



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La indemnización como un mecanismo frente a los despidos
arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

CCOYORI POCCO, Joan Joel (ORCID: 0000-0003-0241-5915)

GUILLEN GARCÍA, Sheila Patricia (ORCID:0000-0003-2593-4603)

ASESOR:

Dr. PRIETO CHÁVEZ, Rosas Job (ORCID:0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Provisionales

LIMA – PERU

2021

DEDICATORIA:

A dios por brindarme la vida, salud y ser mi fuerza para poder seguir adelante y poder conseguir mis metas, a pesar de los obstáculos que se presentaron en el camino permitiéndome culminar este trabajo de investigación.

A nuestros padres por el apoyo incondicional brindado durante nuestra vida inculcándonos valores desde nuestro hogar, habernos enseñado que con esfuerzo y dedicación el logro obtenido tiene una gran relevancia.

AGRADECIMIENTO:

Al Dr. Job Rosas Prieto Chávez por su apoyo constante y predisposición al momento de realizar el trabajo de investigación, compartiendo sus conocimientos durante cada sesión.

A los docentes de la universidad, por brindarme su conocimientos y enseñanzas en toda mi etapa universitaria.

A los especialistas en el ámbito laboral que se dieron el tiempo para poder contribuir con la realización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

caratula	I
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice	iv
Índice De Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA:.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación:	29
3.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.....	30
3.3. Escenario de estudio.....	30
3.4. Participantes	31
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.6. Procedimiento	32
3.7. Rigor Científico	32
<u> 3.8. Método de Análisis de la Información</u>	<u>33</u>
3.9. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	34
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías y sub categorías.....	30
Tabla 2 Guía documental.....	30
Tabla 3 Participantes	31
Tabla 4 Validación de expertos	32

RESUMEN

La presente investigación denominada La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020, planteo como objetivo general determinar de qué manera se hará efectiva la indemnización frente a los despidos arbitrarios generados en tiempo de COVID19; debido a esto se realizó un estudio de la normativa y los acontecimientos suscitados en el mundo debido a la tasa de despidos arbitrarios generados productos del Covid 19.

La metodología empleada es de enfoque cualitativo, de tipo básica y de diseño interpretativo - sociocrítico, porque se busca determinar las propiedades y cualidades significativas de cualquier fenómeno maravilla a examinar, retrata los patrones de un grupo o población, para alcanzar los objetivos propuestos se tuvo la participación de 7 entrevistados especialistas en la materia, entre ellos se encuentran abogados y un juez especialistas en materia laboral ,quienes en su mayoría estuvieron de acuerdo con la indemnización como un mecanismo para compensar el daño generado al trabajador.

Los resultados jurídicos obtenidos, que no es posible determinar un monto fijo por el despido arbitrario generado porque se debe analizar el tipo de cargo que desempeña y el monto a indemnizar según el tiempo laborado en la empresa.

Finalmente se concluyó que, ante un despido arbitrario, la figura de la indemnización es el mecanismo más idóneo para resarcir el daño al trabajador. De este modo, según la normativa dispuesta en el D.L N°728, establece el pago por e periodo laborado con un límite de (12) indemnizaciones.

Palabras Clave: indemnización, COVID 19, despidos arbitrarios, compensar

ABSTRACT

The present research called Compensation as a mechanism against arbitrary dismissals generated in times of COVID 19 - 2020, set out as general objective to determine how compensation will be effective against arbitrary dismissals generated in times of COVID19; due to this, a study of the regulations and the events occurred in the world due to the rate of arbitrary dismissals generated products of Covid 19 was carried out.

The methodology used is of qualitative approach, of basic type and descriptive design also, it seeks to determine the properties and significant qualities of any phenomenon wonder to examine, portrays the patterns of a group or population, to achieve the proposed objectives had the participation of 7 interviewees specialists in the field, among them are lawyers and a judge specialists in labor matters, who mostly agreed with the compensation as a mechanism to compensate the damage caused to the worker.

The legal results obtained were that it is not possible to determine a fixed amount for the arbitrary dismissal generated because it is necessary to analyze the type of position held and the amount to be compensated according to the time worked in the company.

Finally, it was concluded that, in the case of arbitrary dismissal, the figure of indemnity is the most suitable mechanism to compensate the damage to the worker. Thus, according to the regulations set forth in Legislative Decree No. 728, it establishes the payment for the period worked with a limit of (12) indemnities.

Key words: indemnity, COVID 19, arbitrary dismissals, compensate, indemnification.

I. INTRODUCCIÓN

La ciudad de Wuhan – China fue el punto epidemiológico de virus COVID 19 a finales del año del 2019. En el Perú, se dio a conocer el primer caso de contagio de coronavirus el 06 de marzo del 2020, por lo cual el estado peruano mediante el Decreto de Urgencia N° 038 -2020, planteo medidas excepcionales para aliviar los impactos financieros causado por el virus a los empleadores, asimismo el empleador tienen la facultad de emplear la Ley de Productividad y Competividad Laboral (LPCL) que se puede verificar dentro del Decreto Legislativo 728 en los artículos 11 ° y 15 que menciona cuando el empleador a través de una solicitud al ministerio de trabajo exige la suspensión perfecta de las labores regulado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Producto de este acontecimiento los trabajadores vieron perjudicados sus ingresos y algunos trabajadores fueron separados de sus puestos de trabajo, es ahí donde se generó la polémica sobre el tema de despido arbitrario generado por los empleadores.

Estas medidas se aplicaron a trabajadores y empleadores del sector privado produjeron consecuencias perjudiciales en el ámbito laboral, debido a la vulneración del derecho al trabajo contemplado en nuestra constitución política de 1993, ya que muchos se quedaron sin sus puestos de trabajo, al mismo tiempo la manera de poder solventar sus necesidades básicas.

El despido incausado se refiere a aquel despido que no tiene la motivación justa para ser removido del puesto laboral (Gestión, 2017). Actualmente, este despido no es muy frecuente por el fenómeno que acontece al mundo (COVID-19), este despido busca solicitar una remuneración económica por el daño generado.

El decreto legislativo 728 cita al principio que ampara ante el despido arbitrario, castigando toda vulneración contra el ordenamiento jurídico, imponiendo a restablecer el trabajo o pagar.

El Banco interamericano de desarrollo (2021), nos indica que se han perdido puestos de trabajo alrededor de 17 millones de personas en el ámbito formal, de

esa manera se incrementaron los trabajos informales, debido a que los empleadores se sujetaron a la suspensión perfecta, a reducir las horas de trabajo, otros a despedir sin causa o justificación alguna.

La pandemia afectó al mundo generando la reducción de personal de varias empresas, servis entre otros; generado por el covid19, según Gestión (2020). Los principales acontecimientos que se dio en el sector aéreo cerrando algunas empresas y otras declarándose en quiebra, mientras que las aerolíneas estadounidenses como American Air li despidieron masivamente debido a las consecuencias del covid19 desamparando a más de 41.000 personas.

Asimismo, la empresa Cadena de Cine Peruana fue investigada por Sunafil debido a despidos masivos, ya que fueron denunciados por ex trabajadores separados de sus puestos de trabajos durante el estado de emergencia. De acuerdo a las denuncias se les hacía firmar a los trabajadores una carta de renuncia con el fin de no pagarles los 15 días que el cine estaría cerrado. (RPP, 2020)

Por otro lado, Sunafil (La intendencia regional de la superintendencia nacional de fiscalización laboral) investigará en Ica denuncias de despido arbitrario a 33 trabajadores agrarios que habían sido despedidos de manera arbitraria por la empresa cultivares S.A.C. (Comercio, 2021).

Debido a lo expuesto, la investigación se justifica de la siguiente manera: A nivel Teórico: porque en base al daño generado por el despido arbitrario, se generar un aporte teórico, el cual tendrá la finalidad de buscar la indemnización para poder aplicar los conocimientos teóricos sobre la indemnización y despido arbitrario. Asimismo, tendrá un impacto a nivel practico: porque muestra a la sociedad jurídica la manera en la que se debe definir las figuras jurídicas de la indemnización y el despido arbitrario, mostrando que existe un daño generado en ambas, de esta manera se busca dar solución a un problema que acontece la problemática actual y finalmente, influirá el aporte social que se brindara el trabajo de investigación es que propone resarcir un daño ocasionado mediante el pago de una indemnización como una forma de compensar a los trabajadores por la extensión de la relación

laboral.

Por lo tanto, se tiene como problema general: ¿Determinar de qué manera se hará efectiva la indemnización frente a los despidos arbitrarios generando en tiempo de COVID19?, Además se plantean los siguientes problemas específicos, primer problema específico ¿De qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19?; asimismo se tiene como segundo problema específico ¿De qué manera se perjudica el lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19?

Además, se plantea como objetivo general Determinar la indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19; asimismo, se formula como objetivos específicos se cuenta Determinar de qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19 y Determinar de qué manera se perjudica al lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigación indexada sobre protección contra el despido arbitrario generado por el empleador. Entre las fuentes de información que más resaltan son las siguientes:

En Relaciones Laborales, nos brinda un panorama general de las medidas laborales que se tomó durante el estado de emergencia sanitaria y los plazos que se dictamino generando consecuencias en relación al trabajo, las responsabilidades del empleador frente a este acontecimiento, cumplir todo lo establecido en las disposiciones legales emitidas para poder vigilar, prevenir y tener control sobre el Covid 19, sin influir el carácter jurídico del nexo laboral, la remuneración entre otras indoles financieras (Castillo, 2020, p.115).

Sobre la Renuncia y Despido Laboral se menciona al despido arbitrario como el daño generado por el empleador al trabajador, dando un punto de vista restituir una indemnización como una única reparación del daño, además menciona sobre las bases del cálculo para que se pueda realizar la remuneración considerando como requisito haber laborado mínimo tres meses en un periodo de seis meses, calculando las remuneraciones computables, los montos percibidos entre los periodos a liquidarse. Por último, nos hace mención que el plazo para abonarse es dentro de las cuarenta y ocho horas después de haberse producido el cese laboral. (Lara, 2020).

En el Derecho Laboral Peruano, da un enfoque de los cambios que sufrió la legislación y en el particular que causaron el despido, referente a esto menciona los requisitos que debe tener para ser acreedor a la protección contra el despido arbitrario, como el ámbito de aplicación que comprende a las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, otro punto por la duración del vínculo de trabajo nos menciona los dos tipos que se presentan como la relación indeterminada y la duración determinada, según la LPCL en el artículo 4 como contratos sujetos a modalidad (Blancas, 2014).

En La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, brinda un enfoque del ámbito laboral según las constituciones de 1979 y 1993, con la finalidad de ver los cambios notables que ha tenido con el fin de proteger frente a los despidos arbitrarios y su aplicación para generar la indemnización, asimismo indica sobre la continuidad laboral como una garantía de continuidad y estabilidad del vínculo laboral. Asimismo; la estabilidad relativa otorgara eficacia ante el despido arbitrario, extinguiendo el vínculo laboral surgiendo una indemnización. (Ferro, 2012).

El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado: Nos da una visión de los cambios relevantes que se presenciaron ante el cambio de constitución de 1979 a la 1993 siendo este nuevo modelo que tiene una mínima protección ante el despido arbitrario y posteriormente la Ley de Productividad de Competencia Laboral, dispone en el presente sigue rigiendo, esta misma determino la idea de despido que sostenían las leyes anteriores , limitando la figura del despido arbitrario ,por el cual podía demandar para que sea repuesto al cargo que desempeñaba o el pago de una indemnización con la observación del juez que estaba autorizado a ordenar el pago de una reparación en lugar de una reposición según lo establecido en el artículo 72 (Villavicencio, 2013).

Por otro lado tenemos la investigación que tiene por título Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, se busca hacer prevalecer los derechos del trabajador frente a esto el estado no proporciona una protección para la continuidad del vínculo laboral solo cuando haya pasado un determinado tiempo, además menciona sobre la importancia al trabajo de tiempo parcial que realiza el trabajador, que el trabajo Part Time de 3:55 no sea un factor que ocasione un despido o tenga menor relevancia, el estado debe hacer énfasis en los derechos fundamentales que tiene las personas. Según nuestra constitución política establecido en el artículo 27 que otorga una protección al asalariado ante el despido arbitrario (Débora, 2019).

La Constitución Política del Perú, Artículo 2°, inciso 15; Nos da una visión perspectiva del trabajo, como la facultad que tiene toda persona como medio de sustento vital, siempre que la labor no afecte la moral, presente el permiso de la entidad según los márgenes de la ley. No obstante, el Tribunal Constitucional EXP. N° 02423-2010-PA/TC sostiene que el trabajo es un derecho fundamental de doble fisonomía, por otra parte, conforma un derecho de defensa que es objetable ante el estado y órganos particulares. Respecto al derecho de protección nos enuncia el rol que tiene el estado para velar por el bienestar del trabajador mediante la aplicación de normas, procedimientos y instituciones orientadas a velar este derecho fundamental.

Evidencia la falta de igualdad que se prevé en los criterios jurisprudenciales aplicados a subsanar el daño moral en las demandas laborales. No obstante, se puede ver la definición del daño moral y sus presupuestos de la Responsabilidad Civil. Por consiguiente, nos menciona sobre la jurisprudencia laboral haciendo énfasis en el resarcimiento del daño moral ante los despidos arbitrarios generados. Por último, podemos concluir con la necesidad que los órganos jurisdiccionales que apliquen los criterios adecuados para poder tratar los casos de daño moral que se ve en nuestro país B. Q.M. (Briones, 2019).

Refiere al testimonio de un demandante que fue despedido arbitrariamente por parte de la empresa que laboraba que le provocó daños extrapatrimoniales, además de afectar su derecho constitucional del trabajo, debido a esto puede exigir el pago por la afectación surgida que genero un daño moral. Finalmente, la Corte Suprema de la República, expreso fundado el recurso de casación debido a lo cual se confirmó la retribución de la indemnización por daño moral sentenciando en primera instancia (casación laboral N° 5423-2014).

El despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación, puesto que el empleador no cuenta una debida motivación para destituir a su trabajador, si esto es probado tendría derecho a recibir una indemnización que

repare el daño ocasionado, siempre que supere el periodo de prueba que equivale a 3 meses (Valderrama, 2014).

COVID -19 y derecho, brinda un enfoque desde las acciones tomadas por el gobierno argentino para hacer frente al COVID -19 a través del D.L. 26/02/2020 ampliando la crisis sanitaria con la ley 27451, bien puede indicarse que la relación de trabajo no es tan estable salvo en los casos de empleados públicos y los representantes sindicales que disfrutaban del beneficio de estabilidad laboral, mientras que en la figura de despido injustificado sucede con el hecho por parte del empleador de prescindir de los servicios del trabajador sin motivo alguno, extinguiendo el contrato obligando a pagar una indemnización en base al salario que percibía el trabajador. Por lo tanto, a través del decreto de necesidad y urgencia 329/2020 que tiene una función particular que es ofrece continuidad a los puestos de trabajo que están en función a dependencia mediante este se prohibió los despidos injustificados y derivados por la falta o disminución del trabajo y fuerza mayor (Balbín, 2020).

Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, la casación 4977-2015, callao. En el presente recurso, el trabajador demanda a la organización Nacional de Puertos S.A. (ENAPU S.A.), el colaborador demandó a la organización ya que lo excusó discrecionalmente dentro de la organización. (ENAPU S.A.), el colaborador demandó a la organización ya que lo excusó discrecionalmente dentro de la organización, posteriormente registró una demanda de pago por los daños causados al igual que la deficiencia de beneficios y los buenos daños, ya que influyeron en su propia vida y la de su familia por el tiempo que necesitó para demorar hasta la reposición de su trabajo, esta casación afirmó que existe una infracción laboral y en consecuencia el pago asciende a la medida de s/.20,000.00 además de gastos y costas (Franco, 2019).

Para Buitrago, Diego Martín. Editorial: "Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis". Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 1, enero a junio de 2020, 1-2. La nueva propuesta por parte de los empleadores es poder establecer una nueva modalidad de trabajo de manera remota según el decreto de urgencia N° 026-2020, laborando desde sus hogares según el horario asignado con el uso de aparatos

informáticos, de esta manera no se vean perjudicados evitando el congestionamiento vehicular, el cual evitara las tardanzas, faltas y enfocarse plenamente en el trabajo, de esta manera siguiendo todos los protocolos de seguridad para evitar contraer y propagar el virus del Covid 19.

A través de un mandato de la Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo, el alcance de esta orden llegará a todos los empleados del gobierno, los órganos con dependencia del Sistema de inspección, para autorizar la ley que vela por los derechos del trabajador, Los trabajadores que son afectados de un despido arbitrario puede mostrar de manera presencial sus objeciones y en la posibilidad de que puedan realizar una denuncia virtual a través del portal institucional, por lo que no será sólo una queja, además evaluará a la empresa para comprobar si realiza los derechos de los trabajadores.

El despido arbitrario en el Perú, el trabajo es el principal sustento del hombre para tener la opción de mantenerse vivo a lo largo de la vida cotidiana, donde tiene un espacio para poder laborar día a día en el trabajo asignado al igual que en lo unipersonal, la empresa tiene el compromiso de pagar por la asistencia dada por el trabajador. El Estado tiene un rol notable porque brinda al trabajador estabilidad económica y garantías ante un despido arbitrario, Se propone mejorar el acuerdo para incorporar a la familia, que es crucial para el trabajador, para dar una consideración con respecto a los trabajadores que laboren en su área de trabajo con el uso adecuado de los protocolos de bioseguridad. Los horarios son más adaptables para prevenir la incomparecencia (Diego, 2020).

El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado Derecho PUCP:

La contratación laboral se describe por la forma en que, junto a una amplia oportunidad de contratar, coincide una limitada oportunidad de pactar, por medio de la importancia del convenio de trabajo está firmemente configurada por la legislación y el acuerdo de negociación colectiva (Villavicencio, 2013).

Tal como lo señala la Constitución peruana y los diferentes pactos de derechos humanos a nivel mundial, es adicionalmente de especial significación, ya

que en sus diferentes características es la premisa sobre la cual se construye una parte importante de la viabilidad de la regulación laboral y como ha sostenido Sanguinetti, "el aseguramiento de este derecho está firmemente asociado a la seguridad del respeto a la persona y a la actividad de las cualidades de la ciudadanía."

Ferro (2012) en su investigación: La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP. La regulación de la extinción de la relación laboral a iniciativa del empresario, la cuestión más controvertida de nuestra legislación laboral. La mayor o menor viabilidad del alcance de la seguridad ante el despido arbitrario, la tutela resarcitoria, que retribuye al trabajador o el seguro de indemnización, que decide el restablecimiento en la empresa, han sido partes vitales de las relaciones laborales que han tenido diferentes opiniones por parte de los empleadores y trabajadores.

Para el ámbito laboral, los posibles resultados del despido arbitrario deberían estar estrictamente restringidos en la legislación, complementando la tutela restitutoria como alternativa del trabajador. Para el ámbito empresarial, cualquier limitación de su privilegio de finalización unilateral de la relación laboral supone una intromisión en la oportunidad de la empresa, con el consiguiente sesgo en su capacidad de estructurar el círculo laboral.

Terrasa (2017) "Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina". En la presente investigación se busca examinar la aplicación de los derechos fundamentales en Argentina, brindándonos una visión del trabajador en su día a día laborando un determinado tiempo para percibir un salario y por otra parte nos habla del empleador una persona poderosa en el vínculo laboral, el cual genera ingresos con las prestaciones del trabajador infringiendo las normas laborales. Por otro lado el estado no cumple de manera adecuada sus funciones no dicta normas a favor del trabajador y tampoco regula las relaciones laborales. Los trabajadores argentinos cuentan con la protección de convenios internacionales cuidando sus derechos frente al despido arbitrario teniendo ejecución por vía administrativa y judicial dependiendo del derecho vulnerado, el individuo afectado. No obstante, la realidad que acontece es otra se trasgreden los derechos fundamentales de los trabajadores.

Gamonal (2017) en su investigación: *The Employment At Will In Labor Contract In American*, brinda lo suscitado en el sistema único de despido de Estados Unidos, en el despido libre o *employment at will*, una de las partes puede solicitar la disolución del contrato sin brindar un motivo en específico y no retribuir ninguna compensación.

La Corte Suprema de Wisconsin se pronunció sobre el caso *Bammert*, la voluntariedad en los negocios es clave para una economía de mercado y sirve de beneficios de los dos actores (empresario y trabajador) ya que amplía las oportunidades de ambos. Además, llamó la atención sobre el hecho de que la rescisión debe ser posible, en cualquier caso, cuando sea irrazonable, atroz o dura y que, en general, los trabajadores pueden ser rescindidos libremente bajo cualquier condición, sin causa o razón terrible, excepto si es ilegal.

El *employment at will* posee adversarios y protectores en el artículo aclararemos el comienzo de este precepto, su giro, al igual que sus puntos de corte (despido injustificado) la respuesta de la norma y la ley norteamericana, con el propósito de un examen para brindar beneficios desde el punto de vista de la hipótesis del derecho del trabajo.

Los casos *Bammert*, *Bullard* y *Nelson* son ilustrativos de la legitimidad del *employment at will* en los Estados Unidos. Sin duda, el despido arbitrario sigue siendo la regla por excelencia y en las reclamaciones de excusas infundadas por resarcimiento por la ley, el trabajador debe demostrar la infracción por parte del empleador. Por ello, los problemas de confirmación y los gastos de demanda para el especialista le obstaculizan la actividad de sus derechos, a pesar de que la constitución brinde un amparo.

Sánchez (2015) *Relaciones laborales y derecho del empleo*. El Principio de Estabilidad Laboral abarca la cuestión de la fuerza de la ocupación a nivel global, territorial y público, fomentando el estándar de estabilidad para asegurar el encuentro más vulnerable en la relación laboral, logrando un trato razonable, imparcial y equivalente. el encuentro más vulnerable en la relación laboral, garantizando un trato razonable, justo y equivalente.

También se examina tanto las cuestiones como los planteamientos públicos de la disposición de los seguros. Las cuestiones, así como los arreglos públicos que se hacen los instrumentos de los marcos universales, nacionales y rurales.

Asimismo, especifica la Organización Internacional del Trabajo, en sus diferentes espectáculos, sugerencias y afirmaciones, referenciando los instrumentos de los marcos omnicomprensivos, mundiales y diferentes convenios, declaraciones y recomendaciones , refiriéndose al ejemplo del Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, que expresa que los especialistas deben apreciar una garantía suficiente contra toda manifestación de opresión de los mismos contra toda manifestación de separación que tenga tendencia a subvertir la oportunidad de relación.

En esta parte se dispone cuáles son las instancias fundamentales de aseguramiento de esta regla, referenciando la directriz, referenciando la fuerza del trabajo en la ventaja gremial del trabajador, la opción de huelga, el teletrabajo, la maternidad y el sistema de vocación directiva, entre otros, y además, el sistema de vocación autoritaria, entre otros, y llamando la atención en cada uno de ellos sobre los derechos y obligaciones de los partes que conforma la relación laboral.

Daño patrimonial. La razón para decidir con precisión en qué consiste el perjuicio económico es saber con exactitud qué tipo de perjuicios hay que reparar, por un perjuicio debido a una tergiversación a dolo o culpa, en sede extracontractual o por un incumplimiento. El daño emergente se percibe como el empobrecimiento genuino y efectivo de los recursos que han soportado el daño. Mientras que el lucro cesante por la utilidad que se deja de disfrutar debido al perjuicio generado al patrimonio (Pinchiera, 2019).

Hay que subrayar que la indemnización por daños y perjuicios trata de reparar el daño sufrido, tanto el daño considerable como la falta de beneficios, pero en ningún caso puede convertirse en un ejemplo de beneficio para la parte afectada. En consecuencia, el daño debe ser sistemáticamente seguro y esto es de vez en cuando difícil de decidir, especialmente en lo que respecta a los beneficios perdidos. En este sentido, a la hora de garantizar los daños, hay que tener en cuenta que hay que demostrar enfáticamente las cosas que se imputan, ya que sólo se repararán los daños que se demuestren.

El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Hay que subrayar que la indemnización por daños y perjuicios trata de reparar el daño sufrido, tanto el daño considerable como la falta de beneficios, pero en ningún caso puede convertirse en

un ejemplo de beneficio para la parte afectada. En consecuencia, el daño debe ser sistemáticamente seguro y esto es de vez en cuando difícil de decidir, especialmente en lo que respecta a los beneficios perdidos. (Toyama, 2015).

En este sentido, a la hora de garantizar los daños, hay que tener en cuenta que hay que demostrar enfáticamente las cosas que se imputan, ya que sólo se repararán los daños que se demuestren.

La Constitución de 1993, en algunos puntos de vista, "constitucionalizó" disposiciones legales anteriores a la Constitución de 1979. De hecho, los acuerdos sobre la solidez del trabajo, el interés de los trabajadores en la administración y la propiedad, y las horas de trabajo colectivas o anormales se desarrollaron provisionalmente a nivel esencial bajo la Constitución de 1979; en cualquier caso, con la Constitución de 1993 se constitucionalizaron.

El Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y Fraudulento. El derecho laboral actual ha ampliado el alcance de los resultados concebibles cuando el despido no se deba a una motivación adecuada, teniendo en cuenta la constitución, la ley y jurisprudencia constitucional como fuente. (Zamora, 2014).

El despido incausado no consiente el requisito de legalidad (atribución de cargos y procedimiento de despido), en el despido fraudulento este prerrequisito ha sido acordado fundamentalmente en un figura adecuada, es decir, la atribución de cargos y la acomodación del trabajador a un procedimiento de despido existen en el plano narrativo; Sin embargo, lo que es deficiente en el despido injustificado es la necesidad de autenticidad, ya que los hechos materiales en las que se basa la elección pasaron a ser inexistentes, fabricadas, fantasiosas, anormales, falsas, etc.

No obstante, en mayoría de casos la decisión del empleador tiene trascendencia porque en los múltiples casos identificados la extinción laboral se debe a la voluntad del empleador que no cuenta con legitimidad.

El despido Incausado y Fraudulento Laboral, la presente investigación comprende en superar la distinción en la capacidad del trabajador intrigado para obtener su indemnización o restablecimiento en el puesto de trabajo, por haber sido destituido de manera ridícula y engañosa.

Esto nos permite pensar que existen métodos lícitos legítimos para que la empresa disminuya la cantidad de trabajadores a causa de desgracias financieras debido a las posibilidades sin precedentes que no admite sostener la cantidad de

asalariados en un principio previsto en la hora de la consolidación de la organización (Paredes, 2016).

Las relaciones laborales, a partir de ahora, parten de los contratos de trabajo, que tienen diversas modalidades, tanto en el ámbito público como en el privado obteniendo de estas relaciones jurídicamente vinculantes compromisos (prestaciones) y derechos en mutuo acuerdo de las partes. En esta singular situación, las relaciones laborales entre el empleador y trabajador

La congruencia de la relación laboral, a pesar de que se debe mencionar que la Constitución Política de 1979 percibió efectivamente el derecho de estabilidad laboral razón por la cual es un seguro ante el despido injustificado tiene relevancia cuando se declara el derecho a la estabilidad laboral en la constitución CUBA (Velaochaga, 2017).

Es trascendente cuando el trabajador se enfrenta a un despido que no tiene una debida motivación. Mientras que la constitución de 1993 ampara el derecho al trabajo en su normativa presente en el artículo 22 al 26 brindando protección al derecho del trabajo. Posteriormente se puede apreciar un retroceso en la constitución de 1993 en lo concerniente a la estabilidad del trabajo.

Casación Laboral N° 0206-2005-PAJTC BAYLON FLORES. Se mantendrán básicamente los modelos jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N976-2004-AA/TC para los casos de despidos incausados (en los que no hay atribución de causa), falsas e inválidas y nulas. En consecuencia, si como hemos planteado, el contenido del derecho constitucional a una protección contra el despido arbitrario infiere una remuneración o reposición a elección del trabajador, entonces, en ese momento, ante la vía judicial ordinaria no sea posible obtener el restablecimiento o indemnización del derecho vulnerado, el amparo será la vía razonable para adquirir la protección adecuada para el trabajador en el sistema de trabajo privado, incluyendo la reposición cuando el despido esté referenciada en las presunciones.

Plantea que La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. La ley laboral chilena establece una indemnización general por el fin de contrato, que incorpora aquellos materiales por despido específico, por este mismo y por infracción de los derechos fundamentales. Adicionalmente, se contemplan diferentes indemnizaciones por finalización de

contrato, pero éstas son de tipo específico, aunque, no obstante, su premisa legal es la ley de trabajo o el marco en general.

Con este impacto, los sistemas de leyes de relaciones laborales construyen diferentes instrumentos de protección frente ante el despido arbitrario, lo que no ocurre en Chile, donde la indemnización es el principal mecanismo jurídico de carácter general que limita este despido. Por lo tanto, su fin significaría, además de quitar el instrumento de seguridad de un tipo generalizado, quitar aún más la situación de poder de las partes en el contrato de trabajo y, por lo tanto, reducir la eficacia de las normas del derecho del trabajo. (Rojas, 2014)

Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. Problemas suscitados a raíz del tope de UF 90, Sierra Herrero, Alfredo, *Ius et Praxis*, vol. 24, núm. 2, 2018. Las indemnizaciones legales por fin de contrato son de carácter básico e irrenunciable. En consecuencia, no puede reconocerse ningún tipo de disposición que perciba la disminución y sorprendentemente menos la evitación de tales reembolsos. En cualquier caso, es evidente que "la resolución de trabajo permite a las partes ajustarse entendiendo las pretendidas mínimas directrices, siempre que sean superiores a éstas". En consecuencia, cualquier otra retribución concurrente cuya cuantía supere la ordenanza legal entra en "la clasificación de retribución ordinaria". En consecuencia, se expresa que la especificación de estas retribuciones ordinarias es uno de los famosos signos de la autonomía de la voluntad en materia laboral.

No obstante, nos centraremos en la indemnización ordinaria que tal vez se utiliza generalmente, que comprende la no utilización del tope de UF 90 en la razón de elaborar la cuota de despido por un tiempo realmente largo de servicio (cfr. última condición artesanal. 172 del Código del Trabajo³²). Específicamente, en dos cuestiones de importancia pertinaz y aterrizada: la primera, que depende de una cláusula que construye una indemnización cuya premisa de cómputo será "la última indemnización mes a mes", pero que no hace ninguna referencia al tope UF 90. La pregunta surge cuando dicha indemnización supera este obstáculo, ya que surge la conversación, a nivel jurisprudencial, sobre si se debe considerar o no este tope. La segunda, entonces, comprende un entendimiento que establece una

indemnización sin tope de UF 90 que posiblemente se reunirá si el acuerdo se termina por las necesidades de la organización o la expulsión (cfr. artesanía. 161 CdT).

Efecto indemnizatorio de los salarios caídos: Naturaleza jurídica y apreciación judicial, Silva D., María F.; Rivas T., Frank E 2017, pp. 173-189. El derecho del trabajo debe satisfacer una labor proteccionista dirigida particularmente a salvaguardar la rectitud física, financiera, moral, mental y social del trabajador; y es por ello que el conjunto de leyes que lo contemplan debe contener normas que se identifiquen con el salario más bajo permitido por la ley y la indemnización, el sistema de salidas, la jornada de funcionamiento, el apoyo en los beneficios de la organización y los estados de limpieza y seguridad en el trabajo.

Señalar que, en la promulgación laboral venezolana, el fin de la relación laboral por parte de patrono, ya que existen cargos obligatorios vistos en cada una de las metodologías de estabilidad laboral que determinan el ritmo de trabajo y las reclamaciones reglamentarias. En consecuencia, la significación que han tenido en la promulgación venezolana como realidad social. En este sentido, Torres (2013) aclara que no existe igualdad en las relaciones laborales entre patrono y trabajador a la hora de su finalización. A tales efectos, se ponen cargas básicas en la empresa, es decir, la entrega de cantidades de dinero en efectivo, por ejemplo, las indemnizaciones retroactivas que son inevitables bajo un sistema administrativo que se enfoca en hacer ganar al Estado de Justicia Social, sin embargo, que, según las opciones legales y autorizadas, dejan a la empresa en una situación difícil, obviamente acomodando un impacto compensatorio en la sanción.

A través de la globalización y de los sistemas empresariales aplicados por las empresas para obtener mejores ventajas a menor costo, se enfatiza entre ellas el trabajo adaptable, lo que infiere desalentar los niveles de compensación y las ventajas sociales que se habían comunicado como costo del trabajo (Hernandez, 2014, p. 525).

La subordinación es un componente fundamental en una relación de trabajo, la presencia de esta realidad es idónea para mostrar y exhibir que el trabajador está inmerso en una relación de trabajo. Es importante expresar que la subordinación, es la posición que el empleador de una empresa o proyecto necesita para dar opciones y órdenes a sus representantes, para poner su poder de trabajo según

sus directrices, necesidades y convivencias.

La flexibilidad laboral, por tanto, se propone con el objetivo de relacionarse con las estrategias de disminución de los beneficios laborales de los especialistas. En consecuencia, es pertinente considerar todas las estructuras que puede adoptar la flexibilidad laboral.

Desde la distribución de las relaciones encubiertas, hay una ausencia de aseguramiento de los derechos laborales, que es un tema transcendental en cualquier público general. Merece ser considerado singularmente, como afirma Sánchez (2011, p. 16): "con respecto al fin de la relación laboral, ya que la discusión y las posiciones contradictorias son ordinarias, y no hay responsabilidad rotunda en tal sentido; la interacción laboral debe ser exhibida como un instrumento de seguridad adecuado cuando ha sido la víctima de un despido fraudulento".

La justiciabilidad puede decidirse por dos vías fundamentales: la justiciabilidad indirecta y la justiciabilidad directa. La indirecta debe ser percibida como la protección de los derechos económicos, sociales, sociales y ecológicos (DESCA) a través de casos legítimos figurados en base a diferentes libertades que intervienen el objeto genuino de aseguramiento, mientras que la justiciabilidad directa comprende una invocación inmediata de tales privilegios en el planteamiento del caso (Moscos, 2019, p. 390).

Está prohibido sostener que una libertad básica como la opción de trabajar y sus aspectos inferidos, por ejemplo, la solidez del trabajo y el seguro contra las excusas discrecionales no pueden ser directamente justiciables, ya que una traducción ontológica que comprende descubrir el ser, o la metafísica de la norma y del entendimiento según la pauta profesional *homine* busca consistentemente el uso de la norma generalmente ideal para el ser individual a través del artículo 26 de la CADH.

Se establece que la fuerza de trabajo sostenida es una figura de inicio normalizador, cuya naturaleza se estableció en un principio para la protección del trabajador del despido por una circunstancia de vulnerabilidad, hoy adicionalmente comprendida como una circunstancia de mostrar carencia transitoria o duradera. El alcance de esta protección, respecto a otros derechos fundamentales, es que a esta figura se le ha permitido el nivel de derecho fundamental, cuyo aumento es

más extenso de lo que en un principio mostraban las normas que la gestionan, en un proceso que ha pasado por la acción jurisprudencial del Tribunal Constitucional (Almanza, 2021).

La jurisprudencia constitucional ha utilizado de forma dominante la articulación "estabilidad laboral reforzada" para aludir al derecho fundamental descrito anteriormente. En su entorno jurídico, la expresión "trabajo" se relaciona administrativamente con las conexiones empresariales subordinadas, representadas por la disposición de las administraciones individuales bajo varios niveles de sujeción. No obstante, este Tribunal ha señalado que la opción de actualizar la estabilidad laboral no se aplica exclusivamente a las personas que tienen una relación comercial estrictamente subordinada sujeta a la ley del trabajo, sino también a las personas que están integradas en diferentes conexiones relacionadas ocupacionales divergentes, comenzando, por ejemplo, en un contrato de prestaciones de servicios o en un contrato de aprendizaje.

Las empresas comienzan a aplicar la flexibilidad laboral, que aborda cambios considerables en la asociación, la presentación de nuevas innovaciones y, en sentido general, otra administración y cultura laboral. En consecuencia, surge el replanteamiento para ejecutar una descentralización útil, a través de otro origen de la construcción jerárquica en la que se repudia el desarrollo interno. Asimismo, se cambia el diseño de trabajo de la organización, dando lugar a la peculiaridad de la reapropiación o triangulación del trabajo. Esto puede ser asumido bajo la figura de la subcontratación de trabajo, o a través de la disposición de los trabajadores a través de una vía de negocios permanente (Añez, 2016, p. 260).

Esta realidad se ve en el mundo teniendo en cuenta la necesidad de la empresa de liberarse de las responsabilidades laborales y de los enfrentamientos con los trabajadores, dependiendo del replanteamiento a través de las organizaciones de asistencia, que dan mano de obra para desempeñar un movimiento particular bajo un contrato anormal y de duración determinada. Esta actividad significa: "Despido masivos de mano de obra, la presencia de trabajos precarios (por hora, transitorios, sin prácticamente ningún tipo de arraigo), la ampliación de la jornada laboral con un esfuerzo más destacado por parte del especialista y con una disminución de la retribución, tratando de abaratar los costes, la utilización de empleadores irregulares (y ajenos a la organización) que estaban

recién asentados con el propio personal de la organización".

La estabilidad es uno de los componentes de la relación de trabajo, sin perjuicio de la entrega de las administraciones, la compensación y la dependencia o subordinación, ya que el trabajador se encuentra laborando en condiciones que caracterizan su calidad perpetua en el trabajo, independientemente de si sea sector público o privado (Boscán, 2015, p. 20).

Esta estabilidad sólo crea para el trabajador, el derecho a un reembolso cuando es retirado o excusado por causa deducible de su empleador. Este es el tipo de seguridad amplia pertinente antes del paso de la vigencia de la LOTTT, siendo factible perdurar en el despido a través de un pago indemnizatorio.

Los cambios constantes en los sectores empresariales, la globalización la presentación de innovaciones de vanguardia, la ampliación de la seriedad, consolidaciones y adquisiciones, y nuevas posiciones han hecho de la administración de los trabajadores excedentes un movimiento significativo en el campo de los activos humanos de la junta directiva (Villar, 2018, p. 120).

La administración de trabajadores repetitivos es un movimiento significativo en el campo de los RRHH los ejecutivos es una capacidad necesaria relegada a los administradores, es una capacidad desagradable movimiento desagradable. Como las asociaciones necesitan continuamente recortar o reconstruir disminuir el tamaño de su plantilla o reconstruir sus grupos, los recortes se han convertido en una acción regular en la administración esencial de las asociaciones.

El recorte de personal consiste en expulsar a un trabajador de la asociación, es decir, eliminar a esa persona de la asociación, es decir, eliminar a esa persona de su trabajo y de la presentación de sus de sus obligaciones. El fin del contrato de trabajo amplía más allá de los intereses singulares de las agrupaciones en cuestión e impacta en el aspecto social, particularmente en la impacta en el aspecto social, particularmente en los procesos de reducción de escala.

La opción de trabajar se mantiene inmaculada, puesto que el trabajador excusado se encuentra aún en el puesto de trabajo y puede contratar a su personal tras la excusa; en realidad lo que ocurre es que la indemnización por despido establece una retribución por la ruptura del contrato y por tanto tendrá un pensamiento similar al de la amplia gama de ingresos diversos obtenidos del contrato, dado que se han creado durante la presencia del local de propiedad". A la

vista de las alegaciones del TS, la Audiencia Provincial razona que la indemnización por despido se contempla como un complemento ya que se ha acumulado y obtenido durante la presencia del local de la propiedad y tiene su motivación en el contrato mercantil (García, 2017, p. 445).

En el razonamiento del Tribunal, la consideración de la reparación o indemnización integral se traslada a la circunspección parlamentaria, por lo que, si el legislador no restringe el tiempo de abono de las retribuciones atrasadas, lo hace teniendo en cuenta el derecho humano a la retribución íntegra (LFTSE); y en el caso de que restrinja este derecho equivalente, cumple con las condiciones explícitas (LFT) (Herrera, 2018).

Para la situación en estudio, el legislador asegura y considera el derecho a la remuneración íntegra de los trabajadores, al no establecer en la LFTSE un impedimento al periodo para el pago de las remuneraciones atrasadas; En todo caso, para este tema equivalente en la LFT, el funcionario no mantiene similar regla defensiva y restringe este plazo, alejándose del reconocimiento del derecho a la remuneración íntegra, que debe ser el valor central en toda restitución de daños por violación a las libertades fundamentales, como ha sido descifrado en estándares refrendados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Preocupante la postura de la Corte al apartarse de lo previsto en la LFTSE e interpretar de manera sui generis el sentido, alcance y aplicación de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo³² respecto del período límite del pago de salarios caídos: "... ante la ausencia de un límite para el pago de salarios caídos en la legislación burocrática, se concluye que el legislador no ha considerado necesario fijarlo pues, de ser así, lo habría realizado como hizo en la Ley Federal del Trabajo".

Evidentemente, el COVID -19 afecta realmente a la economía y a su manejabilidad (muchos calibran que el PIB peruano caerá prácticamente un 15% en 2020, probablemente la caída más elevada del planeta) (Toyama, 2020).

El Coronavirus ha creado cambios incalculables en la forma en que vivimos y en las relaciones de parto. la forma en que vivimos y, además, en el proceso de las relaciones de parto. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo expresó que "El coronavirus afectará ampliamente al mercado laboral.

Más allá de las preocupaciones transitorias por la salud de los trabajadores y sus familias, el COVID -19 afectará ampliamente al mercado de trabajo. de los trabajadores y sus familias, la infección y la posterior y siguiente emergencia financiera influirán antagónicamente en el universo del trabajo en tres perspectivas cruciales, en particular 1) la medida de las empresas (tanto en lo que respecta al desempleo como al subempleo); 2) la naturaleza del trabajo (en lo que respecta a los salarios y las tasas de pago) naturaleza del trabajo (en lo que respecta a los salarios y la admisión a la seguridad social); y 3) las consecuencias para las agrupaciones explícitas particulares que son generalmente impotentes incluso con resultados poco favorables en el mercado de trabajo.

En el Perú, el 11 de marzo de 2020, se dictó el Decreto Supremo N.º 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara la Emergencia Sanitaria a nivel público por un tiempo de noventa (90) días corridos y ordena medidas para la previsión y control del COVID-19; amparado en los artículos 7 y 9 de la Constitución Política. El principal precepto constitucional alude, por un lado, al aseguramiento de su bienestar individual y colectivo, de la familia y del ámbito local. El segundo precepto constitucional alude a la forma en que el Estado decide la estrategia de bienestar público, mostrando explícitamente al Poder Ejecutivo dirigir y supervisar su aplicación (Córdova, 2021).

La motivación de la planificación, aplicación y control de los dispositivos de bienestar en este ámbito respondería a una razón: el acceso general e imparcial a las administraciones de bienestar para todos los residentes peruanos. Para ello, según la Ley N.º 26842, Ley General de Salud, en los artículos II y VI del Título Preliminar, se declaró que el seguro de salud es de interés público y que el Estado debe garantizar las normas de calidad y la inclusión de las administraciones.

El daño emergente abarca las pérdidas que el acreedor ha tolerado por la no ejecución del contrato. transporte (costes de medicamentos, gastos clínicos, insuficiencia real, etc.), siendo este mismo las utilidades que deja de percibir (Moisset, 2019).

El lucro cesante, se refiere a la prestación defraudada, es decir, a los perjuicios ocasionados por la ausencia de pago de productos específicos o privilegios al patrimonio del causante, se le niega las ventajas que habría adquirido de no haberse producido la falta. Incluye la insatisfacción de una mejora

patrimonial, obtenida a partir de la manifestación lesiva.

El lucro cesante, en naturaleza y suma, debe esperarse que las características de la persona, cosa o unidad productiva dañada y el entorno en el que se celebró el contrato o se presentó o se ha cometido el hecho dañino perseveren en el tiempo. En definitiva, debe aceptarse que las condiciones (debidamente establecidas) en las que se inscribe el contrato, que por su naturaleza se despliegan en el tiempo creando sus resultados, se mantendrán posteriormente (Peñailillo, 2018, p. 30).

Es más, entonces, en ese momento, deben proyectarse razonablemente hacia un futuro bastante no lejano, para distinguir las cualidades y la magnitud del beneficio de la víctima que ha dejado de obtener.

Está comprendida por la disminución de los recursos soportados viablemente por la parte perjudicada como resultado de la ocasión destructiva, mientras que la deficiencia de beneficios se imagina como la compensación o ganancia total desconcertada como resultado de la manifestación hiriente; o, en definitiva, se refiere a "la no expansión de los recursos de la parte perjudicada "ya sea por la ruptura de un contrato o por la manifestación ilícita. Se tiende a ver que en absoluto como a causa del daño notable, donde el valor monetario salió o saldrá del patrimonio, a causa de la pérdida de beneficios, el valor financiero no entró o no entrará en el patrimonio de la parte perjudicada (García, 2019).

Habiendo los conceptos de daño emergente (*damnum emergens*) y el lucro cesante (*lucrum cessans*), podemos derivar que el primero configura un empobrecimiento de bienes, mientras que la segunda opción implica un déficit de mejora o inasistencia de avance de bienes; en el pasado, el retroceso u obstáculo incluye algo que sale del patrimonio, mientras que en el segundo contiene algo que deja de entrar en él; en un caso, hay la reducción de una utilidad últimamente organizada en el patrimonio de la parte perjudicada y, en el otro, la privación de una utilidad de una utilidad no tenida, pero que habría sido poseída y formado de sus bienes patrimoniales.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación:

La presente investigación realizada es un tipo de estudio de manera básica, pura o formal, ya que se trata de una búsqueda exhaustiva, en términos cotidianos, de la información hipotética, el precepto, las leyes y el derecho determinado para profundizar en el tema. R. Gay (1996)

La investigación básica fue primordial y eficaz para la tesis titulada de la siguiente manera: La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempo de COVID 19 – 2020, ya que explica diversas partes legales del tema al que se refiere, al igual que la información adquirida por los especialistas en la materia.

Por otra parte, la metodología recibida en este trabajo de investigación es el tipo de enfoque cualitativo, "que permite la dirección de la externalización de la información y los datos, se retrata por encontrar, descifrar y construir una realidad".

Así, la investigación se ha centrado en la recopilación de información que permita la indagación de la realidad social y coyuntural de nuestra nación, como tal, para examinar y descifrar legalmente los materiales bibliográficos adquiridos, en consecuencia, esta investigación se ha desarrollado en dicho enfoque para diseccionar las clasificaciones preestablecidas identificadas con la indemnización.

Diseño Investigación:

La investigación es de diseño interpretativo – sociocrítico, este tipo de estudio: se centra a través de la colaboración de los participantes, se encontró una problemática en nuestra realidad social, se encontró teorías e ideas en función a nuestra investigación, que lleva como título, " La indemnización como un

mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”, la información adquirida fue fundamental para el proceso de investigación.

3.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.

En el momento en que planteamos el tema a investigar, denominado, “La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”, se logro establecer las categorías, que son nociones en sí mismas, y las subcategorías que denotan dichas nociones en puntos de vista en miniatura, ambas contenidas en la matriz de categorización apriorística, ya que fueron formados antes de la recolección y obtención de los datos e información, las que permitieron encaminar y orientar la solidificación de los instrumentos que utilizamos para la investigación.

Tabla 1 Categorías y sub categorías

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	
La indemnización	El daño emergente	Lucro cesante
El despido arbitrario	Despido arbitrario incausado	Despido arbitrario injustificado

Tabla 2 Guía documental

<i>Nº</i>	<i>Guía Documentaria</i>	<i>Autor</i>
1	Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria	Córdova (2021)
2	Relaciones laborales y el Covid 19	Castillo (2020)
3	Renuncia despido laboral	Lara (2020)
4	El despido arbitrario a raíz del Covid-19	Cornejo (2020)
5	El despido arbitrario	Cuba (2017)
6	El daño emergente y lucro cesante	Pelainillo (2017)

3.3. Escenario de estudio

La tesis se desarrolló con un soporte de revistas indexadas nacionales e internacionales. Ello dio como resultado el estudio de la

indemnización frente a los despidos arbitrarios generados en esta coyuntura de pandemia que se viene subsistiendo, producto de esto se contó con la participación de los entrevistados de manera virtual, mediante ello se obtuvo la información relevante y crucial para la investigación obteniendo resultados óptimos, solicitando con anticipación los permisos correspondientes a fin de desarrollar la entrevista, alcanzando resultados positivos para nuestra investigación.

3.4. Participantes

Se eligió a un selecto grupo de expertos para que nos dieran su visión y su increíble experiencia que vienen desarrollando debido a la gran afluencia que hay de este tema que existe en estos momentos y que fue elegido para situarse en el distrito de Ate.

Tabla 3 Participantes

<i>N°</i>	<i>Apellidos y Nombres</i>	<i>Grado Académico</i>	<i>Especialidad</i>
1	Gutiérrez Longa, David Javier	Magister	Laboral
2	Rivera Sagastegui, Julio	Magister	Laboral
3	Zevillanos Noriega, José Raúl	Magister	Laboral
4	Campean Palomino, Yuri	Doctor	Mixto y Penal Unipersonal
5	Zevillanos Noriega, José Raúl	Magister	Laboral
6	Bazán Huamanchumo, Jesús Andrés	Magister	Laboral
7	Peña Julca, José Luis	Magister	Laboral

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método creado para este ítem es la entrevista para obtener respuestas verbales a las preguntas presentadas en relación con el asunto que se está escudriñando.

Por ello, Corbetta (2007) opina que se trata de una discusión incitada por un interrogador con un amplio número de temas elegidos por una disposición decidida con un motivo intelectual. Está constantemente dirigida por el interrogador, pero tendrá un plan adaptable no estándar.

3.6. Procedimiento

En este trabajo de investigación se va a emplear la entrevista como método para recopilar información, además se empleará la guía de preguntas como herramienta de recolección que se va a efectuar a los funcionarios que ejercen cargos dentro de instituciones públicas y privadas. De igual manera, para ejecutar las reuniones, se elaborará un consentimiento que se entregará a cada miembro participante de la investigación, como medio de comunicación se utilizará las siguientes herramientas en este caso será WhatsApp y Gmail. Finalmente, para el análisis se utilizó el software Atlas Ti.

3.7. Rigor Científico

Para dar fiabilidad y factibilidad de este trabajo de investigación se contará con el apoyo de especialistas, quienes darán la confiabilidad de la presente investigación, para lo cual tendrán que aprobar.

Tabla 4 Validación de expertos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	PORCENTAJE DE VALIDACION
1	Rosas Job, Prieto Chávez	Doctor	85%
2	Bamonde García, Santiago A.	Magister	88%
3	Gutiérrez Longa, David Javier	Magister	85%

3.8. Método de Análisis de la Información

Una vez aplicados los instrumentos de investigación y obtenidos los resultados, se buscó constatar la información recogida y la hipótesis fundamentada. La información recopilada fue conseguida por trabajos anteriores que guardan relación con el tema de investigación, logrando con ello los objetivos planteados, planteando así las conclusiones y las recomendaciones necesarias.

3.9. Aspectos éticos

Las referencias han sido consideradas por las normas APA de 7^a Edición (American Psychological Association). Asimismo, se siguió el diseño establecido en la Guía de Productos de Investigación de la UCV (Universidad César Vallejo).

La investigación cumplirá con el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando la veracidad del estudio.

La Investigación tiene por finalidad adquirir un amplio conocimiento acerca del proceso laboral, sin ningún otro fin que no sea estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

Los resultados que se han compilado y que recabamos para esta investigación, se basaron en la información de los instrumentos que utilizamos, de los cuales son la guía de entrevista y guía de análisis documental que se encuentra dentro del enfoque cualitativo. Dichos resultados se alcanzaron cumpliendo las reglas de rigor científico, las respuestas no han sido cambiadas o adulteradas en su contenido, dichas entrevistas cuentan con la firma de los expertos que acreditan las respuestas como suyas. De la misma forma estarán planteados los hallazgos incluidos en el marco teórico, artículos de revistas jurídicas indexadas y a los enfoques y teorías conceptualizadas. De esta manera los resultados respecto de las entrevistas aplicadas, que apoyaron en dar respuesta al objetivo general que es: ¿Determinar de qué manera se hará efectiva la indemnización frente a los despidos arbitrarios generando en tiempo de COVID19?, debido a las respuestas; fueron las siguientes.

Gutiérrez, Sagastegui y Campean (2021), Consideran que la indemnización por despido arbitrario si está reconocida por el artículo 38° del DS 003-97-TR-TUO del DL 728 y se hará efectiva cuando se vean vulnerados los derechos del trabajador, en ese sentido el trabajador se ve perjudicado por no percibir ingresos, así mismo sostienen que esto afecta a su patrimonio. Por su parte, Zevillanos (2021) desde otra perspectiva considera a la indemnización es exactamente idéntico a una remuneración mensual y media normal por cada año entero de administración con un límite de doce remuneraciones, las fracciones se pagan en doceavos y treintavos, según concierna, su abono continúa después del tiempo de prueba, y el trabajador puede al mismo tiempo solicitar el pago de algún otro derecho o ventaja social pendiente. Hay que señalar que, aunque la ley establece un plazo de 30 días desde la fecha del suceso de la ocasión para iniciar una accionar legal. Asimismo, agrega junto a Peña (2021), en el suceso de que un empleador realice un despido arbitrario, la única sanción correspondiente sería el pago de una indemnización a diferencia de un despido nulo, en el que se puede el se puede reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo, excepto si el trabajador elige el pago de una suma de dinero. Por otro lado, Bazán (2021) precisa que la

indemnización en estas situaciones debería ser pagadas debido que no se demuestra el motivo adecuado para separar al trabajador a su puesto de trabajo y resarcir el daño; finalmente Aguilar(2021), desde una visión totalmente radical nos indica demuestra que cada trabajador tiene el privilegio de obtener una remuneración siempre y cuando no se vean afectados sus derechos y no se tenga conocimiento de ello, se puede acudir al Ministerio de Trabajo para que se continúe con la ayuda comparativa y por último a la sede central de SUNAFIL para que se continúe constatando una intervención y se pueda dejar constancia del reclamo.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar de qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19; Bazán, Aguilar y Campean (2021), señalan, que el daño emergente abarca todo perjuicio económico que afecta al trabajador luego de destituirle de su puesto de trabajo, generándole una pérdida patrimonial , siendo la indemnización es la única forma para compensar este daño por el perjuicio generado por el empleador para satisfacer sus propios intereses. Por su parte Zevillanos (2021), refiere que este daño solo deja en una situación negativa afectando su patrimonio personal y las metas planteadas por dejar de percibir la suma de dinero fruto de su puesto de trabajo o, asimismo agrega junto a Sagastegui (2021), que esta afectación si tiene gran relevancia en el patrimonio del trabajador producto de ya no generar ingresos y tiene la necesidad de usar una suma de dinero destinado a cubrir otras necesidades. Por otro lado, Gutiérrez (2021) precisa que la suma de dinero que ya no ingresara a su patrimonio a largo plazo afecta sus metas personales del trabajador; finalmente Peña (2021), desde una visión totalmente radical, responde que esta afectación no es tan grave porque el trabajador debe estimar en su proyección de vida que en algún momento se extinguirá el vínculo laboral.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se perjudica al lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19, Gutiérrez, Rivera y Zevillanos (2021), aducen que se perjudica por el monto de dinero que dejo de percibir producto del despido generado de manera ilegal, el cual debe ser cuantificado tomando como referencia la remuneración. como también lo señala

Campean (2021), esto perjudica de manera significativa a por no recibir el sueldo que percibía por su puesto de trabajo afectando sus metas personales a futuro, asimismo agrega junto a Bazán (2021), que afecta por dejar de percibir las prestaciones perdidas afectando en gran medida a su patrimonio y metas, consecuencia de un hecho lesivo hacia su persona producto de una decisión del empleador, en esa misma línea, Peña (2021) señala que dejar de percibir las ganancias que tenían un propósito en las metas del trabajador afecta de manera singular ,debido a la estabilidad laboral que venía manteniendo en su puesto de trabajo. Finalmente, Aguilar (2021) aduce que el daño generado producto de no percibir el pago por su labor desempeñada en su puesto laboral le afecta porque no percibirá ganancias como consecuencia de un accionar sin fundamento por parte del empleador.

De los resultados recopilados de la guía de análisis documental que apoyaron el planteamiento de los objetivos propuestos fue estipulados en los siguientes autores, Zamora (2014), hace referencia que el despido incausado tiene sus requisitos para que sea compuesto el despido de acuerdo a las leyes, jurisprudencias como una fuente fundamental, los cargos, los fundamentos que se le atribuye al trabajador deben existir, en cuanto al despido injustificado no hay una veracidad de los actos imputados todo lo que se le atribuyó al trabajador pasan hacer inexistentes, fabricado sin causa o razón justa, falsas. Del mismo modo, en su investigación Paredes (2016), busca reestablecer al puesto de trabajo o mediante una indemnización compensando los actos que se le atribuyeron por haber sido separado del puesto laboral de una manera engañosa, mencionado así que las empresas buscan la manera de que dicho acto sea lícita y legítimo por algunos desfalcos o no pueden sostener a sus trabajadores los sueldos, todo que respecta a ello. Por otro lado, Peñailillo (2018), menciona que el lucro cesante, se ve plasmado mientras transcurre un periodo de tiempo, los contrato que realizo en invertir la productividad de su vida diaria, al darse el deceso del vínculo laboral, se tendrá como resultado afectado es ahí que se va dañando los beneficios que va dejando de percibir. Por su parte Blancas (2021), consideran que la indemnización es un medio de reparación ante un despido arbitrario, dado que es la única forma para resarcir el daño que ocasionaron económicamente al trabajador a base de una remuneración que debe ser pagada por la empresa, teniendo como protección

cuando el trabajador haya cumplido de tres meses a seis meses que haya laborado, computándose ese plazo para que pueda liquidarse dentro de las 48 horas después de su cese de vínculo laboral. Del mismo modo, Ferro (2012), refiere que el despido arbitrario ha trascendido en el tiempo producto las constituciones del año 1979 y 1993 con el único fin que sea aplicado durante el procedimiento de poder proteger al trabajador mediante una remuneración que en este caso es la indemnización, como también nos menciona que tiene que haber una continuidad, estabilidad manteniendo el vínculo laboral. Por último, Toyama (2015) La indemnización legal es idéntico a una y gran parte de la indemnización por cada mes de permanencia hasta la finalización del contrato, con el límite de un año de indemnización. Nada que ver con los trabajadores contratados por un plazo indeterminado, en estos casos, la indemnización se calcula sólo por meses enteros, como reafirma el Tribunal Supremo.

Respecto a la discusión se llevó a cabo la comprobación de nuestros objetivos en relación al tema de investigación, por medio de los datos obtenidos de los instrumentos de la investigación, antecedentes y el marco teórico.

En relación a nuestro objetivo general: Determinar la indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID – 19.

A partir de los hallazgos encontrados, según el objetivo general, respecto a la indemnización, ante el cual la cuarta sala laboral dio su sentencia N° 19709 – 2015 manifiesta el pago por indemnización por despido arbitrario según la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 24° inciso c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo (Toyama y Yomond, 2020) menciona lo siguiente: Podría iniciarse un conflicto jurídico legal, que comprende la remuneración de los daños que percibió el trabajador, en la medida en que en la actualidad se está examinando su salida del puesto de trabajo durante la pandemia constituye una manifestación ilícita. Mientras que (Córdova y Rodríguez, 2021) mencionan que: La indemnización por despido arbitrario sería de 15 compensaciones diarias por cada año completo.

De igual forma Paredes (2014), La indemnización establecida en el artículo 38 del TUO. El artículo 34° de esta norma, determina al despido arbitrario como aquella en la que no hay razón para ser separado del puesto de trabajo o no pueda comprobarse en un juicio, en ese caso el trabajador tiene derecho a una compensación por el perjuicio sufrido.

Respecto a los manifestado se puede acotar que todo está regulado según la legislación laboral y la Constitución Política, que son esenciales para poder determinar los criterios a determinar cuándo se está ante esta figura.

Así mismo Gutiérrez, Rivera y Campean (2021), En nuestro marco normativo encontramos en nuestra carta magna que protege el despido arbitrario En el artículo 27°, así mismo regulado en el artículo mencionado donde nos indica que cada trabajador tiene el derecho a recibir una indemnización siempre y cuando se vulnere sus derecho y no conocerlo de poder acudir al ministerio de trabajado para que proceden con la ayuda correspondiente y finalmente a la sede de SUNAFIL para que procedan a constatar con una intervención y puede dejar constancia para la demanda.

Ante ello, con los resultados encontrados se puede interpretar que, estamos completamente de acuerdo con lo referido por Gutiérrez, Rivera y Campean ya que el trabajador está en su derecho a percibir un resarcimiento por el daño generado percibiendo un pago de acuerdos a los criterios que crea correspondiente la entidad correspondiente.

Siendo nuestro objetivo específico N°1: ¿De qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19?

En lo que respecta a los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se ha logrado alcanzar el primer objetivo específico planteado;

Por medio de las entrevistas realizadas a Campean, Bazán, Aguilar (2021); expresaron que la indemnización es una figura para reparar el daño sufrido, es decir

el trabajador tiene la opción de que se le compense el tiempo que permaneció sin trabajar y ese plazo se utiliza como medida para fijar la suma. De ahí que se hayan producido decisiones por parte de las Cortes Especializadas. No obstante, en el ámbito del Tribunal Constitucional, se

indica que no resulta el pago de las remuneraciones cobradas sino de una indemnización. Por parte de Gutiérrez (2021) agrega que el monto a recibir por el despido arbitrario dependerá de los años de servicio, la magnitud del daño ocasionado, el tipo de trabajo que venía desempeñando, con todo eso el juez deberá valorar y fijar un monto acorde para indemnizar. Estos resultados guardan relación con lo establecido por Herrera (2018), el abono de la indemnización laboral por despido arbitrario está contemplado en el artículo 34 de la LPCL, que se debe abonar al empleador al trabajador, con un máximo de 12 remuneraciones, según lo dispuesto por la ley a causa de un despido unilateral por parte del empleador sin argumentar una causa o fundamento conciso. Respecto de todo lo referido, se puede explicar que la percepción crítica de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala en su artículo 34 si se produce un Despido Arbitrario se debe proceder a abonarse una indemnización como único medio para salvaguardar los derechos vulnerados del trabajador, Según el Tribunal Constitucional en todos los términos: "Esta disposición es inconsistente con la Constitución, según este Tribunal, por las razones que se acompañan: a) El artículo 34, apartado segundo, es contrario a la opción al trabajo ya que agota este derecho constitucional. A decir verdad, si, como se ha dicho, una de las partes fundamentales del derecho al trabajo es la restricción del despido al margen de la motivación digna, el artículo 34, segundo párrafo, al facultar el despido incausado al empleador, vacía totalmente este argumento de este derecho constitucional". Además, Peña., (2021) se refiere a resarcir el daño emergente generando con un pago establecido por las pérdidas generadas al patrimonio personal del trabajador según el tiempo laborado en la empresa.

Finalmente, nuestro objetivo específico N°2: ¿De qué manera se perjudica el lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19?

De los hallazgos obtenidos en la presente investigación, respecto al objetivo

específico dos, y para mayor entendimiento lo siguiente;

Los resultados obtenidos de los entrevistados, Bazán, Aguilar y Campean (2021), consideran que el cálculo del lucro cesante en una situación de despido se toma consideración al de determinar que cuando el trabajador solicite la parte de indemnización por lucro cesante, se tendrá en cuenta la totalidad de los ingresos mensuales percibidos que parte del trabajador dejó de percibir como consecuencia del despido procedente y con tiempo inmediato, los cuales están referenciados y aprobada en la demanda de las condiciones laborales que afectan al trabajador. Por otro lado, desde el punto de vista del embrión Moisset (2019) en su investigación manifiesta que es normal que el lucro cesante se relacione con un daño futuro; sin embargo, lo que está por venir es una condición que depende del tiempo que se tome para inspeccionar su realidad y alcance. En caso de que se trate de una cuestión de calificar para decidir su indemnizabilidad en el juicio, hay algunas opciones para el resultado del daño pasado o futuro; a la hora de la ruptura del contrato o del futuro; a la hora de la no ejecución o del día de la reclamación. Por último, la casación N° 419-2014 Ayacucho menciona que debe demostrarse el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador para que sea considerada de manera intencionada su actuar contra el trabajador.

Esto nos da a entender que la aplicación de la indemnización es indispensable cuando se vea la figura de despido arbitrario y no este motivada de manera adecuada.

V. CONCLUSIONES

Primero. - La indemnización es un mecanismo para compensar el daño generado frente a los despidos arbitrarios en tiempos de COVID 19, de acuerdo al ordenamiento jurídico se busca salvaguardar los derechos laborales y más aún cuando el despido surge por causa externa que el trabajador no puede prever por los daños generados. Asimismo, el artículo 27 de la constitución Política del Perú, brinda una protección al trabajador para que pueda tener una estabilidad laboral según acorde a ley. Consecuentemente, brinda la continuidad del vínculo laboral vulnerado por el empleador.

Segundo. – Para resarcir las pérdidas económicas patrimoniales generadas al trabajador, la indemnización es el medio más idóneo ante un despido arbitrario. ya que el Tribunal Constitucional especifica que se trata de un daño moral ocasionado a la víctima afectándolo de manera emocional. No obstante, como el trabajador puede demostrar este daño ocasionado convirtiéndose en una situación difícil de demostrar.

Tercero. – Se perjudica debido a que el trabajador deja de percibir un salario que ocupa en su centro de trabajo, ocasionando pérdidas económicas asimismo afectando su patrimonio personal. con respecto a la remuneración monetaria ineludible, va más allá de la remuneración establecida por la ley. El lucro cesante no es un factor que uno considera en su proyecto de vida, las metas planteadas por cada individuo para su desarrollo individual, muy distinto sobre el daño moral que se genera.

IV.RECOMENDACIONES

Se recomienda al estado considerar medidas más sensatas que incorporen compensaciones según el régimen laboral, pero además considerar medidas que no perjudiquen los intereses de la empresa ni vulneren los derechos del trabajador, realizando cambios en relación a los decretos establecidos por esta coyuntura que se afronta a nivel global.

Para el trabajador, un término del vínculo laboral en esta coyuntura, es una prueba para intentar reevaluarse o entrar a una dura realidad, donde proseguirá adelante con su vocación, ya sea profesional o individual. Por lo tanto, para que la separación entre las partes sea eficaz, es importante tratar con procedimientos y reglas específicas en beneficio del trabajador.

Para abordar los estándares jurisprudenciales asumidos por la Suprema Corte Suprema y afirmados en el VII Pleno en materia laboral, determinamos que las decisiones de los magistrados designados deben estar fundadas en lo que explícitamente especifica nuestra Constitución Política en el artículo 27, que establece que cada trabajador tiene amparo contra el despido arbitrario, al igual que los convenios internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que expresa que cada trabajador tiene una garantía restitutiva o compensatoria si es despedido de manera injustificada.

Una buena recomendación sería plantear una resolución legislativa al Congreso para proteger los intereses del trabajador que se vio despedido de manera arbitraria en esta coyuntura, con el fin de compensar de manera más celera y pueda disponer de la indemnización correspondiente producto del cargo que desempeña en su centro de trabajo con la finalidad que no quede desamparado él ni su familia que es el núcleo de la sociedad.

REFERENCIAS

Almanza Junco, J. (2021). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada.*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73365628007>

Añez Hernandez, C. (2014). *Subordinación, Flexibilización y Relaciones laborales encubiertas*, 519-530.

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29031856007.pdf>

Añez Hernández, C. (2016). *Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?*

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727006.pdf>

Balbín, A. Barreiro, D. Bertazzi, J. Couceyro, K. Curutchet, E. Donzino, M. Etala, Formaro, J. Fera, M., Foglia, R., Fontán, O., García, A., E. Lalanne, J. Litterio, L. Meilan, A. Oyola y R, Pereyra. (2020). *COVID -19 Y Derecho.*

https://www.juschubut.gov.ar/images/Derecho_laboral_y_COVID.pdf

Briones, M. (2019). *Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana.*

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21986/21392>.

Buitrago, M. (2020). Editorial: “*Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*”.
Revista CES Derecho.11(1),1-2

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001&lang=es

Casación laboral N.º 19709 – 2015 - Lima, indemnización por despido arbitrario y otro proceso ordinario – NLPT.

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CasacionNro19709.pdf>

Casación laboral N° 21599-2018 Sullana, indemnización por despido arbitrario, daño moral y otros. proceso ordinario-NLPT.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-21599-2018-Sullana-LP.pdf>

Casación laboral N° 419-2014 Ayacucho.

<https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2020/07/CASLAB.419-2014-Laboral.pdf>

Casación Laboral N° 4977-2015, Callao, Indemnización por daños y perjuicios

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Casacion-4977-2015-Callao-LP.pdf>.

Casación Laboral N° 5423-2014, indemnización por daños y perjuicios, proceso ordinario laboral,

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Cas.-Lab.-5423-2014-Lima-Legis.pe .pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Cas.-Lab.-5423-2014-Lima-Legis.pe.pdf).

Castillo, J. Dermatini, F. Tarazona, M. y Morillo, A. (2020). Relaciones Laborales y El COVID 19

Córdova, M. y Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria*.

https://www.researchgate.net/figure/Fuente-elaboracion-propia_fig1_350740459

Cornejo, D. (2020). *“El despido arbitrario a raíz del COVID-19”*.

<https://portalderevistas.upoliedu.ni>

Cuba, L. (2017). El Despido Arbitrario. Lima: El Búho E.I.R.L.

Débora, F. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, Revista de Derecho.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85164002005/index.html>.

Decreto Legislativo N°728.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Decreto Supremo N°008-2020-SA.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que->

[declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/](https://www.gob.pe/gobierno/declaracion-emergencia-sanitaria-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/)

Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85164002005/html/index.html>

Gamonal, S. (2017). The Employment at Will in Labor Contract in American. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722017000100053

García García, D. E. (2017). *El carácter ganancial o privativo de la indemnización por despido: criterios delimitadores.* https://www.scielo.org/bo/pdf/rbd/n23/n23_a19.pdf

García Huayama, J. (2019). *Configuración, prueba y cuantificación del lucro cesante.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7075618>

Herrera, A. y Herrera, E. (2018). *Pago de salarios caídos e indemnización. Un nuevo enfoque.* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000100229

La Constitución Política del Perú, Decimo Primera Edición (2016) http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha emitido la Directiva N° 003-2020- SUNAFIL/INII, “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1356293-203-2020-sunafil>

Lara, R. (2020). Renuncia despido laboral.

Marín Boscán, F. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*

<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

Moisset, L. Guillermo, T y Calderón, M. (2019). *Daño emergente y lucro cesante*

<http://secretarias.unc.edu.ar/acaderc/doctrina/articulos/dano-emergente-y-lucro-cesante>

Moscoso Becerra, G. (2019). *La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, 385-403.

<https://www.redalyc.org/journal/720/72062650007/html/>

Paredes, B. (2014). *Despido Sin Causa Justa. En G. Jurídica, El Despido Laboral, Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y Fraudulento*,99.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/13791/12224/47690>

Peñailillo Arévalo, D. (2018). *Sobre el lucro cesante*,7-35.

https://revistas.udec.cl/index.php/revista_de_derecho/article/view/719/1272

Pinchiera, M. (2019). Daño patrimonial.

<https://dudalegal.cl/danopatrimonial.html>

Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica. Centro de investigación biométrica*, 221.

https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

Rojas Miño, I. (2014). *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*, 91-121.

<https://www.redalyc.org/pdf/197/19731443005.pdf>

Sánchez, A. (2015). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. México.

http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/download/272/346

Sentencia del Tribunal Constitucional, Casación Laboral N° 0206-2005 - Huara

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Sierra Herrero, A. (2018). *Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. Problemas suscitados a raíz del tope de UF 90*, Ius et Praxis, 24, N°.2

<http://www.revistaiepraxis.cl/index.php/iepraxis/article/view/1166/580>

Silva, D. María, F. Rivas, T y Frank, E. (2017). *Efecto indemnizatorio de los salarios caídos: Naturaleza jurídica y apreciación judicial*, 173-189.

<https://www.redalyc.org/journal/257/25754826009/html/>

Stocker, F. Villar, E. Roglio K y Abib, G. (2018). *Demissão: critérios importantes na tomada de decisão dos gestores*.

<https://www.redalyc.org/journal/1551/155155630002/155155630002.pdf>

Toyama, J. y Yomond, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID - 19.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23153/22172>

Toyama M. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. (1ª ed.). Lima, Perú: EL BUHO E.I.R.L.

Valderrama, L. (2014). *Despido arbitrario*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Zamora, M. (2014). *El Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y Fraudulento*.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/13791/12224/47690>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CATEGORIAS	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	TIPO DE INVESTIGACION
CATEGORIA 1	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTOS GENERAL	ENFOQUE: CUALITATIVO DISEÑO: INTERPRETATIVO TIPO DE ESTUDIO: BÁSICA PARA GENERAR APORTES NUEVOS. TECNICA: ENTREVISTA INSTRUMENTO: GUÍAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL Y GUÍA DE ENTREVISTA.
La indemnización	¿Determinar de qué manera se hará efectiva la indemnización frente a los despidos arbitrarios generando en tiempo de COVID19?	Determinar la indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19	Si se aplica la indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19, habrá menos trabajadores afectados económicamente.	
SUBCATEGORIAS	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTOS ESPECIFICOS	
El daño emergente Lucro Cesante	¿De qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19?; asimismo se tiene como segundo problema específico	Determinar de qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19	Existe la posibilidad de poder generar una segunda alternativa de ayuda muy aparte de la indemnización.	
CATEGORIA 2	¿De qué manera se perjudica el lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19?	Determinar de qué manera se perjudica al lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19.	Brindar una reposición del puesto laboral siempre y cuando esté disponible el cargo que ejercía.	
El despido Arbitrario				
SUBCATEGORIAS				
Despido arbitrario incausado Despido arbitrario injustificado				

ANEXO 2: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Objetivo General

Determinar la indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19

CASACION N° 19709-2015 LIMA	
TIPO DE PROCESO	Recurso de casación
SENTENCIA DE FECHA	6 de noviembre del 2015
DEMANDANTE	María Elena Rabanal Mejía
SITUACION CONTROVERTIDA	Se solicita al juez competente que en la demanda interpuesta por la actora se cumpla con la entrega mediante una indemnización así mismo de los pagos de las costas y costos del proceso legal, esa decisión se da cuando el empleador tuvo de conocimiento la enfermedad que padecía la demandante a base de ello de su impedimento de ejercer su función la despidió.
DERECHOS INVOCADOS POR LOS ACCIONANTES	Los accionantes toman como fundamentos avocando el artículo 24° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728 con la causal c) infracción normativa, la parte demandan pide que se investigue de fondo.
OBJETO DE ANÁLISIS	La demandada trabaja como tripulante la ahora demandada indico el cese de su trabajadora indicando que estaba incumplimiento con el inciso c) del artículo 24° por inhabilitación de sus deberes y funciones, según la demandada especifica que el despido es con causas justificadas relacionado con la conducta del trabajador.
CONCLUSIÓN	La sala casó la sentencia de vista indicado que si hubo un despido arbitrario de parte de la demandada, que debería cumplir con abonar la indemnización así mismo como las costas y costas legales correspondiente.

Objetivo específico N° 1

Determinar de qué manera se puede resarcir el daño emergente generado por el despido incausado en tiempos de COVID 19

CASACION LABORAL N° 21599-2018 SULLANA, INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, DAÑO MORAL Y OTROS. PROCESO ORDINARIO-NLPT.	
OBJETO DEL DICTAMEN	La demanda interpuesta por CPVEN se declaró infundada en primera instancia en lo que busca que se haga efectivo la indemnización por despido arbitrario, daño moral contra su persona así mismo también que se pague las costas y costos del proceso legal.
FECHA DEL DICTAMEN	10 de octubre de 2019
PERCEPCION CRÍTICA N°1	Carlos Fernández Sessarego Señala que el daño patrimonial y no patrimonial se divide en dos aspectos en daño moral y daño a la persona que el primer supuesto que afecta al individuo de manera espiritual, psicológica en el segundo supuesto va en la pena y el dolor.
PERCEPCION CRÍTICA N°2	Gómez ,2000 Determina el despido arbitrario que al empleador no le interesa qué manera se desvincula con su trabajador, razones de su fin laboral, sin tener en cuenta la norma vigente.
PERCEPCION CRÍTICA N°3	Álvarez Vigaray El daño moral Es aquello perjuicio que no tiene nada relacionado con el valor pecuniario, como consecuencia de la víctima no pierde ningún tipo de patrimonio este daño no va directamente en lo económico o ninguna falta de ganancia.
PERCEPCION CRÍTICA N°4	Valdez (2000) Respecto al despido arbitrario es aquello que no hay un motivo de parte del empleador demostrar por qué el despido al trabajador frente al juicio donde responde de manera pecuaria esa libre expresión que se da al momento de tomar la decisión de resolver el contrato.

PERCEPCION CRÍTICA N°5	Jenny Peña Expresa que el despido cuando no existe un motivo alguno de la disolución del contrato el arbitrario no alega ninguna causa que demostrar judicialmente que lleva a una indemnización por parte del empleador.
PERCEPCION FINAL	Indican que no hay ningún tipo de relación laboral entre el demandante y el demandado se expidió un certificado médico de la clínica Sanna concluyendo que el demándate no se encuentra apto para ejercer su función específica como “Operador de Blender” es por ello que el demando se acoge al artículo 23° del Decreto Supremo N°003-97-TR. Así mismo también le revisaron el medico dentro de la empresa para que puedan certificar y brindar mejor ayuda al trabajador, pero de igual manera informa que el trabajador no puede ser reubicable o cederle otro tipo de puesto de trabajo ya que no se encuentra en condiciones de poder ocupar un puesto dentro de la empresa.
CONCLUSIÓN	La Sala Suprema concluyo con el proceso de casación que el empleador no incurre ningún tipo de error en cuanto a la disolución del contrato y no incurrió en ningún tipo de infracción como lo estipula el trabajador ahora como demandante.

Objetivo específico N° 2

Determinar de qué manera se perjudica al lucro cesante en el despido incausado en tiempos de COVID 19

CASACION LABORAL N° 419-2014 AYACUCHO	
TIPO DE PROCESO	Recurso de casación
SENTENCIA DE FECHA	26 de septiembre de 2014
DEMANDANTE	Teresa Roca Fernández

SITUACION CONTROVERTIDA	En contra la sentencia de vista que en revocando la sentencia apelada declararon infundada su demanda por despido arbitrario con la razón que se indemnizada por dicho acto de despedirla
DERECHOS INVOCADOS POR LOS ACCIONANTES	Interponen la falta grave de parte de su trabajador acogiéndose al inciso a del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, en este inciso que estipulan indica que cometió una conducta culposa.
ANALISIS DE LOS FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA	Los antecedentes presentados por la otra parte demandante contra vienen el debido proceso es así que no puede acceder a la tutela jurisdiccional es por ello que lo declara nula la sentencia con los artículos que se estipularon como 171° y 176° del Código Procesal Civil.
CONCLUSION	Declarándolo fundado la casación a favor de Teresa Roca Fernández, disponiendo a la Sala que dicten un nuevo pronunciamiento observando los lineamientos que se presenta en dicha resolución.

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado:

Edad:

Sexo:

Profesión:

Lugar de trabajo:

Fecha de entrevista:

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 -97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

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

.....
.....

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

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

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

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

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

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

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

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

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida el derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

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

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

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

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: David Javier Gutiérrez

Longa

Edad: 27

Sexo: M

Profesión: Gerente Asesoría Legal en

Materia Laboral

Lugar de trabajo: Dirección de Trabajo

Fecha de entrevista: 18-09-2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 -97- TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

Considero que no ya que de por medio hubo una afectación al trabajador al ser despedido de manera abrupta, esto afecta tanto su plan de vida corto y mediano plazo por lo cual considero que se debe contemplar una indemnización.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

El monto que debe recibir por el despido arbitrario generado dependerá tanto de los años de servicio, la magnitud del año ocasionado, el tipo de trabajo que se encontraba laborando, con todo ello el juez deberá valorar la cantidad a indemnizar, por ello es importante que se logre acreditar con pruebas fehacientes para que se pueda establecer el monto exacto, en un caso hipotético de despido arbitrario con un sueldo mínimo (930 soles) la indemnización como mínimo sin contar los años de servicio sería multiplicado dicho sueldo por 3, pero también es importante verificar en qué momento fue despedido ya que no es lo mismo ser despedido en épocas donde la oferta laboral es escasa y más en tiempos de pandemia.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

Considero que si lo protege sin embargo no olvidemos que dichos derechos que se encuentran plasmados en la constitución son de manera general y son las leyes, reglamentos las que van a parametrar como se va a salvaguardar los derechos de los trabajadores, considero que hay que hacer más énfasis los decretos de ley relacionados con el trabajador.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

En el caso de un despido arbitrario considero que el procedimiento debe tener celeridad y que se logre indemnizar al trabajador en el tiempo adecuado ya que generalmente los procesos son demasiados largos llegando a casos donde el trabajador se jubila y la indemnización todavía

no se ha efectuado.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

Es importante verificar cada caso ya que el lucro cesante se da por los montos dejados de percibir cuando en este caso el despido fue ilegal e inconstitucional, es decir arbitrario es ahí donde el juez verificará y cuantificará la cantidad exacta de remuneración a indemnizar.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida al derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

Considero que si hubo una grave vulneración ya que dicho decreto de urgencia le daba la absoluta potestad a los empleadores de negociar unilateralmente dejando de lado los derechos de los trabajadores, así mismo también la fiscalización por parte del ministerio de trabajo dejó mucho que desear ya que no podía verificar si las empresas realmente podían implementar el trabajo remoto, adicionalmente también creo que se pudo implementar facilidades a los trabajadores de laborar en otras entidades del mismo rubro de manera excepcional ya que al aplicárseles la suspensión perfecta y no recibir remuneración alguna las dejaba en total desventaja ante la pandemia.

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

El daño moral ocasionado a cada persona es diferente, algunos les afectan más que otros, pero si me preguntaras sobre si se le debe indemnizar por daño moral, considero que, si ya que el cese de manera abrupta le causa un sufrimiento tanto al trabajador como a su familia y

más en épocas de pandemia, esto se puede dar gracias a la jurisprudencia establecida en la Casación N°699-2015-Lima.



Dña. J. GUERRA Longa
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 41771

Anexo: Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

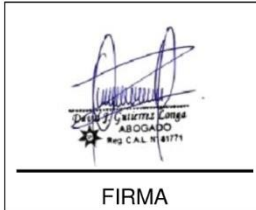
Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

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

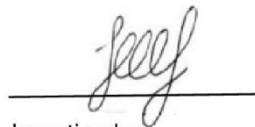
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 19 de setiembre de 2021

Nombre del participante:
David Javier Gutiérrez Longa
DNI: 76819492



FIRMA



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Julio Rivera Sagastegui

Edad: 43

Sexo: Masculino

Profesión: Abogado

Lugar de trabajo: PCM

Fecha de entrevista: 06/10/21

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 -97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

La indemnización por despido arbitrario está reconocida en este cuerpo normativo y consiste en remuneración y media por año laborado con un máximo de 12 remuneraciones, sin embargo, el trabajador y el empleador pueden llegar a un acuerdo que termine un monto mayor por la salida del trabajador de la empresa.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

consiste en remuneración y media por año laborado con un máximo de 12 remuneraciones.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

El trabajador está protegido contra el despido arbitrario pues de ser el caso puede judicializar este despido y ser repuesto por la vía judicial.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

Hay dos formas de hacer prevalecer los derechos del trabajador uno de ellos es llegar a un acuerdo reparatorio con el empleador o judicializar el caso para lograr la reposición del trabajador a su centro de labores con las mismas condiciones en la que se encontraba antes de del despido.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

Se puede reponer el lucro cesante a través de un proceso posterior después de lograr la reposición del trabajador si se demuestra que el mismo no logro laborar en el periodo que se rompió el vínculo laboral.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida el derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

Considero que la suspensión perfecta de labores es de aplicación de situaciones suigéneris como la planteada por la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Covid 19, si algunas actividades realizadas por ciertas empresas no se pueden desarrollar y estas no tienen los ingresos suficientes para pagar remuneraciones a sus trabajadores es imposible que cumpla sus obligaciones con los mismos. Sin embargo, considero que esta responsabilidad debería recaer en el Estado.

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

Creo que la indemnización podría reparar el daño moral del trabajador siempre y cuando se retiren los topes de los montos reparatorios que deberían incrementarse considerablemente para servir realmente a su propósito de resarcimiento y causar verdadero bienestar en el trabajador.



Julio Rivera Segalqui
ABOGADO
CAL N° 81183

Anexo: Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

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

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

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

Lima, 06 de octubre del 2021

Nombre del participante:
Julio Rivera Sagastegui
DNI: 06804766



Julio Rivera Sagastegui
ABOGADO
CAL N° 81183



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Yuri Campean Palomino

Edad: 55

Sexo: M

Profesión: ABOGADO

Lugar de trabajo: Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de San Martín

Fecha de entrevista: 08 de octubre del 2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generados por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 - 97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

En primer lugar, el COVID – 19, es un hecho extraordinario y no previsto, los despidos realizados durante la cuarentena o posterior a ella, como consecuencia del COVID – 19, no solamente pueden ser solicitados como indemnización por despido arbitrario, sino también como indemnización por responsabilidad contractual, para ello debe probarse los elementos de la responsabilidad civil; ello debido a que esta clase de sucesos no está prevista

en la ley.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

si hablamos de despido arbitrario el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728, ya ha previsto el referente que viene a ser la remuneración mensual que percibe el trabajador; pero si hablamos de indemnización por responsabilidad contractual el monto debe ser solicitado por el demandante, quién debe probar el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral, así como su cuantificación.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

Efectivamente el art 27° de la constitución protege la estabilidad laboral.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

De considerarse que el despido fue arbitrario, lo primero que se hace es una constatación policial y luego se interpone una demanda en la vía ordinaria laboral.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

De probarse que el despido fue arbitrario, debe ordenarse el pago del lucro cesante, siempre y cuando el demandante lo haya solicitado y probado.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida al derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993? Como ya se ha dicho que el COVID-19, es un hecho extraordinario, las medidas tomadas por el Supremo gobierno son extraordinarias y no vulneran la Constitución Política del Estado.

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

En efecto de probarse el daño moral, la indemnización ordenada repara dicho daño, pero como ya se ha dicho tiene que ser solicitado y probado.


PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
YURI CAMPEAN PALOMINO
JUEZ TITULAR
MIXTO Y PENAL UNIPERSONAL - PICOTA

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

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

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

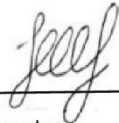
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 08 de octubre del 2021

Nombre del participante:
Yuri Campean Palomino
DNI: 10420307

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN

YURI CAMPEAN PALOMINO
JUEZ TITULAR
MIXTO Y PENAL UNIPERSONAL - PICOTA



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: JOSE RAÚL ZEVILLANOS

NORIEGA

Edad: 46

Sexo: M

Profesión: ABOGADO

“LABORALISTA”

Lugar de trabajo: ESTUDIO JURIDICO “ZEVILLANOS NORIEGA Y
ASOCIADOS”

Fecha de entrevista: 08 de octubre de
2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, “**La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020**”, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 -97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

A mi criterio es no, ya que el trabajador se vio influenciado por haber sido perjudicado afectando repentinamente sus planes a largo plazo, debido a esto debería recibir una indemnización por parte del empleador.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

Según lo establecido la presencia de un cuantificador de la suma que obtendrá un especialista por la excusa discrecional y esto se relaciona únicamente con la razón que se acompaña, que el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR establece que la remuneración por excusa subjetiva es idéntica a una y media remuneración convencional mes a mes por cada año completo de gestiones con un límite de 12 remuneraciones.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

El artículo mencionado anteriormente expresa que la ley permite al trabajador una protección frente al despido según el Decreto Legislativo 728.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

Hay dos formas diferentes de autorizar las libertades del especialista, una de ellas es acordar con la empresa o llevar el caso a petición judicial para restituir al trabajador en condiciones similares a las que tenía antes de la excusa.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

En el caso de que se demuestre que el despido fue arbitrario, se debe solicitar el abono de las prestaciones perdidas, dado que el ofendido lo

ha mencionado y demostrado.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida el derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

A mi criterio considero que la pandemia fue algo imprevisto y se tomaron medidas para poder velar por el bienestar de los habitantes de nuestro país. Pero la realidad es otra porque esto genera que miles de compatriotas se quedaran sin un puesto de trabajo, por consiguiente, el estado debería velar por la población.

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

A mi criterio considero que si debe realizar la indemnización para poder contribuir con un monto a la familia y mas aun en estos tiempos de pandemia.



José R. Zevallos Noriega
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 43299

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

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

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

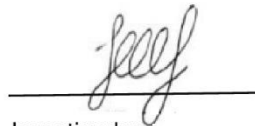
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 08 de octubre del 2021

Nombre del participante:
Jose Raúl Zevillanos Noriega
DNI: 10077343



José R. Zevillanos Noriega
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 43299



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Jesús Andrés Bazán Huamanchumo

Edad: 27 años

Sexo: Masculino

Profesión: Abogado

Laboralista

Lugar de trabajo: Asesor Legal

Fecha de entrevista: 08/10/2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 -97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

A mi parecer obviamente el artículo 38 contempla la forma en cómo el trabajador puede hacer valer sus derechos frente al despido arbitrario, además ante la ausencia de un código laboral único, las leyes laborales independientes permiten al trabajador poder contemplar todas las opciones necesarias para resguardar sus derechos como tal, el despido arbitrario nace de la concepción de la modalidad irregular que tiene la empresa para despedir a alguien sin razón ni

fundamentos, además de ello debemos interpretar que el despido arbitrario contempla la mayor garantía de indemnización ante los otros tipos de despido, como el indirecto, el injustificado entre otros, finalmente, es merecido entender de que el trabajador tiene derecho al acceso de una indemnización y que desconocer sus derechos, existe la autoridad del trabajo y SUNAFIL como entidades estatales que salvaguardan estos.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

Es importante considerar de que la ley plantea la existencia de un cuantificador del monto que recibirá por indemnización arbitraria a un trabajador y esto está asociado exclusivamente a la siguiente premisa, que el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR señala que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones, entonces bajo esta idea el pequeño ejemplo que vamos a plantear podría responder a la pregunta de cuánto podría recibirse por indemnización:

Un trabajador ha venido laborando en la empresa ABC durante 10 años y la última remuneración al 31 de agosto de 2021 es de 3000 soles, no recibe asignación familiar. ¿Cuánto le corresponde por indemnización por despido arbitrario?

- Se debe calcular primero el tope máximo de indemnización: 3000 soles * 12=36000 soles como máximo podría recibir el trabajador.
- Cálculo de la indemnización=1 sueldo y medio * c/año de servicios:

$3000+1500=4500*10=45000$ soles

En este caso como el cálculo de la indemnización supera el tope máximo de las 12 remuneraciones, el trabajador recibirá 36000 soles.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

El mencionado artículo nos plantea que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. y si existe la ley que plantea el Decreto Legislativo 728, es claro entender entonces de que si existe una protección por parte del Estado al momento de regular las condiciones de cuando se puede estipular un despido arbitrario y como éste procede para que el trabajador pueda reclamar una indemnización correspondiente, Asimismo dentro del argot entendible como protección, el simple hecho de identificarlo en la Constitución y darle el carácter de Derecho Constitucional, implica ya una preocupación clara al momento de ir a un proceso judicial y establecer este artículo como precedente importante de cualquier pretensión de reclamo por indemnización de despido arbitrario, en palabras más sencillas es importante entender de que el artículo 27 rescata la necesidad de estar preparados judicialmente hablando para poder restituir los derechos correspondientes del trabajador que ha sido despedido dentro de esta modalidad.

4. ¿De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

Ante todo es importante considerar de que el procedimiento establecido por la norma en materia laboral respecto de los despidos arbitrarios, responde al enfoque de proteger siempre al trabajador bajo el principio de pro operario, en la práctica, la autoridad del trabajo al recibir la solicitud pertinente del trabajador afectado, iniciar el juicio de manera que se restituyan 2 características, si bien es cierto la reposición al estado anterior del despido o la indemnización correspondiente por los daños y perjuicios causados al trabajador. El derecho laboral en nuestro país no contempla fijamente una indemnización particular, ya que subsidiariamente el Código Civil se encarga de delimitar los componentes de la ya mencionada indemnización, es por eso por lo que durante el proceso una vez comprobado la causa y el daño, se solicita el peritaje judicial contable para poder determinar además de la liquidación de beneficios sociales cuánto le corresponde al trabajador por la indemnización del despido que ha sufrido.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?


Para poder responder a esta pregunta es importante conceptualizar que la indemnización tiene 3 componentes importantes, el lucro cesante, el daño emergente y el daño personal, y exclusivamente si hablamos de lucro cesante estamos entendiendo el monto de dinero que va a dejar de percibir el trabajador por realizar la función encargada bajo un contrato laboral, entonces si por la situación del despido arbitrario deja de percibir esto sería un menoscabo en la economía personal y por ende una disminución en la calidad de vida, el lucro cesante entonces debe ser considerado dentro del pago de la indemnización, y al mismo tiempo debe ser entendido como un incremento de este por lo mismo que el trabajador queda ex puesto a la desestabilidad económica.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran medida el derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

El Decreto de Urgencia N°38 – 2020, responde a la necesidad de entender de que la pandemia transformó la idea clara de la modalidad de trabajo, felizmente las diversas leyes laborales individuales planteaban la figura del trabajo remoto, y al mismo tiempo el DL 728 estipulaba, la necesidad de la modalidad de la Suspensión Perfecta de Labores, y si bien es cierto esto no afecta el derecho al trabajo, porque al existir las diferentes modalidades antes mencionadas, me entienden la esencia conductual del derecho laboral, cómo es trabajo remuneración y descanso, en tanto esto permitirá también una salvaguarda de las empresas para no entrar en una situación de quiebra o riesgo, y con ello analizaríamos la importancia que tenía la relación empleador y empleado asociado exclusivamente al predominio de los derechos fundamentales del trabajador.

7. ¿De acuerdo con su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

Es importante conceptualizar que dentro de la figura doctrinal civil de la teoría de la indemnización, el daño moral o daño personal, se cuantifica exclusivamente en función de cuanto ha sido afectada la dignidad del trabajador, ahora es entendible de que al ser algo subjetivo ya que no se puede medir lo moral como algo tangible, debemos entender que el daño moral en el caso del despido arbitrario todos en la doctrina laboral por algunas jurisprudencias ya existentes en nuestro país, no vincula a la necesidad del legislador o el juez propiamente dicho para incluirlo dentro del ámbito de las indemnizaciones, porque lo arbitrario responde un acto inesperado y como consecuencia reparable de ser el caso de que se restituya el trabajador o se le indemnice por los días no laborados.



JESUS ANDRES
BAZAN HUAMANCHUMO
ABOGADO
Reg. 83696

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

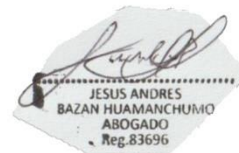
Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

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

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

Lima, 08 de octubre del 2021

Nombre del participante:
Jesús Andrés Bazán Huamanchumo
DNI: 72508179




Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831


Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: José Luis Peña Julca

Edad:

Sexo: Masculino

Profesión:

Lugar de trabajo: Representante

Estudio jurídico peña & asociados.

Fecha de entrevista: 08/10/2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, "**La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020**", teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 - 97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

El trabajador tiene todo el derecho de poder demandar a su empleado siempre y cuando el trabajador tenga una razón justa y pueda comprobar que su forma de actuar tenga sentido para que se pueda proceder, el trabajador tiene opciones de poder acudir también a la Sunafil de poder

presentar ese despido y de parte Sunafil actúan de manera inmediata para que proceden ayudarlo.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

Hablaré del supuesto del régimen laboral privado, cuando un trabajador está laborando en un ambiente privado ninguna relación con el Estado, la indemnización se dará siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba, hay dos tipos de contrato el primer supuesto de contrato de duración indeterminada; si vengo laborando 8 años en una empresa y me despiden de forma arbitrario me pagaran un sueldo y medio por cada año hasta llegar hasta los 12 sueldos, por cada año de servicio me pagan un sueldo y medio por cada año. En el segundo supuesto por contrato de sujeto a modalidad- plazo fijo por ejemplo de 12 meses, me despiden faltando 3 meses a mí me pagaran un sueldo y medio por cada mes dejado de trabajar con un máximo de 12 sueldos, siempre y cuando sea por despido arbitrario únicamente, muy aparte de tus beneficios sociales.

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

La Constitución Política del Perú garantiza una protección adecuada contra el despido arbitrario, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido que para el despido de un trabajador que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa prevista en la ley, dejando sin protección a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

Ante este hecho si el trabajador tiene la constancia de un despido debe pedir apoyo policial más que todo para que puedan constatar dicho hecho,

reclamar judicialmente pago de indemnización por despido arbitrario.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?

Si la claro que si puede demandar adicionalmente este caso por el lucro cesante, que son los ingresos dejados de percibir como consecuencia del despido arbitrario, que según el último Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, se refiere a todos los ingresos dejados de percibir, y para la cuantificación se debe tener parámetros cuantitativos, temporales y deducirse los ingresos que hubiere efectuado el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnera en gran al derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

Antes de que surgiera este decreto de urgencia N° 38-2020, se tenía previsto el decreto Supremo N°008-2020-SA donde se declaraba la Emergencia sanitaria a nivel nacional por 90 días naturales como también más medidas de prevención contra el COVID19, se aplica únicamente en el sector privado se da más que todo que los empleadores apliquen las actividades remoto o aplicar la licencia con goce de haber debe priorizar la remuneración como el hecho intangible

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

Con motivo del despido arbitrario se afecta al trabajador y se le genera angustia y sufrimiento que debe ser reparado, este daño no se presume, su existencia debe ser acreditada, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad.



José L. Peña Julca
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 22194

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

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

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


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

Lima, 08 de octubre del 2021

Nombre del participante:
José Luis Peña Julca
DNI: 40215323



José L. Peña Julca
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 22194



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Jorge Francisco Aguilar Pando

Edad:

Sexo: Masculino

Profesión:

asesor comercial

Lugar de trabajo: Estudio Jurídico

Mora & Aguilar asociados

Fecha de entrevista: 08/10/2021

Entrevistadores: Ccoyori Pocco Joan Joel y Guillen García Sheila Patricia

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en los despidos arbitrarios generado por los acontecimientos suscitados a nivel mundial incrementando la tasa de desempleo.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la única indemnización que puede acceder el trabajador despedido arbitrariamente está contemplada en el Artículo 38° del DS 003 - 97-TR TUO del D? ¿L 728 de la Ley de Productividad y competencia laboral?

En nuestro marco normativo encontramos en nuestra carta magna que protege el despido arbitrario En el artículo 27°, así mismo regulado en el artículo mencionado donde nos indica que cada trabajador tiene el derecho a recibir una indemnización siempre y cuando se vulnere sus derecho y no conocerlo de poder acudir al ministerio de trabajado para

que proceden con la ayuda correspondiente y finalmente a la sede de SUNAFIL para que procedan a constatar con una intervención y puede dejar constancia para la demanda.

2. ¿Cuál será el monto que deberá recibir como indemnización por el despido arbitrario generado?

Va depender mucho de qué tipo de clases de contrato por ejemplo si tiene un contrato con un tiempo indeterminado; corresponde un sueldo y medio por cada año de servicios con el tope de 12 remuneraciones; por ejemplo: la remuneración sea de s/.1000.00 dentro de ella esta asignación familiar de s/.93.00, lleva laborando 6 años el empleador da por terminada el vínculo laboral sin causa alguna, este caso

I: $1.5 \times c / \text{año}$ (tope de 12 remuneraciones)

$1093 \times 1.5 = 1639.5 \times 6 \text{ años} = 9837$ es el monto de la indemnización.

Contrato de a plazo fijo; también corresponde un sueldo y medio por cada mes dejado de laborar hasta el cumplimiento del contrato con un tope de 12 remuneraciones; por ejemplo, este caso la remuneración será de s/.1000.00 más la asignación familiar que es de s/.93.00, el periodo de contrato es de febrero de 2019 hasta enero de 2020, pero en el mes de julio sufro el despido sin razón, este caso de julio hasta enero son 6 meses que se ha dejado de laborar.

Tope: 12 remuneración (s/.13,116.00)

$1093 \times 1.5 \times 6 \text{ meses} = s/.9837$

3. ¿Considera usted que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú protege ante el despido arbitrario?

Se entiende que en la constitución hay un artículo donde nos indica que los trabajadores que han sido despedido de manera arbitrario pero siendo sinceros no todos están siendo protegidos con esta norma, porque los trabajadores part time los que trabajan menos de 4 horas diarias, los que

si tienen protección a un despido arbitrario son los que trabajan mayores de más de 4 horas eso quiere decir que tienen trabajo completo, segundo que el trabajador tiene que superar el periodo de prueba que son 3 meses, el requisito para poder obtener la protección de un despido arbitrario es que se haya superado el periodo de prueba, porque ese tiempo de prueba el empleador evalúa al trabajador la capacidades que tiene en el trabajo, una vez pasado estos tres meses de prueba para se tiene la protección del despido arbitrario.

4. De acuerdo a sus conocimientos previos considera si el despido fue de manera arbitraria ¿Cuál sería el procedimiento que se debe seguir para hacer prevalecer los derechos vulnerados?

Debemos tener en cuenta que es muy importante que nuestros derechos están respaldados en la ley, las acciones que se debe tomar en cuenta es que se debe tener una verificación del despido arbitrario antes una delegación policial para demostrar el deceso del vínculo laboral el documento se llamada Acata de verificación de Despido arbitrario se puede descargar en la página web de Sunafil, presentar tu demanda por despido arbitrario en el poder judicial.

5. ¿Cree usted que pueden reponer el lucro cesante si el despido fue de manera arbitraria?


En el caso de lucro cesante se comprende es que el trabajador deja de percibir sus sueldos por el despido arbitrario que el empleador indico, por ende, el trabajador ya no tendrá la misma vida que tenía al momento de laborar en la empresa, nos indica que puede ser una demanda adicional pero siempre y cuando se sustente de manera debida y de acuerdo a la precisión del juez para que se pueda dicha demanda.

6. ¿Considera usted que el Decreto de Urgencia N°38 – 2020 vulnero en gran al derecho al trabajo contemplado en nuestra Constitución Política de 1993?

En realidad, particularmente no, al contrario, también trajo beneficios para las personas que son vulnerables ante este tipo de Estado de Emergencia que nos encontramos, lo que busca este decreto es más que todo poder salvaguardar los derechos que tiene el trabajador como también brindarle apoyo en el tema de no poder acudir a su centro de labores.

7. ¿De acuerdo a su criterio cree que la indemnización repara el daño moral ocasionado por el despido arbitrario?

Un daño moral no se puede cuantificar, porque el sentimiento de una persona no hay cura ni con medicina, ni con productos naturales, el estado de una persona cuando pierde un trabajo afecta la vida persona como de la familia también porque detrás del trabajador hay una familia, un sueño por la cual se lucha día a día para poder cumplirlo, uno se esfuerza para poder hacer bien las cosas y pueda superarse, cuando se da este despido sin causa.



Jorge F. Aguilar Pando
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 15357

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020”**

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

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

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

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

Lima,08 de octubre del 2021

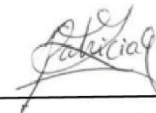
Nombre del participante:
Jorge Francisco Aguilar Pando
DNI: 07305230



Jorge F. Aguilar Pando
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 15357



Investigador
Joan Joel Ccoyori Pocco
DNI: 72429831



Investigadora
Sheila Patricia Guillen García
DNI: 70982065

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Bamonde Garcia, Santiago Antonio
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Gestoria / CICSA PERU S.A.C.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Ccoyori Pocco, Joan Joel
Guillen Garcia, Sheila Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Lima, 01 de Julio del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No: 09389660 Telf.: 989 301 371

Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: Dr. Rosas Job Prieto Chávez
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador de Investigación de EP de Derecho
 1.3 Grado Académico: Doctor
 1.4 Nombre del instrumento de evaluación: Guía de Entrevista
 1.5 Autor del instrumento: Ccoyori Pocco, Joan Joel - Guillen Garcia, Sheila

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible										X			
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										X			
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica										X			
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales										X			
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación										X			
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos										X			
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos										X			
METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos										X			
PERTENENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico										X			

III.- Opinión de Aplicabilidad

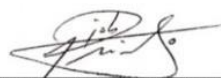
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

si

IV.- Promedio de Valoración

85%

Lima, 30 de Junio del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°:41651398 Telf.: 922011064

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

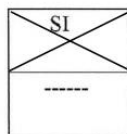
- 1.1. Apellidos y Nombres: Gutierrez Longa, David Javier
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Gerente Asesoría Legal en Materia Laboral
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Ccoyori Pocco, Joan Joel - Guillen Garcia, Sheila Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %


David J. Gutierrez Longa
ABOGADO
 Reg. C.A.L. N° 81771

Lima, 01 de Julio 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 76819492 Telf.: 996708193