

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



Método para determinar el *quantum* indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Eliana Anabel Casas Martinez

ASESOR

Edgardo Alberto Salazar Chavesta

<https://orcid.org/0009-0003-7009-3572>

Chiclayo, 2024

Método para determinar el *quantum* indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú

PRESENTADA POR
Eliana Anabel Casas Martinez

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta
SECRETARIO

Edgardo Alberto Salazar Chavesta
VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta tesis a todas aquellas personas que han sido parte fundamental en mi camino académico y personal.

A mis padres, José Aníbal Casas Ñiquen y Elena del Pilar Martínez Nuntón, quienes me han brindado su apoyo incondicional y han sido mi fuente de inspiración.

A mis hermanos y abuelos, por su amor, paciencia y por creer en mí en cada etapa de este proceso.

A mis amigos y compañeros de trabajo por su aliento, compañía y a mi asesor de tesis, Edgardo Alberto Salazar Chavesta, por su guía, conocimientos y paciencia.

Método para determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	revistas.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	rclimatol.eu Fuente de Internet	<1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
9	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
I. Revisión de literatura	10
1.1. Antecedentes de estudio	10
1.1.1. Antecedentes Nacionales	11
1.1.2. Antecedentes Internacionales	12
1.2. Bases Teóricas	13
1.2.1. El derecho al trabajo	14
1.2.2. Responsabilidad Civil	15
1.2.3. La indemnización	18
1.2.4. El despido	18
II. Materiales y métodos	21
III. Resultados y discusión	21
3.1. Pronunciamientos jurisprudenciales y alcances del “artículo 1332 del Código Civil” como último criterio en materia indemnizatoria en los procesos laborales. ..	22
3.1.1. Análisis del “Artículo 1332° del Código Civil”	22
3.1.2. Pronunciamientos jurisprudenciales nacionales	25
3.2. Criterios jurisprudenciales emitidos en la legislación nacional sobre el “lucro cesante” en los procesos laborales.	27
3.2.1. El lucro cesante en la legislación nacional	27
3.2.2. Análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral	28
3.2.3. Análisis de diversas Casaciones en materia laboral.....	29
3.3. Criterios jurisprudenciales	30
3.3.1. “Incidencia de la prestación de servicios subordinados o independientes durante el despido”	31
3.3.2. “Periodos no imputables a las partes”	31
3.3.3. “La carga de mitigación del daño”	32
3.3.4. “Antigüedad laborando para el empleador”	32
3.3.5. “Plazo de reposición entre el despido y el reingreso a laborar”	33
3.4. Propuesta de un método para determinar el “quantum” indemnizatorio por lucro cesante en el proceso laboral por despido incausado	33
IV. Conclusiones	35
V. Recomendaciones	36
VI. Referencias	37
VII. Anexos	41

Resumen

La siguiente materia de estudio tiene como propósito desarrollar un método que permita fijar el “*quantum*” indemnizatorio por lucro cesante a causa de un despido incausado en el Perú, utilizando un tipo de investigación aplicada y un procedimiento analítico, el cual basa su desarrollo en teorías sustentadas por autores nacionales y extranjeros. De ahí que, al analizar los pronunciamientos jurisprudenciales y los alcances del “*artículo 1332 del Código Civil*”, como último criterio en materia indemnizatoria en los procesos laborales, se ha podido determinar que el “*quantum*” indemnizatorio se otorga en concordancia con una valorización equitativa y justa, la cual busca el resarcimiento del daño a un tercero afectado. Asimismo, al identificarse y sustentarse los criterios jurisprudenciales emitidos en la legislación nacional, se ha revelado la importancia y el impacto de la determinación de indemnizaciones justas y equiparables ante los casos específicos de despido incausado, justificándose las mismas en la protección al trabajador frente alguna eventualidad de daño generado por causa imputable al empleador.

Palabras clave: Indemnización, despido, restitución, lucro cesante

Abstract

The objective of the following study topic is to develop a method that allows establishing the “quantum” of compensation for lost profits due to unjustified dismissal in Peru, using a type of applied research and an analytical procedure, which bases its development on theories supported by national and foreign authors. Therefore, analyzing the jurisprudential rulings and the scope of “art. 1332 of the Civil Code”, as a final criterion regarding remuneration in work processes, it has been found that the "quantum" of compensation is granted according to a fair and equitable evaluation, which requires compensation for the damages suffered by the injured third party. Likewise, by identifying and supporting the jurisprudential criteria issued in national legislation, the importance and impact of determining fair and comparable compensation in specific cases of unjustified dismissal was revealed, justifying them in the protection of the worker against any eventuality of damage generated by attributable causes to the employer.

Keywords: Severance pay, dismissal, compensation, loss of earnings.

Introducción

La citada investigación centra su desarrollo en la aplicación de un método el cual permitirá al juez valerse cuantificar el lucro cesante ante los casos de despido incausado en el Perú, buscando así garantizar el otorgamiento justo y equitativo de un resarcimiento económico a favor del trabajador a quien se le ha ocasionado un daño.

De lo mencionado, es importante tener en cuenta que, en los últimos años se ha podido advertir que el derecho de los trabajadores muchas veces se ha visto desprotegido, sobre todo ante los casos de despido, las cuales conllevan a que la víctima asista a la vía jurisdiccional laboral con la finalidad de requerir el pago de una indemnización. El autor **Narro (2019)** refiere que “los empleadores están obligados a defender los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de los límites de la relación laboral.” (p.41). Por ende, estos derechos se encuentran tutelados por la Constitución Política del Perú y el Estado mismo es el responsable de vigilar su cumplimiento y protección.

En esa misma línea, se debe expresar que, si bien el “*V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 2017*” determina que, se puede acumular simultáneamente la pretensión del pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, es necesario tener en cuenta los dictámenes emitidos por la Corte Suprema de Justicia toda vez que, se ha podido denotar que en diversas ocasiones se ha otorgado un resarcimiento en base a criterios no detallados, especificados o determinados dentro del ordenamiento jurídico nacional, más aún cuando tal otorgamiento no resulta ser destinado a todos los casos por igual, es decir, la Corte Suprema de Justicia parte de un análisis minucioso en cada caso en específico, llegando a considerar en muchos de ellos, la no correspondencia de otorgar un “*quantum*” indemnizatorio a favor del trabajador dado que el mismo constituye un pago indebido.

A razón de lo expuesto, hoy en día a través de jurisprudencias nacionales, la Corte Suprema de Justicia ha venido determinando criterios por los cuales se puede proporcionar una compensación por lucro cesante ante los casos concretos de despido, tomando en cuenta como consideración a los criterios emitidos en los dictámenes en materia laboral.

En síntesis, tal y como se puede reflejar nuestra legislación no ha fijado criterios específicos que permitan otorgar un “*quantum*” indemnizatorio en beneficio del trabajador,

sino que los mismos dependen de cada situación en concreta. Razón de ello, la presente investigación busca establecer un método idóneo que permita al juzgador poder determinar en base a una valoración justa y equitativa la determinación de una indemnización a favor del trabajador, a quien se le generó un perjuicio, específicamente, este resarcimiento corresponde al pago por lucro cesante.

Es así como la problemática que permite abordar el presente trabajo de investigación se encuentra relacionada con el siguiente planteamiento: **¿Cuál será el método para determinar el “*quantum*” indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en el Perú?** Cuestión de suma importancia en materia Laboral y la cual resulta viable en el contexto jurídico peruano, dado que la misma permitirá establecer el parámetro principal que deberá tener en cuenta el Juez para otorgar el pago por resarcimiento de lucro cesante ante los temas específicos de despido incausado.

De ahí que, el mencionado estudio alcanza su desarrollo además en el análisis de los pronunciamientos jurisprudenciales y los alcances del “*artículo 1332 del Código Civil*” como último criterio de aplicación en materia indemnizatoria en los procesos laborales por despido incausado, misma que identifica y sustenta los criterios jurisprudenciales emitidos en la legislación nacional sobre el caso en concreto, siendo para ello necesario tener en cuenta las diversas posiciones en la doctrina nacional, así como lo contemplado por la normativa laboral.

Por lo expuesto, conviene mencionar que la presente materia resulta ser importante y viable dado que permitirá al Juez basarse de un método fijo y regulado en el Ordenamiento Jurídico Nacional para el otorgamiento de un pago indemnizatorio por lucro cesante ante un despido incausado, siendo así que de no llegarse aplicar dicha propuesta resultaría dificultoso poder resarcir al trabajador respecto de un daño ocasionado, más aún cuando se puede establecer que hoy en día la problemática de despidos ha ido cada vez en aumento, por lo cual motiva a los trabajadores a requerir la cancelación de una compensación por lucro cesante, sin embargo, al no existir criterios fijos por el ordenamiento jurídico nacional se ha creado una situación de desventaja que lleva al juez analizar cada situación concreta.

Como justificación, la presente materia de estudio tiene a bien determinar la aplicación de un método el cual sirva al juzgador para obtener una sentencia justa y equitativa ante los casos de despido incausado, más aún cuando “el objeto de la indemnización sirve como medio

de restitución basado en factores de eficiencia económica, interés social y justicia, por ende, resulta ser la reconstrucción del patrimonio del perjudicado.” (Tadeo, 2018, p.43)

Por otro lado, la utilidad del presente trabajo radica en que ayudará a que el legislador emita fallos equitativos, justos, recubriendo así una implicancia en la sociedad, dado que como bien se ha señalado es un problema de contexto social y jurídico, por lo cual beneficiando su desarrollo a base de un método concreto, permitirá proteger los derechos de muchos trabajadores, deviniendo entonces su implicancia practica en una forma de mecanismo para la resolución dado en un mismo problema social.

Finalmente, en base a lo expuesto por el problema surgido, se estableció como forma de solución, una propuesta de un método para el otorgamiento de un “*quantum*” indemnizatorio en las materias de despido incausado en el Perú, buscando así amparar el derecho que asiste a todos los trabajadores.

I. Revisión de literatura

El correspondiente apartado busca constituir la revisión de la literatura a base de un recuento de investigaciones que otros autores han publicado con anterioridad, describiendo el contexto histórico, legal y social del problema abordado, el mismo que se vincula a las variables de la problemática, objeto de estudio, de un tercer investigador y así brindarle sustento teórico y conceptual a la presente materia de estudio

1.1. Antecedentes de estudio

Cabe mencionar que la presente investigación ha tenido a bien considerar como antecedentes de estudio, las teorías abordadas en los últimos años, los cuales se constituyen por fuentes nacionales como internacionales, fundamentándose la primera en antecedentes basados en la propia normativa legal peruana, entre ellas, las recopilaciones de diversas casaciones expedidas por la Corte Suprema y la segunda de ellas, vinculada a fuentes internacionales en donde se puede advertir una regulación diferente a la que rige en nuestra propia legislación.

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Maita (2020), en su investigación realizada para la alcanzar el grado académico de maestro en Ciencias (Magister Scientiae), el cual fue presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna, que lleva por título **“El *“quantum”* de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado del despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna en los años 2015-2017”**, establece que la carga de la prueba deberá recaer sobre el demandante, debiendo éste en su oportunidad demostrar el daño causado a raíz del daño producido. Razón de ello, el *“quantum”* indemnizatorio deberá ser determinado por el juez en determinación por la remuneración dejada de percibir del trabajador. (p.90)

Teniendo en cuenta que la carga de la prueba deberá ser demostrada por quien afirma los hechos, se debe expresar que ello resulta de necesaria efectivización toda vez que, si el trabajador no acredita la afectación del daño ocasionado, no se devengará un interés o un pago indemnizatorio a favor del demandante.

En ese sentido, dicho antecedente es necesario de aplicación en la medida que se determina que es el trabajador quien ostenta dicha carga de la prueba, a causa de un despido, por tanto, dicha casuística conllevará a fijar criterios para determinar la cuantificación indemnizatoria, siempre que el trabajador acredite fehacientemente los hechos del cual se ha visto perjudicado.

Silva y García (2021), en su investigación expuesta ante la facultad de Derecho y Ciencias Políticas UCP, el cual titula: **“Indemnización de daños y perjuicios por despido arbitrario del trabajador”**, menciona que tanto la compensación como las prestaciones sociales son de distinta naturaleza; la primera se enmarca en el daño patrimonial del trabajador, mientras que la segunda corresponde a la indemnización que el trabajador no tenía derecho a recibir como consecuencia de su despido y por la cual no fue indemnizado oportunamente. (p.27)

Si bien a nivel conceptual las retribuciones y beneficios sociales resultan ser de naturaleza distinta, resulta prescindible establecer que las mismas resultan ser criterios necesarios para establecer la determinación del *“quantum”* por indemnización, producto del despido ocasionado al trabajador, advirtiendo además que la falta de una adecuada retribución

del trabajo, que mantiene un carácter retributivo y no retributivo, ha impedido el cobro de estas prestaciones e indemnizaciones. En consecuencia, la investigación nos permitirá evaluar la consideración del trabajador hacia el empleador a nivel personal.

García (2017), en su investigación para optar el título profesional de Derecho, presentado ante la Universidad Cesar Vallejo García, la misma que lleva por título: **“Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima este-2017”**, se determina que la libre determinación indemnizatoria por parte de los jueces ha conllevado a una dispersión en el pago referente a indemnizaciones, más aún cuando estos mantienen una causal relacionada a la reposición, afectando así el debido proceso. Razón de ello, establecer criterios adecuados y complementarios que permitan cuantificar la compensación en reconocimiento y beneficio de la fuerza de trabajo, asegurando así la estabilidad laboral y económica del régimen privado, es una alternativa de solución. (p.25)

La determinación del pago concerniente a las indemnizaciones producto de la reposición del trabajador debe verse sumergida en el debido proceso, el mismo que estará en función a la observancia y respeto de los derechos de ambas partes del proceso, esto es empleador y trabajador. No obstante, dicho pago resulta de la empleabilidad de factores medibles y cuantificables que permitan establecer si la cancelación indemnizatoria debería o no corresponderle al trabajador, más aún si es que lo que se busca es garantizar su estabilidad laboral y económica.

Dicha investigación, ayudará con mi problemática dado que, la misma se avoca al tema referente al debido proceso y al reconocimiento de remuneraciones y beneficios a favor del trabajador, el cual contempla el tema de investigación.

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Pérez y Ramírez (2020), en su tesis presentado ante la Universidad Técnica de Machala. Facultad de Ciencias Sociales, cuyo título refiere a **“Incongruencia de la acción de daños y perjuicios y su improcedente indemnización según el Código Civil Ecuatoriano”**, establece que “el Código Civil Ecuatoriano hace referencia en el *“artículo 1572”* sobre la indemnización de perjuicios, sosteniendo que el monto monetario es igual al daño emergente y el lucro cesante”. De ahí, el citado autor expresa que, el procedimiento viable para alcanzar la

actuación resarcitoria resulta ser el “ordinario”, el cual debería ser concordante con el Código Orgánico de procesos dentro del “*artículo 299°*”. (p.18)

En base a ello, debe establecerse que dichas autoras advierten la regulación para la efectivización de un pago por lucro cesante a favor de aquella persona que ha sufrido los daños ocasionados. Indemnización que, es interpretada desde el punto de vista procesal ordinario, es decir se imponen condiciones procesales de carácter especial para fundamentar el otorgamiento de una compensación producto de un daño directo en contra de una persona.

Por otro lado, **Vega (2019)** a fin de obtener el grado de licenciatura en Derecho, presenta ante la Universidad de Costa Rica, su tesis denominada “**La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos**”, en la cual alega que el artículo 82 del Código del Trabajo establece que el pago de indemnizaciones por despidos injustificados sólo se realizará si se cumplen tres condiciones: 1) la imputación de una de las causales de despido enumeradas en el artículo 81, 2) la aparición de la contención, y 3) la comprobación efectiva de la causa de la misma. (p.39)

En ese sentido, se puede advertir que, en la legislación comparada, se fija la existencia de un otorgamiento de indemnización a favor del trabajador, como consecuencia de un despido injustificado, siendo que esta causal constituye un acto de protección frente a un daño causado al trabajador, más aún se busca con ello proteger la estabilidad del empleo. No obstante, como se puede advertir en la propia legislación internacional de Costa Rica, aún no existe una regulación específica para los casos de despido incausado. Razón de ello, se estaría limitando el derecho a una adecuada protección a favor del trabajador, encaminándose la misma a la determinación de criterios justo e idóneos de acuerdo con cada caso determinado y presentado con el devenir del tiempo.

1.2.Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen en sí un mecanismo sustentado en la hipótesis de la investigación, siendo ella necesaria de establecerse de acuerdo con los contenidos temáticos vinculados a la materia de estudio. Es así que la presente materia de estudio desarrolla las siguientes bases, las cuales permitirán basar la fundamentación en la propia construcción de la hipótesis y en el análisis, producto de los conocimientos obtenidos.

1.2.1. El derecho al trabajo

El derecho del trabajo comprende aspectos particulares para la consecución de otros derechos, logrando de esta forma, garantizar un bienestar social y común para toda persona. **Landa (2014)** hace referencia a dos elementos muy importantes, la primera relacionada con el derecho que ostenta todo trabajador para acceder a un puesto laboral y el segundo relacionado con el despido sin causa justa. Para dicho autor, dichos supuestos contemplan el “desarrollo gradual y acorde con las capacidades del Estado” (p.232).

Razón por la cual, este contenido esencial parte de un marco descriptivo normativo, en donde se detallan o precisan las obligaciones que establece el Estado, quien se encuentra a cargo de salvaguardar los derechos de todos los trabajadores, con la sola y única finalidad de alcanzar la ejecución práctica del derecho en cuestión.

Nuestro Ordenamiento Jurídico Peruano, desde una perspectiva constitucional, establece las siguientes consideraciones del derecho de trabajo:

- El trabajo como principio:

El autor **Molina (2005)** manifiesta que, el trabajo como principio nace desde la propia regulación de la Constitución, dado que, es a partir de ahí donde se sumerge la protección de todo trabajador a gozar de un trabajo digno y equilibrado, siendo tal supuesto correlacionado con el derecho de igualdad, justicia, paz y tranquilidad. Por esta razón, el mencionado autor precisa que “el artículo 1 declara que el trabajo es uno de los principios rectores de este nuevo modelo de Estado.” (pp.51-52). Por lo referido, cabe mencionar que el valor del trabajo está consagrado en la base axiológica de la Constitución y debe ser brindado a los miembros de una determinada sociedad dentro de un ámbito democrático, legal y participativo.

Motivo de lo alegado, el trabajo se describe como un principio, en cuanto está sujeto a uno de sus derechos fundamentales, la dignidad del ser humano, la unidad y universalidad del ser humano.

- El trabajo como deber:

Dicho supuesto, desde el punto de vista de **Méndez (2009)**, debe considerarse “aquel trabajo que representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la

sociedad parte de lo que ha recibido de ella”. (pp.08-09). A lo detallado, se deduce que, si bien el trabajo en todas sus formas resulta ser una prioridad del estado. No obstante, debe tenerse en claro que realizar esta labor no solo implica la formación e implementación de mecanismos en beneficio a la persona, sino que la misma debe ejecutarse en base a la reciprocidad, es decir, toda contribución por parte del Estado es regresada en función al esfuerzo y determinación de todo ser humano.

En esencia, referirnos al trabajo como deber, supone desarrollar una serie de actividades vinculadas a los postulados de armonía social que implican producción y aportación de capacidades destinadas al bienestar común, mediante la participación activa.

- El trabajo como derecho:

Sobre dicho supuesto, es necesario recalcar que, el trabajo como derecho está señalado en la Constitución, “donde todos tengan derecho a un trabajo respetable que contribuya a la sociedad. Por ello, se ha determinado que el derecho al trabajo es un privilegio del que gozan todas las personas legalmente autorizadas a realizar labores productivas a cambio de un salario”. (Reyes, 2012, p.14).

En esta medida, la labor realizada por una persona se encuentra protegida y contemplada por nuestro organismo jurídico, razón por la cual, el desarrollo del mismo constituye de por sí un núcleo esencial respetado por todas las autoridades y los particulares, no cabiendo la posibilidad en dicho ámbito a ser el trabajo una forma de condicionamiento para la consecución de ciertos fines.

1.2.2. Responsabilidad Civil

La responsabilidad civil constituye una obligación que asume una persona frente a un tercero a causa de una afectación generada, producto de un incumplimiento. Esta concepción, se ve inmersa a efectos de proteger a una persona de un daño injusto, utilizando el deber de indemnizar como un medio resarcitorio.

De ahí, es necesario recalcar que, en el lenguaje común, la palabra responsabilidad es utilizada mayormente para denotar el estado de una persona que es jurídicamente responsable de aquella situación o acontecimiento en el que formó parte en una acción y por tanto debe asumir las consecuencias correspondientes.

Motivo de ello, **Fernández (2019)**, considera que la responsabilidad civil se define como “el conjunto de efectos jurídico-patrimoniales a que se expone un sujeto una vez que es titular de una situación jurídica subjetiva de desventaja” (pp.19-20). Conllevando ello a precisar que, en el marco jurídico laboral, sólo podrá existir responsabilidad si es que se incumple o se afecta una determinada situación de hecho.

Por lo que, hablar de responsabilidad civil resulta ser una respuesta a una reacción de un daño producido que da lugar a la obligación de indemnizar. Por tanto, su finalidad principal resulta ser la reparación integral de la víctima frente a los posibles daños generados por un tercero. En consecuencia, para que preexista responsabilidad civil, es necesario que concurren cuatro mecanismos esenciales para la configuración del hecho:

- **La antijuricidad:**

Respecto a dicho fundamento, el autor **San Martín** (como se cita en Eduardo Novoa,2018) menciona “que la antijuricidad (o antijuricidad) consiste en una “una evaluación objetiva de un hecho típico a la luz de las reglas del derecho es lo que constituye la ilegalidad (o la ilegalidad), y su objetivo es determinar si el hecho se ajusta a esos principios” (p.18).

- Por consiguiente, puede establecerse que, la antijuricidad resulta ser aquella apreciación objetiva de un hecho que indica un comportamiento contrario o di concordante entre la acción y el sistema legal. No obstante, debe tenerse en cuenta que, dicha determinación constituye una obligación resarcitoria sobre aquella persona a quien se le generó un daño, es decir, sólo podrá indemnizar si se comprueba fehacientemente la existencia de un menoscabo.

En esas mismas líneas, **Peña (2010)** precisa “es la contradicción entre la realización de una norma prohibitiva y todo el ordenamiento jurídico” (p.175). Misma que devendría de un accionar contrario a lo regulado, es decir, el solo hecho de adaptar un suceso dañoso a una descripción legal significaría violar una disposición legal prohibitiva y obligatoria, conllevando lo expuesto, a lesionar los bienes jurídicos protegidos por el Derecho.

- **Nexo Causal:**

El mencionado elemento, es un requisito de la responsabilidad civil dado que no puede haber responsabilidad, si no se establece un lazo jurídico entre la conducta y el daño ocasionado. Dicho de otra manera, este elemento hace referencia a aquel nexo que debe existir entre el

suceso y el daño producido, viéndose la misma en la necesidad de poder ser acreditado en el proceso ya que, si no se evidencia un daño no podría surgir una necesidad de indemnizar.

- **El daño:**

El autor **Isaza (2011)** nos habla del elemento del daño, manifestando a dicho mecanismo como un perjuicio originado a “ bienes corporales o incorporales, tales como los derechos a la vida, al bienestar físico y psíquico, a los bienes muebles o inmuebles, o a los bienes incorporales.”(p.39); fijando de esta forma al daño como un menoscabo en la persona como tal, incorporando dentro de dicha afectación, los bienes corporales o incorporales, que de cierta manera ocasionan pérdidas patrimoniales o extrapatrimoniales.

En esas mismas líneas, es pertinente mencionar que, el daño instaura un aspecto importante en la responsabilidad civil, ello en un sentido general, dado que se deduce que, en el supuesto de no generarse un daño, nada puede ser reparado o resarcido y, en consecuencia, no se hablaría de responsabilidad civil. Es por dicho motivo que, diversos autores consideran al daño como una afectación al derecho subjetivo.

- **Factor de Atribución:**

En cuanto al factor de atribución, **Taboada (2005)**, indica que el mencionado elemento debe ser vista una vez se hayan cumplido los elementos previos para la configuración de la responsabilidad civil, esto es antijuricidad, daño producido y causalidad, es decir, para el referido autor “en el ámbito de la responsabilidad contractual, la culpa es el factor de atribución, mientras que, en el ámbito extracontractual, la culpa y el riesgo generado son los dos factores de atribución” (p.36).

A lo detallado, conviene mencionar que, no solo basta con la lesión o la existencia de un daño para determinar responsabilidad civil a una persona, sino además de ello, deben coadyuvar otros elementos que acrediten la afectación generada. Es así, entonces que, jurídicamente, el daño causado debe imputarse de acuerdo con los juicios de clasificación determinados en el derecho civil.

1.2.3. La indemnización

Hablar de indemnización es hablar de aquel resarcimiento por los daños generados u ocasionados a una tercera persona, es así como antes de centrarnos en el análisis de dicha materia, es necesario precisar conceptos generales del derecho del trabajo, dado que dicho resarcimiento dependerá de la realización que haya prestado el trabajador en un ambiente laboral. La indemnización laboral viene a ser, aquella reconstrucción a causa del derecho vulnerado o efectuado por parte del empleador a un tercero, misma que en muchos casos deviene específicamente de un despido o un daño generado.

Sobre la naturaleza jurídica de la indemnización, el autor **Pérez (2016)** precisa que, la indemnización resulta ser consecuencia de un incumplimiento por parte de un tercero, en el ámbito laboral se puede deducir que el otorgamiento de una indemnización se fija en base a la falta ocasionada por parte del empleador a sus trabajadores, ésta contemplada bajo la figura del despido.

Razón de ello, si se logra acreditar la afectación de un daño generado, existiría una obligación de indemnizar, no obstante, sumergiendo su naturaleza en la finalidad reparatoria o resarcitoria frente a una lesión. En pocas palabras, dicho autor considera que “una compensación económica por el daño causado ha de ser la estructura y naturaleza jurídica de la indemnización por daños y perjuicios.” (pp.112-113).

Por lo referido, es conveniente mencionar que, la naturaleza de la indemnización se basa en el efecto resarcitorio a aquella persona que se le ha generado una afectación, buscando proteger de esta forma a los trabajadores, más aún cuando se trata de restablecer una determinada situación anterior al menoscabo producido.

1.2.4. El despido

El despido desde la perspectiva de muchos autores es considerado como aquella acción a través del cual el empleador da por finalizado o extinguido una relación laboral. Una de las áreas del derecho laboral donde el conflicto de intereses entre empleados y empleadores resulta evidente es en el proceso de despido dado que, por un lado, los trabajadores están constantemente tratando de limitarlo mientras que, por otro, los empleadores han estado buscando maneras para hacerlo más flexible y, lo que es más importante, menos costoso. (Tovalino, 2014, p.05).

En dicho supuesto, conviene precisar que, esta forma de cese de vínculo laboral muchas veces se ve inmersa en una serie de lesiones a los derechos fundamentales de todo trabajador, motivo de ello la contemplación en la norma jurídica, buscaría salvaguardar los derechos afectados.

En base a dichos fundamentos, debe precisarse que el despido es unilateral toda vez que, el empleador no necesita consultar al trabajador respecto a la decisión que toma para finalizar su relación laboral, es decir, constituye plenamente la voluntad única del empleador. Asimismo, es constitutivo, en la medida que el despido por parte del empleador es ejecutado de forma directa. De igual forma, es recepticio, dado que, existe una comunicación al trabajador de su término laboral, debiendo la misma ser alcanzada en base a fundamentos lógicos y razonables. Finalmente, el despido debe estar fundamentado en base a criterios exigidos por la ley, es decir debe estar sujeta en un accionar debidamente justificado.

Respecto a la tipología es necesario precisar los siguientes supuestos que remarcan el contenido relacionado con el despido, configurándose las mismas en las siguientes:

a) Arbitrario:

Para los autores **Ruiz y Rojas (2021)**, el “se denomina despido arbitrario al despido unilateral por parte del empleador sin prever un plazo razonable para los cargos imputados al trabajador” (pp.23-24). Este tipo de despido constituye de por sí un mecanismo en donde el empleador valiéndose de su propia facultad que reviste como jefe, realiza una serie de actos que limitan al trabajador a poder cumplir con presentar sus descargos formulados dentro de un plazo razonable o prudencial, siendo tal accionar desarrollado por parte del empleador con finalidad de desvincular a uno de sus trabajadores de las oficinas o lugares en donde prestan servicio.

b) Incausado:

Este tipo de despido resulta asemejarse al *despido arbitrario*, no obstante, el despido incausado se encuentra estrechamente relacionado con aquel acto mediante el cual se concluye la relación laboral con el trabajador, separándolo de su centro de labores sin justificación alguna que acredite tal accionar desarrollado.

c) Nulo:

El despido nulo mayormente se configura producto de un accionar ilícito, mismo que es desarrollado por el empleador, resultando dicho hecho una causal prohibitiva por nuestro ordenamiento jurídico. Tal es el caso que, en la jurisprudencia basada en la “*Casación Laboral N°7148-2016 del Santa*”, “se precisa que el despido nulo se genera cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma” (p.07)

Además de ello, conviene establecer que nuestro propio ordenamiento jurídico sitúa a la nulidad del despido en el “*Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*”, específicamente en su artículo 29°, el cual contempla los motivos por despido nulo, protegiendo de esta forma al trabajador frente a hechos no regulados por la ley, buscando con dichas medidas no solo hacer mención al artículo precisado, sino que además se requiere la acreditación de un nexo causal que justifique la vulneración al derecho afectado.

d) Fraudulento:

Por otra parte, un despido fraudulento es aquel "cuya nulidad resulta del uso formal por parte del empleador de las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real" (**Tovalino, 2014, pp.40-41**). Es decir, este tipo de despido se contempla en base al hecho desleal por parte del empleador a efectos de retirar al trabajador de sus funciones, atribuyéndole acciones o faltas no previstas legalmente en ningún dispositivo legal, quebrantando de esta forma el principio de tipicidad, misma que se fundamenta en la taxatividad concreta de la norma.

Por lo referido, la “*Casación Laboral N°18255-2016 - Del Santa*”, se pronuncia sobre dicho despido, señalando que “el denominado despido fraudulento se produce cuando se despiden al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales” (p.09). Es así como la norma ampara este tipo de despidos en los cuales muchas veces se ve inmerso el trabajador, más aún cuando por dicho accionar se contraviene la buena fe laboral.

II. Materiales y métodos

La materia de estudios, se vio inmersa en un tipo de investigación Aplicada, dado que se caracterizó por recoger teorías desarrolladas en la doctrina nacional, así como investigaciones realizadas por otros autores, los cuales permitieron ser enriquecedores para la fundamentación y ejecución de la propuesta, ofreciendo con ello un tipo de estudio orientado a resolver un problema de la vida cotidiana. De igual manera, en la materia de estudio rigió un tipo de investigación documental, ello en la medida que formó parte del análisis de información recogida en la legislación nacional y comparada.

El método de la presente investigación refirió al método Analítico, dado que dicho procedimiento identificó, explicó y ejecutó la problemática abordada, misma que se caracterizó por la recolección de datos e información que se obtuvieron en el trayecto del desarrollo de la materia de estudio.

En base a lo expuesto, se consideró conveniente utilizar la Técnica Fichaje, dado que la misma basó su desarrollo en el almacenamiento y recopilación de citas textuales y bibliográficas. Del mismo modo, la materia de estudio analizada partió de una serie de análisis de documentos vinculados con la problemática que se pretendió abordar. Por otro lado, como instrumentos de la presente investigación se utilizó la Ficha Estado del Arte, dado que, la misma permitió poder dirigir la problemática a fuentes que ayudaron a resolver la situación problemática, teniendo en cuenta las categorías, los síntomas, las causas y consecuencias vinculadas al aporte de la investigación.

Finalmente, respecto al tipo de fuentes se utilizó tesis desarrolladas por otros autores nacionales y extranjeros, dado que los mismos establecieron parámetros diferenciados entre nuestra legislación nacional y la documentación internacional. Además, se utilizó la legislación nacional, las cuales se basaron en los pronunciamientos de la Corte Suprema y el V Pleno en Materia Laboral, así como la doctrina y fuentes de libros, revistas y artículos que permitieron obtener hechos concretos y teorías que sustentaron la propuesta de investigación.

III. Resultados y discusión

El correspondiente apartado busca analizar, desarrollar e interpretar los objetivos planteados en la presente materia de estudio, los cuales resultan ser de necesaria significación

dado que los mismos se encuentran vinculados con la problemática abordada en materia indemnizatoria, conllevando así a una indagación en la legislación nacional.

3.1. Pronunciamientos jurisprudenciales y alcances del “artículo 1332 del Código Civil” como último criterio en materia indemnizatoria en los procesos laborales.

Indiscutiblemente, uno de los componentes más significativos en nuestro Ordenamiento Jurídico Nacional, es la responsabilidad civil, el cual sin desconocer los derechos de las personas ni crear contextos de extrema injusticia, determina la posibilidad de resarcir el daño ocasionado a un tercero, permitiendo así indemnizarlo con una cuantía específica y determinada.

Razón de ello, el mencionado apartado busca analizar pronunciamientos jurisprudenciales que ayudarán a la línea de investigación reflejada en el Ordenamiento Jurídico Nacional, los cuales permitirán no solo centrarnos en la determinación del resarcimiento de un daño, sino que el mismo se verá reflejado a partir de los alcances dispuestos en el Artículo 1332° del Código Civil Peruano, sumándose a ello, las diversas posiciones de autores que indagan sobre las cuestiones específicas.

3.1.1. Análisis del “Artículo 1332° del Código Civil”

En materia de inexecución de las obligaciones, el “*Artículo 1332° del Código Civil Peruano*”, detalla que “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”. De ahí que, la responsabilidad civil en materia laboral resulta ser sin duda alguna, una de las instauraciones más significativas del derecho en la actualidad. Sin embargo, la obligación de reparar el daño generado al trabajador implica determinar criterios específicos para su otorgamiento. Es así que, la presente materia de estudio busca ahondar dentro de los supuestos alcanzados del código civil, la posibilidad de poder otorgar una indemnización con una estimación íntegra y justa.

De acuerdo a lo expresado, es necesario tener en cuenta lo establecido por el autor **Torres (2019)**, quien nos dice que la base jurídica antes mencionada se encuentra en el “*artículo 1226 del Código Civil*”, el cual señala que si la exacta la pérdida del daño no puede ser probado. El monto será determinado por un juez mediante una evaluación justa. (p.113)

En ese sentido, se puede advertir que nuestro Ordenamiento Jurídico Nacional recoge aspectos de otras legislaciones, las cuales buscan especificar acciones concretas en beneficio de toda una comunidad, parte de ello, la conceptualización que abarca los daños indemnizables se ha extendido a medida que la sociedad ha progresado, llegando a la actualidad, a no solo limitarse a resarcir el daño patrimonial, sino que además tiene en cuenta otro tipo de aspectos.

Ahora bien, ante el tema que nos interesa abordar resulta preciso cuestionarnos ¿en el caso de un despido incausado, existe la obligación por parte del empleador de indemnizar al trabajador por lucro cesante, pese a que éste no ha dejado de percibir ganancias dentro de la empresa? De ello, hay que tener en cuenta que, a raíz de los diversos recursos dictados por la Corte Suprema y la determinación de la competencia del Quinto Pleno en materia laboral, se han advertido una serie de supuestos a favor y en contra de la decisión. Sin embargo, todo ello se resume en el resarcimiento del daño generado por parte del empleador sin que esto constituya un pago indebido o un enriquecimiento ilícito, es decir, siempre que se analicen y determinen los elementos de la responsabilidad civil, surgirá la obligación de indemnizar.

Es por dicho motivo que, resulta necesario y primordial analizar los fundamentos y supuestos detallados en el “*artículo 1332° del Código Civil Peruano*”, la cual garantizará una solución justa y satisfactoria para el afectado.

a. Resarcimiento del daño:

El resarcimiento del daño contempla la reparación de un daño causado a un tercero, básicamente, hace referencia a una obligación legal que surge cuando se produce un perjuicio o daño a los derechos o intereses de otra persona, y que obliga a la parte responsable del daño a compensar a la parte afectada por el mismo.

Bajo lo mencionado, el autor **Sadaam (2020)** expresa que la compensación tiene una doble función. En primer lugar, desde la perspectiva del responsable del daño se busca la reestructuración o restitución del patrimonio del perjudicado. En segundo lugar, desde la perspectiva de la víctima, se busca restablecer la situación dañada, ya sea mediante una compensación equivalente o mediante acciones específicas, con el objetivo de mantener el status quo antes de que ocurriera el daño. (p.15)

Al respecto, queda claro entonces que, la estimación del daño estriba a causa de una serie de elementos y componentes de compleja acreditación, motivo por el cual no puede ser

especificado o cuantificado en su monto exacto. No obstante, considerando la investigación que nos atañe, es necesario establecer que, en los casos de despido incausado, el otorgamiento de una indemnización a favor del trabajador, resulta ser un tema controversial, ello en la medida que, el daño no se determina a causa de meras afirmaciones por hechos ajenos a las circunstancias, sino que las mismas se encuentran vinculadas a la afectación sufrida a causa del término laboral por parte del empleador. Por tal motivo, corresponderá al juez, en base a la facultad discrecional que posee, conceder o no la determinación de una indemnización, siendo para ello necesario precisar una cuantía justa.

b. Valoración equitativa:

La valoración equitativa en el ámbito laboral constituye la esencia para garantizar que las partes involucradas en una disputa reciban un trato justo y equitativo. Dicha situación además permite asegurar que la parte afectada por un daño reciba una compensación justa y adecuada por el daño sufrido.

Ahora bien, respecto al tema que nos concierne, la valorización equitativa por indemnización a causa de un despido incausado, es un tema de gran relevancia para el ámbito laboral, ya que la terminación de un contrato de trabajo sin causa justa puede generar un perjuicio económico significativo para el trabajador afectado.

Por lo tanto, es necesario establecer estándares objetivos y razonables para evaluar de manera justa la compensación correspondiente. Sin embargo, en algunas circunstancias puede ser necesario realizar una evaluación de equidad adicional para determinar si la compensación otorgada es suficiente para compensar la pérdida sufrida, particularmente cuando existe una compensación por lucro cesante debido a un despido incausado.

Bajo dicho supuesto, el autor **Araujo (2021)** nos dice que la valoración justa es un concepto jurídico incierto e indeterminado, cuya aplicación genera incertidumbre para los individuos, ya que cada órgano judicial puede cumplir su contenido de forma más o menos arbitraria. (p.01)

Situación que nos conlleva a profundizar en el tema, dado que, la valoración equitativa responde a que la parte afectada por un daño reciba una compensación justa y adecuada por el daño generado. Aunque tal y conforme se deduce de lo expuesto por el autor, actualmente se

presenta algunos desafíos y limitaciones, tal es así que, ante una errónea interpretación, se puede resolver el otorgamiento de una indemnización de manera facultativa.

En ese sentido, es de suma importancia contemplar lo dispuesto por la norma, ello en mérito al comportamiento de buena fe que espera un ciudadano alcanzar. De ahí que, el autor **García (2017)** nos precisa que la libre determinación indemnizatoria por parte de los jueces ha conllevado a una dispersión en el pago referente a indemnizaciones, más aún cuando estos mantienen una causal relacionada a la reposición, afectando así el debido proceso. Por lo tanto, otra solución es establecer normas complementarias apropiadas que determinen la cuantificación de las compensaciones para reconocer y beneficiar a los trabajadores, garantizando así la estabilidad laboral y económica en los regímenes privados. (p.25)

Bajo el razonamiento especificado, es necesario expresar que el juez debe evaluar y analizar todos los medios de prueba presentados en el proceso laboral para determinar la correspondencia de la indemnización. En el caso concreto de despido sin justa causa, la valoración debe basarse en el daño causado al trabajador.

Sin embargo, pese a lo indicado, la determinación de una indemnización producto de la reposición del trabajador, debe verse sumergida en el debido proceso, el mismo que está en función a la observancia y respeto de los derechos de las partes del conflicto, esto es empleador y trabajador.

En conclusión, la valoración equitativa en el ámbito laboral resulta ser un aspecto fundamental para asegurar que los trabajadores afectados reciban una compensación justa y adecuada por el daño sufrido. En este sentido, es importante promover la justicia y la equidad en el ámbito laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos en todo momento.

3.1.2. Pronunciamientos jurisprudenciales nacionales

Los pronunciamientos jurisprudenciales nacionales son una herramienta fundamental en el ámbito del derecho, ya que permiten establecer criterios interpretativos para la aplicación de las leyes y normas en los diferentes casos que se presentan en la práctica. Estos pronunciamientos son emitidos por los tribunales y juzgados nacionales y, en su mayoría, se encuentran relacionados con casos concretos resueltos por los mismos.

En esta línea de pensamiento, en la siguiente sección se analizará la jurisprudencia nacional, la cual constituye una importante fuente de derecho porque sienta precedentes que orientan la interpretación y aplicación de leyes y normas que surgen en casos específicos respecto a la indemnización por lucro cesante en el caso de despido incausado. Además, permitirá la unificación de criterios y la adopción de decisiones coherentes en casos similares.

a) Casación Laboral N°2996-2017-Cusco

La “*Casación Laboral N°2996-2017-Cusco*” surge a raíz de una demanda presentada por un empleado que fue despedido sin una justificación válida, buscando la compensación por la terminación injustificada de su empleo. En este caso, la Corte Suprema se centró en la determinación de la indemnización por lucro cesante en caso de despido incausado. Dicha casuística abarca un análisis detallado de lo dispuesto en el “*artículo 1332 del Código Civil peruano*”.

En este sentido, la Corte Suprema establece que, al calcular el monto del lucro cesante se deben tener en cuenta todas las remuneraciones y beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir. De ahí, la referida jurisprudencia realiza una distinción clara entre los conceptos, estipulando que la pérdida de ingresos se refiere a un tipo de daño patrimonial que resulta de la privación de un beneficio jurídico o una ventaja económica debido al despido, mientras que los beneficios sociales no obtenidos son las remuneraciones y beneficios sociales que los trabajadores no pudieron recibir debido a la falta de una compensación efectiva por su trabajo, que tiene carácter remunerativo y no compensatorio. El resarcimiento de estos últimos debe cumplir con lo establecido en el “*Artículo 1332° del Código Civil Peruano*”.

Esta interpretación de la norma laboral se fundamenta en el principio de que la indemnización debe compensar la pérdida económica que sufre el trabajador como resultado de su despido incausado, lo cual resulta coherente con la valoración equitativa en tanto busca garantizar una reparación integral para el trabajador afectado, tomando en cuenta todas las circunstancias este pronunciamiento de la Corte Suprema es relevante porque establece criterios interpretativos claros y precisos en cuanto a la valoración equitativa del resarcimiento del daño generado a un trabajador. Asimismo, la sentencia reafirma la importancia de garantizar una protección adecuada y efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, lo que es fundamental para una sociedad.

b) Casación N°4977-2015 – Callao

La “*Casación N°4977-2015-Callao*” es una decisión expuesta por la Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Esta resolución se basa en la determinación de una compensación en casos de despido sin causa justificada.

En su análisis, se enfatizó que la indemnización por despido sin justa causa tiene como propósito compensar al trabajador por la pérdida de su empleo y el perjuicio sufrido, y subrayó que esta compensación debe ser calculada de manera justa y equitativa. En este contexto, el caso en cuestión se apoya en la evaluación del “*Artículo 1332° del Código Civil*”, el cual fundamenta la concesión de una indemnización con una valoración equitativa.

3.2. Criterios jurisprudenciales emitidos en la legislación nacional sobre el “lucro cesante” en los procesos laborales.

En el ámbito de los procesos laborales, el lucro cesante hace referencia a la pérdida de ingresos que sufre un trabajador como consecuencia de un despido. Es así que, para determinar el monto de la indemnización por lucro cesante, se requiere de una valoración equitativa de los daños sufridos por el trabajador.

En este sentido, la jurisprudencia nacional ha tomado en cuenta criterios que buscan establecer lineamientos claros y coherentes para la valoración del lucro cesante en los procesos laborales. Razón de ello, el siguiente apartado centrará su análisis en los pronunciamientos emitidos en materia nacional, la cual conllevará a la propuesta de método para el otorgamiento de una determinada indemnización por lucro cesante ante los casos de despido incausado.

3.2.1. El lucro cesante en la legislación nacional

El lucro cesante es un concepto jurídico que se utiliza en diversas áreas del derecho para referirse a la pérdida de ingresos que sufre una persona como consecuencia de un daño o perjuicio causado por otro. En el ámbito laboral, el lucro cesante se refiere a la pérdida de ingresos que sufre un trabajador como consecuencia de un despido.

Ante ello, el autor **Delgado, G. (2020)** considera que sería incorrecto pensar, e incluso establecer, que el lucro cesante abarca todos los ingresos que la víctima podría haber obtenido

sin incurrir en ningún costo. Es ampliamente conocido y aceptado que toda actividad económica conlleva costos, los cuales se incurren precisamente para obtener los beneficios o ganancias que se buscan a través de dicha actividad. (p.11)

De esta manera, si bien es cierto que toda persona tiene derecho a ser compensada por los daños y perjuicios causados por la acción u omisión de otra persona, en el ámbito laboral, la indemnización por lucro cesante no puede equipararse a los ingresos brutos que el trabajador percibía. En realidad, el lucro cesante representa la utilidad neta derivada de las actividades que dejaron de generarse.

Es importante destacar que, el “*Artículo 1985° del Código Civil Peruano*” establece que establece la determinación de una indemnización a la persona que se le ha generado un daño, debiendo en dicho acto existir una relación de causalidad entre la acción generada y la afectación producida.

En resumen, la valoración del lucro cesante en los procesos laborales debe realizarse de manera equitativa y justa, tomando en cuenta todas las circunstancias del caso concreto y sin vulnerar los derechos de ninguna de las partes involucradas. En este sentido, se procederá analizar los criterios tomados por los operadores del derecho, los cuales buscan asegurar que los trabajadores reciban una compensación adecuada por los perjuicios sufridos como consecuencia del despido incausado.

3.2.2. Análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

El “*V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral*” tuvo como objetivo principal unificar criterios jurisprudenciales y garantizar una mayor coherencia en las decisiones judiciales en el ámbito laboral.

De ahí que, en la realización de este pleno se abordó el tema de la determinación del “quantum” indemnizatorio en casos de despido incausado, acordando que “el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, pudiendo 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” (p.06)

Bajo lo mencionado, nos centraremos solo en el análisis del otorgamiento de un pago por lucro cesante ante los casos de despido incausado, pues como bien se ha mencionado en

líneas precedentes, el lucro cesante es una figura legal, el cual abarca la pérdida de ingresos que sufre un trabajador como consecuencia de un despido. No obstante, cabe cuestionarnos, ¿cuáles son los criterios que el juez toma en cuenta para fijar una indemnización por lucro cesante ante los casos de despido? Pues bien, la citada legislación hace referencia que, a diferencia del despido arbitrario, no existe una indemnización tasada, es decir, no está estipulada por la ley, razón por la cual, en el caso concreto, la aplicación de un método que ayude a efectivizar dicho monto indemnizatorio resulta ser de suma importancia.

En conclusión, la indemnización por despido incausado no debe ser una sanción para el empleador, sino una compensación para el trabajador por los daños sufridos como consecuencia del despido sin causa. Sin embargo, al no existir criterios específicos para la determinación de un monto indemnizatorio, este debe realizarse de manera proporcional al daño sufrido por el trabajador, sin que se pueda exceder los límites establecidos por la ley.

3.2.3. Análisis de diversas Casaciones en materia laboral

En el ámbito laboral, las casaciones son una herramienta importante para la interpretación y aplicación de la ley en casos específicos. A continuación, en el siguiente apartado se ha tomado en cuenta analizar pronunciamientos por la Corte suprema, las cuales detallan algunos criterios en los que se basa el juez para el otorgamiento del pago indemnizatorio.

a. Casación Laboral N°10955-2017-Tacna

La “*Casación Laboral N°10955-2017- Tacna*”, es un pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, en el marco de un proceso laboral que se originó por una demanda de nulidad de despido interpuesta por un trabajador contra su empleador. En este caso, la Corte Suprema se pronunció sobre la necesidad de que el empleador demuestre la existencia de una causa justa para el despido del trabajador, señalándose así que, en caso de que no se acredite dicha causa, el trabajador tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones que dejó de percibir durante el período que estuvo fuera de su empleo.

En su razonamiento, sobre la cuestión de la indemnización, la Corte Suprema afirmó que el pago del lucro cesante no puede determinarse por la remuneración perdida como consecuencia del despido, sino que debe determinarse mediante una valoración del importe

económico como consecuencia del daño generado. En definitiva, el citado recurso laboral, es una importante decisión que reafirma la necesidad de contar con un método para determinar el monto de la indemnización por lucro cesante en los casos de despido incausado.

b. Casación del Santa N°19809-2017-Del Santa

La “*Casación del Santa N°19809-2017 – Del Santa*”, es un fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú en materia laboral. En este caso, se discutió la procedencia de la indemnización de lucro cesante ante los casos de despido incausado, supuesto del cual se fundamenta como aquella configuración de un menoscabo de una utilidad económica. Es así como la mencionada resolución establece que se aplican diferentes obligaciones legales a la pérdida de ingresos, salarios no pagados y beneficios sociales. Las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir son los pagos y beneficios a los que el trabajador tenía derecho, pero no pudo recibir por falta de compensación laboral efectiva, mientras que los primeros se refieren a la pérdida de una ganancia legítima o utilidad económica como consecuencia del daño, patrimonio el daño está representado por el segundo, y las remuneraciones y prestaciones sociales no percibidas tienen carácter retributivo y no son indemnizaciones. Entre los dos conceptos, esta diferenciación crea una distinción conceptual y jurídica. (p.07)

Motivo de ello, siguiendo esta premisa se otorga una indemnización a favor del trabajador por concepto de lucro cesante, no obstante, la Corte no aplica algún criterio fijado por la norma a fin de poder otorgar dicho monto indemnizatorio.

En ese sentido, los pronunciamientos jurisprudenciales en los procesos laborales resultan tener un valor vinculante e interpretativo, siendo así que en materia indemnizatoria coadyuvan a determinar el otorgamiento de una cuantía económica el cual busca reparar el perjuicio generado al trabajador, siendo para ello necesario tomar en cuenta los alcances regidos en el “*artículo 1332° del Código Civil Peruano*”, los cuales se fundamentan en la valoración equitativa y el resarcimiento del daño.

3.3.Criterios jurisprudenciales

La jurisprudencia y los criterios jurisprudenciales desempeñan un papel central en la interpretación y aplicación del derecho dentro de un sistema legal. De ahí que, al tener una importancia crucial y llegar a proporcionar una consistencia y uniformidad en la aplicación de

la ley, se considera conveniente analizar dentro de la legislación nacional aquellos lineamientos y directrices los cuales derivan de decisiones que han orientado los jueces para la resolución de controversias, buscando así el siguiente apartado establecer criterios jurisprudenciales que han optado los jueces como herramientas principales para evitar arbitrariedades y garantizar la equidad ante la ley.

3.3.1. “Incidencia de la prestación de servicios subordinados o independientes durante el despido”

La incidencia de la prestación de servicios subordinados o independientes tiene implicaciones en el ámbito laboral, ya que, existe un vínculo entre el trabajador y el empleador, el cual influye en los derechos y responsabilidades de ambas partes.

Delgado considera que, “Es importante reconocer la incidencia de sólo aquellas ganancias netas subordinadas que el trabajador no habría podido obtener de no haber ocurrido el despido. Si estos ingresos hubieran sido posibles independientemente del despido, no habría que tenerlos en cuenta al calcular las prestaciones por salarios perdidos” (2020, p.18)

Por otro lado, en la prestación de servicios independientes, el trabajador es considerado como un contratista o proveedor de servicios, por lo cual, existe un grado significativo de autonomía en cuanto a cómo y cuándo se realiza el trabajo. En esta situación, generalmente no se aplican las mismas leyes laborales dado que no existe una subordinación a favor del empleador, sin embargo, el empleador puede terminar el contrato de servicios independientes siguiendo las condiciones acordadas en el contrato.

3.3.2. “Periodos no imputables a las partes”

Los periodos no imputables a las partes hacen referencia a aquellos lapsos de tiempo en los que ninguna de las partes involucradas en una relación contractual o laboral puede ser considerada responsable de su incumplimiento o retraso. Estos periodos se refieren a situaciones excepcionales y no controlables que afectan el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Delgado citando a Ávalos (2020), establece que, “dentro de un proceso judicial, los períodos no imputables a las partes no generan ninguna responsabilidad jurídica adicional para los demandantes o demandados. En otras palabras, estos lapsos no pueden utilizarse para

imponer una carga patrimonial adicional al responsable del daño” (p.19). Sin embargo, hay que tener en cuenta aspectos como la fuerza mayor, casos fortuitos o circunstancias imprevisibles para poder acreditar que efectivamente nos encontramos en un periodo no imputable a cualquiera de las partes.

3.3.3. “La carga de mitigación del daño”

La carga de mitigación del daño hace referencia a la responsabilidad de una parte afectada por un incumplimiento contractual o una conducta dañina. **Cely (2020)** establece que, “La mitigación de daños se refiere a una facilidad que examina las acciones de la víctima para determinar el *quatum respondeatur*, que no es más que la obligación a la que estará sujeta la persona que provocó el incidente que resultó en el daño.” (p.22)

De ahí, puede establecerse que, el deber de mitigar el daño establece un límite en sí mismo a la protección del derecho de las víctimas frente a un incumplimiento que pudiese generarse por causa atribuible a una de las partes, por lo cual corresponde analizar el “*quantum*” que se otorgará como forma de resarcimiento en el daño generado.

3.3.4. “Antigüedad laborando para el empleador”

Dicho criterio hace alusión a aquel período de tiempo durante el cual un trabajador estuvo laborando para una empresa o empleador. **Oblitas (2022)** considera que este supuesto “debe tenerse en cuenta ya que el trabajador desarrolla y profundiza un vínculo con la empresa y sus socios a lo largo del tiempo.” (p.42)

Bajo dicho sentido, en el Perú, la antigüedad laborando para un empleador se rige desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa y se considera de forma continua, sin interrupciones. La antigüedad laboral es importante para determinar ciertos derechos y beneficios de los trabajadores en relación con su tiempo de servicio.

De ahí que, cuando se calcula la antigüedad laboral, se toma en cuenta el periodo durante el cual el trabajador laboró de forma continua para el mismo empleador, por ejemplo, si un trabajador desempeña labores durante cinco años para una empresa y luego se le ofrece un nuevo puesto, la antigüedad laboral se mantiene y, por ende, se continúa calculando a partir de la fecha de inicio del nuevo empleo.

3.3.5. “Plazo de reposición entre el despido y el reingreso a laborar”

Coaguila (2018) considera que, “la reposición es un proceso legal que permite que un juez ordene a un trabajador que ha sido despedido injustamente regrese al trabajo.” (p.01). De ahí que, dicho plazo debe encontrarse sujeto a ciertos elementos los cuales coadyuven a determinar el otorgamiento o no de una indemnización por lucro cesante.

Es necesario tener en cuenta que, en dicho lapso de tiempo, el trabajador no debió haber prestado servicios para otro empleador o haber ejercido una función en donde sus ingresos económicos resultaron ser mayores a los percibidos por su empleador, dado que la finalidad de la indemnización es resarcir un daño causado producto de una afectación. Por ende, al comprobarse o acreditarse que dicho accionar no generó una lesión, no se podría la necesidad de otorgar una reparación a favor del trabajador.

Por lo tanto, la determinación del estándar jurisprudencial en la legislación nacional sobre el lucro cesante en el proceso laboral revela la importancia y el impacto de determinar indemnizaciones justas y comparables en el caso de despidos incausados y justificar estas indemnizaciones en el caso de la prestación de servicios subordinados o independientes. servicios durante el despido es razonable, período de no atribución, deber de mitigar el daño, antigüedad en el empleo para el empleador, período de reposición entre el despido y la reincorporación al trabajo, destinado a proteger al trabajador de cualquier daño no intencionado causado por el empleador.

3.4.Propuesta de un método para determinar el “*quantum*” indemnizatorio por lucro cesante en el proceso laboral por despido incausado

Como bien se ha venido desarrollando, la finalidad de la indemnización se basa en compensar los daños y perjuicios sufridos a causa de una acción, evento perjudicial o imputable de la otra parte. Es así como, la referida propuesta ha tomado a bien considerar los criterios expedidos por la Corte Suprema.

En ese sentido, es menester recalcar que, la conceptualización del lucro cesante, misma que se ve reflejada en la pérdida de ganancias o beneficios que se sufre como consecuencia de un evento dañino o de un incumplimiento. En términos generales, se trata de la pérdida económica que se experimenta debido a la imposibilidad de obtener ingresos o ganancias que se esperaban obtener en circunstancias normales.

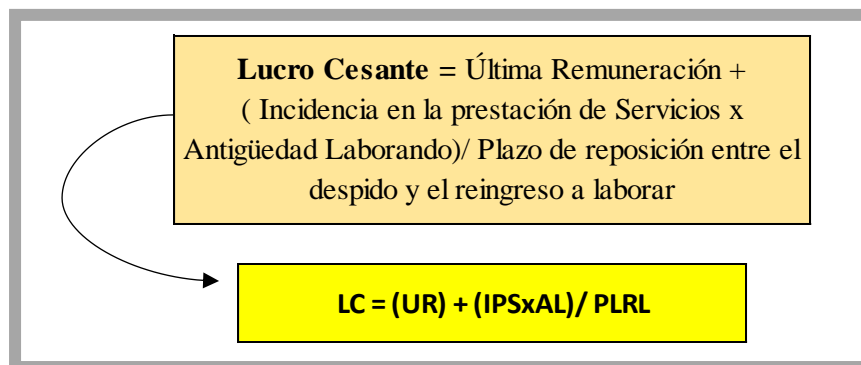
Por dicho contexto, la presente materia de investigación tiene a bien sustentar la propuesta en los siguientes elementos:

LUCRO CESANTE	=	LC
Ultima remuneración	=	UR
Incidencia en la prestación de servicios	=	IPS
Antigüedad laborando	=	AL
Plazo de reposición entre el despido y el reingreso a laborar	=	PLRL

Aunado a lo detallado y a efectos de determinar un “*quantum*” indemnizatorio lo anteriormente detallado se resume en:

- 1. El Sueldo Base:** El cual, se determinará tomando en cuenta el sueldo base o promedio del trabajador percibía antes del despido incausado. Esto puede incluir la última remuneración dejada de percibir, el salario mensual, bonificaciones regulares y otros beneficios económicos que el trabajador recibía regularmente.
- 2. Periodo de Cálculo:** Se establece el período de tiempo, el cual se basa en la antigüedad laborando para el empleador.
- 3. Período dejado de percibir:** Se establece el período durante el cual el trabajador habría continuado trabajando de no haber sido despedido incausadamente. Esto puede basarse en la duración estimada de la búsqueda de empleo y la probabilidad de encontrar un trabajo comparable.
- 4. Estimación de la duración de la pérdida de empleo:** Se estima el período durante el cual se espera que el trabajador permanezca sin empleo antes de encontrar una nueva oportunidad laboral (Plazo de reposición entre el despido y el reingreso a laborar). Esta estimación puede basarse en factores como la situación económica y el mercado laboral en el momento del despido.

En este sentido, el juez debe utilizar el siguiente método propuesto para determinar un monto de indemnización por lucro cesante causado por despido incausado, el cual se fundamenta en:



Finalmente, la propuesta de un método resulta ser un elemento imprescindible e indispensable para otorgar la indemnización por lucro cesante en el proceso laboral resultante de un despido incausado, enfoque que pretende brindar una solución justa y razonable, tomando en cuenta los criterios jurisprudenciales.

IV. Conclusiones

Los pronunciamientos jurisprudenciales en los procesos laborales resultan tener un valor vinculante e interpretativo, siendo así que en materia indemnizatoria coadyuvan a determinar el otorgamiento de una cuantía económica el cual busca reparar el perjuicio generado al trabajador, siendo para ello necesario tomar en cuenta los alcances regidos en el “*artículo 1332° del Código Civil Peruano*”, los cuales se fundamentan en la valoración equitativa y el resarcimiento del daño.

La determinación de los estándares jurisprudenciales en la legislación nacional respecto del lucro cesante en el proceso laboral revela la importancia y el impacto de determinar una compensación justa y comparable en el caso de despido incausado y justificarla en el impacto de la prestación de servicios, el período de no atribución a ambas partes, el deber de mitigar los daños, la antigüedad en el trabajo para el empleador, el período de reposición entre el despido y la reincorporación al trabajo, los cuales están diseñados para proteger al trabajador frente alguna eventualidad de daño generado por causa imputable al empleador.

La propuesta de un método resulta ser un factor importante e indispensable para determinar el monto de la compensación por el lucro cesante del proceso laboral, el cual busca proporcionar una resolución justa y razonable que considere diversos factores relevantes en la evaluación de los perjuicios económicos sufridos por el trabajador afectado

V. Recomendaciones

Tomando en cuenta la propuesta de un método para determinar el “*quantum*” indemnizatorio por lucro cesante en los procesos laborales como consecuencia de un despido incausado, se tuvo a bien ofrecer las siguientes recomendaciones y consideraciones:

1. **Evaluación de los ingresos:** Es fundamental conocer los ingresos y ganancias que el trabajador obtuvo antes del despido incausado, pues ello constituye una de las herramientas principales para realizar el cálculo debido del “*quantum*” indemnizatorio.
2. **Proyección de ingresos futuros:** Se debe realizar una proyección razonable de los ingresos y ganancias que el trabajador habría obtenido en el futuro si no se hubiera producido el despido incausado. Esto implica considerar factores como la trayectoria laboral, las oportunidades de empleo y los aumentos salariales esperados.
3. **Período dejado de percibir:** Es necesario determinar el tiempo estimado durante el cual el trabajador habría continuado obteniendo ingresos de manera regular si no se hubiera producido el despido incausado. Esto puede basarse en el tiempo que normalmente tomaría encontrar un nuevo empleo acorde a la capacidad, experiencia del trabajador y factores externos en el sector laboral.
4. **Deducciones y mitigación del daño:** Es importante tener en cuenta cualquier otro ingreso que el trabajador haya obtenido o pueda obtener durante el período de lucro cesante, así como cualquier acción razonable que el trabajador haya tomado para mitigar sus pérdidas. Estos factores pueden influir en el cálculo final del “*quantum*” indemnizatorio.

Finalmente, resulta necesario expresar que, en el Perú, la determinación del “*quantum*” indemnizatorio por lucro cesante en los procesos laborales como consecuencia de un despido incausado está sujeta a la legislación laboral peruana y a los precedentes judiciales establecidos en el país, por lo cual, es recomendable garantizar el cumplimiento de los mismos través de la adaptación de un método para otorgar el “*quantum*” indemnizatorio a las particularidades del caso en cuestión.

VI. Referencias

- Araujo, C. (2021). *Estándares objetivables para interpretar la valoración equitativa en la fijación del resarcimiento por daño moral en la responsabilidad civil contractual*. Programa de doctorado en ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Casación Laboral N°18255-2016- Del Santa (2016). *Reposición por despido fraudulento y otros. Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de justicia de la República*. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/05/Casación-18225-2016-Del-Santa.pdf>
- Casación Laboral N°19809-2017-Del Santa. (2017). *Indemnización por daños y perjuicios y otros. Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de justicia de la República*. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-Lab-19809-2017-Del-Santa-daño-moral-lucro-cesante-LP.pdf>
- Casación Laboral N°7148-2016- Del Santa (2016). *Nulidad de despido. Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de justicia de la República*. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-7148-2016-Del-Santa-despido-nulo-demanda-judicial-LP.pdf>
- Casación Laboral N° 10955-2017. (2017). *Indemnización por daños y perjuicios. Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de justicia de la República*. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab-10955-2017-Tacna-lucro-cesante-LP.pdf>
- Cely, J. (2020). *El deber de mitigar el daño a la integridad personal. Un análisis jurídico económico*. Revista de derecho y economía N° 53 • Enero-junio 2020 • pp. 19-56
- Coaguila, J. (2018) *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Delgado, G. (2020). *La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional – Casación Laboral 10956-2017-Tacna*. Revista de investigación de la facultad de derecho.

- Fernández, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil: Lecciones universitarias*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial PUCP. Primera Edición. Perú.
- García, J. (2017). *Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017*. Tesis para optar el título profesional de Derecho. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Isaza, J. (2011). *Plan de Formación de la rama judicial. Programa de formación judicial especializada en el área civil, agrario y comercial. Inducción a la Responsabilidad Civil*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Primera Edición. Colombia.
- Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Labor law and its process of constitutionalisation: special analysis of women and working mothers. THĒMIS-Revista de Derecho 65. 2014. pp. 219-241
- Maita, A. (2020). *El quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado del despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna en los años 2015-2017*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Derecho Civil y Comercial. Universidad NACIONAL Jorge Basadre Grohmann- Perú.
- Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral: Un enfoque práctico*. Primera Edición. México.
- Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos. Defensoría del Pueblo. Colombia
- Narro, R. (2019) *Criterios de los jueces de juzgados laborales de Trujillo para establecer el quantum indemnizatorio por daño a la persona en procesos sobre accidentes de trabajo y su incidencia en los derechos de tutela jurisdiccional efectiva y seguridad jurídica*. Universidad Privada del Norte. Tesis para optar el título profesional de abogado. Perú.

- Oblitas, M. (2022). *Criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado*. Perú.
- Peña, O. (2010). *Teoría del Delito. Manual Práctico Para Su Aplicación En La Teoría del Caso*. Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación – APECC. Perú.
- Pérez Chango, L. y Ramírez Porras, M. (2020). *Incongruencia de la acción de daños y perjuicios y su improcedente indemnización según el Código Civil Ecuatoriano*. Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Pérez, J. (2016). *La indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento del contrato en los principios de derecho contractual europeo*. Primera Edición. Agencia estatal boletín oficial del Estado. España.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Red Tercer Milenio. Primera Edición. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
- Ruiz, L. (2021). *Indemnización por lucro cesante en el despido incausado del trabajador; Casación 2996-2017 Cusco*. Universidad Científica del Perú. Perú.
- Sadaam, L. (2020). *El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido*. Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- San Martín, F. (2018). *La antijuricidad como elemento autónomo de la responsabilidad civil extracontractual*. Memoria de prueba para optar el grado de licenciado en Ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Chile. Chile.
- Silva, I. & García, A., (2021). *Indemnización de daños y perjuicios por despido arbitrario del trabajador. Casación N°17779-2017-Lima*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas UCP. Perú.
- Taboada, L. (2005). *Elementos de la Responsabilidad Civil. Comentarios a las normas dedicadas por el código civil a la responsabilidad civil contractual y extracontractual*. 2° Edición. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. Lima. Perú.

- Tadeo, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Perú.
- Torres, M. (2019). *¿Cómo valorar y cuantificar el daño material (daño emergente y lucro cesante)?* Universidad Nacional de San Marcos. Perú
- Tovalino, F. (2014). *El despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales*. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A. Editorial El Búho E.I.R.L. Perú
- V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2017). *Corte Suprema de Justicia*.
Obtenido de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd/V+P+LENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+Año+2016-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2ff4b3004a5625a0a90dfdb1377c37fd>
- Vega, M. (2019). *La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.

VII. Anexos

Línea de investigación: Ordenamiento jurídico nacional	
Tema: Método para determinar el <i>quantum</i> indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú	
Problema: ¿Cuál será el método para determinar el <i>quantum</i> indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú?	
Tesista: Eliana Anabel Casas Martinez	
Asesor: Edgardo Alberto Salazar Chavesta	
Variables (Categorías conceptuales)	Objetivos
1. Indemnización 2. Lucro cesante 3. Despido incausado	General:
	Proponer un método para determinar el <i>quantum</i> indemnizatorio por lucro cesante como consecuencia de un despido incausado en Perú
	Específico:
	Analizar pronunciamientos jurisprudenciales y los alcances del artículo 1332 del Código Civil como último criterio de aplicación en materia indemnizatoria en los procesos laborales.
Hipótesis	Si nuestro sistema reconoce una cuantificación equitativa y razonable en el artículo 1332 del Código Civil, entonces es necesario identificar los criterios jurisprudenciales emitidos en la legislación nacional para proponer un método que determinará el <i>quantum</i> indemnizatorio por lucro cesante en los procesos laborales como consecuencia de un despido incausado.
Aporte	Proponer un método para determinar el <i>quantum</i> indemnizatorio por lucro cesante en los procesos laborales como consecuencia de un despido incausado en Perú.