

## Revisión de la indemnización por daños y perjuicios derivada del despido incausado

Jorge Luis Espino Colchado<sup>1\*</sup>, Nilton Isaias Cueva Quezada<sup>1</sup>, Felipa Elvira Muñoz Curo<sup>1</sup>, Violeta María

De Piérola García<sup>1</sup>, Gerardo Francisco Ludeña González<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

\*Autor para correspondencia: Jorge Luis Espino Colchado, jespino@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 01-09-2023. Publicado: 05-10-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2303-2311

### Resumen

*Ante un despido incausado se debe regularizar y establecer parámetros que cuantifiquen el daño causado no probado. Se aplicó como metodología la revisión estructurada y sistemática de análisis temático de artículos científicos seleccionados de diferentes bases de datos de impacto, entre el 2016 y 2023, de los cuales se consideraron 50 documentos con el soporte del método prisma en la búsqueda con el idioma español. Se obtuvo como consenso que la Competitividad Laboral (LPCL), contenida en el D.S 003-97-TR, cumple su fin al establecer una indemnización tasada a favor de los trabajadores que han tenido un despido injustificado o arbitrario, no obstante, cuando se trata de un despido incausado, la indemnización por daños y perjuicios derivada de la responsabilidad contractual laboral se rige por las normas del código civil, al momento de realizar una cuantificación, cuando el daño ha sido probado o no. Se concluye que la ley vigente y pronunciamientos judiciales, no consideran de manera unificada como debe resarcirse el daño patrimonial y extrapatrimonial que sufre el trabajador y como hecho colateral su familia. Por tanto, se recomienda revisar la ley, los pronunciamientos judiciales actuales y los plenos para unificar la forma en que se establece una cuantificación por lucro cesante y daño moral.*

**Palabras claves:** Indemnización, daños y perjuicios, despido incausado, lucro cesante, daño moral.

### Abstract

*In the face of an unjustified dismissal, it is necessary to regularize and establish parameters that quantify the unproven damage caused. The methodology applied was the structured review of phenomenographic analysis of scientific articles selected from different impact databases, between 2016 and 2023, of which 50 documents were considered with the support of the prism method in the search with the Spanish. It was obtained as results that the Labor Competitiveness (LPCL), contained in the D.S 003-97-TR, fulfills its purpose by establishing a taxed compensation in favor of workers who have had an unjustified or arbitrary dismissal, however, when it is an unjustified dismissal, the compensation for damages derived from the labor contractual liability is governed by the rules of the civil code, at the time of making a quantification, when the damage has been proven or not. It is concluded that the current law and judicial pronouncements do not consider in a unified manner how the pecuniary and non-pecuniary damage suffered by the worker and as a collateral fact his family should be compensated. Therefore, it is recommended to review the law, the current judicial pronouncements and the plenary sessions in order to unify the way in which the quantification of lost profits and moral damages is established.*

**Keywords:** Compensation, damages, wrongful dismissal, loss of profits, moral damages.

## 1. Introducción

A partir del 2019, la Declaración del Futuro del Trabajo, reafirmó la protección jurídica del trabajo como parte de la justicia social, dejando entrever que el trabajo es un derecho universal, para garantizar el desarrollo personal, social y económico de la persona humana (López et al., 2021; Vasquez, 2020). Claramente, la garantía del derecho al trabajo reconocido mundialmente se manifiesta como una acción global, que de alguna u otra manera permite evidenciar las carencias relacionadas al trabajo formal, siendo éste un derecho protegido y decente. De lo contrario, se estaría ante la informalidad laboral, la misma que no garantiza sostenibilidad en el tiempo, perjudicando muchas veces los derechos sociales de la persona (Ferro Delgado, 2012; Stiglitz, 2002; Villavicencio, 2013). Sin embargo, en la óptica del derecho laboral, toda desvinculación del trabajo sea ejecutada legal o arbitrariamente suele generar impactos tanto para el empleador como para el colaborador, los cuales son desfavorables también para la familia de estos últimos (Briones, 2019; Fano, 2019, Miranda (2019). No obstante, para el empleador, la salida del empleado se ve en la obligación de requerirlo así su empresa, de encontrar un remplazo idóneo que asuma de manera inmediata las actividades de la empresa que están desatendidas; por otro lado, para el empleado, este cambio de condición de un momento a otro, significa perder los ingresos económicos que permitan la solvencia regularmente las necesidades personales y de la familia. En consecuencia, si el empleado presenta su demanda por despido improcedente (ilegal) y argumenta que tiene derecho a una indemnización o reposición laboral, tiene la obligación de demostrar que ha hecho esfuerzos razonables para encontrar un nuevo trabajo, para acceder por lo menos a la segunda de esas consecuencias jurídicas antes mencionadas (Blancas, 2012; Bosco & Aguirre, 2021; Rudner & Thomson, 2012. Sadaam, 2020).

En tal sentido, se debe de indicar que dentro de los principales hallazgos se tienen diversos autores a nivel nacional e internacional, quienes han detallado en sus investigaciones sobre la forma en que los trabajadores, invocan esta pretensión sobre reconocimiento de una indemnización por responsabilidad civil contractual (daño patrimonial o extrapatrimonial), con articulado del código civil, en un proceso laboral, regulado bajo la Ley Nro. 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo), que proviene de un proceso primigenio de desnaturalización de contratos y/o reposición por despido incausado, en los cuales se puede observar la obtención de pronunciamientos judiciales favorables que no tienen criterios unificados, parámetros y lineamientos para cuantificar bajo un criterio de equidad, proporcionalidad y discrecionalidad estos tipos de daños, según las circunstancias de cada caso en concreto, sobre en todo en los casos donde el daño no es probado y su cuantificación en razón al artículo 1332o del código civil, se debe realizar, bajo una valoración equitativa, la cual es susceptible de múltiples interpretaciones y formas de aplicación y determinación (Fabian, 2019, Ojeda, 2021, Zuñiga, 2021). El denominado despido incausado, opera cuando se despide el trabajador de forma verbal o escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que sustente esta sanción definitiva (Alcántara, 2021). No obstante, en el Exp. 976-2001-AA/TC, ha quedado establecido que toda extinción de la relación laboral mediante despido o acto encubierto (sea en el ámbito privado o público) deberá ser debidamente acreditado y sujeto a una causa justa, por cuanto el efecto a la declaración de una inconstitucionalidad será la activación inmediata de la reposición al puesto de trabajo o la indemnización como efectos de la restitución del derecho fundamental vulnerado (Cáceres Paredes, 2017). En esa misma línea, los ex trabajadores que pretenden acceder a una indemnización tasada, tiene en plazo de 30 días naturales para accionar judicialmente en casos de despido nulo, arbitrario y hostilidad, la única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante tribunal peruano por encontrarse fue del territorio nacional o impedido de ingresar a él o por falta de funcionamiento del poder judicial, por lo que el plazo se suspende mientras dure el impedimento, conforme lo establece el artículo 36o del D.S 003-97-TR (DL 728) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Swanson, 1997). Sin embargo, a través del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 (ratificado por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral), los órganos jurisdiccionales acordaron que para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36o del TUO del DL 728, se aplican las disposiciones contenidas en el artículo 58o del DS 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del poder judicial, de modo que, el plazo de caducidad regulado por el artículo 36o de la LPCL no se computara los días sábados, ni domingos ni los días no laborales, ni los días de apertura del año judicial, ni el día del juez, como tampoco los días en que por fuerza mayor o fortuita se impida su funcionamiento, en otras palabras, el computo de dicho plazo se efectúa únicamente en atención a los días hábiles (Zavala, 2018).

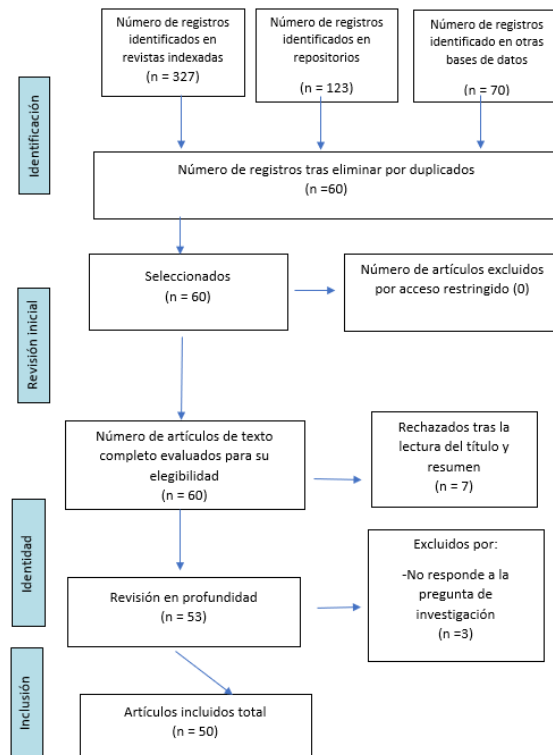
Por ende, bajo la premisa de que la valoración equitativa en los procesos de indemnización por daños y perjuicios derivado de un despido incausado, por responsabilidad civil contractual, cuando el daño no ha sido probado determina la naturaleza normativa y jurisprudencial de la indemnización (Jaimes, 2022, Velasquez, 2021). Por tanto, las empresas tendrían que reconocer los despidos incausados y afrontar que el trabajador inicie demandas judiciales en el ámbito laboral, buscando una reparación justa al daño que le ocasionaron durante el periodo que estuvo cesado. Cabe plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo se puede viabilizar los parámetros para cuantificar la indemnización conforme al Código Civil derivado del despido incausado en el proceso laboral? Al respecto, la revisión de la literatura de manera sistemática es abundante en el ámbito internacional y nacional, la misma que permitirá dar una respuesta a la interrogante y, a la vez, podrá dilucidar nuevas líneas de aproximación a fin de iniciar futuras investigaciones.

## 2. Metodología

La metodología básica es de revisión bibliográfica de artículos en español. Se aplicó como metodología la revisión estructurada de análisis temático de documentos científicos seleccionados de bases de datos preferentes entre el 2016 y 2023. Al respecto, Urrutia y Bonfill (2010) sostuvieron que esta técnica consiste en la selección de estudios que se realiza en base a la pregunta planteada, buscando una respuesta durante la revisión sistemática. En un primer momento, se hizo una búsqueda en revistas indexadas tales como Scopus, Scielo, Redalyc y Revistas de Universidades (repositorios), utilizando el método prisma (figura 1), con un registro de 420 documentos, de los cuales se seleccionaron 327 artículos de revistas indexadas, 23 de repositorios y 70 de otras bases de datos. En la preselección se eligieron 60, de los cuales fueron excluidos 10 evidencias, debido a que el tema y título no aportaban directamente con la problemática planteada, quedando con cincuenta referencias. En la tabla 1 se aprecia los criterios de inclusión y exclusión

**Tabla 1:** Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión	Exclusión
Investigaciones científicas a partir del 2016 hasta el 2020.	Documentos publicados antes del año 2016.
Artículos que contengan explícitamente el tema de despido incausado.	Artículos que no están indexadas en revistas científicas.
Artículos que se encuentren en base de datos de impacto y relevancia.	Investigaciones que en cuanto a su contenido se distancia del tema de investigación.
	Documentos publicados de manera incompleta.



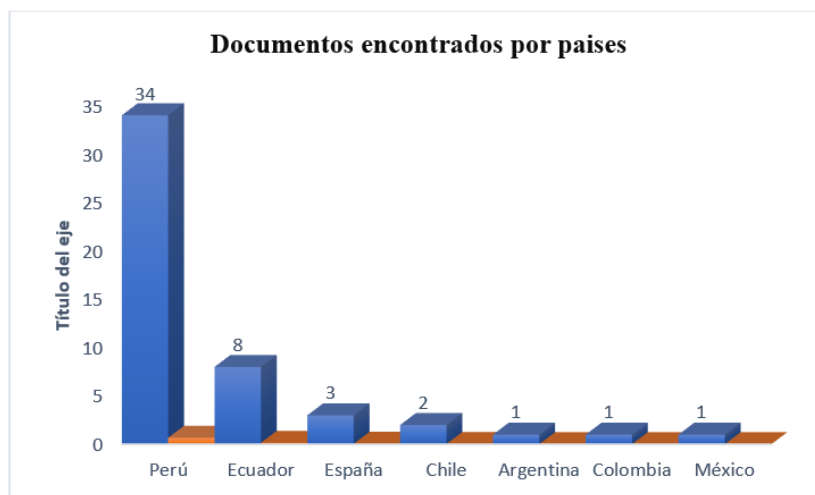
**Figura 1:** Documentos encontrados por países.

Se han incluido los documentos de acuerdo con los países de donde se obtuvieron, siendo el Perú el de más aportes con 34 documentos, seguido de Ecuador con 8 documentos, España con 3 documentos, Chile con 2 documentos y México, Argentina y Colombia con un documento. Así mismo, considerándose según año de publicación, año 2022 con 6, año 2021 con 10, año 2020 con 7, año 2019 con 14, año 2018 con 9, y año 2017 con 4. De otro lado, se evidenciaron publicaciones de repositorios de universidades con 28 publicaciones, revistas indexadas con 13 publicaciones en Scopus, Redalyc con 5 y finalmente, Scielo con 4 publicaciones.

### 3. Resultados

Los resultados se evidenciaron al realizar una indagación meticulosa de cada uno de los documentos que fueron seleccionados de diferentes bases de datos en el campo de la indemnización por despidos incausados o arbitrarios.

Conforme a los hallazgos encontrados en la figura 1, mayoría de estudios, si bien es cierto, se han elaborado en Perú, tanto Argentina, Colombia, Brasil y México muestran una carencia de producción historiográfica sobre el tema en particular, y ello se debe en cierto modo, a las políticas que tienen para proteger y velar por los derechos laborales de los ciudadanos, especialmente por parte de las empresas; tal como lo refrenda Sarmiento et al. (2017), Colombia tiene en cuenta la responsabilidad civil y considera las obligaciones que una persona natural o jurídica lo tiene como una máxima, caso contrario las cuantiosas multas y la indemnización hacia el ciudadano son temas resueltos en los tribunales. Asimismo, Balbín (2018), en Argentina, la Ley del Contrato de Trabajo (LCT) en su artículo 245, pone topes al pago de indemnización por parte del empleador y tiene derecho a suspender la relación contractar con el empleador sin causa justificada. Sin embargo, Moreira (2019), en Brasil, las leyes protegen al trabajador en sentido que el empleador debe de cumplir con todas las remuneraciones que le corresponde según ley, como derecho de solicitarlo vía administrativa o judicial; desde luego, Brasil apoya en forma total las obligaciones del empleador en cumplir el pago indemnizatorio a los trabajadores sobre su pago total, pero la ley no indica que se pague un adicional por interés al trabajador, aunque haya pasado años en la obligación de pago. Por último, Enríquez et al. (2019), en México, los trabajadores al ser despedidos injustificadamente de sus centros laborales, el Estado contempla el pago de intereses adicionales en la indemnización, y la reposición del mismo, cuando es injustificado.



**Figura 2:** Documentos encontrados por países.

Caso aparte es en el Ecuador, en cierta manera, se ha evidenciado que existe dinámicas similares a la del Perú, que tipifican el actuar de las empresas privadas hacia los derechos laborales de las personas. Frente a ello, Sarango y Vivanco (2018), plantearon ante el despido intempestivo un análisis para reformar la legislación laboral ecuatoriana, con la finalidad que a los trabajadores les reconozcan una liquidación adecuada que considere todos los valores de liquidación y adicionales por sus derechos laborales (indemnización), un pago de acuerdo con la ley y que las empresas deben de cumplir con el pago asignado por el juez. Del mismo modo, Beltrán (2018), toma en cuenta el artículo 33 de la constitución, considerando que el trabajo es un deber social y económico para la persona, y ante un despido intempestivo se debe de cumplir el artículo 188 de Código del Trabajo, pero estas no son las adecuadas, el trabajador debe de recibir un monto de indemnización mayor a lo indicado a la ley, por encontrarse desfasado lo que viola el artículo 5 del Código del Trabajo que el estado debe de proteger los derechos de los trabajadores. En esa línea, Pérez et al. (2019), refirió que la indemnización que se entrega a los trabajadores que han perdido su trabajo, no es la suficiente para que este y su familia vivan dignamente hasta conseguir otro trabajo. Recomiendan que el Código del Trabajo en su artículo 188, debe contemplar un pago adicional al trabajador que ha perdido su puesto laboral y que sea justa. Por otro lado, no existe hacia los trabajadores que tienen discapacidad leyes que garanticen sus derechos laborales y genera una desigualdad frente a los trabajadores que, si lo tienen, por lo tanto, la entidad de trabajo debe de generar leyes que favorezcan al trabajador discapacitado, para que se le reconozcan sus indemnizaciones ante un despido arbitrario (Pacheco y Ramos (2020). Además, las leyes no otorgan beneficios a los grupos más vulnerables, caso de las mujeres embarazadas, donde solamente le otorgan un plazo de solamente 30 días para reclamar ante la entidad laboral para determinar administrativamente si el despido fue arbitrario o justo, por lo que establecen que la ley debe ser modificada para que se contemple una garantía para las personas más vulnerables (Martínez y Peña (2021).

En Chile, Sierra (2018), señaló que, la situación actual del pago de indemnizaciones de pagos al finalizar contratos de trabajo se basa en lo establecido con el límite de la UF90, donde los trabajadores reclaman sobre qué se debe de reconocer un pago adicional en beneficio del trabajador como reconocimiento al daño moral que el trabajador sufre al ser despedido ilegalmente, y la entidad de trabajo como el poder judicial deben de reconocer. Del mismo modo, López (2018), consideró que el término indemnización solamente contempla los montos especificados por ley y que estos tienen parámetros de aplicación por la justicia y que no consideran nunca la extensión del daño al trabajador, porque no se encuentra contemplado en la ley, este hecho perjudica en forma económica y moral al trabajador que ha tenido que soportar un periodo de su vida afectado injustamente, como señala el investigador, la justicia debe ser justa y que se reconozca al trabajador el pago de sus derechos a tiempo. En relación con la realidad peruana, (Casabona, 2017; Zuñiga, 2021) afirmaron que los cargos de confianza de trabajadores en el sector privado no son ajenos a los despidos arbitrarios sin una causa debidamente justificada, lo cual atenta contra el principio de igualdad y no discriminación del trabajador al tener un pago justo por ser cargo de confianza, afectando su estabilidad laboral, su economía familiar y el daño moral que puede causar en la persona. Por otro lado, Godenzi (2022) considera lo primordial el diagnosticar y determinar el impacto de cómo es posible que esta modalidad de negocio contractual de contrato laboral o denominado también de trabajo sujeto a tiempo parcial perjudica ostensiblemente el legítimo derecho a la tutela y protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que pueda eventualmente padecer el trabajador. En esa línea de ideas, Jaimes (2022) plantea propuestas para evitar los despidos injustificados y/o arbitrarios, y explica el alcance del precedente vinculante del caso Huatuco.

Bajo esta perspectiva, García (2022) demostró que un trabajador puede ser indemnizado en un despido arbitrario un reconocimiento por daño moral, todo depende de la decisión del juez y aplicando las leyes laborales y adicionando en su decisión, por la acción ilegal del empleador una suma adicional que compense al trabajador. Del mismo modo, Velásquez (2021) demostró que no todos los jueces tienen el conocimiento adecuado para aplicar las leyes laborales y que estas sean ejecutadas para favorecer al trabajador que ha sido despedido arbitrariamente y que este sea afectado económicamente, por un periodo indeterminado hasta el cumplimiento de pago de todos sus derechos por el empleador. Por tanto, en el Perú el trabajador logra su estabilidad laboral y la recompensa de sus horas laborales mediante ley (Cayra, 2021), no obstante, Ojeda (2021) contempló que ante un despido arbitrario debe seguir una línea de procedimientos adecuados, desde el reclamo administrativo hasta llegar al poder judicial cuando este acabó su periodo administrativo, para así reclamar la arbitrariedad por el despido, como tal, al final del tiempo se logra el pago de la indemnización, pero no existe un pago por daño moral al trabajador, por ende se torna imprescindible recomendar la modificación de la ley.

## 4. Discusión

Este artículo de revisión bibliográfica estructurada ha tenido como finalidad determinar la revisión de la indemnización por daños y perjuicios derivada del despido incausado de trabajadores de diversas empresas privadas (regidas bajo el marco normativo de los contratos modales del DS. 03-97-TR – TUO del D.L 728), siendo verificable que, los jueces no se encuentran preparados para poder definir, establecer o determinar parámetros y lineamientos de pago de indemnizaciones de naturaleza civil, por daños patrimonial y extrapatrimonial. Cabe precisar que, Izquierdo y Lozano (2018), indican que las consecuencias jurídicas de declararse un despido ilegal (incausado) es la reposición y la indemnización proporcional; En tal sentido, los jueces deben establecer parámetros fijos para poder otorgar una indemnización más elevada a los trabajadores despedidos injustificadamente (Bringas (2018), Beltrán (2018) y López (2018)). De la misma forma Sadaam (2020), Morales y Idrogo (2020) coinciden que la indemnización en esos casos no debe ser solamente patrimonial sino también extrapatrimonial y que abarque un daño moral. Bajo estos parámetros, Velásquez (2021) incide en que el tiempo de despido contiene circunstancias que se deben considerar al momento de cuantificar la indemnización y finalmente, Villacrés y Jaramillo (2022) concluyen que deben existir factores para determinar el resarcimiento económico que recibirá el trabajador por los daños y perjuicios sufridos durante el despido.

Cabe indicar por ende que, los autores contenidos en la revisión bibliográfica, mencionan la necesidad de establecer la existencia de una causa justificada y una indemnización adecuada en casos de despido, los mismos que deben contar con criterios definidos por parte de los juzgadores y debe abarcar el ámbito patrimonial y extrapatrimonial, con la concurrencia copulativa de los requisitos de la responsabilidad civil contractual. Como tal, resulta de suma importancia considerar que se debe de respetar al trabajador despedido injustificadamente (modalidad incausado), otorgándole una indemnización equitativa y discrecional por lucro cesante y daño moral, circunstancia no usual en casi todos los países de Latinoamérica, ya que existe una incorrecta regulación, sobre los lineamientos que se deben tener en cuenta para otorgar una indemnización tasada (cuando el daño es probado) o una indemnización por cuantificar (cuando el daño no es probado). Esto se complementa con la casación laboral Nro. 2192-2020-LIMA (03.03.22), que menciona que la indemnización por lucro cesante no puede ser equiparable a las remuneraciones devengadas, pues ostentan una naturaleza jurídica distinta, de conformidad con el V Pleno Supremo en materia laboral. Asimismo, el Juez puede fijar el monto indemnizatorio, bajo una valoración equitativa, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1332° del Código Civil (Castillo, & Chávez, 2020).

La Corte Suprema, a través de la casación laboral Nro. 10955-2017-Tacna (11.12.2019), dispuso que cuando no es posible acreditar la cuantía del daño, los jueces aplicando el criterio de equidad, deben establecer la indemnización aplicando un ajuste por equidad. Dicha instancia suprema indica que la valoración equitativa no constituye una decisión arbitraria e inmotivada sino que deben utilizarse parámetros que permitan arribar a una decisión orientada a restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño confrontando ello con los hechos sucedidos; Conforme a esta casación, los vocales supremos llegan a la conclusión que la indemnización por lucro cesante no es un cálculo mecánico entre el cese y la reposición, sino debe usarse parámetros mediante una valoración equitativa, además consideramos que se ha tenido en cuenta que de conformidad al artículo 1327 del código civil, una persona tiene el deber de diligencia ordinaria para mitigar el daño; es decir, el deber y derecho de trabajar, caso contrario ella misma estaría contribuyendo con el daño y en supuesto automáticamente estaríamos frente a la liberación del resarcimiento (Castillo & Chávez, 2020).

Con la Casación laboral 10955-2017-Tacna del 11 de diciembre del 2019: La facultad discrecional que se otorga al juez implica la aplicación del criterio de equidad en la cuantificación cuando no es posible acreditar la cuantía del daño (Castillo & Chávez, 2020). Asimismo, con la casación laboral nro. 10956-2017-Tacna del 15 de enero del 2020, la Sala Suprema indica que se debe tomar como referencia, las remuneraciones dejadas de percibir durante dicho período y teniendo en cuenta las aristas presentadas durante el proceso (Castillo & Chávez, 2020).

## 5. Conclusiones

En base a la discusión, donde se realizó el contraste de las referencias encontradas, con el objetivo de investigación del presente artículo, se pudo verificar que las empresas despiden a trabajadores injustamente y que no se reconoce un pago justo, debido a que los jueces determinan pagos regulares o tasados, sin considerar parámetros o lineamientos. En tal sentido, se pudo concluir que la indemnización por daños y perjuicios derivada del despido incausado en Latinoamérica y otros países, solamente reconocen el pago según ley en un despido injustificado, bajo un criterio discrecional que no tiene parámetros delimitados, sin cubrir completamente los daños y perjuicios de la responsabilidad civil contractual (patrimonial y extrapatrimonial). Para finalizar se precisa que la nueva ley procesal de trabajo (Ley Nro. 29497), ley adjetiva que regula principios y lineamientos para el trámite de las pretensiones en determinado proceso judicial laboral, nos da un alcance importante, en su artículo 23.3 literal c) el cual indica que el trabajador tiene la carga de la prueba en demostrar “la existencia del daño alegado” y al ser pretensiones derivadas de la responsabilidad civil contractual, supletoriamente a su probanza, regulación y determinación se tiene que desarrollar la interpretación bajo el artículo 1331o del código civil, que establece el deber de probar los daños en su existencia y cuantía, y el artículo 1332o del código civil, que dispone ante la falta de probanza en la cuantía de la indemnización, el otorgamiento al juzgador de la facultad de realizar una valoración equitativa para cuantificar el daño patrimonial o extrapatrimonial, debiendo tomar en cuenta criterios como el ajuste por equidad, la diligencia ordinaria para mitigar el daño o el trabajo efectivo realizado durante el cese como parámetros objetivos, en tal sentido, no se tiene parámetros ni lineamientos unificados para resarcir equitativamente los daños y perjuicios que pudieron suscitarse desde la fecha del despido hasta la fecha de reposición judicial del trabajador, que se tramita en un proceso judicial, siendo que casi siempre tiene un tiempo de duración excesivo.

## 6. Referencias bibliográficas

- Alvarado, G. (2018). Análisis del derecho de indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Alvarado, S. (2020). El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Universidad César Vallejo.
- Alvarez, E., & Cabrera, L. (2020). Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Aniya, M., & Muro, G. (2019). Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado. Lima: Universidad de Lima.
- Antunez, D. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del distrito judicial. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles - Chimbote.
- Balbín, A. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. REDEA: Derechos en acción, 3(7), 97-125.

- Beltrán, I. (2018). El despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Bringas, G. (2018). Resarcimientos adicionales a la indemnización por despido arbitrario. *Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo*(72), 1-17.
- Casabona, C. (2017). Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del Distrito de la Merced, Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Castillo, M., & Chávez, E. (2020). Fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial de lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Cayra, A. (2021). El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos. *Revista del Congreso* , 441-463.
- Chalan, L., & Castillejo, C. (2021). El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018. Barranca: Universidad Nacional de Barranca.
- Córdova, L. (2020). Incorporación normativa de la reposición frente al despido arbitrario del trabajador en el Perú. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Crocco, G. (2019). El pago de una indemnización por despido arbitrario al personal de dirección y confianza en el régimen privado, en el segundo Juzgado Laboral de Huancayo, 2018. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Cubas, C., & Moschella, F. (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y . Lima: ESAN BUSINESS.
- Da Silva, I., & García, A. (2021). Indemnización de daños y perjuicios por despido arbitrario del trabajador; casación 17779-2017 Lima. Loreto: Universidad Científica del Perú.
- Del Aguila, A., & Masculán, V. (2019). Despido arbitrario y el no derecho a la indemnización en la casación N° 09019-2015-Lima. San Juan Bautista: Universidad Científica del Perú .
- Enríquez, F., Santana, M., & López, A. (2019). Acceso a la justicia laboral, percepción y consecuencias de los trabajadores separados de su empleo. *Revista de Derecho: Universidad Mayor San Andrés*, 8(11), 15-32.
- Espinoza, C. (2021). Indemnización tarifada: ¿Única reparación por el daño sufrido con ocasión del despido? *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 25-51.
- Fabián, R. (2019). Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas, Expediente N° 00330-2016-0-2021-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash-Perú, 2018. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles - Chimbote.
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87.
- García, B. (2022). Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1-9.
- Izquierdo, P., & Lozano, N. (2018). Relación del proceso de amparo interpuesto por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el juzgado mixto de la sede judicial Moyobamba 2013 – 2014. Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Jaimes, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 1-14.
- López, P. (2018). Los supuestos y el alcance de la indemnización de daños como medio de tutela precontractual en el Código Civil chileno y su eventual confluencia con la indemnización por incumplimiento contractual. *Revista Ius et Praxis*, 24(1), 243-292.

- Marengo, J. (2020). Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Martinez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala. *Revista Ciencia Latina*, 1-12.
- Minchola, M. (2017). Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado y el derecho a la indemnización por despido arbitrario. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Miranda, J. (2019). Despido arbitrario. Huacho: Universidad San Pedro.
- Monereo, J. (2022). Despido nulo por vulneración derechos fundamentales, resarcimiento de daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización. *Revista de Jurisprudencia Laboral*(3), 1-15.
- Morales, F., & Idrogo, J. (2020). La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza. Pimentel: Univerisas Señor de Sipán.
- Moreira, U. (2019). Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: Una mirada crítica desde el derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil . La Mancha: Universidad de Castilla.
- Ojeda, C. (2021). Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. Fundamentos acerca de viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pacheco, J., & Muñoz, M. (2020). Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad. *Revista Dominio de las ciencias*, 6(2), 347-365.
- Palacios, J. (2018). Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Peña, W., Chiriboga, L., & Correa, J. (2022). Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 756-777.
- Pérez, D., Alarcón, L., & Durán, L. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52.
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 7(11), 1-22.
- Rivera, K. (2019). Mecanismos de protección al trabajador del sector privado contra el despido arbitrario. Chiclayo: Universidad particular de Chiclayo.
- Roeder, N. (2019). Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ruiz, L., & Rojas, F. (2021). Indemnización por lucro cesante en el despido incausado del trabajador, casación 2996-2017 Cusco. Loreto: Universidad Científica del Perú.
- Sadaam, L. (2020). El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 1-12.
- Sarmiento, D., Medina, S., & Plazas, R. (2017). Sobre la responsabilidad y su relación con el daño y los perjuicios. 12(2), 110-115. doi: <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2017.0002.05> Sierra, A. (2018). Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. *Problemas suscitados a raíz del tope de UF 90. iUS ET pRAXIS*, 24(2), 1-28.
- Suclupe, J. (2022). La indefensión del trabajador en los contratos a tiempo parcial ante el despido arbitrario. Lima: Universidad San Martín de Porres.



Velasquez, E. (2021). Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020. Arequipa: Universidad Continental.

Villacrés, J., & Jaramillo, A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Revista científica Sociedad& Tecnología*, 5(1), 1-16.

Ynga, E. (2017). El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Zuñiga, N. (2021). La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú, Lima 2018. Lima: Universidad ALAS Peruanas.