraudulento. Los daños se originan en distintos supuestos y el autor no cree que deban unificarse. En ambos casos, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo. Si producto de un despido el trabajador no ha laborado, le corresponde percibir beneficios sociales y remuneraciones. La indemnización busca resarcir estos daños. El autor considera que el despido incausado es más lesivo que otros tipos de despido reconocidos por la legislación laboral. Ambos tipos de despido tienen los mismos efectos resarcitorios y reparadores, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo.								
6.- Para configurar a la figura que establece la norma y no ir contra ella ¿Considera que el otorgar daños punitivos como consecuencia de un despido fraudulento e incausado no garantiza el derecho pensionario del trabajo? ¿Por qué?	Así es, el periodo en que el trabajador este privado de empleo genere la perdida de sus aportes y los daños punitivos en mi opinión, no son un mecanismo idóneo.	Considero que no, teniendo en cuenta que estos son derechos de ultima generación y el derecho laboral-social va evolucionando en favor de los trabajadores.	No, confundamos el DAÑO PUNITIVO y el derecho pensionario, son 2 conceptos totalmente distinto.	Son figuras distintas, el derecho pensionario tiene otras vías de reclamo en caso de incumplimientos del empleador de retención de aportes por pensiones	No, como se dijo los daños punitivos son sancionadores, no buscan reparar derechos o bienes afectados.	No garantiza el derecho pensionario del trabajador, toda vez que, conforme los señala el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse "por una aplicación extensiva de los daños morales", lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no aporte obligatorio al	reparadores, por lo que carece de sentido unificar un criterio que en la práctica es el mismo. Sin embargo, el autor considera que al ser un acto más lesivo el despido incausado ya que en los casos que se acuden a los órganos jurisdiccionales es la consecuencia del rompimiento abrupto de la relación laboral, por ello el tratamiento resarcitorio debería ser con tutela de las remuneraciones devengadas para el caso de que el trabajador exija su reposición en el puesto de trabajo. El autor opina que los daños punitivos es un mecanismo con la finalidad de sancionar y prevenir nuevas conductas por parte de los empleadores según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017 la aplicación de los daños punitivos puede	

							sistema de pensiones del trabajador.	realizarse por una aplicación extensiva de los daños morales, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.
	<p><b>RESUMIENDO:</b> El periodo en que el trabajador está privado de empleo y la pérdida de sus aportes. El autor opina que los daños punitivos tienen como fin sancionar al empleador para que su conducta no se vuelva a repetir, por eso no es un mecanismo idóneo para garantizar un derecho pensionario. El derecho laboral va evolucionando en favor de los trabajadores. Teniéndose en consideración que el derecho pensionario tiene otras vías de reclamo en caso de incumplimientos del empleador. Los daños punitivos son sancionadores y no buscan reparar derechos o bienes afectados. No garantizan el derecho pensionario del trabajador ya que, según el V y VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017, la aplicación de los daños punitivos puede realizarse “por una aplicación extensiva de los daños morales”, lo cual significa que se trata de una figura indemnizatoria accesoria al daño principal causado y no un aporte obligatorio al sistema de pensiones del trabajador.</p>							
7.- ¿Considera usted que el otorgar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado vulnera el derecho a la moral al obtener una pensión? ¿Por qué?	No, el demandante se encuentra en el derecho a ejecutar tutela jurisdiccional entre los órganos jurisdiccionales	No como consecuencia de este despido y en una acción judicial victoriosa atenta contra la moral o solicitar como resarcimiento sobre el daño moral. Ello con el objeto de sostener que el daño moral también puede ser sufrido por una persona jurídica)	Son dos cosas totalmente distintas.	Creemos que no si es que se valora la gravedad de los daños adecuadamente	No considero que el derecho a la pensión se relacione con la indemnización por daños y perjuicios, por ende, no creo que exista una afectación al considerarse esta última.	No puesto que, la pensión es un derecho previsional constitucional, que el individuo o trabajador lo obtiene a sus aportaciones efectuadas durante un periodo de tiempo establecido por ley; mientras que, la indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de un despido incausado, constituye el resarcimiento del daño sufrido por la conducta dañosa desplegada por el empleador		
<p><b>RESUMIENDO:</b> El derecho del demandante al solicitar tutela jurisdiccional a los órganos jurisdiccionales en caso de despido incausado. El demandante puede solicitar resarcimiento por daño moral como consecuencia de un despido que atenta contra la moral. El derecho a la pensión no se relaciona con la indemnización por daños y perjuicios. La pensión es un derecho constitucional que el trabajador obtiene a través de sus aportaciones efectuadas durante un periodo de tiempo establecido</p>								

		<p>por ley. La indemnización por daños y perjuicios es como consecuencia de un despido incausado constituye el resarcimiento del daño sufrido por la conducta dañosa desplegada por el empleador.</p>					
	<p>8.- ¿Cuál sería el/los criterios(s) cuantificador(es) de los daños punitivos? y/o ¿hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos? Como parte de resarcir el derecho a la moral</p>	<p>Como he señalado, no me encuentro de acuerdo con los daños punitivos pues la finalidad de una indemnización es restitutoria</p>	<p>Respecto al quantum deberá ser graduado en función de la gravedad del hecho y demás circunstancias del caso, independientemente de otras indemnizaciones que correspondan</p>	<p>Solo basta revisar el V pleno casatorio laboral, claramente se indica como obtener el cálculo.</p>	<p>Máximo en base al 13% de una remuneración ordinaria mensual multiplicador por el tiempo de servicios del trabajador afectado</p>	<p>Como se ha mencionado los daños punitivos sancionadoras no considero que mediante esto se pueda resarcir este daño, para ello el código ha regulado al daño moral de forma independiente.</p>	<p>El criterio cuantificador de los daños punitivos está establecido en V y VI pleno Jurisdiccional Supremo en materia de laboral y Previsional de 2017, además, considerando que la aplicación de los daños punitivos puede realizarse por una aplicación extensiva de los daños morales, considero que la cuantificación del daño punitivo de efectuarse en atención de lo normado por el código civil para la indemnización por daño moral.</p>
		<p><b>RESUMIENDO:</b> Respecto a los daños punitivos y su finalidad donde un entrevistado no está de acuerdo con los daños punitivos ya que considera que la finalidad de una indemnización es restitutoria. Siendo de opinión contraria de los demás entrevistados quienes refieren el quantum de la indemnización debe ser graduado en función de la gravedad del hecho y demás circunstancias del caso, independientemente de otras indemnizaciones que correspondan. El V pleno casatorio laboral indica cómo obtener el cálculo, siendo el máximo en base al 13% de una remuneración ordinaria mensual multiplicado por el tiempo de servicios del trabajador afectado. Los daños punitivos tienen funciones sancionadoras y el autor considera que debe regularse esta acción recurrente por los empleadores.</p>					

## **Anexo 8. Propuesta de Ley**

### **LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 1985 DEL CODIGO CIVIL**

**Artículo 1.-** Objeto de la presente Ley es modificar el Artículo 1985 del Código Civil con la finalidad de mejorar la transparencia y administración de justicia por los órganos jurisdiccionales.

**Artículo 2.-** Modificación del Artículo 1985 del Código Civil, en los siguientes términos: "Artículo 1985.- La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño".

Modifícase el Art. 1985 del Código Civil, conforme al siguiente texto:

"Artículo 1985.- La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño.

Otorgado el Daño como consecuencia de la acción u omisión, existiendo una relación de causalidad del daño producido el Juzgador de oficio deberá sancionar como daño punitivo dicha conducta."

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.** - Deróguese las norma legal o administrativa que se opongan a la presente Ley.

**Segunda.** - La presente ley entrará en vigencia el primer día calendario siguiente a su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

  
DNI: 44397513

## **1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente iniciativa legislativa propone la modificación del Artículo 1985 del Código Civil, con el fin de mejorar los niveles de transparencia y la administración de justicia por los órganos jurisdiccionales, teniendo en consideración la indemnización por daño punitivo en los procesos de despido incausado o fraudulento, en nuestro país no se cumple en su totalidad por desconocimiento de los interesados, donde los componentes de la indemnización incluyen daño emergente, lucro cesante y daño moral. Esto señalado en el V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional de agosto de 2017. El pleno señalado acordó que en los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo y la indemnización por los daños y perjuicios sufridos, incluyendo el daño moral y el daño punitivo. Este último ordena de oficio al Juez, con un monto máximo equivalente al aporte previsional del trabajador. Sin embargo, esta decisión ha sido cuestionada y por muchos órganos jurisdiccionales no lo tiene en consideración al momento de sustentar las resoluciones judiciales que pone fin al proceso, en ese sentido el daño punitivo en el Perú debe ser regulada, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, disuadir las conductas abusivas de los empleadores y evitar en su posterioridad procesos laborales que demanda tiempo y gastos para los órganos jurisdiccionales, en ese sentido es necesario regularse esta acción o conductas de despido injustificado por partes de los empleadores quienes vienen realizando contravención a nuestra constitución, en ese sentido es necesario modificar el Artículo 1985 del Código civil debiéndose incluir como segundo párrafo el Daño como consecuencia de la acción u omisión y existiendo una relación de causalidad del daño producido el Juzgador de oficio deberá sancionar como daño punitivo dicha conducta.

## **2. EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL.**

La presente propuesta legislativa se encuentra dentro del marco de nuestra carta magna vigente, y que al aprobarse no contravendrá con nuestra legislación nacional.

### **3. ANALISIS COSTO-BENEFICIO.**

Esta propuesta legislativa no trae costo alguno, sino que promueve la aplicación de criterios jurisprudenciales en razón que nuestra sociedad ha venido cambiando con el transcurso del tiempo, teniendo en cuenta que las normas están definidas en nuestra constitución política peruana. Con el texto propuesto se estaría generando para los órganos jurisdiccionales reducir su carga laboral, al sancionar como daño punitivo aquellas conductas ilegales entre ellas encontrándose el despido incausado que los empleadores vienen ejecutando por no existir una norma que los limite en su actuar negligente.

### **4. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y POLÍTICAS NACIONALES**

Esta iniciativa legislativa está relacionada a las normas definidas en la Constitución Política del Estado del Perú y la ley Orgánica del Poder Judicial este último en su Artículo 22 establece como doctrina jurisprudencial los mismo que son de obligatorio cumplimiento en todas las instancias judiciales, debiendo ser invocados por los magistrados, por este motivo en el ordenamiento jurídico vigente el daño punitivo no se encuentra limitado, en ese sentido la propuesta es innovadora y pretende flexibilizar el uso libre y plenamente justificado de los valores constitucionales, permitiendo a los usuarios promover sus actividades de forma adecuada y eficaz.

Ica, 24 de julio del 2023.