



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de **TESIS**, cuyo título es:

DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024

Presentado por:

VIVAR FARFAN SELENE ALELI

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 1% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 27 de Abril del 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



**Despido incausado e indemnización por lucro cesante
otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al
año 2024.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales.

TESIS

Para optar el Título Profesional de Abogada.

AUTOR:

VIVAR FARFAN SELENE ALELI

Ica- Perú

2025

Con todo el amor, a mis padres y a mis hermanos, por el apoyo incondicional que me brindan siempre, cada consejo ha sido fundamental en mi formación como persona y profesional, por motivarme y enseñarme a ser perseverante, son la fuerza motriz que me impulsa a seguir adelante cada día.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, por la destacada gestión que vienen realizando, impulsando el crecimiento institucional de nuestra casa de estudios, y comprometiéndose con el progreso académico de la comunidad universitaria, procurando siempre brindarnos una educación de calidad.

A las autoridades de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, al señor Decano, Directivos y trabajadores administrativos, por la destacada labor que desempeñan contribuyendo en el mejoramiento de nuestra facultad, promoviendo una gestión eficiente y comprometida con la formación íntegra de los estudiantes.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por impartir sus enseñanzas y conocimientos, así como también cultivarnos la ética y los buenos valores, contribuyendo en nuestra formación como futuros profesionales.

A mi asesor de tesis, el Dr. Roberto Paulo Borda Gutiérrez, por orientarme y acompañarme en esta trayectoria, cada consejo y sugerencia ha sido sustancial para concluir mi trabajo de investigación y poder sustentar mi tesis.

Al Estudio Jurídico O'm Rocca & Abogados por abrirme sus puertas y permitirme realizar mis prácticas pre profesionales, adquiriendo conocimientos y empapándome en la rama del derecho laboral, lo que me permitió analizar la problemática existente y me motivó a desarrollar la presente tesis.

A mis padres, por acompañarme y estar presentes en cada paso de mi camino, por enseñarme que todo logro tiene detrás sacrificio, fe y dedicación; por inculcar en mí, principios y valores que hoy me guían y no se quiebran ante nadie, son el pilar que me impulsa a seguir creciendo.

A Nancy, Gilberto y Rocío, por sus palabras de aliento que siempre me inspiraron a dar lo mejor de mí, y por cada consejo que, con sabiduría y cariño, ha sido fundamental en mi crecimiento personal y profesional.

A mis compañeras de aula, con quienes he convivido durante seis años, compartiendo conocimientos y siendo partícipe de diversos proyectos, generando experiencias que recordaré siempre.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii

CUERPO DEL INFORME FINAL

I.	Introducción.....	9
II.	Estrategias Metodológicas.....	23
III.	Resultados.....	29
IV.	Discusión De Resultados.....	57
V.	Conclusiones.....	61
VI.	Recomendaciones.....	63
VII.	Referencias Bibliográficas.....	65
VIII.	Anexos.....	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	29
Tabla 2.....	30
Tabla 3.....	31
Tabla 4.....	32
Tabla 5.....	34
Tabla 6.....	35
Tabla 7.....	36
Tabla 8.....	37
Tabla 9.....	38
Tabla 10.....	39
Tabla 11.....	40
Tabla 12.....	41
Tabla 13.....	42
Tabla 14.....	43
Tabla 15.....	44
Tabla 16.....	45
Tabla 17.....	47
Tabla 18.....	48
Tabla 19.....	49
Tabla 20.....	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	31
Figura 4.....	33
Figura 5.....	34
Figura 6.....	35
Figura 7.....	36
Figura 8.....	37
Figura 9.....	38
Figura 10.....	39
Figura 11.....	40
Figura 12.....	41
Figura 13.....	42
Figura 14.....	43
Figura 15.....	44
Figura 16.....	46
Figura 17.....	47
Figura 18.....	48
Figura 19.....	49
Figura 20.....	50

RESUMEN:

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024.

Para su realización, se ha tomado diversas disposiciones legales, como la Constitución Política de 1993, la Ley 30220, Ley Universitaria, la Resolución Rectoral 029-2021-R que aprueba las Líneas de Investigación de la UNICA, la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de la Tesis.

Las técnicas e instrumentos utilizadas para la recolección de datos fue la encuesta, donde se desarrollaron dos cuestionarios que versaron sobre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante respectivamente.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024, existe una relación significativa; que entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024, existe una relación significativa, que entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024, existe una relación significativa.

PALABRAS CLAVES: indemnización, despido, reconocimiento, vínculo, reposición.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between unfair dismissal and severance pay granted to municipal workers in the province of Pisco by 2024.

For this thesis, various legal provisions were adopted, such as the 1993 Political Constitution, Law 30220, the University Law, Rectoral Resolution 029-2021-R, which approves UNICA's Research Lines, Rectoral Resolution 048-2021-R, the UNICA Degree and Title Regulations, and Rectoral Resolution 1320-2021-R, the Thesis Preparation Guide.

The techniques and instruments used for data collection were a survey, which included two questionnaires covering unfair dismissal and severance pay, respectively.

The results obtained in this research demonstrate that there is a significant relationship between unjustified dismissal and the compensation for lost earnings granted to municipal workers in the province of Pisco by 2024; that there is a significant relationship between the recognition of the employment relationship after unjustified dismissal and the wages not received in the compensation for lost earnings granted to municipal workers in the province of Pisco by 2024; and that there is a significant relationship between the reinstatement of the worker after unjustified dismissal and the compensatory nature criteria in the compensation for lost earnings granted to municipal workers in the province of Pisco by 2024.

KEY WORDS: compensation, dismissal, recognition, link, reinstatement.

I. INTRODUCCIÓN:

En el contexto internacional, es objeto de debate la determinación del quantum indemnizatorio que debe otorgarse a los trabajadores despedidos sin que medie causa justificada, dentro del cual se integra el lucro cesante, prueba de ello, tenemos a Lafuente V. (2023), quien realizó un estudio señalando que: “En España, las instancias judiciales inferiores han desarrollado una postura que prioriza la aplicación de disposiciones internacionales sobre las normas nacionales, teniendo como base la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la OIT” (p. 55), abandonando de esta manera la postura que se sustenta en considerar la antigüedad laboral y la remuneración del trabajador como parte del quantum indemnizatorio, ampliando su enfoque y sobreponiendo disposiciones internacionales en materia laboral, las mismas que consideran que el trabajador tiene derecho al resarcimiento o indemnización como consecuencia del despido incausado, debiendo compensarse de manera efectiva todos los perjuicios ocasionados.

En América Latina, también persiste esta problemática, Vega Vargas (2019) realizó un estudio en Costa Rica, donde señaló que, “la indemnización por daños y perjuicios contemplada en el Código de Trabajo tiene como finalidad resarcir al trabajador que ha sido separado de sus labores de forma injustificada, arbitraria o de forma abusiva por parte de su empleador” (p. 102), abarcando en esta investigación el estudio de la conducta maliciosa que adopta el empleador al utilizar figuras contractuales correspondientes a otras ramas del derecho para ocultar la relación laboral del trabajador y evadir el pago de beneficios que corresponden por ley, asimismo, hace énfasis en que la norma señala la sumatoria de los salarios percibidos como monto a indemnizar cuando el empleador impute una causa, y esta no pueda demostrarse; sin embargo, no se precisa los criterios que debe aplicar el Juez para calcular el quantum indemnizatorio cuando se trata de despidos en los que no medie causa justa, evidenciándose vacíos y lagunas en la normatividad costarricense.

“En el Perú, mediante el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del 2018, llevado a cabo en Chiclayo, se acordó por mayoría que en el caso de despido incausado y fraudulento, la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir, es decir, se consideraba inicialmente que el quantum indemnizatorio se debía calcular realizando una simple operación matemática, que consistía en la sumatoria de las remuneraciones que el trabajador había dejado de percibir; no obstante, este criterio fue abordado nuevamente en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, llevado a cabo en Tacna, precisando que el lucro cesante debe ser entendido como los ingresos dejados de percibir, y no como las remuneraciones dejadas de percibir; evolucionado hacia una postura que otorga al juez la facultad de fijar dicho monto de manera equitativa en aplicación del art. 1132° del Código Civil”. Es así que, Zambrano M. (2021) realizó un estudio, donde señala que, “ante un despido nulo, además de

la tutela restitutoria o resarcitoria, cabe el pago de remuneraciones devengadas por el período que duró el cese, sin embargo, esta regulación no alcanza al despido incausado.” (p. 32), “considerando que no resulta viable el otorgamiento de dicha sumatoria, toda vez que, estas bajo la denominación de “remuneraciones devengadas” tienen una naturaleza retributiva, y no indemnizatoria; por ello, para determinar una cuantificación adecuada por el daño sufrido como consecuencia de los despidos incausados, se debe considerar además de los ingresos dejados de percibir, otros factores relevantes, como los meses no imputables a las partes, el período sin laborar, y los ingresos brutos que generan el ingreso neto del trabajador, con el fin de garantizar una reparación más justa y proporcional al daño y perjuicio causado”.

1.1. Realidad Problemática

“En la provincia de Pisco, los obreros municipales enfrentan esta problemática cuando al acudir a la vía judicial para solicitar el pago de indemnización por los daños y perjuicios como consecuencia de haberse producido un despido incausado, enfrentan la incertidumbre jurídica debido a la falta de uniformidad en los criterios que aplican los magistrados para determinar el monto indemnizatorio en la sentencia, toda vez que, lo que predomina, es la valoración que cada juez le otorgue a cada uno de los criterios en específico, y la relevancia que posee la remuneración percibida antes del despido”.

La causa de este problema radica en que los obreros municipales son despedidos de manera arbitraria y sin causa justa por su empleador, en otras palabras, sin que medie causa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, esto debido a que son contratados verbalmente, expidiendo únicamente recibos por honorarios, aparentando una relación civil; viéndose en la obligación de recurrir a la vía judicial a solicitar tutela jurisdiccional efectiva, a efectos que se les reconozcan el vínculo laboral. En esta línea, el sistema judicial al conocer la realidad de los hechos y aplicando principios laborales, como el Principio de Primacía de la Realidad, emiten sentencias favorables, declarando la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado, ordenando la reposición del trabajador; sin embargo, ya se produjo la existencia de un periodo que el trabajador no laboró, y, por ende, no percibió ingresos, generándole un daño inminente.

“Entre las consecuencias que devienen de esta problemática tenemos que, se genera inseguridad jurídica debido a la falta de uniformidad en los criterios que aplican los magistrados en las sentencias judiciales, ya que los trabajadores que fueron despedidos carecen de certeza sobre la decisión que se emitirá en cuanto al monto de la indemnización por lucro cesante, afectando no solo la confianza hacia el sistema judicial, sino que también fomenta desigualdades al otorgar indemnizaciones, que pueden variar significativamente dependiendo del criterio

aplicado por cada magistrado, y la valoración que efectúan a la remuneración que percibía el trabajador antes del despido”.

“Ante este problema, nuestro ordenamiento jurídico debe establecer criterios y lineamientos uniformes que deberá observar el juez al fijar el quantum indemnizatorio por concepto de lucro cesante, como consecuencia de los daños y perjuicios que ocasionó el despido incausado, reduciendo así la inseguridad jurídica y garantizando una reparación más justa y proporcional al daño sufrido, además se reforzaría la confianza del sistema judicial”.

1.2. Antecedentes Internacionales

En lo que respecta a los antecedentes internacionales, Sandoval N. (2022), desarrolló una investigación cuyo objetivo fue “analizar los efectos jurídicos y sociales de la reincorporación laboral por despidos injustificados, con el propósito de aplicar efectivamente los derechos de los trabajadores y reglamentar el pago de los salarios devengados; a través de una metodología dialéctica, utilizando la técnica documental y encuesta”, obteniendo como conclusión que, “Aunque la OIT y la Constitución boliviana, amparan la estabilidad laboral, el trabajo digno y la irrenunciabilidad de derechos, se necesita una normativa que regule el pago de salarios devengados, y brinde protección jurídica a los trabajadores despedidos injustificadamente”(pp. 14, 20, 21, 76, 77), en ese sentido, para establecer una normatividad que regule los criterios para fijar el quantum indemnizatorio, se debe observar las disposiciones y normas internacionales, que establecen criterios y lineamientos en materia laboral, garantizando la protección del derecho fundamental al trabajo, y evitando su trasgresión.

Pérez T. P. (2020), realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer hasta qué punto existe una protección integral al derecho a la indemnización de los trabajadores conforme la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, empleando una metodología analítica crítica y de análisis de casos, recolectando fuentes de información de tipo bibliográfico, obteniendo como conclusión que: “La jurisprudencia como fuente del derecho, puede establecer criterios sobre la indemnización, otorgando efectos erga omnes, y protegiendo al trabajador, quien es la parte más débil de la relación laboral, frente a despidos intempestivos y vulneraciones de derechos constitucionales.” (pp. 18, 21, 22, 91, 92, 93), es así que, ante la falta de una normativa sólida, la jurisprudencia puede establecer precedentes vinculantes, y garantizar la protección de los trabajadores a través de la emisión de sentencias, esto, como medida de protección para los trabajadores, quienes con gran frecuencia se encuentran en situaciones de vulnerabilidad debido a los despidos injustificados y prácticas antijurídicas de los empleadores.

Parada J. (2020), desarrolló una investigación con el objetivo de analizar las indemnizaciones como consecuencia de la extinción de la relación laboral en el sistema español, utilizando una metodología de enfoque cualitativo, empleando la técnica de análisis documental, obteniendo como conclusión que en el sistema jurídico español vigente, las indemnizaciones por despido tienen como finalidad resarcir al trabajador por el daño ocasionado por la pérdida de su empleo, con una cantidad de dinero tasada por la legislación (pp. 7, 54). De este modo el actual sistema español cuenta con una normativa que permite otorgar indemnizaciones tarifadas como consecuencia del despido, garantizando así un efectivo resarcimiento por el daño y perjuicio ocasionado al trabajador.

1.3. Antecedentes Nacionales

En cuanto a los antecedentes nacionales, Casas E. A. (2024), desarrolló una investigación cuyo objetivo fue proponer un método para determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú, mediante una metodología analítica, con tipo de investigación documental, utilizando la técnica del fichaje, obteniendo como conclusión que, “Para determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante, la jurisprudencia ha exigido una valoración equitativa del Juez, debiendo considerar factores como la antigüedad, el deber de mitigar los daños, etc; garantizando una reparación justa que refleje el daño causado.” (pp. 21, 35, 41), en ese sentido, dado que en nuestro ordenamiento jurídico no se ha establecido una norma que determine el quantum indemnizatorio por lucro cesante en casos de despido incausado, la jurisprudencia como fuente del derecho, ha asumido protagonismo, estableciendo diversos criterios para cada caso en particular, a fin de garantizar que las indemnizaciones otorgadas seas justas y equitativas, aplicando los elementos de la responsabilidad civil y su naturaleza indemnizatoria.

Poma y Corzo (2024) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna 2024”, a través de una metodología de tipo básica o pura, nivel descriptivo, diseño no experimental, utilizando la técnica de encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, llegando a la conclusión que “Los despidos sin causa justa vulneran el derecho a la estabilidad laboral, principio que protege al trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador y garantiza su continuidad en el empleo mientras no exista causa legal que justifique su cese”; (pp. 18, 38, 40, 72). En esta línea, los despidos que no se justifican en la capacidad o conducta del trabajador, vulneran principios fundamentales del Derecho Laboral, afectando no solamente al trabajador, sino también a nuestro ordenamiento jurídico al contravenir la finalidad tuitiva de las normas laborales, que buscan garantizar el respeto de los derechos en las relaciones de trabajo.

Altamirano A. B. (2022), realizó un estudio con el objetivo de “determinar los criterios unificadores de los Plenos Jurisdiccionales y analizar los derechos laborales afectados en las sentencias de la Corte Suprema al otorgarse las indemnizaciones por lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos, entre los años 2015 a 2021”, mediante una metodología de enfoque cualitativo, nivel descriptivo, utilizando la técnica de análisis de documentos, jurisprudencia, doctrina y legislación nacional, obteniendo como conclusión que, “A pesar de haberse desarrollado algunos criterios sobre la determinación del quantum indemnizatorio, estos resultan genéricos e imprecisos, por ende, el juez recurre a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil y lo fija con valoración equitativa.” (pp. 37, 40, 42, 79, 80, 81), en ese sentido, la falta de uniformidad en la jurisprudencia laboral, conlleva a que se lleve a cabo acuerdos por medio de los Plenos Jurisdiccionales Nacionales, no obstante, al no constituir precedentes vinculantes, no ha logrado su objetivo, generando resultados dispares en las sentencias, y delegando al juez la facultad de fijarlo equitativamente.

Chalan y Castillejo (2021), llevaron a cabo un estudio, donde el objeto consistía en “identificar el criterio proporcional para equiparar los daños y perjuicios por despido arbitrario de los trabajadores del régimen laboral privado de la provincia de Barranca, 2018”, con una metodología de enfoque cualitativa, diseño de investigación no experimental – transeccional o transversal, utilizando la técnica de análisis de documentos, llegando a la conclusión que “En la provincia de Barranca, frente a casos de despido arbitrario, las instancias judiciales disponen la reposición de los trabajadores que logran acreditar haber efectuado labores de naturaleza permanente, asimismo, emiten fallos favorables cuando interponen demandas de indemnización.” (pp. 58, 59, 60, 71, 72), evidenciándose que los magistrados de la mencionada jurisdicción, están optando por aplicar normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, priorizando el principio de primacía de la realidad y el derecho a la estabilidad laboral; es por ello que, no solo ordenan la reposición de los trabajadores que logren acreditar en el proceso judicial, que realizaban que labores permanentes, sino que, también emiten sentencias declarando fundadas las demandadas de indemnización que se generan como consecuencia del despido arbitrario.

Maita A. J. (2020), realizó un estudio, cuyo objetivo fue conocer “el proceso de determinación del quantum de la indemnización por lucro cesante en caso de despido incausado y fraudulento en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante una metodología de diseño no experimental, transeccional, empleando para ello instrumentos como la guía de investigación documental y el cuestionario anónimo, llegando a la conclusión que”, “Para determinar el quantum indemnizatorio en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Tacna se toma como base para el cálculo, la última remuneración básica percibida por el trabajador, por los meses dejados de laborar” (pp. 11, 43, 46, 47, 90, 91). Ahora bien, pese a que, en dicho distrito judicial, el criterio establecido es similar a la definición que se tiene respecto

a las remuneraciones devengadas, las mismas que resultan aplicables únicamente en casos de despidos nulos, las sentencias emitidas en ella están debidamente motivadas, fundamentando cada uno de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil como el daño, el nexo causal, la antijuricidad y el factor de atribución.

Castillo y Chávez (2020) llevaron a cabo un estudio, cuyo objetivo fue “determinar los fundamentos jurídicos que justifican la determinación del lucro cesante, en mérito a lo dejado de percibir, en supuestos indemnizatorios derivados de despidos incausados y fraudulentos”, utilizando una metodología de enfoque cualitativo, nivel descriptivo, utilizando la técnica de análisis de documentos, obteniendo como conclusión que “resulta razonable, fundado en Derecho y sobre todo justo que, para la determinación del lucro cesante, se tome como referencia objetiva los conceptos dejados de percibir por el trabajador, durante el tiempo en que fue privado de su empleo” (pp. 24, 26, 27, 28, 29, 30, 63, 64, 65). En esta investigación se determinó que resulta necesario fijar el quantum indemnizatorio en base a la remuneración dejada de percibir, toda vez que, al dejar la misma bajo un criterio discrecional del juez, dificultaría la carga de la prueba, en la medida que, el trabajador tendría que aportar otros elementos subjetivos para acreditar el daño causado.

1.4. Bases Teóricas

En lo que corresponde a las **BASES TEORICAS** tenemos a:

Espinoza C. L. (2025) señala que “la naturaleza esencial del despido consiste en la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, independientemente de la existencia o no de motivos justificatorios, lo que conlleva a determinar las acciones legales que trae a colación”. (p. 49).

Ferro V. (2019) manifiesta que el despido es el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con el trabajador, no obstante, en contraposición de dicha facultad, con el fin de limitarlo o restringirlo, surge el principio de estabilidad laboral, el cual establece que solo podrá efectuarse cuando exista causa justificada.

Toyama J. (2015) ha señalado que el despido presenta cuatro características formales esenciales que permiten comprender su naturaleza jurídica:

“i) es un acto unilateral del empleador por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador; ii) es un acto constitutivo en tanto el empresario no lo propone, sino que lo realiza de forma directa; iii) es un acto recepticio puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta sus efectos; y iv) es un acto que produce la extinción del vínculo laboral.” (p. 508)

Plá A. (1978) respecto al cese de la relación laboral ha señalado:

“(…) en la mecánica de la relación individual del trabajo, el despido constituye una anomalía jurídica, por cuanto atentaría contra el principio de la estabilidad en el empleo, principio que es clave en el derecho individual del trabajo, toda vez que la tendencia natural de la actividad profesional es precisamente su continuidad y permanencia en el tiempo hasta los límites de la propia capacidad profesional. (p. 172)

Arque R. (2017), manifiesta que “el despido incausado es una de las causas que da lugar la extinción de la relación laboral, es una institución especializada del derecho laboral que tiene poca data y cuyo desarrollo se verifica estudiando la doctrina nacional, internacional y sobre todo la jurisprudencia. En el Perú, una de las causas de extinción del contrato de trabajo es el despido arbitrario, en su forma específica de incausado, entendido como aquel que se produce sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.” (p. 129)

Por otra parte, Ringas. O. (2009), establece que “el despido incausado es cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; asimismo, es cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador”. (p. 12)

Espinoza M. C. (2025), nos manifiesta en sentido estricto que “la indemnización es un remedio, una compensación, de origen legal, que concurre como consecuencia prevista, anteladamente, frente a la existencia de una contingencia determinada por el ordenamiento jurídico”. (p. 65)

En lo que respecta al Lucro Cesante, Espinoza J. (2007), nos define como “la ventaja o ganancia dejada de percibir y, por tanto, impide que el dañado incremente su patrimonio a causa del incumplimiento de un contrato o por la lesión ocasionada por un acto ilícito. Se manifiesta por el no incremento en el patrimonio dañado.” (p. 227)

Fernández G. (2019), nos señala que “el lucro cesante se encuentra en el plano de la certeza lógica, toda vez que, se trata de la ganancia que presumiblemente se iba a obtener, siendo necesario aportar pruebas que acrediten que, en el decurso lógico de los hechos, se ha impedido que se perciba una determinada ganancia; en pocas palabras, representa todo aquello que se deja de ganar como consecuencia del acto dañosos.” (p. 65)

Campos H. (2014), nos dice que el lucro cesante “importa la pérdida de una utilidad previamente inexistente que el sujeto presumiblemente conseguiría de no haberse verificado el daño; es decir, la presumible ganancia o incremento en el patrimonio cuyo ingreso a la esfera patrimonial se impide” (p. 102),

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico, la posibilidad de otorgar una indemnización como consecuencia de un despido incausado, se consolidó a partir del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en la ciudad de Lima, el 19 de octubre del 2016, en el cual los jueces supremos, mediante votación por mayoría señalaron que:

“III. INDEMNIZACIÓN Y REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS CASOS DE DESPIDO FRAUDULENTO Y DESPIDO INCAUSADO.

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.” (V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2016)

No obstante, aún persistían interrogantes respecto a lo que debe otorgarse por concepto de indemnización por lucro cesante derivado de un despido incausado. En este contexto, se llevó a cabo en la ciudad de Chiclayo, los días 13 y 14 de setiembre del año 2018, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, donde los jueces superiores al abordar el Tema N°03 decidieron por mayoría:

“¿Cómo debe determinarse el lucro cesante en la indemnización respecto a los despidos incausados y fraudulentos?

El Pleno acordó por MAYORÍA “En caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir” (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, 2018)

Sin embargo, no fue hasta la realización del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, efectuado en la ciudad Tacna, los días 23 y 24 de mayo del 2019, donde los jueces superiores precisaron con mayor claridad como debe determinarse el *quantum*, indemnizatorio derivado de un despido incausado, estableciendo que debe entenderse como los ingresos dejados de percibir, conforme lo señalaron:

“¿Cuándo debe otorgarse el lucro cesante en caso de despido y cómo deben calcularse?

El Pleno acordó por MAYORIA que "En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones"

Ayvar C. (2017) después de haber revisado diversas casaciones de nuestro ordenamiento jurídico arribó a las conclusiones: (i) El lucro cesante no debe equipararse a las remuneraciones dejadas de percibir, puesto que solo debe pagarse por labor efectuada, de lo contrario, constituiría enriquecimiento indebido (ii) las remuneraciones dejadas de percibir poseen naturaleza retributiva y no indemnizatoria, (iii) Para la determinación del *quantum* indemnizatorio debe aplicarse el artículo 1132° del Código Civil, que faculta al juez realizar una valoración equitativa.

Ávalos O. V. destaca la importancia de establecer límites razonables para determinar el lucro cesante, sin desnaturalizar su finalidad resarcitoria. En ese sentido propone ciertos criterios que el juez deberá tener en cuenta, siendo estos: **(i)** Periodos inimputables a las partes, como las huelgas que acatan los trabajadores judiciales, y la duración razonable del proceso como consecuencia de la elevada carga procesal de nuestro sistema judicial, **(ii)** La utilización de medidas cautelares, que evidencie la urgencia de mitigar el daño patrimonial que sufre el trabajador, **(iii)** Particularidades del caso concreto y del afectado, entre las cuales tenemos, la edad del trabajador, los factores que influyen en la reinserción al mercado laboral, la capacidad física

y psicológica, así como también su situación de vulnerabilidad, por ejemplo, cuando se trata de una madre trabajadora o una persona que padece alguna discapacidad, y **(iv)** Los ingresos efectivamente obtenidos durante el periodo que se reclama.

La presente Tesis denominada “DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024” demuestra la relación que hay entre las variables de estudio.

1.5. Problemas

1.5.1. Problema General

“¿Qué relación existe entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024?”

1.5.2. Problema Específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024?

1.5.3. Problema Específico 2

“¿Cuál es la relación que existe entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024?”

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación Legal

Desde el punto de vista legal, la presente investigación se apoyó en un sólido marco normativo, que incluye disposiciones legales como: la Constitución Política del Perú, Ley 30220 “Ley Universitaria”, “Estatuto de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”, “Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA”, “Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos UNICA”, “Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Proyecto de Tesis”.

1.6.2. Justificación Teórica

En lo que respecta a la justificación teórica, la presente investigación se sustentó en una exhaustiva recopilación de información proveniente de diversos textos, artículos publicados en revistas jurídicas y libros de autores nacionales e internacionales.

1.6.3. Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación se encuentra plenamente justificado, por cuanto representa el aporte tangible que aportará a la comunidad jurídica, especialmente para estudiantes y profesionales especializados en el derecho laboral, que se encuentren interesados en profundizar la problemática abordada, donde podrán contar con una base de datos actualizada referente al tema investigado.

1.6.4. Justificación Metodológica

“El trabajo de investigación adoptó un enfoque cuantitativo, por su Finalidad, se trata de una Investigación Básica, ya que, se generaron nuevos conocimientos sobre la problemática abordada; por su Nivel de Profundidad, la investigación es Correlacional, toda vez que, su relación con el Derecho está enmarcada dentro de las investigaciones sociológicas-funcionales ya que el contexto que se consideró es nuestro país, por el período de tiempo que comprendió el año 2024; además, se usó el Diseño Descriptivo-Correlacional para determinar la relación existente entre las variables de estudio; asimismo se trabajó con una población previamente delimitada, de la cual se extrajo a una cantidad de individuos que conformaron la muestra representativa; para la Recolección de Datos se utilizó como técnica la Encuesta, aplicando como Instrumento el Cuestionario que abordó sobre los temas de Indemnización por Lucro Cesante y Despido Incausado; además de llevarse a cabo una serie de acciones para procesar, analizar e interpretación la información recogida, por todo lo expuesto la presente investigación se alcanza se justifica metodológicamente”.

Por lo expuesto en párrafos precedentes, el presente Trabajo de Investigación se justificó plenamente.

Importancia De La Investigación:

“Abordar la problemática del despido incausado y la indemnización por lucro cesante que se obtiene como consecuencia de ello, resultó crucial, en tanto permitió analizar la necesidad de fortalecer la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos laborales de los obreros municipales de la provincia de Pisco, específicamente en lo relacionado a la determinación del quantum indemnizatorio correspondiente por lucro cesante, siendo necesario determinar aspectos y criterios objetivos que sirvan de referencia al fijar el monto que les corresponde a los afectados por concepto de indemnización, garantizándoles una reparación justa y proporcional al daño causado, así como también, desincentivar las prácticas maliciosas de algunos empleadores, quienes recurren a figuras contractuales irregulares a fin de evadir los costos laborales. En este sentido, la presente investigación no solo abordó la naturaleza de la responsabilidad civil vinculada al lucro cesante en materia laboral para resarcir el daño

ocasionado, sino que también impulsó un sistema más equitativo y eficiente, capaz de generar confianza en el sistema judicial, y reducir las vulnerabilidades de los trabajadores frente a abusos laborales”.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

“Determinar la relación que existe entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024”.

1.7.2. Objetivo Específico 1

“Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024”.

1.7.3. Objetivo Específico 2

“Determinar la relación que existe entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024”.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

“Existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024”.

1.8.2. Hipótesis Específica 1

“Existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024”.

1.8.3. Hipótesis Específica 2

“Existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024”.

Las variables del presente trabajo de investigación fueron:

a) Variable independiente (X): “Despido Incausado”

Dimensiones

- Reconocimiento del Vínculo Laboral
- Reposición del Trabajador

b) Variable dependiente (Y): “Indemnización por lucro cesante”.

Dimensiones

- Remuneraciones dejadas de percibir
- Criterios de naturaleza indemnizatoria

II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, en tanto, tuvo como finalidad, la cuantificación y medición objetiva de los datos obtenidos.

Ñaupas H., Valvidia M., Palacios J., Romero H. (2013) manifestaron que, el enfoque cuantitativo se caracteriza principalmente por emplear la recolección y análisis de datos con la finalidad de responder a las preguntas de investigación y contrastar hipótesis formuladas previamente, asimismo, este señalaron que, este enfoque encuentra sustento en la medición de las variables e instrumentos de investigación, donde emplea el uso de la estadística descriptiva e inferencial para el tratamiento de la información y datos recolectados.

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Al respecto, Zenteno Trejo B. Y. y Osorno Sánchez A (2015), sostienen que la investigación pura, también denominada investigación básica, tiene como finalidad aumentar la teoría, esto es, busca ampliar, profundizar y generar nuevos conocimientos; sin centrarse en la aplicación práctica derivada del análisis teórico.

Por su parte, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, más conocida como FECYT (2018) señaló que, “la investigación básica consiste en trabajos experimentales o teóricos que se emprenden sobre todo para obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin intención de otorgarles ninguna aplicación o utilización determinada”. (p. 53)

En ese sentido, según su FINALIDAD, la presente investigación ha correspondido a una INVESTIGACIÓN BÁSICA, por cuanto, estuvo orientada a la generación y profundización de conocimientos teóricos sobre las variables de estudio “despido incausado” e “indemnización por lucro cesante”, no orientándose a la aplicación práctica de sus resultados.

Según su NIVEL DE PROFUNDIDAD, el presente estudio ha correspondido a una investigación CORRELACIONAL, toda vez que, estuvo dirigida a demostrar la relación entre las variables de estudio.

En lo que concierne a su RELACIÓN CON EL DERECHO la presente Tesis se enmarcó dentro de una investigación SOCIOLÓGICA-FUNCIONAL, toda vez que el estudio desarrollado proporciona información relevante sobre la realidad jurídica y social del país.

2.1.2. Nivel de investigación

Bernal C. A. (2010), señaló que “la investigación correlacional estudia la conexión que tienen los resultados y las variables, sin estudiar las causas o efecto de estas” (p. 114).

Asimismo, Zenteno Trejo B. Y. y Osorno Sánchez A (2015) respecto a la investigación correlacional, sostienen que: “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables” (p. 126).

Por su parte, Zenteno Trejo B. Y. y Osorno Sánchez A (2015) señala que, en una investigación descriptiva “no hay manipulación de variables, éstas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural” (p.52)

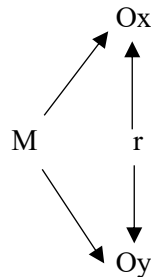
La presente investigación correspondió al nivel descriptivo-correlacional, toda vez que no hubo manipulación de las variables, solo se basó en determinar la relación existente entre las variables de estudio: “despido incausado” e “indemnización por lucro cesante”.

2.1.3. Diseño de investigación

Según Arias J. L. (2021), nos dice que, en una investigación no experimental “las variables no son manipuladas ni controladas, asimismo, no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, pues, los sujetos son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación” (p. 78). Este diseño de investigación a su vez, se divide en diseños transversales y diseños longitudinales, diferenciándose ambos en el tiempo en que se realizan.

Al respecto, Arias J. L. (2021) nos manifiesta que, los diseños transversales recogen los datos en un solo momento y por única vez, utilizándose para realizar estudios de investigación en un momento determinado en el tiempo; a diferencia de los diseños longitudinales que, estudian las características de las variables a lo largo de un proceso de cambio, sin manipularlas, limitándose a observar su evolución a lo largo de periodos de tiempo.

La presente investigación ha correspondido al Diseño NO EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL, y CORRELACIONAL que se representa de la siguiente manera:



En donde:

M: Obreros Municipales

Ox: Despido Incausado

Oy: Indemnización por Lucro Cesante

r: Factor de correlación

2.2. Población, Muestra y Muestreo.

2.2.1. Población de estudio:

Arias F. G. (2012), define la población como “un conjunto infinito o finito de sujetos con características similares o comunes entre sí” (p. 81). En esta línea, cabe mencionar que, la población es finita, cuando se conoce la cantidad exacta de sujetos que la conforman, mientras que, es infinita cuando no se conoce dicha cantidad, o cuando está integrada por más de cien mil sujetos.

Asimismo, Tarrillo Saldaña et al. (2024) definen a la población como “el conjunto de elementos o individuos que comparten una característica común y son objeto de estudio.” (p. 71)

La población de la presente investigación estuvo constituida por 100 personas que ostentan la condición de obreros municipales de la provincia de Pisco.

“CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	PORCENTAJE	CANTIDAD
Obreros De La Municipalidad Provincial De Pisco	30%	30
Obreros De La Municipalidad Distrital De Paracas	23%	23
Obreros De La Municipalidad Distrital De San Clemente	20%	20
Obreros De La Municipalidad Distrital De Tupac Amaru Inca	18%	18
Obreros De La Municipalidad Distrital De San Andrés	4%	4
Obreros De La Municipalidad Distrital De Independencia	5%	5
TOTAL	100%	100”

2.2.2. Muestra de estudio:

Ander E. (1995) define a la muestra como una “parte o fracción representativa de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo”.

De la población, se seleccionó 80 obreros municipales de la provincia de Pisco, como muestra probabilística. Para determinar esta muestra, se aplicó la fórmula de las poblaciones finitas reemplazando los valores que corresponden.

$$n = \frac{N \cdot Z \frac{2}{\alpha} \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z \frac{2}{\alpha} \cdot p \cdot (1 - p)}$$

$$n = \frac{100 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.0025 \cdot 99 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

n= 79.5

n= 80

2.2.3. Muestreo.

Ñaupas H., Valvidia M., Palacios J., Romero H. (2013) señalaron que “el muestreo es un procedimiento que permite la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar” (p. 336). Asimismo, según la doctrina, se reconoce dos tipos de muestreo: el muestreo probabilístico y el no probabilístico (intencionado).

Al respecto, Ñaupas H., Valvidia M., Palacios J., Romero H. (2013) también manifiestan que en el muestreo probabilísticos depende del azar, de modo que, todos los integrantes de una población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. (p. 339).

En la presente investigación se consideró el muestreo probabilístico: aleatorio simple, donde se seleccionó al azar las unidades que integraron la muestra.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

2.3.1. Técnica de Recolección de Datos.

Tarrillo Saldaña et al. (2024) definen a la técnica de investigación como el conjunto de procedimientos específicos y sistemáticos que se emplean para la recopilación, análisis e interpretación de datos dentro de una investigación, constituyendo herramientas metodológicas fundamentales que permiten al investigador obtener información relevante para dar respuesta a sus interrogantes en la investigación.

Asimismo, Arias F. G. (2012) define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p. 72)

En esta línea, en lo que respecta a la presente investigación, se hizo uso de la técnica de la Encuesta, la misma que, permitió recopilar datos e información objetiva sobre las variables en estudio.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Medina Romero et al. (2023) señala que “un instrumento de investigación es una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación” (p. 12)

Sobre el cuestionario, Arias J. L. (2021) manifiesta que, “un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder”. (p. 82)

Para la presente investigación se emplearon como instrumentos de recolección de datos los siguientes cuestionarios:

CUESTIONARIO SOBRE DESPIDO INCAUSADO

Mediante este instrumento se recopiló información relacionada con la variable “despido incausado”. Estuvo conformada por 10 ítems, las cuales fueron respondidas por los integrantes de la muestra elegida. Su aplicación fue de carácter anónima y se desarrolló de manera práctica y accesible, con la finalidad de generar confianza en los colaboradores.

CUESTIONARIO SOBRE INDEMNIZACION POR LUCRO CESANTE

Mediante este instrumento se recopiló información relacionada con la variable “indemnización por lucro cesante”. Estuvo conformada por 10 ítems, las cuales fueron respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Su aplicación fue de carácter anónima y se desarrolló de manera práctica y accesible, con la finalidad de generar confianza en los colaboradores.

III. RESULTADOS

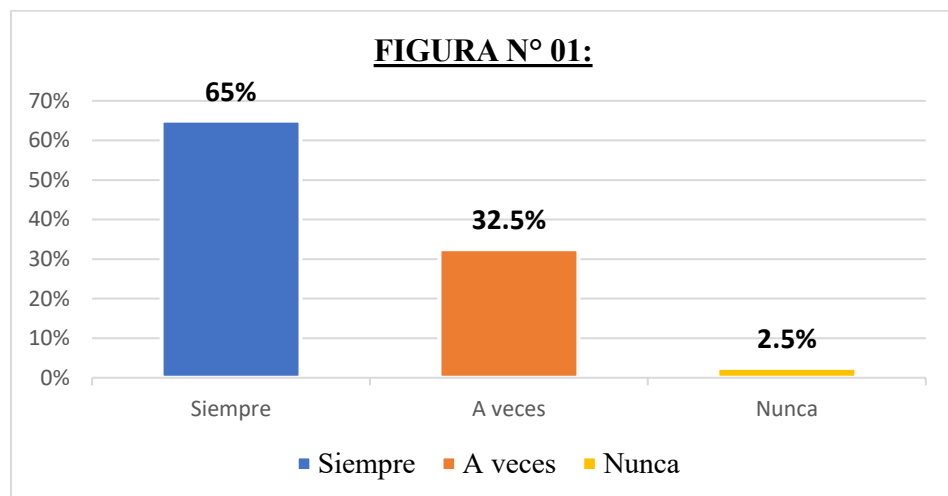
V1: DESPIDO INCAUSADO

DIMENSION: RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

INTERROGANTE N° 01:

El empleador utiliza contratos civiles (como locación de servicios) para evitar pagar los beneficios laborales que les corresponden a los trabajadores como vacaciones, gratificaciones o CTS.

TABLA N° 01		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	52	65 %
A VECES	26	32.5 %
NUNCA	2	2.5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 01 y la Figura N° 01 se puede apreciar que el 65% de los encuestados consideran que el empleador siempre utiliza contratos civiles (como locación de servicios) para evitar pagar los beneficios laborales que les corresponden a los trabajadores como vacaciones, gratificaciones o CTS; asimismo, el 32.5% señala que dicha práctica solo ocurre a veces; mientras que un 2.5% manifiesta que nunca sucede.

De estos resultados obtenidos se desprende que, la mayoría de los encuestados consideran que las entidades municipales recurren a prácticas fraudulentas orientadas a

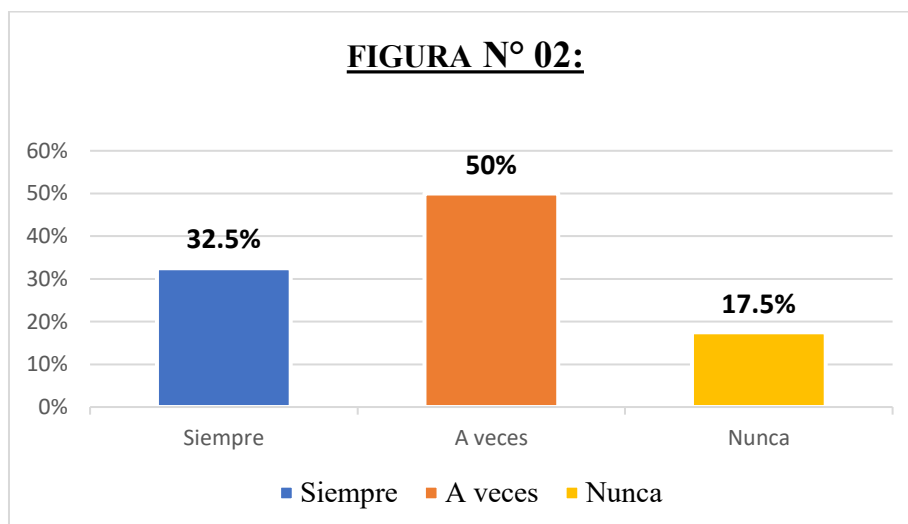
encubrir la verdadera relación laboral existente, contratando al personal obrero bajo la modalidad de locación de servicios, en lugar de utilizar contratos de trabajo, pese a presenciarse la concurrencia de sus tres elementos fundamentales: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; esto, con la finalidad de evadir los costos laborales que les genera la contratación formal de trabajadores obreros municipales, pertenecientes al régimen de la actividad privada, y quienes conforme a la normativa vigente, tienen derecho a percibir diversos beneficios laborales como gratificaciones, vacaciones, CTS, entre otros.

INTERROGANTE N° 02:

Es difícil demostrar ante un juez la existencia de un contrato de trabajo como obrero municipal.

TABLA N° 02		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	26	32.5 %
A VECES	40	50 %
NUNCA	14	17.5 %
TOTAL	80	100 %

FIGURA N° 02:



INTERPRETACIÓN:

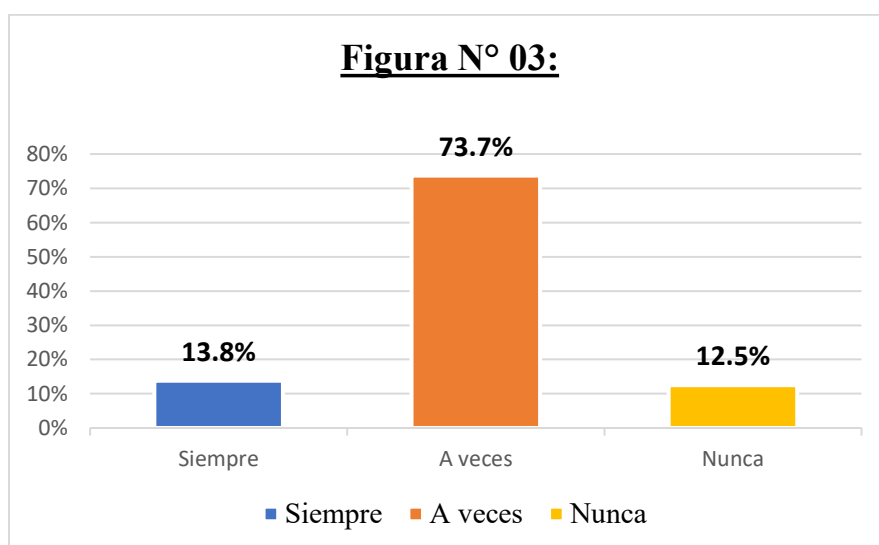
En la tabla N° 02 y en la Figura N° 02, se puede apreciar que el 50% de los encuestados consideran que a veces es difícil demostrar ante un juez la existencia de un contrato de trabajo como obrero municipal; un 32.5% considera que siempre es difícil; mientras que, un 17.5% considera que nunca lo es.

De los resultados se desprende que, el nivel de dificultad para demostrar judicialmente la existencia de una relación laboral no es uniforme entre los trabajadores, sino que varía en función de las particularidades de cada caso en concreto. En ese sentido, tanto el desarrollo del proceso judicial de reconocimiento de vínculo laboral, como la carga probatoria que lo sustentó, incidieron de manera distinta en cada trabajador, pues, mientras algunos no enfrentaron mayores obstáculos para acreditar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, obteniendo los medios de prueba necesarios para generar convicción en los magistrados, otros si encontraron dificultades probatorias y/o procesales, para acreditar la existencia de una relación laboral encubierta bajo un contrato de naturaleza civil.

INTERROGANTE N° 03:

Los jueces toman decisiones aplicando principios que favorecen al trabajador cuando hay dudas en el proceso.

TABLA N° 03		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	11	13.8 %
A VECES	59	73.7 %
NUNCA	10	12.5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

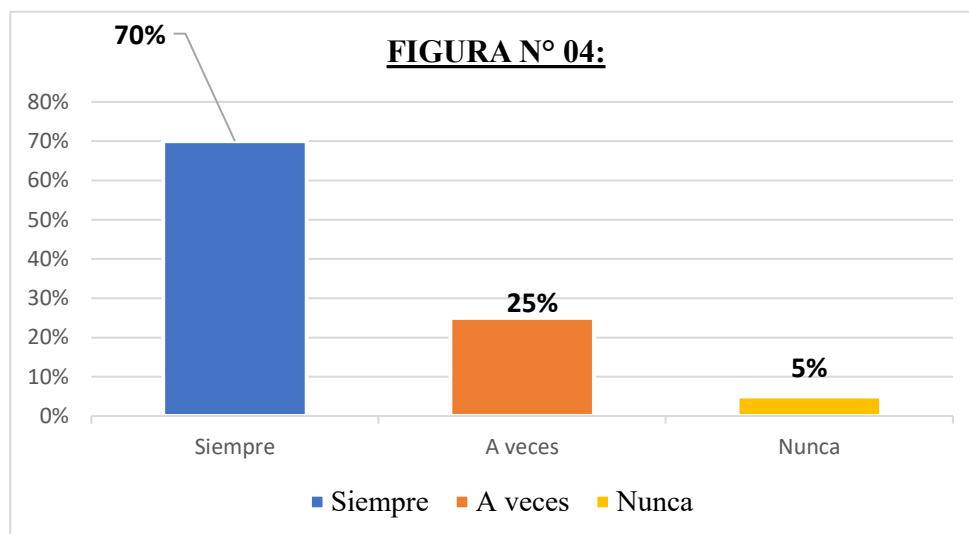
En la tabla N° 03 Y Figura N° 03, se puede apreciar que el 73.7% de los encuestados consideran que los jueces a veces toman decisiones aplicando principios que favorecen al trabajador cuando hay dudas en el proceso; un 13.8% consideran que siempre lo hacen; mientras que un 12.5% señalan que nunca lo hacen.

De los resultados se advierte que la mayoría de los encuestados considera que, en algunas ocasiones, el juez desempeñó un papel fundamental dentro de su proceso judicial, al aplicar principios esenciales del Derecho Laboral, entre ellos el principio pro operario, el cual consiste que, ante la duda en la interpretación de una norma, debe optarse por aquella que resulte más favorable al trabajador; no obstante, dicha aplicación debería realizarse de manera constante, en concordancia con otros principios fundamentales como el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad y el principio de irrenunciabilidad de derechos, entre otros; siendo indispensable ello, considerando que el trabajador constituye la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, debiendo el órgano jurisdiccional valorarlos conjuntamente con los medios probatorios aportados, a fin de emitir una decisión justa y acorde con la naturaleza protectora del Derecho Laboral.

INTERROGANTE N° 04:

La entidad municipal no reconoce el vínculo laboral ni incluye a planilla a los trabajadores, a menos que exista un mandato judicial.

TABLA N° 04		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	56	70 %
A VECES	20	25 %
NUNCA	4	5 %
TOTAL	80	100



INTERPRETACIÓN

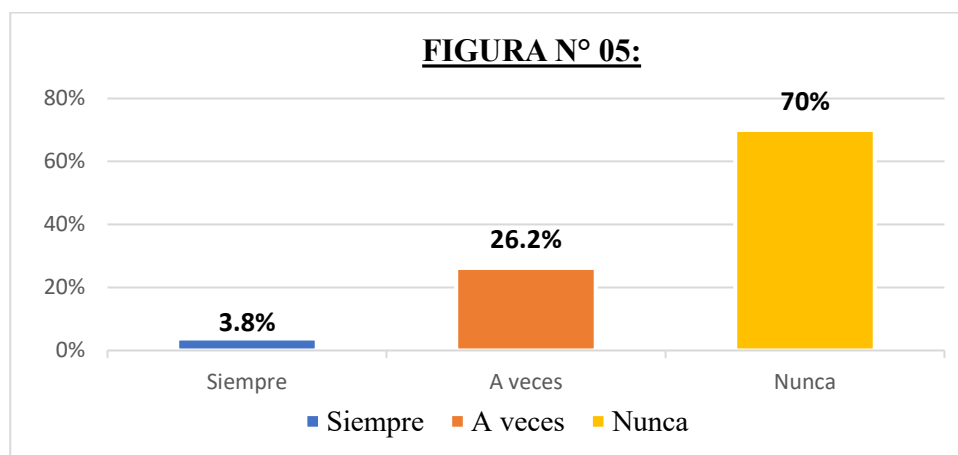
En la tabla N° 04 y Figura N° 04, se puede apreciar que el 70% de los encuestados consideran que siempre sucede que, la entidad municipal no reconoce el vínculo laboral ni incluye a planilla a los trabajadores, a menos que exista un mandato judicial; un 25% señala que esta situación ocurre solo algunas veces, mientras que un 2 % manifiesta que nunca sucede.

De los resultados se desprende que, gran parte de los encuestados consideran que la entidad municipal no reconoce de manera voluntaria el vínculo laboral de los trabajadores municipales, siendo necesario la existencia de un mandato judicial expreso mediante el cual el Juez ordene el reconocimiento del vínculo laboral, la reposición del trabajador y su incorporación en planillas. En ese sentido, se puede deducir que, el inicio de un proceso judicial resulta indispensable para que la entidad municipal pueda reconocer la existencia del vínculo laboral y los derechos labores que les corresponden a los trabajadores, evidenciando una práctica institucional que condiciona dicho reconocimiento solo si interviene el órgano jurisdiccional.

INTERROGANTE N° 05

Instituciones del Estado acuden a la entidad municipal a brindar orientación sobre el derecho al trabajo, el régimen laboral y los beneficios sociales que les corresponde por ley a los obreros municipales.

TABLA N° 05		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	3	3.8 %
A VECES	21	26.2 %
NUNCA	56	70 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 05 y Figura N° 05, se puede apreciar que el 70% de los encuestados consideran que las instituciones del Estado nunca acuden a la entidad municipal a brindar orientación sobre el derecho al trabajo, el régimen laboral y los beneficios sociales que les corresponde por ley a los obreros municipales; un 26.2% consideran que esa orientación se brinda solo a veces; mientras que, un 3.8% manifiestan que, siempre se realiza.

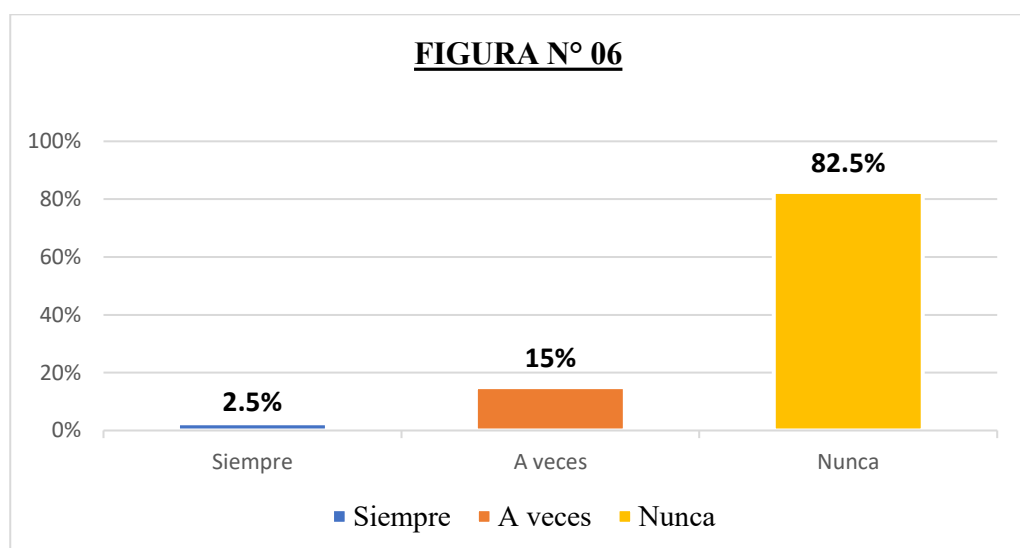
De los resultados se desprende que, la mayoría de los encuestados coincide en que el Estado, a través de sus instituciones competentes, no cumple un rol activo en la orientación y difusión de los derechos laborales a los trabajadores municipales, quienes desconocen de la normativa laboral y de los beneficios que les corresponden por ley, obligándolos a recurrir a la contratación de abogados laboristas para recibir asesoría especializada, y posteriormente iniciar procesos judiciales con la finalidad de lograr el reconocimiento de la relación laboral y/o reposición.

DIMENSIÓN: REPOSICIÓN

INTERROGANTE N° 06

Cuando se despidió al trabajador, el empleador comunicó una causa justa relacionada a la conducta o capacidad del trabajador.

TABLA N° 06		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	2.5 %
A VECES	12	15 %
NUNCA	66	82.5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 06 y Figura N° 06, se puede apreciar que el 82.5% de los encuestados consideran que cuando se despide al trabajador, el empleador nunca comunica una causa justa relacionada a la conducta o capacidad del trabajador; un 15% consideran que dicha comunicación se realiza solo algunas veces, mientras que un 2.5% consideran que siempre lo hacen.

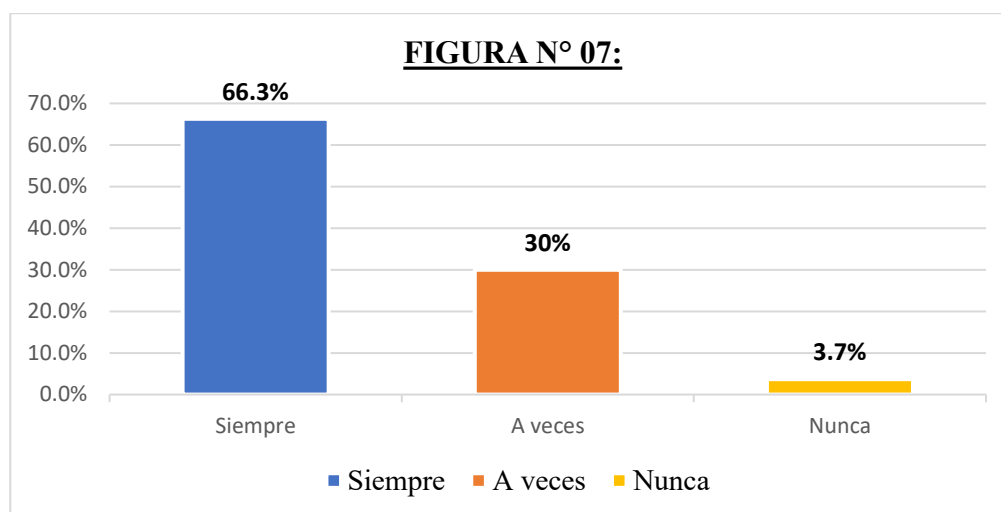
De los resultados se desprende que, la mayoría de los encuestados coincide en que, cuando el empleador decide dar por terminada la relación laboral de manera arbitraria, opta por impedir el ingreso del trabajador a su centro de labores, sin sustentar el despido en una causa relacionada a su conducta o capacidad. Esto ocurre, debido a la utilización de los contratos de naturaleza civil como locación de servicios, que encubren la relación

laboral existente, lo que conlleva a que el empleador eluda el procedimiento legal del despido establecido en la normativa vigente.

INTERROGANTE N° 07

Al despedir al trabajador, el empleador alega la inexistencia de un contrato de trabajo.

TABLA N° 07		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	53	66.3 %
A VECES	24	30 %
NUNCA	3	3.7 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

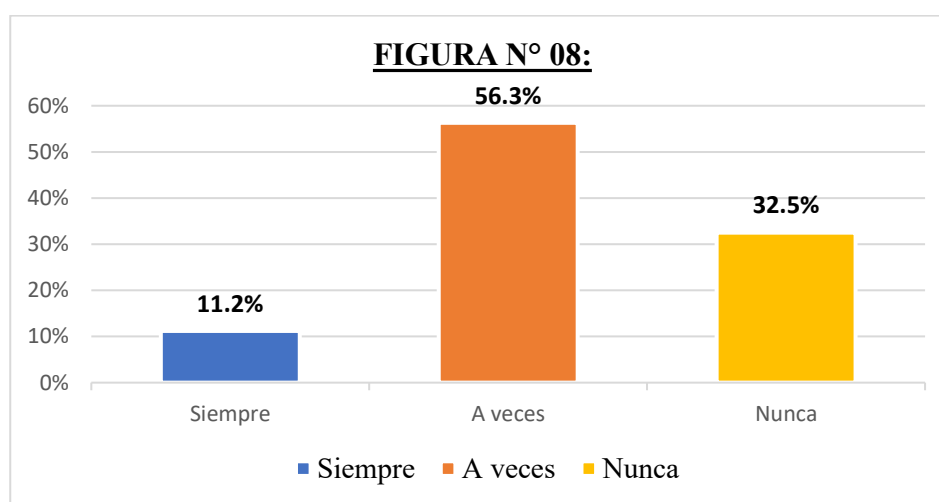
En la tabla N° 07 y Figura N° 07, se puede apreciar que el 66.3% de los encuestados consideran que, al despedir al trabajador, el empleador siempre alega la inexistencia de un contrato de trabajo; un 30% consideran que a veces lo hacen; mientras que el 3.7% considera que nunca lo hacen.

De los resultados se desprende que, la mayoría de los encuestados coincide en que, la entidad municipal al despedir al trabajador, siempre alega la inexistencia del contrato de trabajo, sosteniendo que, el vínculo fue estrictamente de naturaleza civil, bajo los alcances del contrato de locación de servicios, negando la presencia del elemento subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo, con la finalidad de eludir las consecuencias legales propias del régimen laboral al que pertenecen.

INTERROGANTE N° 08

El proceso judicial de reposición se resuelve de manera rápida y eficaz.

TABLA N° 08		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	9	11.2 %
A VECES	45	56.3 %
NUNCA	26	32.5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

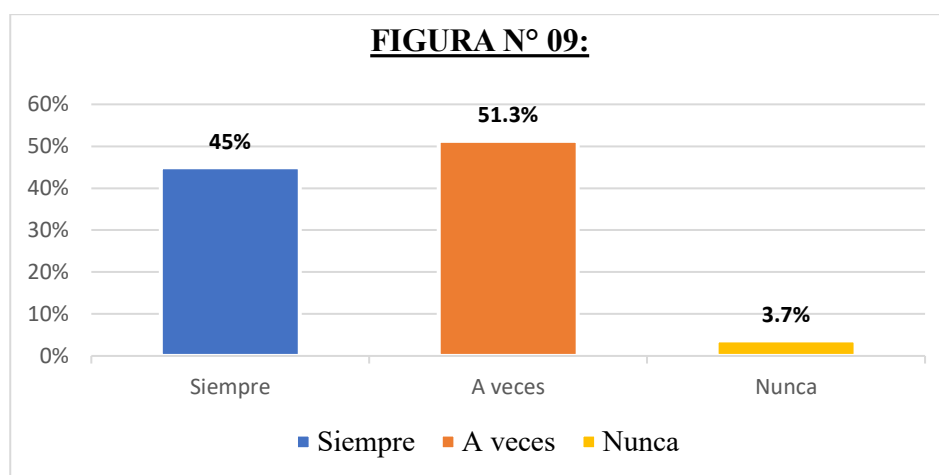
En la tabla N° 08 y Figura N° 08, se puede apreciar que el 56.3% de los encuestados consideran que el proceso judicial de reposición a veces se resuelve de manera rápida y eficaz; un 32.5% consideran que nunca lo es; mientras que un 11.2% consideran que siempre es así.

De los resultados se advierte que, la postura de los encuestados se encuentra dividida, toda vez que, algunos consideran que, en algunas ocasiones, el proceso judicial de reposición se resuelve de manera rápida y eficaz, obteniendo una sentencia favorable que dispone la reincorporación del trabajador en un plazo corto, sustentándose en la propia naturaleza de urgencia en este tipo de procesos, a efectos de evitar que el perjuicio que se le ocasiona a los trabajadores despedidos injustamente se dilate en el tiempo, quedando privados de su sustento económico; no obstante, esta postura varía en función, de la experiencia propia de cada encuestado, evidenciándose que la duración del proceso judicial de reposición no es uniforme, sino que va a depender de las circunstancias específicas de cada caso.

INTERROGANTE N° 09:

Después de obtener una sentencia favorable en primera o segunda instancia, el Juez concede medidas cautelares que ordenan la reposición del trabajador.

TABLA N° 09		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	36	45 %
A VECES	41	51.3 %
NUNCA	3	3.7 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 09 y Figura N° 09, se puede apreciar que el 51.3% de los encuestados consideran que después de obtener una sentencia favorable en primera o segunda instancia, el Juez a veces concede medidas cautelares que ordenan la reposición del trabajador; un 45% consideran que siempre las concede, mientras que un 3.7% sostienen que nunca lo hace.

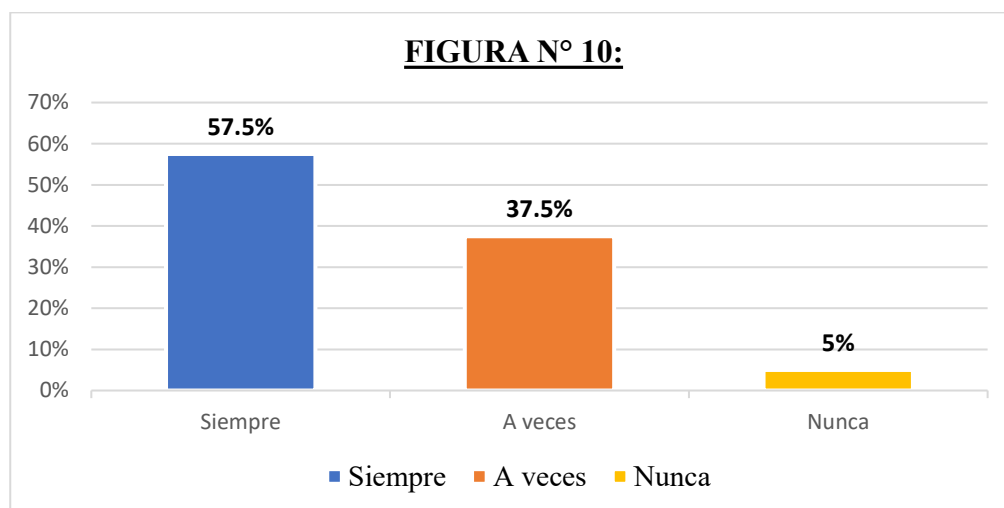
De los resultados se desprende que, las posiciones de los encuestados varían, encontrándose influenciadas por la experiencia propia de cada uno, donde un sector de la población coincide en que solo en algunas ocasiones, el juez concede dichas medidas cautelares de reposición provisional, dado que, su otorgamiento depende mucho de las particularidades de cada caso concreto; no obstante, otro grupo considerativo considera que el juez siempre las concede, en tanto, al existir una sentencia favorable previa, se configuraría la verosimilitud del derecho, lo que justificaría que el juez bajo un criterio

razonable y en protección del derecho fundamental al trabajo, disponga la reposición del trabajador.

INTERROGANTE N° 10:

Si el trabajador no solicita que lo repongan a su puesto de trabajo apenas haya obtenido sentencia favorable en primera instancia, se determina que el daño y la afectación económica que alega, no es real y urgente.

TABLA N° 10		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	46	57.5 %
A VECES	30	37.5 %
NUNCA	4	5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 10 y Figura N° 10, se puede apreciar que el 57.5% de los encuestados consideran que cuando el trabajador no solicita que lo repongan a su puesto de trabajo apenas haya obtenido sentencia favorable en primera instancia, siempre se determina que el daño y la afectación económica que alega, no es real y urgente; un 37.5% consideran que dicha determinación se presenta solo a veces, mientras que un 5% consideran que nunca es así.

De los resultados se desprende que, gran parte de los encuestados considera que, si el trabajador no solicita su reposición mediante una medida cautelar, debe presumirse que, el daño y la afectación económica invocados no son reales ni urgentes, toda vez que el

trabajador que efectivamente ha sufrido un perjuicio, adopta de manera diligente todas las acciones necesarias para mitigar el daño causado, y evitar que el perjuicio económico se prolongue en el tiempo.

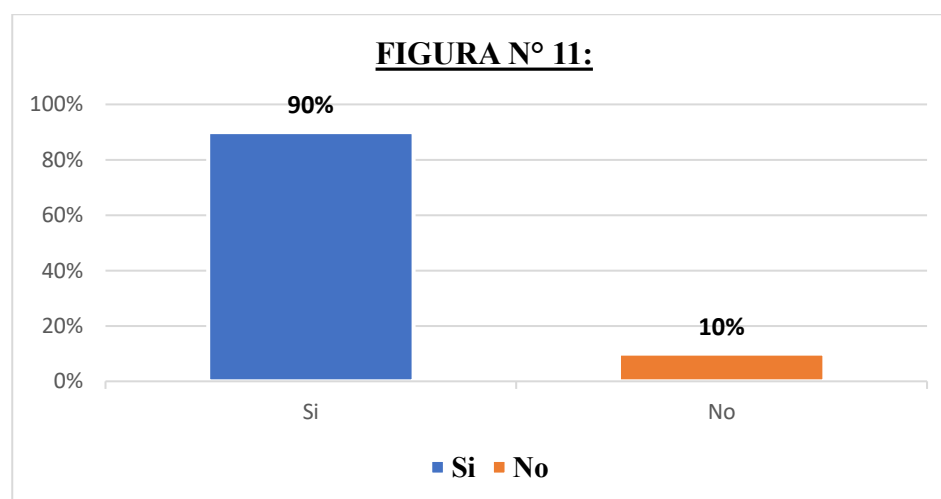
V2: INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE

DIMENSIÓN: REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR

INTERROGANTE N° 11:

Las personas están debidamente informadas sobre sus derechos al reclamar indemnización por concepto de lucro cesante.

TABLA N° 11		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	72	90 %
NO	8	10 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

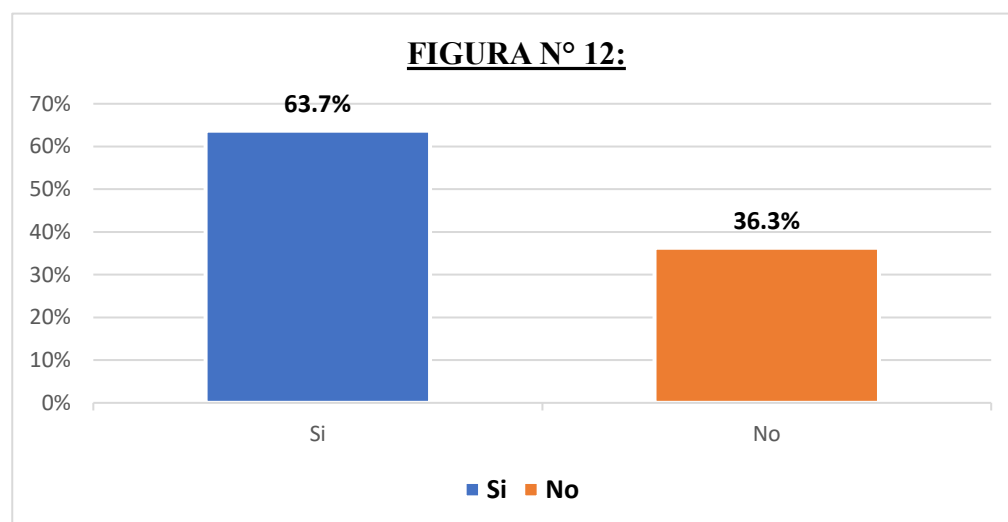
En la tabla N° 11 y Figura N° 11, se puede apreciar que el 90% de los encuestados consideran que las personas si están debidamente informadas sobre sus derechos al reclamar indemnización por concepto de lucro cesante; por otro lado, un 10% consideran que no lo están.

De los resultados se desprende que, gran parte de los encuestados consideran estar adecuadamente informados respecto a sus derechos que reclaman, puesto que, antes de iniciar un proceso judicial de indemnización, suelen asesorarse con un abogado especialista en materia laboral, a fin de conocer sobre la norma que resulta aplicable a su caso concreto, así como sustentar el daño y perjuicio ocasionado al despedirlos injustamente, permitiéndoles comprender el alcance de las reparaciones que podrían obtener de acudir a la vía judicial, siendo una de estas el concepto de lucro cesante.

INTERROGANTE N° 12:

Considera que no se puede reclamar el pago de las remuneraciones que dejó de percibir como consecuencia del despido, ya que el empleador solo debe pagar por labor efectuada.

TABLA N° 12		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	51	63.7%
NO	29	36.3%
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

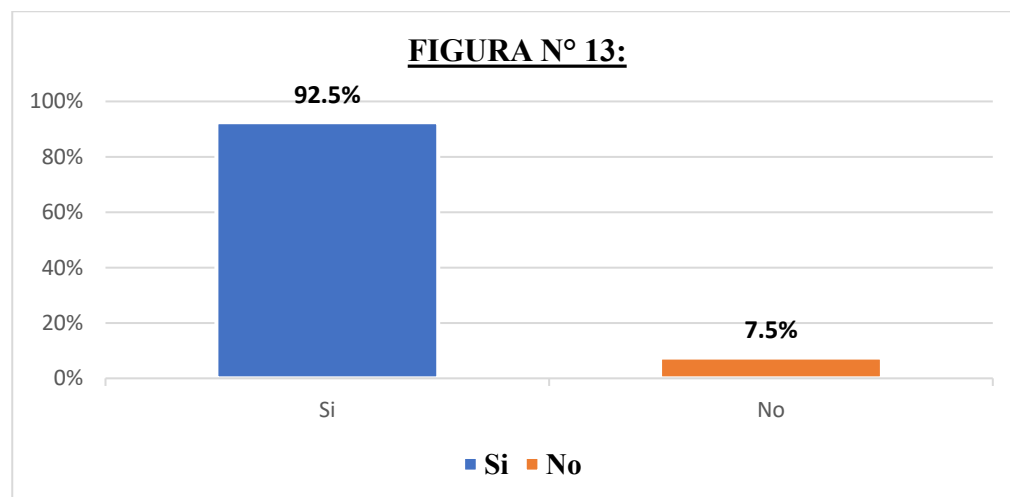
En la tabla N° 12 y Figura N° 12 se puede apreciar que el 63.7% de los encuestados si consideran que no se puede reclamar el pago de las remuneraciones que dejó de percibir como consecuencia del despido, ya que el empleador solo debe pagar por labor efectuada; por otro lado, un 36.3% no consideran que debe ser así.

De los resultados se desprende que, la mayoría de los encuestados considera que, al reclamar el pago de una indemnización por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado, esta no debe calcularse en base a la sumatoria de las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir por el periodo que estuvo despedido, puesto que ello contravendría la regla según el cual el empleador solo debe pagar por labor efectuada; no obstante, consideran que el lucro cesante debería determinarse sobre la base de su naturaleza indemnizatoria, calculando debidamente los ingresos dejados de percibir y atendiendo al daño y perjuicio causado al trabajador como consecuencia del despido.

INTERROGANTE N° 13:

El Juez debe tomar en cuenta la remuneración que percibía el trabajador antes del despido, para fijar el monto indemnizatorio por concepto de lucro cesante.

TABLA N° 13		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	74	92.5 %
NO	6	7.5 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

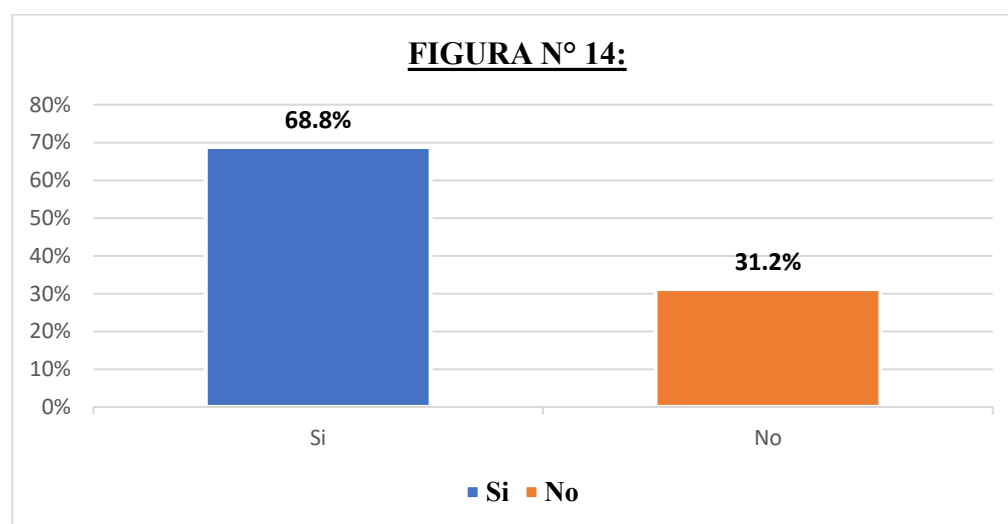
En la tabla N° 13 y Figura N° 13, se puede apreciar que el 92.5% de los encuestados consideran que el Juez si debe tomar en cuenta la remuneración que percibía el trabajador antes del despido, para fijar el monto indemnizatorio por concepto de lucro cesante; mientras que, un 7.5% consideran que no constituye un referente.

De los resultados se desprende que, gran parte de los encuestados considera que, en un proceso judicial, el Juez al determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante debe considerar como parámetro esencial la remuneración percibida por el trabajador antes de producirse el despido, no para otorgarla de manera directa, sino que sirva como un criterio orientador que permita fijar una indemnización adecuada, sin desnaturalizar su propia naturaleza indemnizatoria, destinada a compensar el daño y perjuicio ocasionado al trabajador que ha sido despedido injustamente.

INTERROGANTE N° 14:

Nuestra legislación laboral actual protege adecuadamente a quienes demandan indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido incausado.

TABLA N° 14		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCEN.TAJE (%)
SI	55	68.8 %
NO	25	31.2 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

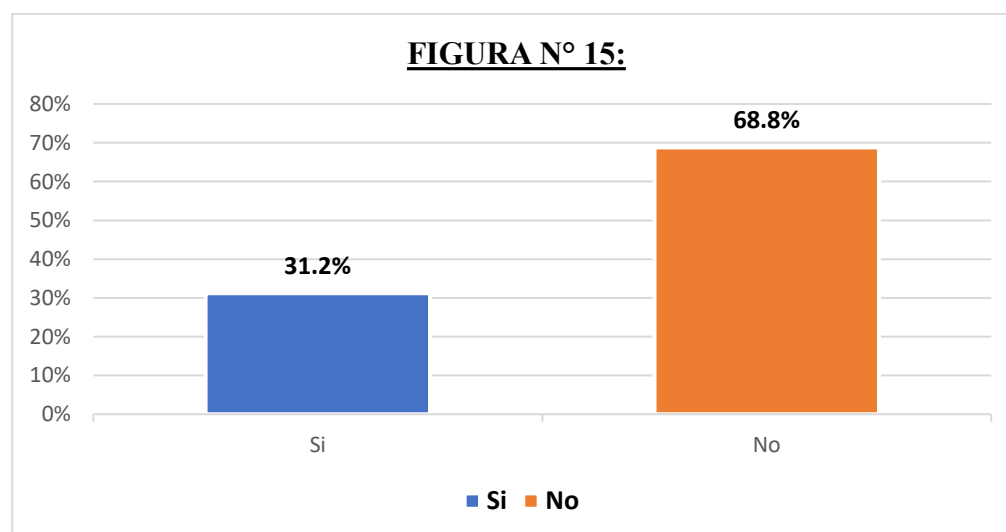
En la tabla N° 14 y Figura N° 14, se puede apreciar que el 68.8% de los encuestados consideran que nuestra legislación laboral actual si protege adecuadamente a quienes demandan indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido incausado; mientras que, un 31.2% consideran que no lo hacen.

De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados considera que, nuestro ordenamiento jurídico recoge un conjunto de normas y principios orientados a la protección del trabajador frente a los despidos incausados, y las consecuencias legales que conlleva dicho acto arbitrario, como el otorgamiento de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, lo que incluye el lucro cesante, por cuanto los trabajadores, resultan ser la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, brindándoles una tutela efectiva y garantizando su derecho fundamental al trabajo, consagrado en nuestra Constitución Política; no obstante, un porcentaje minoritario de encuestados considera insuficiente dicha protección, considerando dificultoso el acceso a una reparación integral por el daño sufrido, especialmente en lo referido a la indemnización por lucro cesante derivada del despido incausado, al no existir una normativa clara sobre lo que abarca dicho concepto.

INTERROGANTE N° 15:

Demoró en conocer que, en caso de despido, tiene derecho a solicitar la reposición en su puesto y/o una indemnización por lucro cesante.

TABLA N° 15		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	25	31.2%
NO	55	68.8%
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 15 y Figura N° 15, se puede apreciar que el 68.8% de los encuestados consideran que, no demoraron en conocer que, en caso de despido, tienen derecho a solicitar la reposición en su puesto y/o una indemnización por lucro cesante; por otro lado, un 31.2%, considera que si lo hicieron.

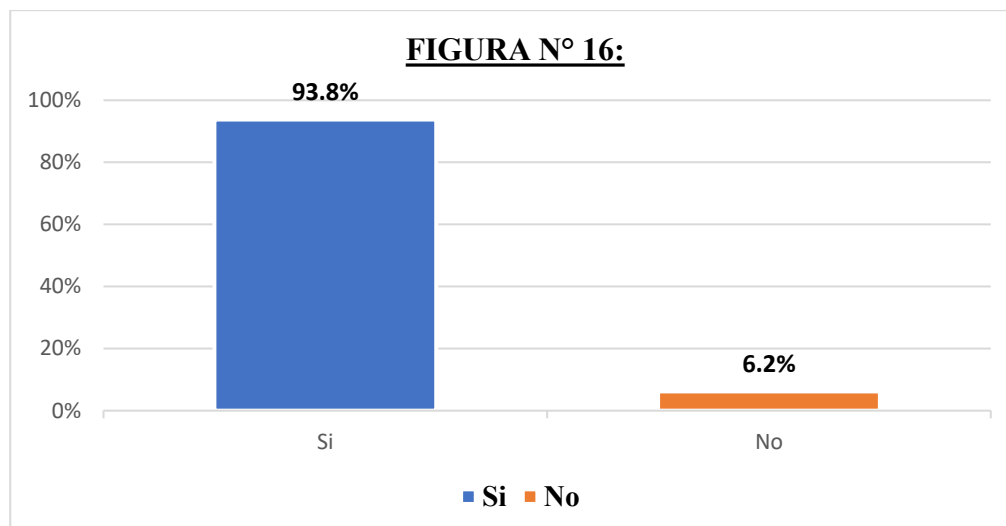
De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados no tuvieron dificultades para informarse sobre las vías legales que pueden optar como consecuencia de un despido incausado, tales como la interposición de una demanda de reposición y posteriormente un demanda de indemnización por daños y perjuicios, lo que incluye el concepto de lucro cesante; siendo que, en muchos casos esto se debió a la información compartida por sus compañeros de trabajo que ya se encontraban inmersos en procesos judiciales o que los habían concluido, asimismo, tuvieron que recurrir a la asesoría de un abogado laboralista para conocer con mayor precisión las medidas legales que podían adoptar ante las decisiones arbitrarias de su empleador; no obstante otro porcentaje de la población si tuvieron dificultades en acceder a dicha información.

DIMENSIÓN: CRITERIOS DE NATURALEZA INDEMNIZATORIA

INTERROGANTE N° 16:

Los jueces deben tener en cuenta la situación personal de cada trabajador al decidir cuánto debe recibir por lucro cesante (edad, estado de salud o capacidad para reinsertarse al mundo laboral).

TABLA N° 16		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	75	93.8 %
NO	5	6.2 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

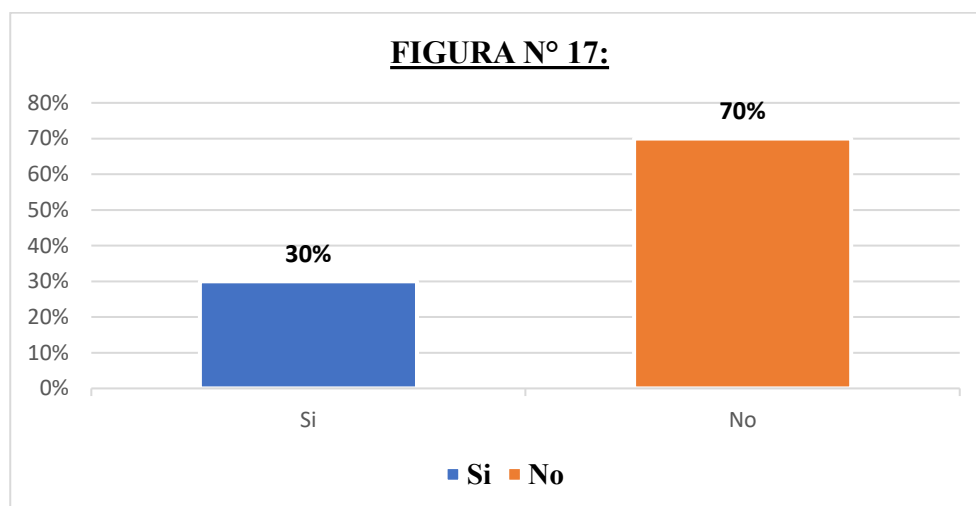
En la tabla N° 16 y Figura N° 16, se puede apreciar que el 93.8% de los encuestados consideran que los jueces si deben tener en cuenta la situación personal de cada trabajador al decidir cuánto debe recibir por lucro cesante (edad, estado de salud o capacidad para reinsertarse al mundo laboral); mientras que, un 6.2% consideran que dichos aspectos no se deberían tomar en cuenta.

De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados coinciden en que, en los procesos de indemnización por despido incausado, el juez, al fijar el quantum indemnizatorio que les corresponde por lucro cesante, debe evaluar la situación particular de cada trabajador, lo que implica considerar por ejemplo, su edad, puesto que, una persona con edad avanzada suele enfrentar mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral, así como también debe considerar su estado de salud, dado que, quienes padecen alguna discapacidad o condición médica, pueden ver limitada su posibilidad de acceder a un nuevo empleo, lo que genera daño y perjuicio económico al trabajador.

INTERROGANTE N° 17:

Las víctimas de daños suelen recibir un monto que compense de manera equitativa el daño sufrido por el trabajador como consecuencia del despido.

TABLA N° 17		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	24	30%
NO	56	70%
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

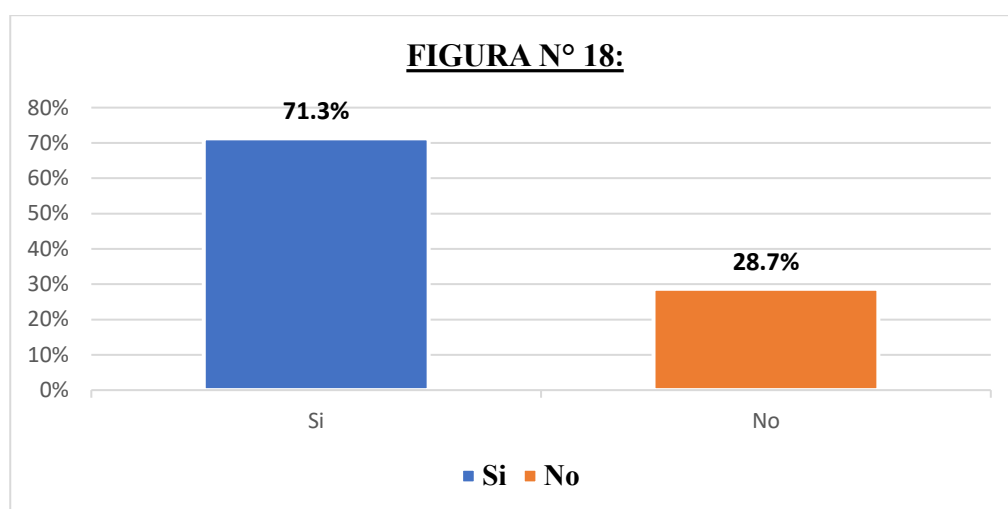
En la tabla N° 17 y Figura N° 17, se puede apreciar que el 70% de los encuestados consideran que las víctimas de daños no suelen recibir un monto que compense de manera equitativa el daño sufrido por el trabajador como consecuencia del despido, mientras que, un 30% consideran que si lo hacen.

De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados coincide en que, en los procesos judiciales, no se suele fijar un monto indemnizatorio por lucro cesante justo que repare el daño ocasionado como consecuencia del despido incausado; siendo que, esta situación se debe principalmente a la ausencia de límites y parámetros claros en nuestro ordenamiento jurídico para determinar el quantum indemnizatorio, lo que genera decisiones dispares, y en muchos casos insuficientes para compensar el daño y perjuicio sufrido, por lo que, resulta necesario fijar dichas pautas y que conjuntamente con el juez se valore adecuadamente cada caso en concreto, considerando las circunstancias particulares del trabajador, y la magnitud real del daño ocasionado, a fin de garantizar una reparación justa y proporcional.

INTERROGANTE N° 18:

Para fijar el monto indemnizatorio, los jueces deben tener en cuenta si el trabajador es el sostén de la familia.

TABLA N° 18		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	57	71.3%
NO	23	28.7%
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

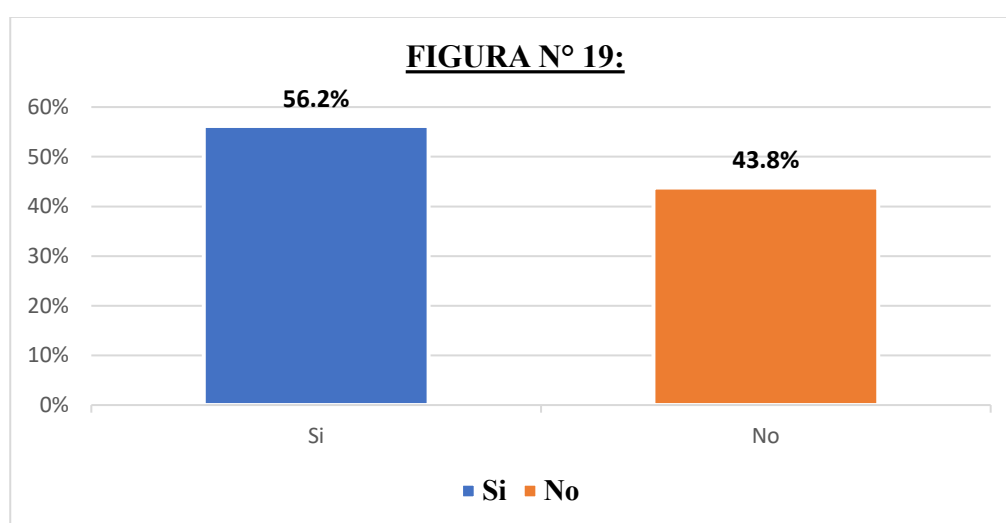
En la tabla N° 18 y Figura N° 18, se puede apreciar que el 71.3% de los encuestados consideran que, para fijar el monto indemnizatorio, los jueces si deben tener en cuenta si el trabajador es el sostén de la familia; mientras que, un 28.7% consideran que dicho aspecto no debe ser considerado.

De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados coincide en que, en los procesos de indemnización, el juez al determinar el quantum indemnizatorio correspondiente por lucro cesante, debe valorar si el trabajador es el sostén de la familia, por cuanto, la pérdida del empleo no solo afecta directamente al trabajador, sino también a los miembros de su familia, quienes dependen exclusivamente de los ingresos que genera, produciéndose un daño económico que trasciende del ámbito individual al núcleo familiar, por lo que, considerar dicho aspecto, permitiría una reparación más justa y proporcional, acorde con la realidad socioeconómica del trabajador.

INTERROGANTE N° 19:

Si el trabajador consigue otro trabajo mientras está despedido, lo que gana en ese nuevo empleo debe descontarse de la indemnización por lucro cesante.

TABLA N° 19		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	45	56.2 %
NO	35	43.8 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 19 y Figura N° 19, se puede apreciar que el 56.2% de los encuestados considera que si el trabajador consigue otro trabajo mientras está despedido, lo que gana en ese nuevo empleo debe descontarse de la indemnización por lucro cesante; mientras que, un 43.8 % consideran que no se debería de efectuar dicho descuento.

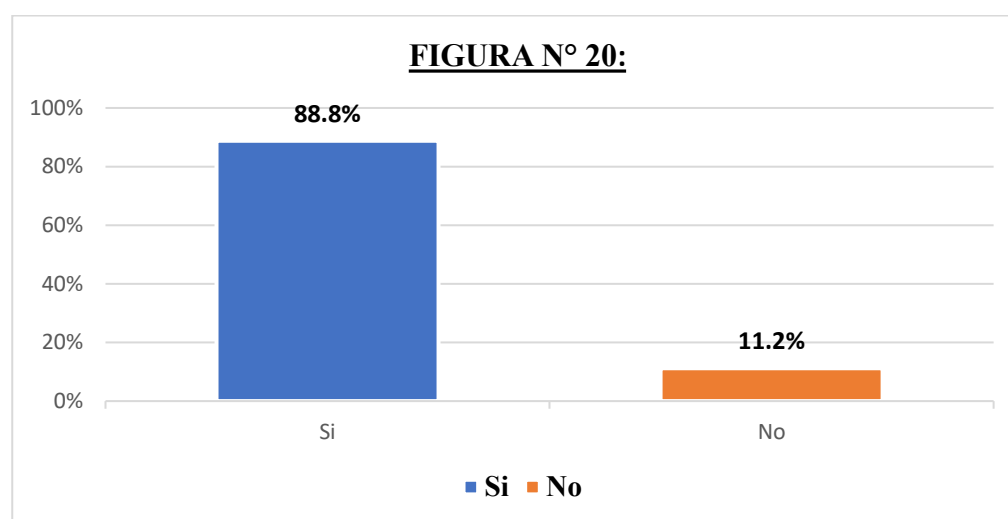
De los resultados obtenidos, se desprende que, las posturas de los encuestados se encuentran divididas, ya que por un lado, una parte de la población sostiene que, si el trabajador logró obtener un nuevo empleo durante el tiempo que permaneció despedido, el juez al fijar el quantum indemnizatorio por lucro cesante, debe evaluar dicho aspecto y descontar los ingresos percibidos, por cuanto el lucro cesante se define como las ganancias que se dejaron de percibir como consecuencia directa de un daño ocasionado, siendo que, la existencia de estos ingresos atenúa el daño y el impacto económico que genera el despido, a diferencia del daño respecto de aquellos trabajadores que no lograron insertarse nuevamente en el mercado laboral; por otro lado, otro sector de la

población considera que no debe realizarse descuento alguno, puesto que, el daño derivado del despido incausado se configura desde el momento en que quiebra el vínculo laboral, asimismo, la búsqueda de un nuevo empleo corresponde a la necesidad de subsistencia del trabajador, y no puede ser interpretada como un aspecto que reduzca el daño sufrido.

INTERROGANTE N° 20:

Para fijar el monto indemnizatorio, el juez debe considerar las acciones de la parte actora para reducir el daño, como haber solicitado la reposición a su trabajo mediante medida cautelar, mientras se resolvía el proceso principal.

TABLA N° 20		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
SI	71	88.8 %
NO	9	11.2 %
TOTAL	80	100 %



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 20 y Figura N° 20 se puede apreciar que el 88.8% de los encuestados consideran que, para fijar el monto indemnizatorio, el juez si debe considerar las acciones de la parte actora para reducir el daño, como haber solicitado la reposición a su trabajo mediante medida cautelar, mientras se resolvía el proceso principal; por otro lado, un 11.2% consideran que dicho aspecto no debe ser valorado.

De los resultados obtenidos se desprende que, gran parte de los encuestados coincide en que, en los procesos de indemnización derivados de un despido incausado, el juez al determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante, debe considerar las acciones de la parte demandante orientadas a mitigar el daño ocasionado, como solicitar la reposición mediante una medida cautelar, lo que evidencia la voluntad del trabajador de evitar que el perjuicio económico se prolongue en el tiempo; más aun considerando que, debido a la carga procesal que afronta nuestro sistema judicial, el proceso principal suele extenderse considerablemente, por lo que con dichas acciones se demostraría que el objetivo del trabajador no es la prolongación del daño ni el incremento indebido de la indemnización, sino la tutela de su derecho al trabajo y la finalización del perjuicio ocasionado.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla VII.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL.	,156	80	,002	,962	80	,017
D2: REPOSICIÓN.	,141	80	,002	,962	80	,018
VX: DESPIDO INCAUSADO.	,112	80	,015	,974	80	,105
D1: REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR.	,195	80	,003	,932	80	,002
D2: CRITERIOS DE NATURALEZA INDEMINIZATORIA.	,187	80	,002	,931	80	,002
VY: INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE.	,156	80	,002	,949	80	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues el tamaño resultó ser mayor a 30 participantes, de acuerdo con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			VX: Despido incausado.	VY: Indemnización por lucro cesante
Rho de Spearman	VX: Despido incausado.	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	VY: Indemnización por lucro cesante.	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor ($\text{Sig} = 0,000$) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024. Así también, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,880 es positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No Existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			D1: Reconocimiento del vínculo laboral.	D1: Remuneraciones dejadas de percibir.
Rho de Spearman	D1: Reconocimiento del vínculo laboral.	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1: Remuneraciones dejadas de percibir.	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,860 es positivamente significativa.

Prueba Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No Existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

			D2: Reposición.	D2: Criterios de naturaleza indemnizatoria.
Rho de Spearman	D2: Reposición.	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2: Criterios de naturaleza indemnizatoria.	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,840 es positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se procederá a realizar la discusión de la hipótesis específica N° 01, posteriormente se trabajará con la hipótesis específica N° 02, para finalizar con la hipótesis general.

En la Hipótesis Específica N° 01 se afirmó que existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024; y para contrastar dicha hipótesis se recurrió a los resultados expuestos en las Tabla I a la Tabla V, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales respecto de la dimensión reconocimiento del vínculo laboral. Asimismo, los resultados plasmados en las Tablas XI a la Tabla XV, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión remuneraciones dejadas de percibir. Siendo así las cosas, tenemos que, como consecuencia de haberse reconocido judicialmente el vínculo laboral y posteriormente se haya ordenado la reposición del trabajador, los obreros municipales suelen acudir nuevamente a la vía judicial a fin de solicitar una indemnización por los daños y perjuicios derivados del despido incausado, siendo el lucro cesante uno de los conceptos que se solicita en las demandas, no obstante, el principal problema se presenta al determinar su cuantificación, lo que genera un escenario de incertidumbre jurídica, puesto que, inicialmente existía una postura que señalaba que por el mencionado concepto se debería de otorgar las remuneraciones dejadas de percibir, no obstante, dicha posición ha ido evolucionando, siendo abordado en diversos plenos, y como consecuencia de ello, en la actualidad se ha establecido que por el concepto de lucro cesante corresponde otorgar “los ingresos dejados de percibir”, pudiendo tomarse como referencia las remuneraciones que percibía el trabajador, empero, se ha señalado que no debe entregársele íntegramente. Estos resultados concuerdan con lo que dijo Altamirano A. B. (2022), quien sostiene que, “pese a haberse desarrollado ciertos criterios para fijar el quantum indemnizatorio por lucro cesante, estos resultan genéricos e imprecisos, por ende, el juez suele recurrir a lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil fijando el monto mediante una valoración equitativa.” (pp. 79, 80, 81). En esta línea, el citado autor advierte que la falta de uniformidad en la jurisprudencia laboral, trajo a colación que el tema fuera abordado en los Plenos Jurisdiccionales Nacionales, sin embargo, al no constituir precedentes vinculantes, no ha logrado una aplicación homogénea, generando decisiones dispares en las sentencias judiciales. En ese sentido, el proceso de cuantificación continúa siendo complejo, pues los criterios emitidos por la Corte Suprema carecen de uniformidad, generando incertidumbre jurídica en las partes involucradas; sin embargo, desde mi perspectiva, el lucro cesante no debe reducirse al cálculo matemático que resulta de operar las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo dejado de laborar, toda vez que, no responde a la propia naturaleza indemnizatoria del lucro cesante; por el

contrario, para fijar el quantum indemnizatorio en base a los “ingresos dejados de percibir”, si bien se debe tomar como referencia la remuneración percibida por el trabajador, no obstante, también se debería considerar las distintas circunstancias de cada caso concreto, a fin de establecer de manera más justa y razonable la real magnitud de los daños y perjuicios ocasionados.

Asimismo, en la Hipótesis Específica N° 02 se afirmó que existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y aplicación de los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024; y para contrastar esta hipótesis se recurrió a los resultados de la Tabla VI a la Tabla X, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, respecto de la dimensión reposición. Del mismo modo, los resultados plasmados en la Tablas XVI a la Tabla XX, muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión criterios de naturaleza indemnizatoria. En esta línea, según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en la ciudad de Lima, el 19 de octubre del 2016, se estableció que, además de iniciar un proceso judicial de reposición, el trabajador afectado por el despido incausado, también tiene la opción de iniciar un proceso judicial de indemnización por los daños y perjuicios contra su empleador, lo que incluye el concepto de lucro cesante, a fin de obtener una compensación económica por el daño sufrido, no obstante, de los resultados se advierte que, el principal problema se presenta al determinar el monto que debe fijarse como indemnización por concepto de lucro cesante, en la medida que nuestro ordenamiento jurídico no contempla una norma expresa que establezca los criterios o parámetros que debe evaluarse para su cuantificación. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Casas E. A. (2024), quien sostiene que, “la jurisprudencia ha exigido una correcta valoración por parte del Juez al fijar el quantum indemnizatorio por lucro cesante, debiendo considerar aspectos como la edad, el deber de mitigar los daños, etc; garantizando así una reparación más justa.” (p. 41). En esta línea, el referido autor señala que, ante la ausencia de una norma que señale específicamente como debe calcularse el lucro cesante en casos de despido incausado, ha sido la jurisprudencia la que ha asumido el rol principal, estableciendo diversos criterios aplicables en cada caso en concreto, a fin de garantizar que las indemnizaciones otorgadas seas justas y equitativas, aplicando los elementos de la responsabilidad civil y su naturaleza indemnizatoria. En este contexto, ya se ha señalado que la cuantificación del lucro cesante no debe limitarse exclusivamente a la remuneración dejada de percibir por el trabajador, no obstante, al determinar “los ingresos dejados de percibir”, se debe considerar otros factores relevantes, que varían según las particularidades de cada caso concreto, por cuanto, existen situaciones en las que el daño y el perjuicio ocasionado se reflejan con mayor intensidad, por lo que, el Juez aplicando el artículo 1332° de nuestro Código Civil, debe realizar una correcta valoración del daño, atendiendo a aspectos tales como si el trabajador constituye el sostén del

hogar donde su familia depende económicamente de él, asimismo, si presenta alguna dificultad o discapacidad que limite su reincorporación al mercado laboral en el periodo que estuvo despedido, o si durante el proceso, se evidenció la urgencia del afectado de mitigar el daño solicitando la reposición a su centro de trabajo mediante una medida cautelar, así como también el grado de influencia que posee el haber conseguido un nuevo empleo y si se debe descontar las ganancias obtenidas en la misma; en consecuencia, corresponde al juez, evaluar todas las circunstancias, a fin de emitir una sentencia motivada, justa, proporcional y fundada en derecho.

Por último, en la Hipótesis General se afirmó que existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024; y para contrastar dicha hipótesis, se recurrió a los resultados consignados en la Tabla I a la Tabla X, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, respecto de la variable despido incausado. Asimismo, los resultados presentados en las Tablas XI a la Tabla XX, muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable indemnización por lucro cesante. En ese sentido, se advierte que, como consecuencia del despido incausado, los trabajadores acuden a la vía judicial a fin de iniciar un proceso de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, dentro del cual se incluye el lucro cesante, entendido como los ingresos dejados de percibir a raíz del despido incausado, siendo el juez, el encargado de verificar la existencia del daño, evaluando si el empleador actuó de manera arbitraria al despedir a los trabajadores que si bien, fueron formalmente contratados bajo la modalidad de locación de servicios, en la práctica constituía un contrato de trabajo, por cuanto reunían los tres elementos esenciales del contrato de trabajo; siendo este motivo, lo que conllevó a que se produzca el despido, sin respetar los derechos laborales y sin seguir con el debido procedimiento, generándose daños y perjuicios que afectaron inminentemente a los obreros municipales, dejándolos sin un sustento económico y al desamparo en el mundo laboral. Estos resultados concuerdan con señalado por Chalan y Castillejo (2021), quienes manifestaron que “frente a casos de despido arbitrario, las instancias judiciales disponen la reposición de los trabajadores que logran acreditar haber efectuado labores de naturaleza permanente, asimismo, emiten fallos favorables cuando interponen demandas de indemnización.” (pp. 71, 72). Es así que, tal como lo indican los autores citados, las instancias judiciales vienen aplicando normas y principios del derecho laboral con la finalidad de tutelar los derechos de los trabajadores, quienes son la parte débil de la relación laboral, determinando la existencia de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y posteriormente ordenando la reposición del trabajador. No obstante, además de la reposición, los trabajadores también acuden a la vía judicial a fin de iniciar un proceso de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, siendo el lucro cesante uno de los conceptos más controvertidos dentro de estos procesos, por cuanto, el principal problema que presenta, surge al momento de determinar su cuantificación, generando

incertidumbre en el monto que se fijará. En ese sentido, frente a ello, el juez aplicando la valoración equitativa contemplada en nuestro Código Civil, debe considerar diversos parámetros al determinar el daño derivado del despido incausado, pues si bien las remuneraciones percibidas por el trabajador constituye un referente a tomar en cuenta para fijar el monto indemnizatorio, resulta necesario valorar otros elementos del caso concreto, tales como la edad del trabajador al momento del cese, su capacidad de reinserción al mercado laboral, así como las circunstancias personales que afronta cada trabajador, entre otros; a fin de emitir una sentencia debidamente motivada y fundada en derecho, reflejando la naturaleza indemnizatoria del lucro cesante, el mismo que debe cumplir su finalidad de resarcir el daño causado como consecuencia del despido.

V. CONCLUSIONES

1) Se evidencia la existencia de una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024; toda vez que, los resultados obtenidos de la Tabla I a la Tabla V, y de la Tabla XI a la Tabla XV han permitido contrastar y validar la hipótesis planteada, donde se evidencia que, si bien en reiterada jurisprudencia se ha establecido que, el lucro cesante no debe equipararse a las remuneraciones dejadas de percibir, no obstante, este constituye un elemento fundamental para su cuantificación al momento de determinar “los ingresos dejados de percibir”, debiendo además ponderarse junto con otras circunstancias propias de cada caso concreto, a fin de que la indemnización resulte razonable, proporcional y acorde con el daño causado.

2) Se evidencia la existencia de una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024; toda vez que, los resultados obtenidos de la Tabla VI a la Tabla X, y de la Tabla XVI a la Tabla XX, han permitido contrastar y validar la hipótesis planteada, en donde se observa que, el lucro cesante al tener naturaleza indemnizatoria y no retributiva -como ocurre con las remuneraciones devengadas, aplicables únicamente en los despido nulos-, exige una valoración individualizada de cada caso concreto, a fin de determinar el quantum indemnizatorio correspondiente, que si bien no corresponde otorgar las remuneraciones íntegras que dejó de percibir, no obstante si constituye un referente que se deberá evaluar, así como considerar la edad del trabajador, su capacidad y las circunstancias personales que afronta, que limitan su reinserción laboral, asimismo se deberá analizar el grado de incidencia que representa la obtención de un nuevo empleo y los nuevos ingresos que ha generado.

3) Se evidencia la existencia de una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024, toda vez que, los resultados obtenidos de la Tabla I a la Tabla XX han permitido contrastar y validar la hipótesis planteada, donde se evidencia que, el despido incausado genera daños y perjuicios a los obreros municipales, quienes quedan privados de su sustento económico y en una situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, lo que los lleva a acudir a las instancias judiciales para iniciar un proceso de indemnización, lo que comprende el concepto de lucro cesante, entendida por la jurisprudencia como “los ingresos dejados de percibir”, debiendo ser cuantificada

considerando las remuneraciones que se dejaron de percibir y las circunstancias personales de cada trabajador, atendiendo su naturaleza indemnizatoria- no retributiva, y el deber legal de resarcir el daño causado.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Corte Superior de Justicia de Ica como institución integrante del Poder Judicial, encargada de administrar justicia, a que promueva la realización de Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral orientados a abordar la problemática del otorgamiento de indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido incausado, ello con la finalidad de establecer criterios y parámetros claros que permitan esclarecer el término “ingresos dejados de percibir”, a fin de que los órganos jurisdiccionales emitir decisiones justas y proporcionales al daño causado, considerando la naturaleza indemnizatoria del lucro cesante, toda vez que, si se tiene en cuenta que a partir de la vigencia de la Ley N° 31591, desde el año 2022 los Plenos Jurisdiccionales Supremos han adquirido carácter vinculante, a diferencia de los plenos realizados con anterioridad, los cuales no ostentaban dicha condición, ni resultaban de obligatorio cumplimiento, generando criterios dispares en la práctica judicial.

Se recomienda a los magistrados de los Juzgados y Salas Laborales que, al resolver procesos de indemnización por los daños y perjuicios derivados del despido incausado a los obreros municipales, realicen una valoración individualizada de cada caso concreto, a fin de emitir una sentencia, que refleje la naturaleza indemnizatoria del lucro cesante, pues si bien, no resulta jurídicamente viable otorgar el íntegro de las remuneraciones dejadas de percibir, no obstante, resulta necesario que al fijar los “ingresos dejados de percibir”, se deba considerar factores como la edad del trabajador, la capacidad de reinserción laboral, y las circunstancias personales que enfrenta cada uno, aplicando de manera adecuada la valoración equitativa contemplado en el art. 1332° de nuestro Código Civil.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que promueva políticas de orientación, supervisión y fiscalización dirigidas a las entidades públicas, especialmente en las municipalidades, a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y reducir la incidencia de conflictos laborales derivados de su vulneración.

Se recomienda a las municipalidades provinciales y distritales, que adopten buenas prácticas respecto a la contratación laboral de sus trabajadores, evitando prácticas maliciosas destinadas a encubrir la existencia de una relación laboral, debiendo abstenerse de incurrir en conductas arbitrarias que generen contingencias judiciales como procesos de reposición y/o procesos de indemnización.

Se recomienda al Decano de la Facultad de Derecho la implementación de capacitaciones, seminarios y cursos especializados de responsabilidad civil en materia laboral, con la capacitación continua para los docentes de nuestra facultad, con la finalidad de profundizar dichos temas en el curso de Derecho Laboral, asimismo, sería beneficioso organizar conferencias y ponencias con la participación de juristas reconocidos a nivel nacional e internacional sobre la materia, quienes nos puedan compartir sus conocimientos sobre responsabilidad civil en el ámbito laboral, toda vez que, son temas cruciales para nuestra formación como futuros abogados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano Díaz, A. B. (2022). *Afectación de derecho laborales con Indemnizaciones por lucro cesante en despidos incausados y fraudulentos, años 2015- 2021*. [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/73f859e7-0138-46ba-ba5e-feca015b1482/content>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social (24a ed.)*. Buenos Aires. Editorial Lumen.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (7ma ed.)*. Editorial Episteme.
- Arias Gonzales, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Arque Monzón, R. L. (2017) *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015* [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional del Altiplano] Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2b08434f-5a6c-4428-a276-2ecb9335d4f7/content>
- Ávalos Jara O. V. (2018). *Límites Razonables Al Uso Desmedido Del Lucro Cesante En Materia Laboral Para Los Casos De Despidos Injustificados*. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-136-149.pdf>
- Ayvar Roldán C. (2017). *La Jurisprudencia en la determinación del quantum indemnizatorio por despidos incausados y fraudulentos*. Iuris Omnes N° 2 Revista de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Obtenido de <https://csjarequipa.pj.gob.pe/main/wp-content/uploads/2021/05/04.-La-Jurisprudencia-en-la-determinacion-del-Quantum-indemnizatorio-por-despidos-incausados-y-fraudulentos.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3era ed.) Pearson Educación de Colombia, Ltda.
- Campos García, H. (2014). *Apuntes sobre la certeza y la prueba del daño*, Actualidad Jurídica, N° 246, Lima: Gaceta Jurídica.

- Casas Martínez, E. A. (2024). *Método para determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de <https://repositorio.usat.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ed70f7f-5ba4-4c8a-98da-23ad0bc9bbf9/content>
- Castillo Montoya, M. H. y Chávez Carrera, E. C. (2020). *Fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial de lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada del Norte]
- Chalan Ortiz, L. J. y Castillejo Rojas, C.F. (2021). *El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Barranca]. Obtenido de <https://repositorio.unab.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3f767a67-3747-4c6d-849a-feb3875dedcf/content>
- Espinoza Espinoza J. (2007). *Derecho a la responsabilidad civil* (5ta ed.). Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- Espinoza Montoya, C. L. (2025). *El Despido como Hipótesis de Responsabilidad Civil*. Gaceta Jurídica S. A.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Fernández Cruz, G. (2019) *Introducción a la Responsabilidad Civil*. Fondo Editorial PUCP.
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología FECYT. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la Recopilación y Presentación de Información sobre la Investigación y el Desarrollo Experimental* (Traducido de OCDE). Editorial MIC.
- Lafuente Pastor, V. P. (2023). *El Coste del Despido Injusto en España y su reconfiguración a la luz del derecho internacional*. Dictum 2da Edición (1). Obtenido de https://zaguan.unizar.es/record/126958/files/texto_completo.pdf
- Maita Cruz A. J. (2020). *El quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado de despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna en los años 2015-2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grehmann-Tacna).
- Medina Romero, M., Rojas León, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología de la investigación:*

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E. (2013) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Parada Chacón, J. (2020). *Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo: aspectos críticos* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Institucional Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38721/TFG%20-%20PARADA%20CHACON%20JORGE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Carrillo, T. P. (2020). *El derecho a la indemnización de los trabajadores en el Ecuador a partir de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana: Análisis de la Sentencia 141-18-SEP-CC* [Trabajo de titulación para optar al grado de Magíster en Derecho Constitucional, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b2fd9414-7eb3-4e1a-976a-8943c629d51b/content>
- Pla Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho de Trabajo.* (2da Ed.). Buenos Aires. Ediciones Depalma S.A.
- Poder Judicial del Perú. (2016). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. Lima.
- Poder Judicial del Perú. (2018). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral. Chiclayo.
- Poder Judicial del Perú (2019). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral. Tacna
- Poma Arocutipa, J. M. y Corzo Valdivia, J. J. (2024). *El despido arbitrario y la afectación al derecho de la estabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Gregorio Albarracín Lanchipa – 2024.* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2947/Javier-Jorge_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ringas, O. (2009). *El despido incausado laboral.* Lima: Tecnos.

- Sandoval Flores, N. (2022). *El impacto socio-jurídico de la reincorporación laboral por despidos injustificados y la necesidad de reglamentar los salarios devengados* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés].
- Tarrillo Saldaña, O., Mejía Huamán, J., Dávila Mego, J. S., Pintado Castillo, C. A., Tapia Idrogo, C. E., Chilón Camacho, W. M., Vélez Escobar, S. B. (2024). *Metodología de la investigación: una mirada global, ejemplos- prácticos*. CID Editorial.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un Enfoque Teórico-Práctico*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vega Vargas, M. E. (2019). *La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Obtenido de <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/a541476e-50e8-417f-a649-b6ab2d363a69/content>
- Zambrano García, M. A. (2021). *El resarcimiento por lucro cesante como protección accesorio para los despidos inconstitucionales donde se haya optado por la reposición* [Trabajo académico para optar al título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido en <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d27c6334-dc58-4afe-aede-75aed319509f/content>
- Zenteno Trejo, B. Y. y Osorno Sánchez, A. (2015) *Elementos para el diseño de investigaciones jurídicas: una perspectiva multidimensional*. Universidad Autónoma de Puebla- México.

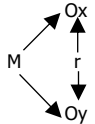
VIII. ANEXOS.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS								
“DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACION POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024”								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGIA
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024? PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024? PROBLEMA ESPECÍFICO 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024. OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024. OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la relación que existe entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024.	GENERAL: Existe una relación significativa entre el despido incausado y la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco al año 2024. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1: Existe una relación significativa entre el reconocimiento del vínculo laboral tras el despido incausado y las remuneraciones dejadas de percibir en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2: Existe una relación significativa entre la reposición del trabajador tras el despido incausado y los criterios de naturaleza indemnizatoria en la indemnización por lucro cesante otorgado a los obreros municipales de la provincia de Pisco, al año 2024.	Variable X DESPIDO INCAUSADO Variable Y INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE	RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR. CRITERIOS DE NATURALEZA INDEMNIZATORIA.	DE LA VARIABLE X: DERECHO AL TRABAJO RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES. APLICACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES. PERIODO DEJADO DE LABORAR.FASE INSTRUCTORA DEL PASE. DE LA VARIABLE Y: REMUNERACIÓN PERCIBIDA ANTES DEL DESPIDO. CÁLCULO MATEMÁTICO. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR. VALORACIÓN EQUITATIVA DEL JUEZ.	BUENA REGULAR MALA	TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESPIDO INCAUSADO TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE	ENFOQUE: Cuantitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos. TIPO: Por su FINALIDAD: Es Básica. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación Correlacional. Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica Funcional. NIVEL: Descriptivo-Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Corresponderá a una investigación No Experimental Transversal- Correlacional que se representa:  En donde: M: Obreros Municipales de la provincia de Pisco. OX: Despido Incausado OY: Indemnización por Lucro Cesante. r: Factor de correlación. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta. POBLACION: 100 Obreros Municipales. MUESTRA DE ESTUDIO: 80 Obreros municipales.

**ANEXO 2: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES DE LA TESIS:
“DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACION POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024”**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<u>VARIABLE X</u> DESPIDO INCAUSADO	Arque M. Rocio. (2017), manifiesta que “el despido incausado es una de las causas que da lugar la extinción de la relación laboral, es una institución especializada del derecho laboral que tiene poca data y cuyo desarrollo se verifica estudiando la doctrina nacional, internacional y sobre todo la jurisprudencia. En el Perú, una de las causas de extinción del contrato de trabajo es el despido arbitrario, en su forma específica de incausado, entendido como aquel que se produce sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador”. (p. 56).	“Mediante el Cuestionario sobre el Despido Incausado se buscará obtener información objetiva sobre esta variable, la misma que comprenderá 10 reactivos o ítems que deberán ser contestados por los integrantes de la muestra representativa seleccionada para la ocasión. Será objetiva y anónima para darle confianza a los colaboradores”.	RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL	DERECHO AL TRABAJO APLICACIÓN DE PRINCIPIOS LABORALES	1.- El empleador utiliza contratos civiles (como locación de servicios) para evitar pagar los beneficios laborales que les corresponden a los trabajadores como vacaciones, gratificaciones o CTS. 2.- Es difícil demostrar ante un juez la existencia de un contrato de trabajo como obrero municipal. 3.- Los jueces toman decisiones aplicando principios que favorecen al trabajador cuando hay dudas en el proceso. 4.- La entidad municipal no reconoce el vínculo laboral ni incluye a planilla a los trabajadores, a menos que exista un mandato judicial. 5.- Instituciones del Estado acuden a la entidad municipal a brindar orientación sobre el derecho al trabajo, el régimen laboral y los beneficios sociales que les corresponde por ley a los obreros municipales.	Siempre A veces Nunca
			REPOSICIÓN	APLICACIÓN DE MEDIDA CAUTELAR DE REPOSICION PROVISIONAL INEXISTENCIA DE CAUSA JUSTA	1.- Cuando se despidió al trabajador, el empleador comunicó una causa justa relacionada a la conducta o capacidad del trabajador. 2.- Al despedir al trabajador, el empleador alega la inexistencia de un contrato de trabajo. 3.- El proceso judicial de reposición se resuelve de manera rápida y eficaz. 4.- Después de obtener una sentencia favorable en primera o segunda instancia, el Juez concede medidas cautelares que ordenan la reposición del trabajador. 5.- Si el trabajador no solicita que lo repongan a su puesto de trabajo apenas haya obtenido sentencia favorable en primera instancia, se determina que el daño y la afectación económica no es real y urgente.	Siempre A veces Nunca

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<u>VARIABLE Y</u> INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE	Espinoza Espinoza J. (2011) nos dice “Se concibe como lucro cesante a aquel ingreso o ganancia neta frustrada a consecuencia del acto dañino; o en otros términos, se corresponde con “el no incremento en el patrimonio del dañado”. (p. 227)	“Mediante el Cuestionario sobre Indemnización por lucro cesante se conseguirán los datos para esta variable. Comprenderá 10 ítems o reactivos que deberán ser respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Será anónima y objetiva, para darle confianza a los colaboradores”.	INGRESOS DEJADOS DE PERCIBIR	REMUNERACIÓN PERCIBIDA ANTES DEL DESPIDO.	“1.- Las personas están debidamente informadas sobre sus derechos al reclamar indemnización por concepto de lucro cesante. 2.- Considera que no se puede reclamar el pago de las remuneraciones que dejó de percibir como consecuencia del despido, ya que el empleador solo debe pagar por labor efectuada. 3.- El Juez debe tomar en cuenta la remuneración que percibía el trabajador antes del despido, para fijar el monto indemnizatorio por concepto de lucro cesante. 4.- Nuestra legislación laboral actual protege adecuadamente a quienes demandan indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido incausado. 5.- Demoró en conocer que, en caso de despido, tiene derecho a solicitar la reposición en su puesto y/o una indemnización por lucro cesante”.	Si
				DURACIÓN DEL DESPIDO	No	
			CRITERIOS DE NATURALEZA INDEMNIZATORIA	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR.	1.- Los jueces deben tener en cuenta la situación personal de cada trabajador al decidir cuánto debe recibir por lucro cesante (edad, estado de salud o capacidad para reinserirse al mundo laboral). 2.- Las víctimas de daños suelen recibir un monto que compense de manera equitativa el daño sufrido por el trabajador como consecuencia del despido. 3.- Para fijar el monto indemnizatorio, los jueces deben tener en cuenta si el trabajador es el sostén de la familia. 4.- Si el trabajador consigue otro trabajo mientras está despedido, lo que gana en ese nuevo empleo debe descontarse de la indemnización por lucro cesante. 5.- Para fijar el monto indemnizatorio, el juez debe considerar las acciones de la parte actora para reducir el daño, como haber solicitado la reposición a su trabajo mediante medida cautelar, mientras se resolvía el proceso principal.	Si
				VALORACIÓN EQUITATIVA DEL JUEZ.	No	



CUESTIONARIO SOBRE EL DESPIDO INCAUSADO



ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis: “DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACION POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024”, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS**”.

DIMENSION: RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL

1.- El empleador utiliza contratos civiles (como locación de servicios) para evitar pagar los beneficios laborales que les corresponden a los trabajadores como vacaciones, gratificaciones o CTS.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

2.- Es difícil demostrar ante un juez la existencia de un contrato de trabajo como obrero municipal.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

3.- Los jueces toman decisiones aplicando principios que favorecen al trabajador cuando hay dudas en el proceso.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

4.- La entidad municipal no reconoce el vínculo laboral ni incluye a planilla a los trabajadores, a menos que exista un mandato judicial.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

5.- Instituciones del Estado acuden a la entidad municipal a brindar orientación sobre el derecho al trabajo, el régimen laboral y los beneficios sociales que les corresponde por ley a los obreros municipales.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

DIMENSION: REPOSICIÓN

1.- Cuando se despidió al trabajador, el empleador comunicó una causa justa relacionada a la conducta o capacidad del trabajador.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

2.- Al despedir al trabajador, el empleador alega la inexistencia de un contrato de trabajo.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

3.- El proceso judicial de reposición se resuelve de manera rápida y eficaz.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

4.- Después de obtener una sentencia favorable en primera o segunda instancia, el Juez concede medidas cautelares que ordenan la reposición del trabajador.

A) Siempre B) A Veces C) Nunca

5.- Si el trabajador no solicita que lo repongan a su puesto de trabajo apenas haya obtenido sentencia favorable en primera instancia, se determina que el daño y la afectación económica que alega, no es real y urgente..

A) Siempre B) A Veces C) Nunca



CUESTIONARIO SOBRE INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE



ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis: “DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACION POR LUCRO CESANTE OTORGADO A LOS OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE PISCO AL AÑO 2024”, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS”.**

DIMENSION: REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR

1.- Las personas están debidamente informadas sobre sus derechos al reclamar indemnización por concepto de lucro cesante.

A) SI B) NO

2.- Considera que no se puede reclamar el pago de las remuneraciones que dejó de percibir como consecuencia del despido, ya que el empleador solo debe pagar por labor efectuada.

A) SI B) NO

3.- El Juez debe tomar en cuenta la remuneración que percibía el trabajador antes del despido, para fijar el monto indemnizatorio por concepto de lucro cesante.

A) SI B) NO

4.- Nuestra legislación laboral actual protege adecuadamente a quienes demandan indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido incausado.

A) SI B) NO

5.- Demoró en conocer que, en caso de despido, tiene derecho a solicitar la reposición en su puesto y/o una indemnización por lucro cesante.

A) SI B) NO

DIMENSION: CRITERIOS DE NATURALEZA INDEMNIZATORIA

1.- Los jueces deben tener en cuenta la situación personal de cada trabajador al decidir cuánto debe recibir por lucro cesante (edad, estado de salud o capacidad para reinsertarse al mundo laboral).

A) SI B) NO

2.- Las víctimas de daños suelen recibir un monto que compense de manera equitativa el daño sufrido por el trabajador como consecuencia del despido.

A) SI B) NO

3.- Para fijar el monto indemnizatorio, los jueces deben tener en cuenta si el trabajador es el sostén de la familia.

A) SI B) NO

4.- Si el trabajador consigue otro trabajo mientras está despedido, lo que gana en ese nuevo empleo debe descontarse de la indemnización por lucro cesante.

A) SI B) NO

5.- Para fijar el monto indemnizatorio, el juez debe considerar las acciones de la parte actora para reducir el daño, como haber solicitado la reposición a su trabajo mediante medida cautelar, mientras se resolvía el proceso principal.

A) SI B) NO

**ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
VARIABLE X: DESPIDO INCAUSADO.**

D1: Reconocimiento del vínculo laboral.					D2: Reposición.				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	3	2	3	3	3	2	1	3
3	2	3	2	2	1	3	2	3	3
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2

2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	3	1	3
1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	1	2	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	3	1	3
3	2	3	3	3	1	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
3	2	2	3	3	1	3	2	2	3
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	1	2	3	3	1	3	2	3	3

1	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	1	1	3	1	2	2	1	3
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
2	3	1	1	3	1	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	2	2	2	2	1	3	3
2	2	1	1	2	1	3	2	1	3
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3
1	2	1	1	2	1	3	2	2	3
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	3	3	3	3	3	1	1	3
1	2	2	2	2	2	2	2	1	3
2	3	1	1	3	1	2	1	2	2
2	3	3	3	3	3	2	1	2	2
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2
1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
1	3	1	1	3	1	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	1	1	2	1	2	3	1	2
3	3	2	2	3	2	3	1	1	2
3	3	1	1	3	1	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	2	3	3	1	1	2