



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Efectos económicos de una reposición por despido  
incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo  
Chimbote 2022**

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

**Abogado**

**AUTORAS:**

Cañamero Medrano, Deborah Ximena ([orcid.org/0000-0002-7036-7540](https://orcid.org/0000-0002-7036-7540))

Vasquez Maldonado, Yorssoly Clara ([orcid.org/0000-0002-9168-2304](https://orcid.org/0000-0002-9168-2304))

**ASESOR:**

Mg. Rodriguez Garcia Alexander Maximo ([orcid.org/0000-0003-0579-6485](https://orcid.org/0000-0003-0579-6485))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Nuestra tesis va dedicada a nuestros padres por brindarnos el apoyo emocional y académico para lograr nuestra meta. A nuestra fiel mascotas por la compañía en nuestra crisis emocional.

A Dios expresarle mi afecto y gratitud ya que es nuestro guía y fortaleza en todo momento, logrando continuar con el desarrollo académico para la realización de nuestra tesis y lograr graduarnos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por la fortaleza, fe y sabiduría. Agradezco a las personas que nos han apoyado para la elaboración y desarrollo de nuestra tesis.

Agradezco al Dr. Diego y a nuestro asesor Mg. Rodriguez Alexander por su valorable orientación y sus consejos durante la realización de nuestra tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

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

Yo, RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022", cuyos autores son VASQUEZ MALDONADO YORSSOLY CLARA, CAÑAMERO MEDRANO DEBORAH XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHIMBOTE, 13 de Febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO DNI: 18069488 ORCID: 0000-0003-0579-6485	Firmado electrónicamente por: ARODRIGUEZGA22 el 05-03-2024 11:30:21

Código documento Trilce: TRI - 0737954



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, VASQUEZ MALDONADO YORSSOLY CLARA, CAÑAMERO MEDRANO DEBORAH XIMENA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DEBORAH XIMENA CAÑAMERO MEDRANO <b>DNI:</b> 71523269 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7036-7540	Firmado electrónicamente por: DCANAMEROME el 13-02-2024 20:48:22
YORSSOLY CLARA VASQUEZ MALDONADO <b>DNI:</b> 70871714 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9168-2304	Firmado electrónicamente por: YVASQUEZMA el 13-02-2024 20:55:59

Código documento Trilce: TRI - 0737955

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE ABREVIATURAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio .....	12
3.4. Participantes .....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico .....	15
3.8. Método de análisis de datos .....	15
3.9. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	16
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	44

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

**CCP:** Código Civil Peruano

**CSJS:** Corte Superior de Justicia del Santa

**LPCL:** Ley de Productividad y Competitividad Laboral

**NLPT:** Nueva Ley Procesal del Trabajo

**PUCP:** Pontificia Universidad Católica del Perú

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional

**TC:** Tribunal Constitucional

**ULL:** Universidad de La Laguna

**UNP:** Universidad Nacional de Piura

**UNT:** Universidad Nacional de Trujillo

**UPN:** Universidad Privada del Norte

**URP:** Universidad Ricardo Palma

**UTB:** Universidad Técnica de Babahoyo

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo del estudio, determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022, se aplicó un enfoque cualitativo, tipo básica, un nivel descriptivo y un diseño de investigación de estudio de casos, se aplicó como técnica la entrevista a jueces laborales especializados y de Sala Laboral y el análisis documental de expedientes laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa, obteniéndose como resultados que la mayoría de los participantes consideran que si existe desigualdad en el reconocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición independientemente del tipo de despido que se produzca, en tanto una minoría consideran que no; lo cual permite concluir que se determinó, que existe desigualdad de efectos económicos derivados de una reposición a causa de un despido incausado y/o fraudulento, en comparativa de un despido nulo.

**PALABRA CLAVE:** efectos, reposición, despido Incausado, despido Fraudulento, despido Nulo.



## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine if there is inequality in the economic effects derived from a replacement for unjustified and/or fraudulent dismissal in relation to the null dismissal Chimbote 2022, a qualitative approach was applied, basic type, a descriptive level and a case study research design, the interview with specialized labor and Labor Court judges and the documentary analysis of labor files of the Superior Court of Justice of Santa were applied as a technique, obtaining as results that the majority of the participants consider that yes There is inequality in the recognition of the economic effects after the replacement regardless of the type of dismissal that occurs, while a minority considers that it does not; which allows us to conclude that it was determined that there is inequality of economic effects derived from a replacement due to an unjustified and/or fraudulent dismissal, compared to a null dismissal.

**KEYWORDS:** effects, reinstatement, Uncaused dismissal, Fraudulent dismissal, Void dismissal.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El derecho a un empleo estable siempre uno los temas más discutidos en nuestra legislación laboral, conseguir un trabajo es un derecho como es el de conservarlo, Siendo así se debe garantizar la estabilidad laboral que es siempre un tema clave en el derecho laboral. En este marco, la regla de despido es la expresión más obvia, protagónica y, al mismo tiempo, más controvertida. Sin duda, el fenómeno de despido es el fenómeno que inspira la mayor parte de las investigaciones y suscita el debate más popular sobre la seguridad laboral. La investigación abarcó diferentes aspectos de la naturaleza, la historia, características, igualdad, desigualdad, etc.; pero su principal preocupación siempre ha sido proteger a los trabajadores de los despidos. Asimismo, para protegerse contra los despidos, la legislación laboral ha incluido la defensa principal que debería existir causa justificable que respalde el despido por parte del empleador. Así, el despido sin causa en la normativa laboral es ilegal, acontece un acto ilícito, y por tanto injusto e infringir la ley. Por lo cual, para superar esta situación, el Derecho Laboral ofrece dos posibles soluciones: el despido nulo que da lugar a los pagos devengados del propio trabajador y a ser indemnizado en casos de ser sometido a despido que sea arbitrario, para ser precisos, el despido constituye la facultad del empleador de separar al empleado, teniendo la relación laboral unilateral de efecto inmediato y presunta; no, sin embargo, esto no significa que no esté sujeto al orden normativo, pueden ser impugnados por los trabajadores. De igual importancia, las pérdidas no pecuniarias por despido incausado y/o fraudulento, han sido identificados, también tienen un contexto socio-jurídico en el sentido de que, a través de su aplicación, estos criterios pueden ser armonizados para que pueden hacerse cumplir en las decisiones judiciales. En tanto, es previsible, tratando de ordenar, estandarizando y proyectando a la sociedad en un sistema de justicia más fiable en el ámbito laboral. Nuestro ordenamiento legal tenemos, la Ley N.º 26636, donde los jueces laborales de competencia conocen eficientemente que el trabajador tenga el propósito de que sea repuesto producido por el despido incausado o fraudulento, por lo tanto, la Ley 29497 NLPT, busca una facilidad de reducir las cargas procesales, mejorar y acortar en tiempo de duración en el proceso. De modo que las leyes mencionan los parámetros y formas legales para un debido proceso. Para concluir, el objeto de este trabajo se analizará que efectos de carácter económico

de una reposición ocasionado por despido incausado fraudulento en relación al despido nulo y posterior sustitución de los trabajadores. El propósito es comprender cuáles son los lineamientos o parámetros para que se determinen los tipos de daños que son ocasionados comúnmente, perjuicios a los trabajadores en los casos en que estos despidos resultan ineficaces. Por un lado, entre ser despedido y ser reemplazado, habrá daños y perjuicios por no haber sido pagado. Por otro lado, los daños morales que pueden resultar del despido injusto. La investigación se planteó la siguiente formulación del problema, *¿Existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022?* La siguiente justificación. Ha impulsado la selección del tema advirtiéndose que existen algunas discrepancias frente al efecto económico producto de un despido en el ámbito laboral. -. Teniendo como justificación social, este trabajo permite que en aquellos casos alguien haya sido despedido ya sea nulo o incausado, los trabajadores tengan conocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición a ser solicitado en la vía jurisdiccional. -. Tiene como justificación metodológica. Describe como aquel que tiene una especial atención, dado que, su finalidad el estudio de algunos casos establecidos como los casos de Llanos Huasco y Baylon, donde se observará y deducirá opiniones personales fundadas en materia de derecho laboral.-. Teniendo como justificación teórica. Como sustento de este trabajo de investigación se hace uso de revistas registradas, libros, normas nacionales e internacionales, jurisprudencias y otros documentos. -. Teniendo como justificación Legal. Nuestro sistema legal tiene un sistema de protección relativa, porque solo en el caso que se presente un despido que sea nulo se podría ordenar la reintegración del trabajador mientras el despido arbitrario puede optar por reparar el daño sufrido, la compensación proporcionada en el artículo 38, (LPCL), Que impide al empleador cometa un despido que sea arbitrario contra un trabajador, con la finalidad de que pueda ser indemnizado reconociéndose tal derecho acorde a ley; siendo que posterior a la declaración del TC y que se haya aplicado el control difuso se crearon los despidos incausado y/o fraudulento, vulnerando los derechos fundamentales de los cuales procede también la reincorporación. La epistemología en esta investigación nos llevó a señalar que es destacable que esta investigación aborde un tema específico entre los muchos que se han realizado y que se necesita una investigación

profunda, aunque sin embargo debemos contribuir a la Corte Suprema emitiendo una declaración, estableciendo reglas claras y predecibles que rigen los marcos regulatorios y las disposiciones en las que, después de la reincorporación, existe alguna diferencia o desigualdad en los efectos económicos derivados a una reposición entre el despido fraudulento y/o incausado frente al despido que sea nulo. Siendo importante aplicar como Objetivo General: Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022 y establecer objetivos específicos: a) Analizar si los efectos económicos de una indemnización por daños y perjuicios en un despido incausado y/o fraudulento se equipara a las remuneraciones dejadas de percibir en un despido nulo. b) Describir los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento derivado de una reposición y los efectos económicos de un despido nulo. c) Verificar los criterios jurídicos adoptado por los jueces en sentencias judiciales en la corte superior de justicia del Santa 2022, frente a las pérdidas económicas de un trabajador a causa de un despido incausado y/o fraudulento y despido nulo. Dentro de la presente investigación los motivos que originaron a realizar esta investigación teniendo como categorías de estudio tanto al despido ya sea fraudulento o incausado y al propio despido nulo, sus efectos económicos de la reposición, es porque se ha advertido que existen algunas discrepancias frente al resarcimiento económico producto de un despido en el ámbito laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Como **antecedentes internacionales** se menciona: Según (Marin, 2012) en su investigación titulada: “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”. UTB, Concluye: Que hay entidades que no cuentan con el recurso humano, para poder luchar y defenderse de una jurisdicción sobreviviente de infracciones a través de despidos incorrectos. Hay muchos despidos injustificados y que son pilares primarios en sus familias que llevan los alimentos diarios y lo cual experimentan una gran frustración, ya que muchos fueron obligados a dejar sus puestos de trabajo. Según (De Bacco, 2014) su investigación se tituló “El despido nulo en España”. ULL, concluye que se analizó los pagos de salarios, señalando que su naturaleza jurídica no puede ser considerada como remuneración, sino como compensación, lo que es confirmado por numerosas sentencias del Tribunal Supremo de España. Para determinar el monto que se debería indemnizar se debe tomar en consideración que no se haya percibido una remuneración que esté relacionado con el término del propio contrato, así como los tipos de pérdidas incurridas. Como **antecedentes nacionales** se menciona: Según (Lavi, 2016) titulándose su investigación: “El Pago de las Remuneraciones devengadas en la Jurisdicción Laboral” URP, Concluyendo, que al momento del cese es declarada ilegal, presenta efectos de nulidad, por tanto la razón del despido es inexistente, por lo que las remuneraciones que no seas percibidas en el periodo en que el despido se realizó su carácter se debe resarcir y reparar forzándose que se haga efectivo una indemnización, debiendo forzar al pago y reconocimiento de una indemnización. Para (Benavides, 2020) como título: “Remuneraciones devengadas ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?”, PUCP, obteniéndose como conclusiones que, confirma la hipótesis propuesta, vale decir, que consecuentemente se debe reconocer las remuneraciones fueron devengadas en favor del trabajador en el que se le transgredieron sus derechos cuando son despedidos en forma incausada o fraudulenta. Según (Palacios, 2018) su investigación llevo por título: “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausado: Implicancias del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”, UNP, teniendo como conclusión que, las remuneraciones devengadas tienen

efectos económicos diferenciados a los efectos indemnizatorios por daños y perjuicios, sin embargo, ha de tenerse en cuenta que el despido declarado judicialmente ilegal en el caso de despido incausado e fraudulento también lesiona derechos fundamentales y si bien la remuneración es como consecuencia de que un trabajador brinda su servicios o esfuerzo a favor del empleador. Según (García, 2016) su investigación llevo por título: “Extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento” UNT, teniendo como conclusión que, aquellas remuneraciones generadas por un despido que es nulo, se extienden sus efectos de manera económica al despido que es fraudulento o incausado, otorgando al trabajador a que pueda prestar su servicio que es determinante para la naturaleza de su remuneración y no solo el trabajo efectivo realizado, además de ello, en los tipos de despido se llegan a invalidar todo acto de despido reponiéndose el derecho de que el trabajador sea repuesto hasta ante que todo acto haya sido viciado y sean reconocidos sus efectos en cuanto al pago de las remuneraciones dejadas de percibir o devengadas. Según (Ynga, 2017) se tituló su investigación: “El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”, UPN Trujillo, concluye que los jueces adoptaron criterios que no permiten el reconocimiento de un resarcimiento que sea el justo para el propio trabajador que fue víctima de un despido no reconocido legalmente, de las 21 sentencias que fueron revisadas, se utilizó el carácter de la sana crítica por parte del juez, pero no fue suficiente para que pueda determinar la indemnización, por lo que se complementó con otros criterios no llegándose a determinar en el análisis de las 21 sentencias analizadas para que exista un resarcimiento que sea el justo. En **aspectos teóricos** a (Toyama & Neyra, 2016) , quienes mencionan la nulidad de un despido es como una estabilidad de carácter absoluto que se encuentra contemplado en la (LPCL) además de que existen otros supuestos de protección fuera de la ley regulada jurisprudencialmente para la protección del trabajador. Hacen referencia a las causales del artº 29 del (LPCL), siendo todos los enunciados clausulas cerradas, además de la necesidad de acreditar dicha causal de despido nulo, vale decir no se presumen ni deducen en la mayoría de casos, siendo carga de probar quien demanda, sin embargo, existe supuesto en la cual no es necesario la puesta en conocimiento al empleador para la configuración y acreditación de un

despido nulo, esto es el despido durante el estado de gestación, la cual no se exige la notificación al empleador de que la trabajadora esté gestando, vale decir, hay situaciones en que el estado de gestación es evidente o avanzado siendo notorio a simple vista el embarazo. Como segunda referencia teórica se utilizó (Quispe, 2006) menciona: el despido nulo está regulado por la (LPCL), en donde se señala que el pago de remuneraciones dejadas de percibir a partir de la fecha del despido correspondería ser despido de carácter nulo, sin embargo, forma semejanza al despido incausado y fraudulento conteniendo diferentes derechos constitucionales distinto a las causales del art° 29 LCPL, en la cual se afecta como es el derecho al trabajo, si bien tiene rango constitucional ello no implicaría que se haga una distinción objetiva que explique la diferencia de afectación de derechos la cual comprendería para ambos el pago de remuneraciones devengadas. En nuestra Legislación laboral peruana menciona: los únicos tipos de despidos que se encuentran efectivamente amparados en nuestro ordenamiento jurídico de contenido laboral son el despido por justa causa o el despido nulo, basados únicamente en la capacidad o conducta de conformidad con el art 22 del DL N° 728. El propio empleador está en la capacidad de despedir de manera efectiva al trabajador únicamente con estos dos supuestos, y si el trabajador considera impugnar su despido judicialmente, debe acreditarlo debidamente. Se cree que este acto unilateral del empleador se justifica por ser de su propio interés, ya que el empleador se ve perjudicado por la pérdida de uno o más trabajadores en el centro de su trabajo o entorpece el normal desarrollo de sus actividades, y por ello, el empleador se ve obligado de relevar al trabajador del servicio porque le resulta desventajoso permanecer en el equipo de trabajo. Con base en lo anterior, notamos que el despido es una de las representaciones crecidamente discutidas en la relación laboral. Despedir a un trabajador sin una razón válida. Actualmente prevalece el principio de causa y efecto del despido, lo que significa que cualquier despido debe estar justificado por una causa válida, en nuestra constitución ordena una protección adecuada con respecto al derecho de trabajo y lo cual podemos reflejar en el art 2° del inc. 15 (Congreso de la Republica, 2023), siendo nuestra constitución de base primordial en proteger los derechos laborales, y que los procesos de despidos que se presentan deben estar amparado, de tal manera no todos los despidos tendrían el beneficio total; por la razón que están debidamente

regulado y especificado por ley con la denominación reconocida como despido fraudulento y/o incausado y el nulo, no está normado como tal, solo jurisprudencialmente en los Tribunales Constitucionales. Como menciona el autor, haciendo referencia (Neves, 2018) menciona que: Una adecuada Protección total por la constitución prevé las garantías adecuadas, pero el legislador es que opta por disposición que forma es la adecuada. Las fuentes que tenemos que investigar para determinar quebrantamiento de derecho son las normas tradicionales como nacionales e internacionales. Así, los legisladores pueden preferir entre la estabilidad laboral absoluta, la estabilidad laboral relativa o mixto y con indemnización para unos y para otros casos de reposición, el denominado principio que es ante la igualdad que se reconozca ante la propia ley, según (Mosquera, 2006) refiere que no debe de existir criterios irrazonables para discriminar a una persona sea por su condición social, raza, sexo, entre otros. Por una parte todos los trabajadores tienen el mismo derecho de acceder a un empleo, asimismo, este principio se hace presente en los hechos jurídicos de índole laboral, como es el caso, entre el propio trabajador con el empleador, en donde resulta evidente que el empleador por su condición económica se encuentra en una posición superior que su contraparte el trabajador, ante ello, este principio de igualdad restringe al empleador en el abuso de sus facultades de administración, dirección y sanción, estableciéndose límites en cuanto al respeto del derecho del trabajador y procedimientos para que éstos puedan ejercer su poder respetando aquellos derechos debidamente reconocidos del trabajador. El derecho a la igualdad, en supuestos que una empresa requiere de trabajadores, en donde no puede por ejemplo excluir al género femenino de dicha convocatoria de manera irracional o injustificada, en otro supuesto, en la cual ambos trabajadores masculinos como femenino ejerzan el mismo cargo, y al primero le paguen una remuneración menor que el segundo, es en estos casos.

El **marco conceptual** del presente trabajo se menciona: El despido es uno de los números más discutidos en el derecho laboral, pues el acto de despedir como empleador es determinante para que un trabajador sea despedido. Conceptualizándose el despido como aquel acto que es unilateral y que resulta ser aceptado, unilateral porque encarna el poder decisorio del empleador, y aceptado porque sólo produce efectos cuando el trabajador recibe la comunicación del



despido. Por otra parte (Neves, 2018) menciona: “El propio despido tiene la finalidad de dar por finalizado el vínculo contractual de manera voluntaria del empleado por parte del empleador por causas imputables al trabajador”. Para (Aranda, 2019) “El despido encuentra su definición como aquel acto que tiene la condición de ser unilateral con la propia voluntad del empleado, mediante el cual concluye dar por terminada la relación laboral”. Por ello podemos definir como la relación que existe entre el trabajador y el empleador y que solo se podrá despedir si el trabajador no cumple debidamente su trabajo. Según (Alva A. , 2016) el despido será justificable por parte del empleador bajo una causa que sea justa muy al contrario al no tener una causa justificable para que un trabajador sea despedido será cuando jurídicamente nuestro ordenamiento se pueda predecir, ya que considera que el despido es un acto antijurídico; que en ningún sentido se deba vulnerar algún derecho del trabajador. En tanto (Montoya, 2020) “Es un acto que al ser constitutivo el empleador no se limitará en hacer efectivo el despido contrario a ello en forma directa ejecuta el propio acto”. Dando un acto de aceptación, siempre que su validez dependa de la voluntad y su destino sea conocido al empleado. Esta es la acción que conduce a la desaparición de términos contractuales, siendo que en cuanto a aquellos efectos que cesan del contrato (ad futurum). Por lo que muchas veces una terminación de un contrato no tiene una base bien fundamentada con la discreción necesaria. El siguiente marco conceptual en nuestra jurisprudencia. Para (Rodríguez, 2018) “El Tribunal señaló en su segundo párrafo del TUO en su art 34 del DL N° 728, DS N° 003- 97-TR, en los casos que se relacionan a despido arbitrario, la indemnización sería su único efecto como vía de reparación. No considerando de manera justa por ser contrario a la constitución, considerándose que la indemnización no solo es única y preferencial; sino que considerarse como sustitutoria a la decisión del trabajador. Asimismo, se presenta el fallo en el caso relacionado a “Telefónica”, el TC, expide que fueron reintegrados tales como STC N° 0976-2001-AA-TC y la STC N° 0206-2005-AA-TC, donde se constituyeron por despidos por causas que fueron justificadas clasificándose la creación de despidos a nivel inconstitucional, despidos nulos, fraudulentos, nulos e incausados.

**Despido Nulo**, para (Zegarra, 2017) “Implica que sean vulnerados derechos fundamentales que son reconocidos al propio trabajador, establecido en la ley” Del mismo modo afecta principalmente los derechos principales constitucionales, obligando a una protección mayor e incluyendo la reposición del trabajador. En particular, aquellos supuesto donde están expresado la nulidad de despido por lesión a la propia libertad sindical, la discriminación y despido por causa de discapacidad, vulnerando algún derecho fundamental; a ello el trabajador puede obtener su retorno a su centro laboral de trabajo o reposición y pago de remuneraciones, al efecto del artículo 29 N° 728 del TUO del D.L. Asimismo, (Decreto Legislativo N° 728, 1997) en el artículo 29, señala lo siguiente enunciados sobre el motivo del despido nulo. **Despido Incausado**, según (Jimenez, 2009) se origina cuando un trabajador se le despide de manera expresa o manera escrita (formal), sin que exista una causa que justifique la conducta del incumplimiento de la labor del trabajador”. Por tanto, para despedir a un trabajador, además de respetar el procedimiento de despido anterior, debe existir una causa válida que deberá mencionar por su conducta o capacidad del trabajador. Según (Mezones, 2020) Asimismo, jurisprudencialmente el TC, que para efecto de restituir el derecho del trabajador se haya obtenido de los despidos que sean arbitrarios, transgresiones o violaciones a sus derechos que sean fundamentales se aplica el despido nulo tal cual lo señala el DL. 728, art 29 y en cuanto a que el propio despido sea incausado o fraudulento esta se desarrolla en la STC caso “Telefónica” Exp. N° 1124- 2002-AA/TC, y la STC N° 0976-2001-AA/TC del año 2001. Para (Soto, 2022) las características del despido incausado menciona lo siguiente: “A). Nace de la voluntad del empleador. B). Puede ser verbal o escrito. C). No tiene fuente legal. D). Restablece la relación laboral.” La remuneración devengada ha quedado fuera de regulación dándose un vacío para los órganos jurisdiccionales, el despido incausado no anticipa la posibilidad de reintegración solo puede efectuar una garantía que sea indemnizatoria. **Despido Fraudulento**, inculpa al trabajador con hechos irreales o falsos, que se acusa una falta contraria a ley, un despido que el empleador dispone el despido sin argumentos legales que lo justifiquen (Chanamé, 2020). Para (Soto, 2022) las características del despido fraudulento menciona lo siguiente: “A). Nace de la voluntad del empleador. B). Es formal. C). No tiene fuente legal. D). Restablece la relación laboral. E). Tiene sus propios supuestos de

configuración. F). No se presume”.

Asimismo, para (Osorio, 2018) manifiesta las diferencias comunes entre los despidos que son casos frecuentes en nuestra legislación peruana.-. Despido Nulo: se muestran en sucesos discriminatorios que se encuentran normalizados en la LPCL en el artículo 29. -. Despido Incausado: es realizado de manera escrita o verbal sin causas justa. -. Despido lesivo de derechos fundamentales: afecta a la dignidad, integridad, honor, intimidad, autoestima, etc. -. Despido Fraudulento: cuando el empleador responsabiliza a empleado con pruebas falsas. Por otro lado, según (Estrella, 2021) Pago de remuneraciones devengadas: “Es aquel derecho que goza un trabajador retirado de su centro de labores debiendo recibir aquellas remuneraciones que fueron percibidas por aquel que los llevo a reemplazar en el puesto que mantenía antes de su propio despido. Asimismo, para (Alva M. , 2022) La indemnización por Daños y Prejuicios; Procede de la propia conducta realizada del autor de forma antijurídica que en su defecto causa un daño al trabajador por víctima, es por ello que indemnizar por perjuicios y daños ocasionados es la compensación que se otorgar en forma económica al propio empleado que fue despedido en circunstancias contrarias al orden legal reconocido.

**Remuneraciones devengadas**, según (Fernández, 2017) Es un ingreso que no llevo a percibir el propio trabajador en aquel tiempo en la cual fue separado de sus labores, debiéndosele reincorporar a su vínculo con su centro de labores, por consecuencia de una resolución que ordena su reposición, el trabajador una vez reincorporado al puesto de trabajo tiene derecho a percibir las remuneraciones que fueron dejadas de percibir que incluye, bonos, incentivos, o cualquier otro tipo de remuneración. Para (Oshiro, 2022) “Son aquellas remuneraciones que no fueron percibidas por el trabajador desde el momento en que se le efectuó su despido de su centro laboral”. **Indemnización**, para (Ruiz & Rojas, 2021) define como “el resarcimiento que recibe la persona por haber sido víctima de un daño, que incluye el lucro cesante, daño a la persona y daño moral”. Asimismo, (Pajares, 2021) indica en nuestra legislación reconoce la figura tanto de la indemnización por los daños y perjuicios establecido en el art. 1984 y 1985 código civil peruano mencionando los daños resarcibles. **Lucro Cesante**, para (Campos, 2019) Son aquellos ingresos que el trabajador no logro percibir consecuentemente ya sea del perjuicio o daño en el tiempo en que el trabajador dejó de laborar y como consecuencia se establece

el cálculo real para determinar la cuantificación del tiempo de duración del cese. Por ello deben incluir costos de transporte, alimentación y otro que involucren al trabajador de manera mensual. (Paz & Toribio, 2018) Define “la remuneración que un trabajador dejó de percibir siendo lesivo su despido para su derecho, produciendo una pérdida patrimonial”. **Daño Moral**, Según, (Espinoza & Vergara, 2020) define que afecta directamente a la víctima ocasionando daño a la salud mental o trastornos psicológicos, que experimenta emociones de dolor, ansiedad, depresión, estrés, ira, entre otras emociones reflejado en la persona. Y que está establecido en la legislación de nuestro CCP en el artículo 1984. (Hoyle, 2021) Cuando alguien es civilmente responsable, como institución que es jurídica esta se encargaría de que los daños causados sean resarcidos. La responsabilidad civil “es la institución jurídica encargada de resarcir el daño causado, y son vertientes de tanto de la responsabilidad civil extra como contractual”.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Básica.

Nivel: descriptivo; según (Gallardo, 2017) “Busca que sean especificadas todas las propiedad y características tanto de personas, comunidades, grupos hasta objetos u otros fenómenos que puedan ser sometidos a un análisis” Del mismo modo consiste en los acontecimientos de la realidad preparada o elaborada y lo que se quiso es mostrar resultados con definiciones correctas, claras y precisas, para realizar y mostrar un análisis explícito de nuestra investigación.

Enfoque Cualitativo: para (Armada, 2018) define; en que “Es considerado como un vacío de conocimiento ante un objeto dado”. Asimismo, para (Guerrero, 2016) menciona “como investigación, con un diseño cualitativo, profundiza y reúne a aquellos fenómenos que serán analizados desde el punto en lo que participantes se encuentren relacionados tanto en los aspectos que los puedan rodear y en ambiente”. De tal modo en la investigación se buscó recolectar los datos, realizar análisis, conocer comportamientos y explicar los estudios encontrados para la investigación en cuanto a sus resultados.

Diseño: Estudio de caso.

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

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento	Pagos económicos posterior a una reposición
	Indemnización por daños y perjuicios
Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo	Consecuencias económicas de una reposición para el empleado posterior a una reposición
	Pagos o remuneraciones de devengadas

#### 3.3. Escenario de estudio

Juzgados laborales, de la CSJS “Corte Superior de Justicia del Santa”

### 3.4. Participantes

Los participantes fueron Magistrados del juzgado Laboral, de lo cual 2 fueron magistrados especializados y 2 magistrado de sala.

Dr. Eric Omar Araujo Ibáñez	2do juzgado especializado laboral
Dr. Lionel Juliano Chala Velásquez	5to juzgado especializado laboral
Dr. Pedro Enrique Rodriguez Huayaney	Juez de primera sala laboral
Dr. Dwight Guillermo García Lizárraga	Presidente de la primera sala Laboral

### Población y muestra

Muestreo No Probabilístico – Muestreo por rastreo “Bola de nieve”

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

Técnica:

- Entrevista; para (Tacillo, 2016 ) menciona: “Obtener información veraz a través del dialogo donde se presencia entre dos sujetos, uno entrevistador y otro entrevistado”.

- Análisis documental; para (Navarro, 2021) menciona: “Tiene la finalidad de que sean seleccionadas ideas que sean relevantes y a la vez informativas de un documento con la finalidad de que se expresar su contenido sin ambigüedades”.

Por esta razón la técnica que fue utilizada fue el de la entrevista y el del análisis documental; consecuentemente para lograr respuestas de nuestros objetivos que fueron propuestos para la investigación, como instrumento que se empleó la elaboración de la aplicación de entrevistas, donde el entrevistado respondió las preguntas formuladas respecto a su especialidad y experiencia; a fin de registrar y procesar la información obtenida desde los diferentes puntos de vista de nuestros expertos que fueron realizadas a Magistrados del juzgado Laboral especializados de la CSJS, Chimbote. Como otro instrumento se utilizó en la investigación es la recopilación de análisis documental de Resoluciones Judiciales en los casos de despido fraudulentos y/o incausado y despido nulo resueltos en la CSJS, año 2022, para un análisis de comparación y conclusión

de la problemática de la tesis.

Instrumento:

- Guía de entrevista; para (Useche y otros, 2019) menciona: “Es una guía que tiene la finalidad de recopilar información proporcionada por el participante que otorgo su consentimiento para responderla, ya que su esencia recae en obtener un resultado acorde a resolver la controversia que se pretende demostrar de un problema de análisis de la investigación.” Sobre ello (Cisneros & otros, 2022) establece, “pueden ser utilizadas libretas para los apuntes de notas con sus propias guías de preguntas, con la aplicación de cuestionarios y la disposición de usar dispositivos que sean electrónicos que tengan la función de grabar ya sea de modo audio visual o en audio”

- Fichas textuales y resumen matriz de categorías (Useche y otros, 2019) “Tiene la finalidad de que ciertas situaciones sean descritas y que tengan el impacto de relevancia e interés, que sean obtenidos de la propia revisión de documentales que fueron recopilados en el desarrollo de previas investigaciones.” Los instrumentos empleados fueron trabajados para encontrar las respuestas a la interrogante de nuestro planteamiento de problema.

### **3.6. Procedimiento**

Para el presente trabajo se indagó la legislación y jurisprudencia con respecto a la desigualdad de los efectos económicos posterior a una reposición del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo. En cuanto a nuestras prácticas de investigación, primero se explicó claramente las categorías del presente trabajo. Asimismo, se empleó información de páginas web, revisión de legislación y jurisprudencia para la ampliación del tema relacionado con la investigación. Seguidamente se efectuó mediante el empleo de la aplicación nuestro instrumento, entrevista que estuvo conformada por 10 preguntas, realizada de manera presencial a los magistrados laboristas que permitió responder al problema de investigación. Además, se realizó el análisis documental de las resoluciones judiciales en las materias de despido fraudulento o incausado y nulo del año 2022, para lo cual habría una comparación de ambos despidos mencionados y encontrar la desigualdad de

la problemática. Finalmente se realizó la redacción de datos, análisis, conclusiones, aportes, recomendaciones y sugerencias para la presente tesis.

### **3.7. Rigor científico**

Este proyecto se realizó con calidad y rigurosidad de textos, libros, artículos y revistas de investigadores registrados de nivel nacional e internacional. Se trabajó con la presencia de participantes profesionales y expertos en la materia de investigación del proyecto. Asimismo, los documentos que se utilizó fueron analizados y aplicados de manera objetiva y veraz.

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

Se consideró diferentes aspectos por parte de especialistas, asimismo los registros documentales y cuestionarios aplicados respectivamente. Para lograr nuestros objetivos de investigación, fueron utilizados.

-Método de inducción: Con este método es examinar, analizar las evidencias desde los antecedentes de resoluciones y conclusiones de nuestras entrevistas de especialistas; y tener un resumen de idea general y llegar a las conclusiones de nuestra investigación.

-Método jurídico: En este método describirá y relacionará los procedimientos, causas de los conocimientos jurídicos para la interpretación y lograr estructurar conclusiones con respecto nuestra investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación se encuentra orientado por el Código de Ética de la UCV, aprobado en RCU N.º 0126/2017-UCV y será dirigido de manera estructural con la norma Apa séptima edición ayudando a la investigación a llevar una organización explícita. Asimismo, las normativas que menciona la institución y la norma Apa será trabajada con calidad, responsabilidad, respeto, dedicación y veracidad del estudiante para una investigación legible y eficaz; mencionando el valor ético, derechos de autor en cualquier información que se realizó para poder realizar la presente investigación.



#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En nuestra recolección de información se trabajó el instrumento guía de entrevista; y fue planteada con preguntas y lograr obtener de los participantes respuesta desde su experiencia laboral para obtener los resultados y discusión.

**TABLA 01**

PREGUNTA 1	E1	E2	E3	E4
<p>1. En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote?</p>	<p>No, son equiparables independientemente del monto que se le reconozca en la indemnización al trabajador siendo estas (daño emergente y daño moral) ante un despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo.</p>	<p>Si, porque existe desigualdad desde el punto de vista de protección del trabajador, ya que de acuerdo al tipo de despido que se presenta se le reconocerán sus efectos económicos.</p>	<p>Sí, porque existe desigualdad, en cuanto al pago de remuneraciones dejadas de percibir y sus beneficios sociales en cuanto al despido incausado y/o fraudulento reconociéndole solo una indemnización.</p>	<p>Si, porque la situación en el despido nulo tiene creación en la ley mientras que el despido incausado y/o fraudulento tiene existencia a través de un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, si podríamos hablar de igualdad, no la hay, si bien es cierto el despido nulo te permite la posibilidad de que sean reconocidas las remuneraciones dejadas de percibir. mientras que en el despido incausado y/o fraudulento, estos no tienen esta opción porque no hay una ley que regule dicho tratamiento, pero si queremos ir más allá, podríamos decir que en las tres figuras se pretende impugnar el despido.</p>

**INTERPRETACIÓN:** 3 de 4 jueces opinan Si; porque la situación en el despido nulo tiene creación en la ley mientras que el despido incausado y/o fraudulento tiene existencia a través de un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, 1 de 4 opina que No, son equiparables independientemente del monto que se le reconozca en la indemnización al trabajador siendo estas (daño emergente y daño moral) ante un despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo.

**TABLA 02**

PREGUNTA 2	E1	E2	E3	E4
<p>2. <i>¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? Explique.</i></p>	<p>No, porque la norma es clara, ya que el artículo 40 de la ley de productividad y competitividad laboral solamente impone la sanción económica y la de poder restituir al trabajador en caso de despido nulo, cuando hablamos de despido nulo hay una vulneración de principios de naturaleza laboral como el principio de razonabilidad y de inmediatez, mientras que en el despido incausado y/o fraudulento ya existen pronunciamientos del Tribunal Constitucional que lo reconoce.</p>	<p>Si, por que como no es una figura prevista por ley, sino por el Tribunal Constitucional, los efectos serian cuando una vez que te reponen y quien te paga lo dejado de percibir, si bien es cierto; no te van a reconocer de forma equitativa, más solo te van a indemnizar no reconociéndote la totalidad de las remuneraciones devengadas.</p>	<p>Sí, porque el derecho que engloba el derecho al trabajo que establece el artículo 22 de la Constitución, permite percibir a los trabajadores una remuneración para que tenga una calidad de vida digna, de quienes de él dependen.</p>	<p>Si, por que el derecho fundamental violentado es el derecho al trabajo y tiene protección constitucional, por eso es que se impugna el despido, ahora la forma de protección sea reposición, o sea, indemnización, es elección del trabajador, puesto que en una figura está regulada el pago de remuneraciones devengadas y en otra no, pues podríamos hablar que este pago tiene derecho constitucional, tendríamos que establecer que el TC ha señalado que el núcleo de este derecho, como tal es el acceso, y mantenerse en un puesto de trabajo.</p>

**INTERPRETACIÓN:** 3 de 4 jueces dicen que Si existe; por que como no es una figura prevista por ley, sino por el Tribunal Constitucional, los efectos serian cuando una vez que te reponen y quien te paga lo dejado de percibir, si bien es cierto; no te van a reconocer de forma equitativa, más solo te van a indemnizar no reconociéndote la totalidad de las remuneraciones devengadas. 1 de 4 jueces opinan que No existe; ya que no se considera que se vulneren derechos constitucionales, pero si se vulneran principios de naturaleza laboral como el principio de razonabilidad y de inmediatez.

**TABLA 03**

PREGUNTA 3	E1	E2	E3	E4
<p><i>3. En su condición de especialista. ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? Explique Usted.</i></p>	<p>Si porque, por el despido incausado y/o fraudulento ya tiene regulación mediante pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el despido nulo se encuentra regulado en el DL. 728, por lo tanto, este último, tiene protección frente a los otros tipos de despidos.</p>	<p>No, porque, la ley es estricta pero esta figura del despido es nueva, entonces es la creada, y lo que deja de percibir, se debe considerar que no está establecido legalmente, pero hay plenos laborales supremos que hacen mención que lo dejado de percibir, será reconocido como indemnización.</p>	<p>No, porque si bien es cierto en la jurisprudencia se ha establecido un Resarcimiento para este tipo de despidos en el cual considero que esta para ser perfeccionado y mejorado para poder cerrar la brecha de desigualdad que existe frente al despido nulo.</p>	<p>No, porque, ya que la decisión unilateral de cesar al trabajador por parte del empleador y que esa decisión unilateral, justamente sea la que motivó al trabajador a impugnarla, independientemente de la figura de despido que se trate, la finalidad es pretender regresar al puesto de trabajo, ya que se dejó de percibir la remuneración en ambos casos, pero en uno se le reconoce las remuneraciones devengadas y en el otro solo una indemnización, que incluye el lucro cesante y el daño moral.</p>

**INTERPRETACIÓN:** 1 de 4 jueces dicen que, Si existe, porque el despido incausado y/o fraudulento tiene regulación mediante pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el despido nulo se encuentra regulado en el DL. 728, 3 de 4 jueces opinan que No existe; porque al ser una figura que apareció con posterioridad no tiene protección jurídica como en el caso de despido nulo.

**Tabla 04**

PREGUNTA 4	E1	E2	E3	E4
<p>4. En su condición de especialista ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? Explique Ud.</p>	<p>No, porque es un tema bastante discutible y tendría que desarrollarse mas corrientes doctrinarias con la finalidad de interpretar mejor la norma y los distintos casos que puedan generar vacíos legales.</p>	<p>No porque solamente hay jurisprudencia en cuanto no hay una doctrina plena, todavía es una cuestión discutible, del cual es interpretado de acuerdo al criterio del tribunal Constitucional y el pleno supremo laboral, ya que no se encuentra legalmente establecido.</p>	<p>No, porque en la norma solamente se encuentra reconocido el despido nulo, mientras que el despido incausado y/o fraudulento no, sin embargo, en ambos despidos no se reconoce equitativamente el pago de las remuneraciones.</p>	<p>No, porque, solo tenemos respaldo en la doctrina y debemos resolver de acuerdo a los criterios del TC, en el caso de despido incausado y/o fraudulento, mientras que el despido nulo se encuentra regulado por el DL 728.</p>

**INTERPRETACIÓN:** *Todos los jueces dicen que No;* porque definitivamente es un tema bastante discutible y no se ha desarrollado suficientemente las bases doctrinales, ya que solamente hay jurisprudencia y que todavía es una cuestión que solamente los operadores de justicia se guían de acuerdo al criterio del tribunal Constitucional.

**Tabla 05**

PREGUNTA 5	E1	E2	E3	E4
<p>5. <i>¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? Explique Ud.</i></p>	<p>Sí, porque de acuerdo al tipo de despido se le reconoce lo que corresponde al trabajador, independientemente si este opta por ser repuesto o no a su centro de labores.</p>	<p>Si, por que algunos jueces nos vamos dentro del contexto de la norma, nosotros aplicamos lo que dice la norma, la norma solamente te dice y menciona, mas no te plantea en forma de estructura como debes aplicarla.</p>	<p>Sí, porque de acuerdo a la jurisprudencia, se ha establecido un resarcimiento económico frente al daño causado como una indemnización.</p>	<p>Sí, porque ya que se regulan los efectos resarcitorios se dan en la reposición del accionante por despido y al pago de una indemnización por la vulneración a sus derechos.</p>

**INTERPRETACIÓN:** todos los jueces opinan que sí; que se está regulando de manera correcta los efectos resarcitorios, porque en el caso del despido nulo el demandante tiene opción de reposición en el pago de sus remuneraciones, lo que los jueces solo aplican la norma que ya está establecida al igual que en el despido incausado y/o fraudulento se aplica de manera supletoria lo establecido en el código civil peruano.

**Tabla 06**

PREGUNTA 6	E1	E2	E3	E4
<p>6. <i>En su condición de especialista. ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? Explique Ud.</i></p>	<p>No, porque el despido nulo ya se encuentra regulado en el artículo 40 del DL 728 y el despido incausado y/o fraudulento se encuentra taxativamente en el Código Civil Peruano, y en ambos casos se le reconoce lo dejado de percibir a causa de cualquier tipo de despido.</p>	<p>Si. porque en ambos casos se deben reconocer las remuneraciones dejadas de percibir en cualquier de los tipos de despidos en la cuales haya sido cesado el trabajador.</p>	<p>Sí, porque se trata de la vulneración de derechos en ambos casos, por lo que se debería reconocer independiente del tipo de despido el 100% de las remuneraciones devengadas.</p>	<p>Si, por que, desde el punto de vista patrimonial, lo que deja de percibir el trabajador, hay un impacto económico por el cese en el puesto de manera bilateral ya que deja de percibir su remuneración, por lo que sí es nulo, incausado o fraudulento en los 3 está dejando de percibir el impacto económico y en los 3 es igual.</p>

**INTERPRETACIÓN:** 3 de 4 jueces dicen Sí, porque se trata de una vulneración por ambos despidos. Mencionando que hay un impacto económico en el trabajador por el cese en el puesto de manera bilateral, deja de percibir remuneraciones ya sea nulo, incausado o fraudulento en los tres esta dejado de percibir el impacto económico y en los tres es igual. 1 de 4 mencionan que No, porque está plasmado en la ley de productividad y competitividad, tienen regulación para cada despido.

**TABLA 07**

PREGUNTA 7	E1	E2	E3	E4
<p><i>7. En su condición de especialista explique ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? Explique Ud.</i></p>	<p>Si, por que se encuentran establecidas en cuanto a su aplicación en los criterios adoptados por el TC y lo que se encuentran regulados en el Código Civil Peruano.</p>	<p>No, porque lo que existe son criterios del Tribunal Constitucional que son adoptados como criterios con la finalidad de resolver de manera correcta la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo.</p>	<p>No, porque frente al despido nulo la ley, ha establecido un resarcimiento económico frente al daño causado, por lo que su aplicación se establece de acuerdo a las normas reconocidas, mientras que en el despido incausado y/o fraudulento se aplica al criterio del Juez, pero teniendo en cuenta lo establecido en el Código Civil Peruano.</p>	<p>Si, porque están los precedentes vinculantes y los establecidos por el tribunal constitucional en referencia a los 3 tipos de despido.</p>

**INTERPRETACIÓN:** 2 de 4 jueces dicen que No; porque lo que existe son criterios del Tribunal Constitucional que son adoptados como criterios con la finalidad de resolver de manera correcta la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo. 2 de 4 jueces opina que Sí; por que se encuentran establecidas en cuanto a su aplicación en los criterios adoptados por el TC y lo que se encuentran regulados en el Código Civil Peruano.

**TABLA 08**

PREGUNTA 8	E1	E2	E3	E4
<p><i>8. En su condición de especialista ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? Explique Ud.</i></p>	<p>Sí, porque por ejemplo para que se constituya un despido nulo tiene que cumplir ciertos requisitos establecidos en la ley, mientras que en el despido incausado/o fraudulento existen más incidencias de casos por no cumplir con los requisitos previsto en la ley para que sean nullos.</p>	<p>Sí, porque en la ciudad de Chimbote, existen incidencias de despidos incausados, por encima de despidos fraudulentos y por último están los despidos nullos.</p>	<p>Sí, porque en mi experiencia la gran mayoría de los casos de despido incausado y/o fraudulento se demandan más tanto en el sector público como privado.</p>	<p>Sí, porque hay más despidos incausados y/o fraudulentos que nullos, en ese orden se dan la frecuencia de los casos presentados en su mayoría.</p>

**INTERPRETACIÓN:** *todos los jueces dicen Si, y porque que existe muchos casos de despido incausado y fraudulento y son de mayor porcentaje en la ciudad de Chimbote, porque los empleadores no tienen causa justa para poder despedir al trabajador, ya que la mayoría no está amparado con los incisos como el despido nulo que se encuentra regulado ante la ley.*



**TABLA 09**

PREGUNTA 9	E1	E2	E3	E4
<p>9. En su condición de especialista ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? Explique Ud..</p>	<p>Si, porque, los criterios que fueron resueltos por las judicaturas son diversos ya que se impide la predictibilidad y una falta de uniformidad de las decisiones judiciales es por ello que existen los plenos jurisdiccionales que formalizan un criterio más garantista al momento de resolver.</p>	<p>Si, por que se considera la aplicación de los plenos jurisdiccionales que son aplicados a las decisiones judiciales con la finalidad de concordar la debida aplicación de la jurisprudencia, por lo que no es válido resolver sobre presunciones debiéndose apreciar evaluar y a la vez determinar aquellos indicios que aporten como elementos que sean probatorios y objetivos a la causa real</p>	<p>Si, por que los magistrados deben acreditar en virtud a los medios probatorios que sean conducentes y que tengan la certeza suficiente de acuerdo a la controversia que tenga que ser resuelta.</p>	<p>Si. porque ya que las circunstancias tienen que ser acreditados con suficiencia medios probatorios en relación a los hechos recurriendo siempre a la prueba indiciaria para su facilidad probatoria y el criterio adecuado de resolución de los jueces.</p>

**INTERPRETACIÓN:** *todos los jueces dicen Si* y opinan porque se considera la aplicación de los plenos jurisdiccionales que son aplicados a las decisiones judiciales con la finalidad de concordar la debida aplicación de la jurisprudencia en lo que respecta a materia laboral por lo que no es válido resolver sobre presunciones por lo que se debe apreciar evaluar y a la vez determinar aquellos indicios que aporten como elementos que sean probatorios y objetivos a la causa real.

**Tabla 10**

PREGUNTA 10	E1	E2	E3	E4
<p><i>10. Con respecto a su experiencia ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? Explique Ud.</i></p>	<p>Sí, porque los criterios asumidos por la corte, son necesarios para que las controversias sean resueltas mediante el criterio de las propias reglas de facilitación probatoria que se encuentren vinculadas.</p>	<p>Sí, porque ya que debe precisarse como regla probatoria el motivo y la probanza ósea la existencia de los motivos que se hayan vulnerado los derechos del trabajador .</p>	<p>Sí, porque se debe acreditar la existencia de un motivo que sea razonable que sea acorde a los hechos que son materia de controversia del reconocimiento de la vulneración de algún derecho fundamental del trabajador.</p>	<p>Si. Porque ya que se debe resolver sobre indicios razonables para que así se logre resolver y acreditar la existencia de la vulneración de derechos fundamentales inherentes al trabajador aplicando el principio de certeza.</p>

**INTERPRETACIÓN:** *todos los jueces dicen que Sí, y opinan porque son diversos los criterios asumidos por la corte, es necesario que las controversias sean resueltas mediante el criterio de las propias reglas de facilitación probatoria que se encuentren vinculadas a indicios en relación a los denominados sucedáneos de los medios probatorios.*

## ANÁLISIS DE RESOLUCIONES

NRO. de Exp./N° de Res./Fecha	Materia Laboral	Decisión del Juez (considerandos importantes y fallo)	Análisis
01496-2021-0-2501-JR-LA-02	Nulidad de despido y pago de remuneraciones devengadas	<b>2021-0-2501-JR-LA02</b> , se tiene como pretensión de nulidad de despido y pago de remuneraciones devengadas, en mérito a los resuelto por el juez de primera instancia, en el considerando quinto considerando, el demandante mediante su escrito de demanda solicita la reposición laboral por despido nulo y como pretensión accesoria se solicita el pago de remuneraciones. El juez mediante los considerando quinto y octavo, señala que, existió una relación encubierta de naturaleza civil por la de laboral, por lo que demandó desnaturalización de contrato de trabajo siendo fundado la demanda (exp. 02287-2020-0-2501-JR-LA-08) y como represaría la demanda cesó a la trabajadora configurándose así un despido nulo en mérito al art° 29 c) del D.S. 003-97-TR, ordenando el pago de remuneraciones dejadas de percibir y beneficios sociales (cts y gratificaciones).	Del análisis del expediente <b>001496-</b> De la sentencia analizada, se puede verificar que el juez, no solo ordena la reposición del demandante, por causas relacionadas al art° 29 del D.S. 003-97-TR se ordenó que la demandada pague las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la reposición, es decir, desde la fecha del despido el trabajador obtendrá sus remuneraciones como si hubiese prestado servicio efectivo y sus pagos correspondientes, por tanto, este criterio compensatorio en mérito al despido nulo es la idónea, dado que, compensa el tiempo dejado de laborar más sus beneficios sociales la cual solo se genera con trabajo efectivo
NRO. de Exp./N° de Res./Fecha	Materia Laboral	Decisión del Juez (considerandos importantes y fallo)	Análisis
expediente 01192-2022-0-2501-JR-LA-08	Nulidad de despido y pago de remuneraciones devengadas	Del análisis del expediente 01192-2022-0-2501-JR-LA-08, se tiene como pretensión principal la nulidad de despido por causal o motivo de embarazo acorde al art° 29 literal c) del D.S. 003-97-TR, y como pretensión accesoria el pago de remuneraciones dejadas de percibir más beneficios sociales computables hasta la fecha de reposición laboral. Del contenido de la sentencia se puede verificar que, el juez ha basado su decisión de declarar fundada la demanda, conforme a los siguientes considerandos: Décimo séptimo, referido a la desnaturalización de los contratos de trabajo, en donde, pese a que la demandada se encuentra dentro del régimen especial micro y pequeña empresa, sin embargo, le es aplicable de manera supletoria para la desnaturalización de contratos el D.L. N° 728 Y EL D.S. 003-97-TR. Respecto al considerando vigésimo séptimo, queda acreditado el estado de gestación de la demandante y que la demandada tomó conocimiento de ello hasta antes de la fecha del despido, presumiéndose que el despido se debe por su embarazo y en el considerando vigésimo octavo, se dispone el pago de remuneraciones, gratificaciones y cts.	Del análisis de la sentencia, frente a un despido nulo, los efectos resarcitorios económicos se ordena que el demandado pague las remuneraciones del demandante en mérito de una condición especial que es el estado de gestación, acorde al art° 29 literal e) y el art° 40 de D.S. 003-97-TR, por lo que frente al tiempo que duró el despido se ordena el pago íntegro de sus remuneraciones como en el supuesto que hubiese brindado servicio efectivo de labores, siendo un criterio idóneo acorde a la legislación laboral frente a un despido nulo.

<b>NRO. de Exp./N° de Res./Fecha</b>	<b>Materia Laboral</b>	<b>Decisión del Juez (considerandos importantes y fallo)</b>	<b>Análisis</b>
03869-2022-0-2501-JR-LA02	Nulidad de despido y pago de remuneraciones devengadas	<p>Del expediente 03869-2022-0-2501-JR-LA02, se tiene como pretensión principal la nulidad de despido por motivo de embarazo en mérito al art° 29 literal e) del D.S. 003-97-TR, y se ordene la reposición laboral y pago de remuneraciones devengadas más gratificaciones y cts.</p> <p>El juez declara fundada la demanda, argumentando mediante el contenido de la sentencia, en su considerando décimo primero, la cual acredita la comunicación vía correo electrónico a la demandada respecto al estado de gestación, y que la demandada alega que el motivo de cese laboral se debe al término de contrato debido a que la causa objeto de contratación habría terminado con el cliente que solicitó personal para la venta de sus productos, sin embargo, a lo declarado por el gerente legal de la demandada afirma que, a la actualidad mantienen contrato de tercerización laboral vigente hasta finales del 2023, por lo que, se permite concluir que el motivo de tercerización laboral no habría terminado, además de ello, el juez agrega que la demandada tampoco habría acreditado que en efecto la relación contractual entre las empresas que suscribieron el contrato de tercerización a culminado. En el considerando décimo segundo, en mérito al art° 40 del D.S. 003-97-TR el juez al declarar fundada la demanda por nulidad de despido, ordena el pago de remuneraciones desde la fecha de despido hasta la fecha de reposición más los depósitos de cts y gratificaciones</p>	En el análisis de la sentencia el juez ha optado por un resarcimiento económico de pagar las remuneraciones y sus beneficios sociales pese a que no existe trabajo efectivo, y en mérito a la condición de la demandante (embarazo) se procede al pago de todas sus remuneraciones que pudo percibir si no hubiese sido despedida
<b>NRO. de Exp./N° de Res./Fecha</b>	<b>Materia Laboral</b>	<b>Decisión del Juez (considerandos importantes y fallo)</b>	<b>Análisis</b>
expediente 01625-2020-0-2501-JR-LA-09	Despido incausado	<p>Se tiene como pretensión principal reposición laboral por despido incausado, asimismo como pretensión accesoria se solicita una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral).</p> <p>El juez declara fundada la demanda, ordenándose la reposición laboral al demandante, asimismo, otorga al demandante una suma dineraria por concepto de indemnización por daños y perjuicios a causa del despido incausado. Mediante los considerandos décimo, el juez fundamenta su decisión, en mérito a la sentencia del tribunal constitucional expediente N° 1124-2001-AA/TC, la cual señala que el despido incausado se configura cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.</p> <p>En merito a lo actuado en audiencia, la demandada no acreditó que el despido obedece por causa justa en relación con su conducta o capacidad, asimismo, tampoco justificó que el despido se deba a dificultades económicas frente a la pandemia, teniendo sólo como aparente justificación un informe N° 030-2020-SABM e informe N° 089-2020-SAAJ emitido por la Superintendencia de Banca y Seguros y su estado Financiero del IV Trimestre del</p>	En el presente análisis el juez en mérito al despido sin causa justificable ha despedido al ahora demandante, y en mérito al daño ocasionado tanto económico y moral, aplica supletoriamente la institución de indemnización por daños y perjuicios, en mérito al artículo 1321 del código civil "Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve". En el presente caso, el juez ha dispuesto un pago indemnizatorio por el periodo dejado de percibir desde la fecha de despido a favor del trabajador

		<p>2020 del banco demandado. El juez argumenta además de ello, que el estado de emergencia sanitaria se decretó el 16 de marzo del 2020, emitiéndose el decreto de urgencia N° 038-2020 sobre disposiciones relativas de suspensión perfecta de labores o adelanto de vacaciones, entre otros, sin embargo, el ahora demandante tuvo vínculo laboral hasta el 15 octubre 2020, que conlleva a concluir que, las actividades productivas de la demandada no estaban paralizadas, por tanto, no es viable amparar lo argumentado por la demandada.</p> <p>Respecto al considerando décimo primero, el juez en mérito a lo solicitado en la pretensión accesoria, aplica de manera supletoria la institución jurídica de la indemnización por responsabilidad civil, en la modalidad de lucro cesante y daño moral, analizando los 4 elementos como antijuricidad, nexo causal, factor de atribución y daño, en mérito a ello, otorga un monto indemnizatorio a favor del demandante, conforme desarrolla el monto otorgado en mérito al considerando décimo tercero</p>	
<b>NRO. de Exp./N° de Res./Fecha</b>	<b>Materia Laboral</b>	<b>Decisión del Juez (considerandos importantes y fallo)</b>	<b>Análisis</b>
00209-2021-0-2501-JR-LA-02	Despido Fraudulento	<p>En el expediente 00209-2021-0-2501-JR-LA-02, en el presente proceso se demandó reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios, conforme al Considerando octavo, la falta que se le atribuye al demandante es el inciso a) y d) del art° 25 del D.S. 003-97-TR, décimo quinto, se advierte que de la carta de pre aviso de despido se le imputa al demandante el hecho concreto: el demandante habría aprobado 38 operaciones de extorno de forma irregular, precisando que como líder de equipo debería de realizar supervisión, sin embargo en la carta de despido, se le imputa responsabilidad por su participación en 30 operaciones, existiendo conducta reiterada y con falta de diligencia en sus funciones, es decir, en la carta de pre aviso se advierte haber realizado operaciones de manera irregular y en la carta de despido se advierte no haber realizado diligentemente sus funciones, con ello se ha evidenciado la vulneración al derecho a la defensa del demandante (afectación al principio de tipicidad).</p> <p>Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, existiendo los elementos de responsabilidad civil contractual, (lucro cesante) Vigésimo noveno, el resarcimiento del daño por la empleadora y siendo responsable de que la actora no haya percibido ingresos durante el despido, es la responsable por resarcir el daño en aplicación del art° 1332 CPC, siendo desde la fecha de despido 22 de diciembre del 2020 hasta la fecha de reposición, por lo que se deberá resarcir el daño en la modalidad de lucro cesante, el cual debe calcularse de forma equitativa a los ingresos que el actor dejó de ganar. En la parte resolutive declara fundada la demanda por reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios la misma que se liquidará en ejecución de sentencia el concepto de lucro cesante</p>	<p>En el análisis del presente proceso, el demandante solicita reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios, en el extremo de lucro cesante, el juez ha tenido como considerando para indemnizar al demandante, en mérito del art° 1332 C.C. otorgándose un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, de manera equiparada a lo que pudo tiempo que duró el despido</p>

Para obtener las respuestas de los siguientes objetivos se elaboró un guía de entrevista que logro obtener información entrevistando a los jueces especialistas de la materia.

De tal manera; la realización de las interrogantes y de los resultados que se aplicó se vincula directamente con el *Objetivo General “Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”* En respuesta, la mayoría de los participantes: consideran que, Si existe desigualdad en el reconocimiento de los efectos económicos independientemente del tipo de despido que se produzca. Estos resultados cumplen relación con nuestros antecedentes internacionales del análisis de Marin (2012) en su investigación realizada en Babahoyo Ecuador concluyó; que hay entidades que no cuentan con el recurso humano, para poder defenderse de una jurisdicción sobreviviente de infracciones a través de despidos incorrectos. Hay muchos despedidos injustificados y que son pilares en sus familias lo cual experimentan una gran frustración, ya que muchos fueron obligados a dejar sus puestos de trabajo y no son restituidos y no hay conciencia en el reconocimiento de sus beneficios. De igual manera guarda relación con los antecedentes nacionales por lo que el análisis del autor Lavi (2016) de su investigación trabajada en la ciudad de Lima, concluyó; presencia en efectos de nulidad, declarando el despido como inexistente, por lo que las remuneraciones que no seas percibidas en el periodo en que el despido se realizó carácter de resarcir y reparar forzándose que se haga efectivo una indemnización, debiendo forzar al pago y reconocimiento de una indemnización. En la misma dirección en nuestra base teóricas encontramos a Rodriguez (2018) en su informe señala que Tribunal en el 2do párrafo del art 34 del TUO del DL N° 728, DS N° 003- 97-TR, en los casos que se relacionan a despido arbitrario, la indemnización seria su único efecto como vía de reparación. No considerando de manera justa por ser contrario a la constitución, considerándose que la indemnización no solo es única y preferencial; sino que considerarse como sustitutoria a la decisión del trabajador. Así mismo de la siguiente triangulación se evidencia que los resultados presentados, el antecedente y marco teórico; evidencian la relación que da respuesta a que si existe desigualdad en los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento con relación al despido nulo.

Por otro lado; el *Primer Objetivo específico* “*Analizar si los efectos económicos de una indemnización por daños y perjuicios en un despido incausado y/o fraudulento se equipara a las remuneraciones dejadas de percibir en un despido nulo*”. Mediante el análisis de resultados se logró determinar que es una figura prevista por el Tribunal Constitucional, siendo un tema sumamente discutible porque únicamente se encuentra en la jurisprudencia y no hay una doctrina plena. Estos resultados guardan relación con nuestros antecedentes nacionales del análisis del autor Benavides (2020) en la información de su investigación elaborada de la ciudad de Lima, que concluye: “Que, consecuentemente se debe reconocer las remuneraciones que fueron devengadas en favor del trabajador en el que se le transgredieron sus derechos cuando son despedidos en forma incausada o fraudulenta”. En la misma línea de análisis, el autor Palacios (2018) en su investigación efectuada en la localidad de Piura concluye que: “Las remuneraciones devengadas tienen efectos económicos diferenciados a los efectos indemnizatorios por daños y perjuicios; sin embargo, ha de tenerse en cuenta que el despido declarado judicialmente ilegal en el caso de despido incausado y/o fraudulento también lesiona derechos fundamentales”. Como secuencia en nuestra base teórica encontramos al Tribunal Constitucional con las existentes sentencias n° 0976-2001-AA-TC y n° 0206-2005-AA-TC, hacen mención donde se constituyeron por despidos por causas que fueron justificadas clasificándose la creación de despidos a nivel inconstitucional, despidos nulos, fraudulentos, nulos e incausados. Además, la siguiente base teórica analiza que jurisprudencialmente el TC, para efecto de restituir el derecho del trabajador que se haya obtenido de los despidos que sean arbitrarios, transgresiones o violaciones a sus derechos que sean fundamentales, tendría que ser aplicable como el despido nulo tal cual lo señala el DL. 728, art 29 y respecto al despido fraudulento e incausado se desarrolla en STC caso “Telefónica” Exp. N° 1124- 2002-AA/TC, y la STC N° 0976-2001-AA/TC del año 2001. Aunado a ello, de la siguiente triangulación se evidencia que los resultados presentados, el antecedente y marco teórico evidencian relación que da respuesta al análisis del Despido Incausado y/o Fraudulento solo constituye la indemnización por daños y perjuicios como lo ordena el art. 1985 del CCP. En ese entendido, la norma reconoce el pago de las remuneraciones dejadas de percibir al trabajador en situaciones de Despido Nulo.

Seguidamente; el *Segundo Objetivo Específico* “*Describir los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento derivado de una reposición y los efectos económicos de un despido nulo.*” Mediante el resultado se determina que los criterios del Tribunal Constitucional son precedentes vinculantes, en la jurisprudencia menciona de forma general las características del despido incausado y/o fraudulento, dando lugar al juez que aplique de forma directa y como está establecida y reconociendo solo la indemnización de estos despidos. Los siguientes resultados guarda relación con nuestros antecedentes nacionales del autor Ynga (2017) de su alcance de investigación hecha en Trujillo concluye: que los jueces adoptaron criterios que no permiten el reconocimiento de un resarcimiento que sea el justo para el propio trabajador que fue víctima de un despido no reconocido legalmente, de las 21 sentencias revisadas, se utilizó el propio criterio por parte del juez, pero no fue suficiente para que pueda determinar la indemnización, por lo que se complementó con otros criterios no llegándose a determinar en el análisis para que exista un resarcimiento que sea el justo. Como secuencia en nuestra base teóricas encontramos que Soto (2022) menciona las características del despido incausado lo siguiente: naciendo de la voluntad del empleador, solo ser verbal o escrito, no tiene un origen legal. En tal sentido el despido incausado no anticipa la posibilidad de reintegración solo puede efectuar una garantía que sea indemnizatoria. Seguidamente para el autor Chanamé (2020) menciona características del Despido fraudulento que Inculpa al trabajador con hechos irreales o falsos, que se acusa una falta contraria a ley, es otro tipo de despido que el empleador dispone el despido sin argumentos legales. Como tal, de la siguiente triangulación se demuestra desde la mayoría de participantes responden que los despidos incausado y/o fraudulento se encontrará en jurisprudencia nacional como la indemnización de su incumplimiento se encuentra regulado en CCP art. 1321 y el despido nulo se establecido en el ordenamiento jurídico del D.S. 003-97- TR Art. 29 y Art. 40.



Respecto a mi *Tercer Objetivo Específico* “*Verificar los criterios jurídicos adoptado por los jueces en sentencias judiciales en la corte superior de justicia del Santa 2022, frente a las pérdidas económicas de un trabajador a causa de un despido incausado y/o fraudulento y despido nulo*”. En respuesta, la mayoría de los participantes: consideran que existe muchos casos de despido incausado y fraudulento y son de mayor porcentaje en la ciudad de Chimbote porque los empleadores no tienen causa justa para poder despedir al trabajador, ya que la mayoría de estos despidos no están amparado en la norma como si lo esta el despido nulo que se encuentra regulado ante la ley. Los resultados cumplen relación con nuestros antecedentes nacionales del análisis del autor Lavi (2012) de su investigación: “El Pago de las Remuneraciones devengadas en la Jurisdicción Laboral” concluyó: que al momento que el cese es declarado ilegal, presenta efectos de nulidad, por tanto, la razón del despido es inexistente, por lo que las remuneraciones que no sean percibidas en el periodo en que el despido se realizó, su carácter debe ser resarcitoria, forzándose que se haga efectivo una indemnización. Y con el antecedente nacional del análisis del autor Palacios (2018) en su investigación “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausado: Implicancias del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”, teniendo como conclusión las remuneraciones devengadas tienen efectos económicos diferenciados a los efectos indemnizatorios por daños y perjuicios, sin embargo, ha de tenerse en cuenta que el despido declarado judicialmente ilegal en el caso de despido incausado y/o fraudulento también lesiona derechos fundamentales. Además, el análisis autor Neves (2018) menciona: Una adecuada Protección total por la constitución prevé las garantías adecuadas, pero el legislador es que opta por disposición que forma es la adecuada. Las fuentes que tenemos que investigar para determinar quebrantamiento de derecho son las normas tradicionales como nacionales e internacionales. Así mismo de la siguiente triangulación se evidencia que de las entrevistas y análisis de expedientes realizadas en la ciudad de Chimbote fueron en su mayoría casos de despido incausado y/o fraudulento más que despido nulo; por ende, los análisis de expedientes trabajados se observó los distintos tipos de despido existentes. Seguidamente, de la siguiente triangulación los criterios de los jueces a la hora de disponer justicia, como los exp. 01496-2021-0-2501-JR-LA-02,

exp. 01192-2022-0-2501-JR-LA-08 y exp. 03869-2022-0-2501-JR-LA02 lo cual el legislador ordena el pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales para los casos de Despido Nulo y los exp. 01625-2020-0-2501-JR-LA-09 y exp. 00209-2021-0-2501-JR-LA-02 tratándose de Despido Incausado y Fraudulento, decreta el pago de indemnizaciones (daño moral y lucro cesante). Además, en la entrevista realizada a los jueces de primera sala laboral y jueces especializados laboral, manifestaron que se registra más casos de despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo, indicando que el primero se encuentra la jurisprudencia y son resueltos bajo criterios de los propios jueces, pero teniendo en cuenta lo establecido en el C.C.P. y el segundo se encuentra regulado y amparo por D.S. 003-97-TR.

Se debe tener en cuenta que la fortaleza metodológica de nuestra investigación es haber utilizado el tipo de metodología cualitativa la misma que se desarrolla en metodologías basadas en principios teóricos que de una u otra manera aspira al conocimiento de los fenómenos (problemáticas), que no son otra cosa que hacer comprensibles los hechos; en este caso pues permite conocer la opinión de los profesionales (jueces) que son aquellas personas que están encargadas de administrar justicia y que es fundamental para establecer la relación entre los tipos de despidos presentados. Complementariamente, la relevancia de nuestra investigación, se encuentra en que se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de los rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. Se puede decir, además, que se encuentra fortaleza en que se busca entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica. En su forma general, sostenemos que la investigación cualitativa pretende conceptuar sobre la realidad, con base en la información obtenida de la población o las personas estudiadas. Ahora bien, como toda investigación cualitativa, también está sujeta a encontrar ciertas debilidades que están presentes en cualquier base metodológica, en este caso al haber utilizado el método de las entrevistas podemos encontrar como relativa debilidad a la subjetividad por parte de las personas entrevistadas, pues al ser una opinión personal está sujeta al sesgo que este tenga respecto del tema estudiado.

Asimismo, se puede deducir que se encuentra cierta debilidad en cuanto al tiempo, enfocado tanto en el entrevistado como en el entrevistador pues influye en la recolección de los resultados (opiniones, comentarios, etc).

Finalmente, como problemática importante en este tipo de metodología se podría establecer la dificultad de tabulación de datos; es decir, al ser temas enteramente subjetivos es difícil encontrar representatividad en la obtención de datos, pues una entrevista generalmente involucra solo a una o unas pocas personas, lo que limita el alcance y representatividad de los datos recopilados. Esto puede dificultar la generalización de los resultados obtenidos

## V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe desigualdad de efectos económicos derivados de una reposición a causa de un despido incausado y/o fraudulento, en comparativa de un despido nulo.

SEGUNDA: Del análisis respectivo se determinó que los efectos de la indemnización por daños y perjuicios en el despido incausado y/o fraudulento se entiende como reparación del daño causado lo establecido en el artículo 1985 del CCP, comprende las consecuencias que derivan de la acción u omisión generadora del daño que incluye el “daño emergente”, “lucro cesante”, “daño a la persona y el daño moral”, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido; En referencia al despido nulo, citado en el artículo 40 del D.S. 003-97-TR D.L N° 728 “ley de productividad y competitividad laboral” que indica que el juez ordenara el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el hecho materia de despido.

TERCERA: Se describió los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y los efectos económicos de una reposición de un despido nulo, en la cual, en el caso de un despido nulo ésta es regulada mediante el D.S. 003-97-TR art° 29 y sus efectos regulados mediante el art° 40 del mismo cuerpo normativo, la cual, compensa las pérdidas económicas bajo el concepto de remuneraciones devengadas por el tiempo que duró el despido y existe la regulación de los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento, verificándose que se aplica de manera supletoria la institución jurídica de indemnización por incumplimiento contractual regulado por el código civil art 1321, dado que, no existe en el ámbito laboral una figura que regule los efectos económicos frente a las modalidades de despido incausado y/o fraudulento y ello se debe a que, son despidos creados por forma jurisprudencial mediante el Exp. 976-2001 Ilanos Huasco y no por la ley, por ello, surge la necesidad de aplicar supletoriamente el código civil a efecto de llenar ese vacío legal.

CUARTA: Se verificó que los magistrados mediante las entrevistas aplicadas a los jueces laborales que resolvieron en sentencias en la corte superior de justicia del Santa 2022, frente a las pérdidas económicas de un trabajador a causa de un despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, los jueces concluyeron de que las pérdidas económicas en el despido incausado y/o fraudulentos no son iguales al despido nulo, ya que las remuneraciones dejadas de percibir en el despido nulo se le reconoce el pago de beneficios sociales como si fuera trabajo efectivo sin necesidad de serlo, mientras que en el despido incausado y/o fraudulento se aplica de manera supletoria lo señalado en el CCP, el cual es la indemnización.

## **VI. RECOMENDACIÓN**

PRIMERA: La información estadística referida es relevante, ya que dentro de las instituciones que componen el estudio del derecho del trabajo, probablemente sea el despido, el que mayor análisis y discusión genera entre trabajadores y empleadores, pues configura una de las principales causas, a través del cual, se extinguen sus obligaciones. No se debe perder de vista que la importancia de su estudio, también puede ser abordada desde una perspectiva estatal como un problema social cuando alcanza grandes escalas. No obstante, si bien el despido puede ser preocupante desde una perspectiva de interés social, este adquiere mayor relevancia en las relaciones laborales entre particulares, ya que actualmente nuestro ordenamiento jurídico califica el despido injustificado como una categoría independiente y autónoma del despido fraudulento, situación de hecho que no permite el mismo nivel de protección de los trabajadores que fueron objeto de ambas clases de despido, pese a que en realidad sufrieron el mismo hecho lesivo.

SEGUNDA: Se recomienda que se debe regular esa clase de despido como una categoría autónoma e independiente, para ello analizaremos la verdadera naturaleza del despido arbitrario y los alcances del despido fraudulento. Como se precisó oportunamente, nuestra legislación laboral vigente define al despido arbitrario como aquel ejecutado sin expresión de causa o sin que ella pueda demostrarse en un determinado proceso judicial, pero a nuestro criterio esa definición resulta demasiado restringida, ya que si se considera los alcances del término "arbitrario", es posible concluir que el despido arbitrario constituye la categoría general que da origen a las demás clases de despido reguladas por la legislación y la jurisprudencia nacional.

TERCERA: Se recomienda, a nuestro criterio, que la categoría general de despido arbitrario no solamente debe incluir al despido ejecutado sin expresión de causa (despido incausado) o al despido cuya causa no pudo ser demostrada en juicio (despido injustificado) sino que por terminología, también debe incluir a las siguientes clases de despido: i) Despido nulo, ii) Despido indirecto y iii) Despido fraudulento, ya que la ejecución de estos últimos también implica una libre voluntad, contraria a ley y/o razón.

## REFERENCIAS

- Alva, A. (2016). *Despido Laboral Nuevos Criterios Jurisprudenciales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica. <https://pdfcoffee.com/despido-laboral-10-pdf-free.html>
- Alva, M. (2022). *Análisis del expediente N° 06980 - 2013 Indemnización por Despido Arbitrario e Indemnización por Daños y Perjuicios (Daño Moral) de la corte superior de justicia de Lima*. Universidad Peruana de ciencias e Informática, Lima, Lima. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/653>
- Aranda, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183>
- Armada, J. (2018). El enfoque cualitativo en la investigación científica: perspectivas. *IX Encuentro Científico Continental*, (pág. 14). Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5150>
- Benavides, M. (2020). *Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19197>
- Campos, H. (2019). Apuntes a la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante. *THEMIS Revista de Derecho*, 203-218. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.015>
- Chanamé, J. (24 de Septiembre de 2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. <https://doi.org/https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Cisneros, A., & otros, &. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 8 - pp. 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Congreso de la Republica. (2023). *Constitucion Política del Peru promulgada el 29 de diciembre 1993*. Lima: Congreso de la República. <https://www.congreso.gob.pe/constitucionyreglamento/>
- De Bacco, M. (2014). *El Despido Nulo en España*. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/390>



- Decreto Legislativo N° 728, L. d. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Espinoza, R., & Vergara, Y. (2020). *Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57583>
- Estrella, C. (2021). *Infracción normativa por interpretación errónea del a quo y ad quem en pago de remuneraciones devengadas en un despido incausado*. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/4113>
- Fernández, C. (2017). *La Reposición y la naturaleza de los conceptos Devengados: ¿Remunerativos o Indemnizatorios?* Soluciones laborales para el sector privado. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wp-content/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Universidad Continental ed.). Huancayo, Perú.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, Y. (2016). *La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5872>
- Guerrero, M. (2016). *La investigación cualitativa*. Universidad Internacional de Ecuador. Ecuador : Innova Research Journal.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3645>
- Hoyle, C. (2021). *Daño Moral y Daño a la Persona invulación y coexistencia*. Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Lima.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12833/2358>
- Jimenez, L. (15 de Marzo de 2009). *El Despido en el Perú*.  
<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/399281436/JIMENEZ-CORONADO-EI-Despido-en-el-Peru-pdf>

- Lavi, C. (2016). *El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1124>
- Marin, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales*. Universidad Técnica de Babahoyo, Los rios, Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1280>
- Mezones, S. (2020). *Caracterización del proceso laboral sobre despido incausado; Piura, Perú; 2020*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/30784>
- Montoya, A. (2020). *Aspectos a tener en cuenta para la realización de un despido*. AGNITIO: <https://agnitio.pe/articulo/aspectos-a-tener-en-cuenta-para-la-realizacion-de-un-despido/>
- Mosquera, S. (2006). El derecho a la igualdad y medidas de garantía en el Proyecto de Ley Orgánica de igualdad. 10, 769 - 785. <https://hdl.handle.net/11042/1693>
- Navarro, I. (2021). *La influencia del marco legal sobre la investigación científica universitaria en el desarrollo de los repositorios académicos en el Perú*. Universidad Católica sedes sapientiae, Lima. <https://hdl.handle.net/20500.14095/1189>
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/derecho/969-introduccion-al-derecho-del-trabajo-ebook.html>
- Oshiro, S. (2022). *La necesidad de fijar las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20500.12692/106658>
- Osorio, E. (2018). *El Despido nulo Y La Vulneración De Los Derechos Fundamentales Del Trabajador, Los Olivos 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20500.12692/79150>
- Pajares, M. (2021). *La pérdida de chance como daño indemnizable en el Código Civil Peruano*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20500.12759/7789>
- Palacios, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos*

- e incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. Universidad Nacional de Piura, Piura, Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1535>
- Paz, M., & Toribio, S. (2018). *La aplicación del factor mitigación de daño en los despidos laborales en la cuantificación del lucro cesante*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10503>
- Quispe, C. (2006). El pago de las remuneraciones devengadas como consecuencia de la reposición ordenada en un proceso de amparo. *Foro Jurídico*, (06), 41-46. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18428/18668>
- Rodriguez, J. (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*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Chiclayo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7561>
- Ruiz, L., & Rojas, F. (2021). *Indemnización por Lucro Cesante en el Despido Incausado del Trabajador; Casación 2996-2017 Cusco*. Universidad Científica del Perú, Loreto. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1759>
- Soto, S. (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*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4906>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Jaime Bausate y Mesa. <https://repositorio.bausate.edu.pe/handle/20.500.14229/36>
- Toyama, J., & Neyra, C. (Julio de 2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *Ius Et Veritas*, 26. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383/16787>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos cuali-cuantitativos*. Guajira, Colombia: Gente Nueva. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Ynga, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño*

*moral y el resarcimiento de un trabajador afecto por un despido inconstitucional.* Universidad Privada del Norte, Trujillo.

<https://hdl.handle.net/11537/12412>

Zegarra, V. (2017). *Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios.*

Univerisdad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17080>

## ANEXOS

### TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Ámbito temático	Título	Preguntas de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
<b>Reforma Laboral</b>	Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022	¿Existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022?	Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022	<p>a) Analizar si los efectos económicos de una indemnización por daños y perjuicios en un despido incausado y/o fraudulento se equipara a las remuneraciones dejadas de percibir en un despido nulo.</p> <p>b) Describir los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento derivado de una reposición y los efectos económicos de un despido nulo .</p> <p>c) Verificar los criterios jurídicos adoptado por los jueces en sentencias judiciales en la corte superior de justicia del Santa 2022, frente a las pérdidas económicas de un trabajador a causa de un despido incausado y/o fraudulento y despido nulo.</p>	1: Efectos económicos de una reposición por Despido incausado y/o Fraudulento	<p>1.1. Pagos económicos posterior a una reposición</p> <p>1.2. Indemnización por daños y perjuicios</p>
					2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo	<p>2.1. Consecuencias económicas de una reposición para el empleado posterior a una reposición</p> <p>2.2. Pagos o remuneraciones de devengadas</p>

## GUÍA DE ENTREVISTA

<b>“Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”</b>	
<b>Participantes: Jueces laborales Corte Superior de Justicia del Santa</b>	
Participante:	Lugar:
Género:	Edad:
<b>CATEGORIA 1: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>	
1.- En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote ?	
2.- ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
3.- <b>En su condición de especialista.</b> ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Usted.</b>	
4.- <b>En su condición de especialista</b> ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
<b>CATEGORIA 2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</b>	
5.- ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
6.- <b>En su condición de especialista.</b> ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>	
7.- <b>En su condición de especialista explique</b> ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>	
8.- <b>En su condición de especialista</b> ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
9.- <b>En su condición de especialista</b> ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? <b>Explique Ud.</b>	
10.- <b>Con respecto a su experiencia</b> ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 30 de junio del 2023

Señor(a)  
**Dra. María Luisa Apaza Panuera**  
Presidencia de la Corte Superior del Santa  
Corte Superior de Justicia del Santa  
Av. José Pardo N° 832 - Chimbote.

Asunto: **Autorizar** para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el (la) Bach. CAÑAMERO MEDRANO, DEBORAH XIMENA Y VASQUEZ MALDONADO, YORSSOLY CLARA, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "EFECTOS ECONÓMICOS DE UNA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y/O FRAUDULENTO EN RELACIÓN AL DESPIDO NULO CHIMBOTE 2022" en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

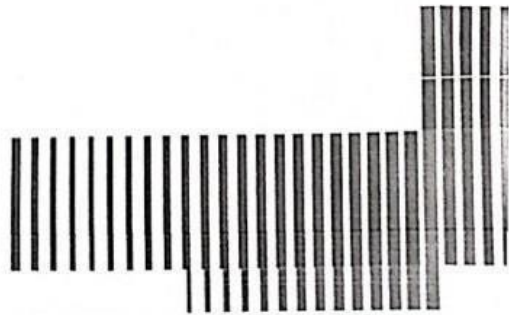
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. Robert Jara Miranda

cc: Archivo PTUN.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**

Investigador (a) (es): *Cañamero Medrano Deborah Ximena*  
*Vasquez Maldonado Yorssoly Clara*

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**, cuyo objetivo es Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Derecho y Humanidades o programa académico de titulación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia del Santa.



Describir el impacto del problema de la investigación.

*Se ha advertido que existen algunas discrepancias frente al efecto económico producto de un despido en el ámbito laboral, ya que en los supuestos que se dé el despido nulo y despido incausado, los trabajadores tengan conocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición a ser solicitado en la vía jurisdiccional, nuestro sistema legal tiene un sistema de protección relativa, porque solo en el caso de despido nulo se podría ordenar la reintegración del trabajador, mientras el despido arbitrario puede optar por reparar el daño sufrido, la compensación proporcionada en el artículo se especifica en el artículo 38°, la ley de Productividad y Competitividad Laboral , impidiendo que los empleadores puedan despedir arbitrariamente a un trabajador, siempre y cuando se le indemnice bajo a Ley; sin embargo, después de la declaración del Tribunal Constitucional y la aplicación del control difuso se crearon los despidos incausado y/o fraudulento, vulnerando los derechos fundamentales de los cuales procede también la reincorporación.*



## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo o vía correo de la institución Corte Superior de Justicia del Santa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* email: [ximename drano87@gmail.com](mailto:ximename drano87@gmail.com) / [cap.peru0420@gmail.com](mailto:cap.peru0420@gmail.com) y Docente asesor Mg. *Rodríguez García Alexander Máximo* email: [Arodriguezqa22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Arodriguezqa22@ucvvirtual.edu.pe)



**Consentimiento**

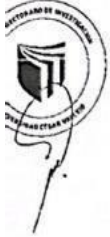
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: DR. ERIC ARAUJO IBÁÑEZ - 2do Juzgado Especializado Laboral

Fecha y hora: ..... 11/07/23 . 16:00.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
L. J. ARAUJO IBÁÑEZ  
L. J. ARAUJO IBÁÑEZ  
JUEZ DEL  
2do JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
Calle Superior de Justicia - 2do Nivel

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## GUÍA DE ENTREVISTA

### “Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”

**Participantes: Jueces laborales Corte Superior de Justicia del Santa**

Participante: <b>DR. ERIC ARAUJO IBAÑEZ</b>	Lugar: <b>Corte Superior de Justicia del Santa</b>
Género: <b>MASCULINO</b>	Edad:

**2do Juzgado Especializado Laboral**

#### **CATEGORIA 1: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.**

1.- En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote ?

2.- ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Ud.**

3.- En su condición de especialista. ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Usted.**

4.- En su condición de especialista ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? **Explique Ud.**

#### **CATEGORIA 2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.**

5.- ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? **Explique Ud.**

6.- En su condición de especialista. ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? **Explique Ud.**

7.- En su condición de especialista explique ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? **Explique Ud.**

8.- En su condición de especialista ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Ud.**

9.- En su condición de especialista ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? **Explique Ud.**

10.- Con respecto a su experiencia ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? **Explique Ud.**



**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
**ERIC ARAUJO IBAÑEZ**  
 SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**

Investigador (a) (es): *Cañamero Medrano Deborah Ximena*  
*Vasquez Maldonado Yorssoly Clara*

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**, cuyo objetivo es Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Derecho y Humanidades o programa académico de titulación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia del Santa.



Describir el impacto del problema de la investigación.

*Se ha advertido que existen algunas discrepancias frente al efecto económico producto de un despido en el ámbito laboral, ya que en los supuestos que se dé el despido nulo y despido incausado, los trabajadores tengan conocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición a ser solicitado en la vía jurisdiccional, nuestro sistema legal tiene un sistema de protección relativa, porque solo en el caso de despido nulo se podría ordenar la reintegración del trabajador, mientras el despido arbitrario puede optar por reparar el daño sufrido, la compensación proporcionada en el artículo se especifica en el artículo 38°, la ley de Productividad y Competitividad Laboral , impidiendo que los empleadores puedan despedir arbitrariamente a un trabajador, siempre y cuando se le indemnice bajo a Ley; sin embargo, después de la declaración del Tribunal Constitucional y la aplicación del control difuso se crearon los despidos incausado y/o fraudulento, vulnerando los derechos fundamentales de los cuales procede también la reincorporación.*

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo o vía correo de la institución Corte Superior de Justicia del Santa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* email: [ximenamebrano87@gmail.com](mailto:ximenamebrano87@gmail.com) / [cap.peru0420@gmail.com](mailto:cap.peru0420@gmail.com) y Docente asesor Mg. *Rodríguez García Alexander Máximo* email: [Arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe)



**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Dr. Dwight García Lizárraga – Presidente de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa*

Fecha y hora: *5/07/23 Hora: 3.35 PM*


*Dr Dwight Guillermo García Lizarraga*  
Dr Dwight Guillermo García Lizarraga  
JUEZ GENERAL  
SALA LABORAL PERMANENTE  
la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**"Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022"**

**Participantes: Jueces laborales Corte Superior de Justicia del Santa**

Participante:  
DR. DWIGHT GARCIA LIZARRAGA

Lugar:  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

Género:  
MASCULINO

Edad:  
55 AÑOS

PRIMERA SALA LABORAL

**CATEGORIA 1: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.**

1.- En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote ?

2.- ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Ud.**

3.- En su condición de especialista. ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Usted.**

4.- En su condición de especialista ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? **Explique Ud.**

**CATEGORIA 2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.**

5.- ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? **Explique Ud.**

6.- En su condición de especialista. ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? **Explique Ud.**

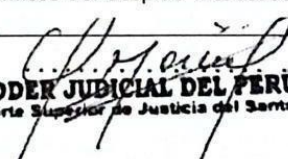
7.- En su condición de especialista explique ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? **Explique Ud.**

8.- En su condición de especialista ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? **Explique Ud.**

9.- En su condición de especialista ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? **Explique Ud.**

10.- Con respecto a su experiencia ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? **Explique Ud.**

 **PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
Corte Superior de Justicia del Santa

  
Dr Dwight Guillermo Garcia Lizarraga




## Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **"Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022"**

Investigador (a) (es): *Cañamero Medrano Deborah Ximena*  
*Vasquez Maldonado Yorssoly Clara*

### **Propósito del estudio**



Le invitamos a participar en la investigación titulada **"Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022"**, cuyo objetivo es Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Derecho y Humanidades o programa académico de titulación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia del Santa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

*Se ha advertido que existen algunas discrepancias frente al efecto económico producto de un despido en el ámbito laboral, ya que en los supuestos que se dé el despido nulo y despido incausado, los trabajadores tengan conocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición a ser solicitado en la vía jurisdiccional, nuestro sistema legal tiene un sistema de protección relativa, porque solo en el caso de despido nulo se podría ordenar la reintegración del trabajador, mientras el despido arbitrario puede optar por reparar el daño sufrido, la compensación proporcionada en el artículo se especifica en el artículo 38°, la ley de Productividad y Competitividad Laboral , impidiendo que los empleadores puedan despedir arbitrariamente a un trabajador, siempre y cuando se le indemnice bajo a Ley; sin embargo, después de la declaración del Tribunal Constitucional y la aplicación del control difuso se crearon los despidos incausado y/o fraudulento, vulnerando los derechos fundamentales de los cuales procede también la reincorporación.*



## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo o vía correo de la institución Corte Superior de Justicia del Santa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* email: [ximenamedrano87@gmail.com](mailto:ximenamedrano87@gmail.com) / [cap.peru0420@gmail.com](mailto:cap.peru0420@gmail.com) y Docente asesor Mg. *Rodríguez García Alexander Máximo* email: [Arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe)



**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Dr. Lionel Chala Velásquez Juez del 5to Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa*

Fecha y hora: ..... *5/09/23 Hora: 4:20 p.m.* .....  



*[Firma]*  
Lionel Julián Chala Velásquez  
JUEZ (T)  
QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
Corte Superior de Justicia del Santa

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## GUÍA DE ENTREVISTA

<b>“Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”</b>	
<b>Participantes: Jueces laborales Corte Superior de Justicia del Santa</b>	
<b>Participante:</b> DR. LIONEL JULIANO CHALA VELASQUEZ	<b>Lugar:</b> CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
<b>Género:</b> MASCULINO	<b>Edad:</b> 43 AÑOS
5TO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	
<b>CATEGORIA 1: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>	
1.- En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote ?	
2.- ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
3.- En su condición de especialista. ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Usted.</b>	
4.- En su condición de especialista ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
<b>CATEGORIA 2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</b>	
5.- ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
6.- En su condición de especialista. ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>	
7.- En su condición de especialista explique ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>	
8.- En su condición de especialista ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
9.- En su condición de especialista ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? <b>Explique Ud.</b>	
10.- Con respecto a su experiencia ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	




**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
 LIONEL JULIANO CHALA VELASQUEZ  
 JUEZ (T)  
 QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
 Corte Superior de Justicia del Santa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**

Investigador (a) (es): *Cañamero Medrano Deborah Ximena*  
*Vasquez Maldonado Yorssoly Clara*

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022”**, cuyo objetivo es Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Derecho y Humanidades o programa académico de titulación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia del Santa.



Describir el impacto del problema de la investigación.

*Se ha advertido que existen algunas discrepancias frente al efecto económico producto de un despido en el ámbito laboral, ya que en los supuestos que se dé el despido nulo y despido incausado, los trabajadores tengan conocimiento de los efectos económicos posterior a la reposición a ser solicitado en la vía jurisdiccional, nuestro sistema legal tiene un sistema de protección relativa, porque solo en el caso de despido nulo se podría ordenar la reintegración del trabajador, mientras el despido arbitrario puede optar por reparar el daño sufrido, la compensación proporcionada en el artículo se especifica en el artículo 38°, la ley de Productividad y Competitividad Laboral , impidiendo que los empleadores puedan despedir arbitrariamente a un trabajador, siempre y cuando se le indemnice bajo a Ley; sin embargo, después de la declaración del Tribunal Constitucional y la aplicación del control difuso se crearon los despidos incausado y/o fraudulento, vulnerando los derechos fundamentales de los cuales procede también la reincorporación.*

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Efectos Económicos de una Reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento en Relación al Despido Nulo Chimbote 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo o vía correo de la institución Corte Superior de Justicia del Santa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* email: [ximenamedrano87@gmail.com](mailto:ximenamedrano87@gmail.com) / [cap.peru0420@gmail.com](mailto:cap.peru0420@gmail.com) y Docente asesor Mg. *Rodríguez García Alexander* Máximo email: [Arrodriguezqa22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Arrodriguezqa22@ucvvirtual.edu.pe)



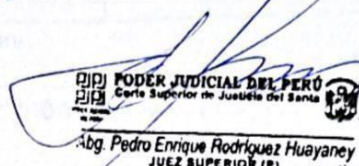
**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Dr. Enrique Rodríguez Huayaney – Juez de Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa*

Fecha y hora: ..... *19 de Julio del 2023* .....

..... *S. P. M.* .....



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Corte Superior de Justicia del Santa

*Abg. Pedro Enrique Rodríguez Huayaney*  
JUEZ SUPERIOR (P)

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## GUÍA DE ENTREVISTA

<b>“Efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”</b>	
<b>Participantes: Jueces laborales Corte Superior de Justicia del Santa</b>	
Participante: <b>DR. ENRIQUE RODRIGUEZ HUAYANEY</b>	Lugar: <b>Corte Superior de Justicia del Santa</b>
Género: <b>MASCULINO</b>	Edad: <b>69</b>
<b>PRIMERA SALA LABORAL</b>	
<b>CATEGORIA 1: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>	
1.- En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote ?	
2.- ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
3.- En su condición de especialista. ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Usted.</b>	
4.- En su condición de especialista ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
<b>CATEGORIA 2: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</b>	
5.- ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	
6.- En su condición de especialista. ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>	
7.- En su condición de especialista explique ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>	
8.- En su condición de especialista ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>	
9.- En su condición de especialista ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los procesos judiciales? <b>Explique Ud.</b>	
10.- Con respecto a su experiencia ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sean correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>	



DR. ENRIQUE RODRIGUEZ HUAYANEY  
 JUECE LABORAL  
 Corte Superior de Justicia del Santa  
 15 de Agosto del 2022



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista para Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo Chimbote 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. MIRKO GALARRETA ALVA	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	La guía de entrevista está dividida en dos categorías que a su vez se divide en sub categorías las cuales son: <b>1. Categoría: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>



	<p><b>Subcategorías:</b></p> <p>a. Pagos económicos posterior a una reposición. b. Indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>El objetivo es que los jueces laborales desde su apreciación de su experiencia y especialización nos brinden información para lograr respuestas de nuestros objetivos planteados en la investigación.</p> <p><b>2. Categoría: Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</b></p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <p>a. Consecuencias económicas de una reposición para el empleado posterior a una reposición. b. Pagos o remuneraciones de devengadas.</p> <p>El objetivo es registrar, analizar, comparar y procesar la información respecto a su experiencia en la materia y dar respuesta a la interrogante de nuestra investigación.</p>
--	--

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Guía de Entrevista elaborado por *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías:**

- **Primera Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar si existe la desigualdad que en los efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Primera	<b>Pregunta 1.</b> En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote?				



Primera	<b>Pregunta 2.</b> ¿Considera que se vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

- **Segunda Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar la relación de desigualdad entre los despidos, con la especialidad y experiencia de los jueces laborales; a fin de registrar y procesar la información obtenida desde los diferentes puntos de vista de nuestros expertos.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Segunda	<b>Pregunta 1.</b> ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 2. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista explique</b> ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de				



	Chimbote están correctamente establecidos por las normas laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 5. En su condición de especialista</b> ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 6. Con respecto a su experiencia</b> ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sear correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

---

Firma del evaluador

DNI:

*Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:*

*Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).*

*Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.*



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. PAUL GARCIA BECERRA	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	La guía de entrevista está dividida en dos categorías que a su vez se divide en sub categorías las cuales son: <b>3. Categoría: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>



	<p><b>Subcategorías:</b></p> <p>c. Pagos económicos posterior a una reposición. d. Indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>El objetivo es que los jueces laborales desde su apreciación de su experiencia y especialización nos brinden información para lograr respuestas de nuestros objetivos planteados en la investigación.</p> <p><b>4. Categoría:</b> <i>Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</i></p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <p>c. Consecuencias económicas de una reposición para el empleado posterior a una reposición. d. Pagos o remuneraciones de devengadas.</p> <p>El objetivo es registrar, analizar, comparar y procesar la información respecto a su experiencia en la materia y dar respuesta a la interrogante de nuestra investigación.</p>
--	---

**9. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Guía de Entrevista elaborado por *Cañamero Medrano Deborah Ximena* y *Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías:**

- **Primera Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar si existe la desigualdad que en los efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Primera	<b>Pregunta 1.</b> En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote?				
Primera	<b>Pregunta 2.</b> ¿Considera que se				



	vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

- **Segunda Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar la relación de desigualdad entre los despidos, con la especialidad y experiencia de los jueces laborales; a fin de registrar y procesar la información obtenida desde los diferentes puntos de vista de nuestros expertos.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Segunda	<b>Pregunta 1.</b> ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 2. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista explique</b> ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas				





	laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 5. En su condición de especialista</b> ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 6. Con respecto a su experiencia</b> ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sear correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

\_\_\_\_\_  
Firma del evaluador

DNI:

*Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:*

*Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).*

*Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.*



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para Determinar si existe desigualdad en los efectos económicos derivados de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo 'Chimbote 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>DR. JHONY SANCHEZ VELARDE</b>	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	La guía de entrevista está dividida en dos categorías que a su vez se divide en sub categorías las cuales son: <b>5. Categoría: Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.</b>



	<p><b>Subcategorías:</b></p> <p>e. Pagos económicos posterior a una reposición. f. Indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>El objetivo es que los jueces laborales desde su apreciación de su experiencia y especialización nos brinden información para lograr respuestas de nuestros objetivos planteados en la investigación.</p> <p><b>6. Categoría:</b> <i>Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.</i></p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <p>e. Consecuencias económicas de una reposición para el empleado posterior a una reposición. f. Pagos o remuneraciones de devengadas.</p> <p>El objetivo es registrar, analizar, comparar y procesar la información respecto a su experiencia en la materia y dar respuesta a la interrogante de nuestra investigación.</p>
--	---

**14. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Guía de Entrevista elaborado por *Cañamero Medrano Deborah Ximena y Vasquez Maldonado Yorssoly Clara* en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Categorías:

- **Primera Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Incausado y/o Fraudulento.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar si existe la desigualdad que en los efectos económicos de una reposición por despido incausado y/o fraudulento en relación al despido nulo.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Primera	<b>Pregunta 1.</b> En su condición de especialista en Derecho Laboral, ¿Cuál es su percepción si existe o no desigualdad en los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote?				
Primera	<b>Pregunta 2.</b> ¿Considera que se				



	vulneran derechos constitucionales de orden laboral respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que la Jurisprudencia nacional ha aportado correctamente ante los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Primera	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera que la doctrina nacional ha desarrollado lo suficiente en relación a los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

- **Segunda Categoría:** Efectos económicos de una reposición por Despido Nulo.
- **Objetivos de la categoría:** Determinar la relación de desigualdad entre los despidos, con la especialidad y experiencia de los jueces laborales; a fin de registrar y procesar la información obtenida desde los diferentes puntos de vista de nuestros expertos.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Segunda	<b>Pregunta 1.</b> ¿Cómo está regulando los jueces los efectos resarcitorios del despido incausado y/o fraudulento en relación a una reposición del despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 2. En su condición de especialista.</b> ¿Considera que los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo deben ser iguales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 3. En su condición de especialista explique</b> ¿Considera si la regulación de los efectos económicos en el despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo en la ciudad de Chimbote están correctamente establecidos por las normas				



	laborales y la jurisprudencia? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 4. En su condición de especialista</b> ¿Considera usted por su experiencia que se producen más procesos judiciales sobre despido incausado y/o fraudulento que de despido nulo en la ciudad de Chimbote? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 5. En su condición de especialista</b> ¿Considera que los criterios de magistrados de los órganos judiciales de la ciudad de Chimbote al momento de determinar los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento y despido nulo, fundamentan correctamente los fallos judiciales? <b>Explique Ud.</b>				
Segunda	<b>Pregunta 6. Con respecto a su experiencia</b> ¿Cree usted que los criterios asumidos en la Corte Superior de Justicia del Santa sear correctos respecto a los efectos económicos del despido incausado y/o fraudulento frente al despido nulo? <b>Explique Ud.</b>				

---

Firma del evaluador

DNI:

*Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:*

*Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).*

*Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.*

Artículo Científico - Revista Derecho PUCP - Cañamero Medrano Ximena y Vasquez Maldonado Yorssoly Recibidos x



Yorssoly Clara Vasquez Maldonado

vie, 13 sept, 18:45 (hace 3 días)



Revista - Facultad de Derecho

para mí ▾

12:05 (hace 4 horas) ☆ ☺ ↶

Estimada postulante:

Muchas gracias por tener a bien de postular su artículo a nuestra revista. Para proceder con el proceso editorial, le solicitamos que cada una de las autoras firme y envíe la declaración jurada que adjuntamos a este mensaje.

Quedamos atentos a su respuesta.

Cordialmente,

**Revista Derecho PUCP**

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp>

[revistaderechopucp@pucp.edu.pe](mailto:revistaderechopucp@pucp.edu.pe)

Tel# 6262000 Anexo 5683



El vie, 13 sept 2024 a las 18:45, Yorssoly Clara Vasquez Maldonado (<[cap\\_peru0420@gmail.com](mailto:cap_peru0420@gmail.com)>) escribió: