



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Omisión de Pronunciamiento Judicial sobre las consecuencias accesorias  
y la Seguridad Jurídica de los procesos de Amparo por Reposición y  
pago de Beneficios Sociales**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo

Autor

Esther Luz Briceño Vega

Asesor:

Mg. Wilmer Magno Jiménez Fernández

Huacho – Perú

2023

# OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS ACCESORIAS Y LA SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE AMPARO POR REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | <a href="http://blog.pucp.edu.pe">blog.pucp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | 1% |
| 2 | <a href="http://unjfsc.edu.pe">unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | 1% |
| 3 | <a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                 | 1% |
| 4 | <a href="http://www.pj.gob.pe">www.pj.gob.pe</a><br>Fuente de Internet                   | 1% |
| 5 | <a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | <a href="http://perso.unifr.ch">perso.unifr.ch</a><br>Fuente de Internet                 | 1% |
| 7 | <a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Fuente de Internet         | 1% |
| 8 | Submitted to American Public University System   | 1% |

**OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL SOBRE LAS  
CONSECUENCIAS ACCESORIAS Y LA SEGURIDAD JURÍDICA DE  
LOS PROCESOS DE AMPARO POR REPOSICIÓN Y PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES**

**ESTHER LUZ BRICEÑO VEGA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Mg. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO  
HUACHO**

**2023|**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado primero a Dios que es mi guía, luego a mi familia por ser pieza fundamental en mi vida y mostrarme el camino de la superación.

*Esther Luz Briceño Vega*

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Doy gracias a mis padres por darme la vida y apoyarme en todo lo que me he propuesto, por ser el apoyo más grande durante mi educación universitaria, ya que sin ellos no hubiera logrado mis metas y sueños.

A mis hermanas por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de mi vida.

*Esther Luz Briceño Vega*

# ÍNDICE

|                |     |
|----------------|-----|
| DEDICATORIA    | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv  |
| RESUMEN        | x   |
| ABSTRACT       | xi  |

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|   |   |
|---|---|
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 2 |
| 1.2 Formulación del problema                | 4 |
| 1.2.1 Problema general                      | 4 |
| 1.2.2 Problemas específicos                 | 4 |
| 1.3 Objetivos de la investigación           | 5 |
| 1.3.1 Objetivo general                      | 5 |
| 1.3.2 Objetivos específicos                 | 5 |
| 1.4 Justificación de la investigación       | 5 |
| 1.5 Delimitaciones del estudio              | 6 |
| 1.6 Viabilidad del estudio                  | 7 |

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 2.1 Antecedentes de la investigación  | 8  |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales | 8  |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales      | 11 |
| 2.2 Bases teóricas                    | 14 |
| 2.3 Bases filosóficas                 | 27 |
| 2.4 Definición de términos básicos    | 28 |

|                                       |  |           |
|---------------------------------------|--|-----------|
| 2.5                                   | Hipótesis de investigación                       | 30        |
| 2.5.1                                 | Hipótesis general                                | 30        |
| 2.5.2                                 | Hipótesis específicas                            | 30        |
| 2.6                                   | Operacionalización de variables                  | 31        |
| <b>CAPÍTULO III</b>                   |  |           |
| <b>METODOLOGÍA</b>                    |  |           |
| 3.1                                   | Diseño metodológico                              | 32        |
| 3.2                                   | Población y muestra                              | 32        |
| 3.3                                   | Técnicas de recolección de datos                 | 32        |
| 3.4                                   | Técnicas para el procesamiento de la información | 33        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                    |  |           |
| <b>RESULTADOS</b>                     |  |           |
| 4.1                                   | Análisis de resultados                           | 34        |
| 4.2                                   | Contrastación de hipótesis                       | 44        |
| <b>CAPÍTULO V</b>                     |  |           |
| <b>DISCUSIÓN</b>                      |  |           |
| 5.1                                   | Discusión de resultados                          | 48        |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                    |  |           |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> |  |           |
| 6.1                                   | Conclusiones                                     | 50        |
| 6.2                                   | Recomendaciones                                  | 51        |
| <b>REFERENCIAS</b>                    |  | <b>53</b> |
| 7.1                                   | Fuentes documentales                             | 53        |
| 7.2                                   | Fuentes bibliográficas                           | 54        |
| 7.3                                   | Fuentes hemerográficas                           | 54        |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 7.4 Fuentes electrónicas | 55 |
| ANEXOS                   | 57 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Tabla 1.  | El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado.   | 34 |
| Tabla 2.  | El Tribunal Constitucional resuelve la reposición y la indemnización se exige en otra vía. ....   | 35 |
| Tabla 3.  | El despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas .....   | 36 |
| Tabla 4.  | El despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo permanente .....   | 37 |
| Tabla 5.  | Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleado ..... | 38 |
| Tabla 6.  | Basta la reposición laboral y no la reparación de consecuencias accesorias. ....  | 39 |
| Tabla 7.  | La Constitución Política y leyes laborales son exiguas para proteger el despido arbitrario y pago de reparación del daño causado.....                       | 40 |
| Tabla 8.  | Se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo.....                       | 41 |
| Tabla 9.  | Los beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben ventilarse en vía ordinaria laboral .....                   | 42 |
| Tabla 10. | Acudir por beneficios sociales a vía ordinaria, prolonga por varios años reconocer derechos constitucionales de los trabajadores.....                       | 43 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Figura 1.  | El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado .  | 34 |
| Figura 2.  | El Tribunal Constitucional resuelve la reposición y la indemnización se exige en otra vía. ....   | 35 |
| Figura 3.  | El despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas. ....   | 36 |
| Figura 4.  | El despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo permanente .....   | 37 |
| Figura 5.  | Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleado ..... | 38 |
| Figura 6.  | Basta la reposición laboral y no la reparación de consecuencias accesorias. ....  | 39 |
| Figura 7.  | La Constitución Política y leyes laborales son exiguas para proteger el despido arbitrario y pago de reparación del daño causado.....                       | 40 |
| Figura 8.  | Se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo.....                       | 41 |
| Figura 9.  | Los beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben ventilarse en vía ordinaria laboral .....                   | 42 |
| Figura 10. | Acudir por beneficios sociales a vía ordinaria, prolonga por varios años reconocer derechos constitucionales de los trabajadores.....                       | 43 |

## **RESUMEN**

Objetivo: Evaluar efectos que ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales. Materiales y Métodos: Diseño no experimental transversal, Nivel descriptivo y enfoque cualitativo y se evaluó a cincuenta abogados del Distrito Judicial de Huaura. Resultados: El 82% del sondeoreconoció estar de acuerdo que el despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas impagos correspondientes al periodo de tiempo de duración del despido injusto y abusivo, independientemente de los perjuicios indistintos ocasionados sin distinción de régimen legal de trabajo al cual pertenezcan. Conclusiones: El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado, fue la respuesta categoría del 80% de encuestados, los que deben ventilarse en vía ordinaria, siendo perjudicial, pues el afectado afrontará demanda por varios años, lo que afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, que afectan derechos fundamentales del trabajador.

Palabras claves: Ley del servicio civil, inseguridad jurídica, procedimiento sancionador, vulneración, debido proceso.

## ABSTRACT

**Objective:** To evaluate the effects that would be caused by the omission of a pronouncement by the Constitutional Court on the ancillary consequences and legal certainty in the amparo processes for replacement and payment of social benefits. **Materials and Methods:** Cross-sectional non-experimental design, descriptive level and qualitative approach and fifty lawyers from the Judicial District of Huaura were evaluated. **Results:** 82% of the survey acknowledged that they agree that the arbitrary dismissal of the worker generates ancillary consequences of reimbursement of unpaid accrued remuneration corresponding to the period of time of the unfair and abusive dismissal, regardless of the indistinct damages caused without distinction of regime. legal work to which they belong. **Conclusions:** The Constitutional Court ruled only in the matter of prosecuted dismissals, omitted to pronounce on the accessory consequences for the arbitrary damage caused, was the category response of 80% of respondents, which must be aired in the ordinary way, being harmful, since the affected party will face lawsuit for several years, which would affect legal certainty by not reflecting certainty of the law in their sentences, which affect fundamental rights of the worker.

**Keywords:** Civil Service Law, legal insecurity, sanctioning procedure, violation, due process

## INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral y su tratamiento dentro del derecho del trabajo siempre ha constituido un asunto clave dentro de las distintas regulaciones en materia de derechos constitucionales, laborales, económicos y sociales de un Estado. En nuestro país, el derecho a acceder a un puesto de labores y, en consecuencia, el derecho a conservarlo sin que se vea afecto en su continuidad por actos abusivos, arbitrarios y vejatorios de los derechos y dignidad del trabajador, ha permanecido vigente. Incluso, ha protagonizado en no pocas ocasiones, el centro de debates sobre los alcances de su protección. Lo cual ha motivado que, con el paso del tiempo, la concepción de la propia estabilidad laboral haya experimentado cambios de inusitada relevancia.

El marco jurídico constitucional y leyes laborales, adoptaron un procedimiento de exigua protección a la estabilidad del trabajador, no se fundamenta las razones para poner fin al contrato, se despide arbitrariamente sin evidencias. El Estado se hace de la vista gorda con tal de darle cabida a la inversión privada, sin respetar derechos fundamentales.

Se estructura para el informe final de la siguiente manera, claro está cumpliendo lo que está normado por la Universidad en el reglamento competente para su respectiva presentación, así tenemos:

Capítulo I, se incluye análisis del problema, se plantea interrogantes además de lo concerniente con objetivo y alcances específicos; se prosigue con marco teórico, estudios precedentes en Capítulo II. Seguimos con el Acápite III contiene el método, así como el grupo a estudiar seleccionado y los instrumentos a aplicar, los resultados y las discusiones se presentan en el Capítulo IV, la discusión, conclusiones y recomendaciones en los capítulos siguientes, finalizando con las referencias y anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Postulamos la tesis de investigación: “Omisión de pronunciamiento judicial sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica de los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales”, toda vez que, el Tribunal Constitución al parecer, vendría solo advirtiendo en sus fallos de materia controversial laboral, el extremo de los despidos incausados, esquivando emitir razonamientos jurídicos motivados en cuanto al petitorio de las consecuencias accesorias indemnizatorias por el daño causado arbitrariamente, dejando como precedente que la alzada a resolver es por reposición o indemnización pero no los dos a la vez; el resarcimiento podrá exigirse en la vía pertinente.

Si esto es así, cabe denotar el porqué de la inadvertencia del Tribunal en cuanto a las consecuencias accesorias, que se generó al trabajador despido abusiva y fraudulentamente, donde el empleador actuó de mala fe e intencionalmente arbitrario, donde los justiciables perciben no encontrar justicia a sus petitorios; al respecto la tesista considera que no bastaría con la reposición laboral e incluso la indemnización al que por ley tienen derecho, pues con ello no se repara las consecuencias accesorias como: reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de las negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto

depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados.

La protección constitucional del derecho al trabajo, se ve reflejada en la jerarquización de sus leyes laborales, que es exigua respecto a la protección del despido arbitrario y pago de reparación del daño causado, pese a que literalmente la norma reconoce, que deberán resarcirse los beneficios sociales económicos impagos correspondientes al periodo de tiempo de duración del despido injusto y abusivo, independientemente de los perjuicios indistintos ocasionados al trabajador sin distinción de régimen legal de trabajo al cual pertenezcan.

El fallo fundado recaído en el Expediente N°00169-2017-PA/TC tendría precedente relevante, pues excepcionalmente obligaría a recurrir al proceso de amparo reclamando reposición laboral, cuando el afectado perciba menos de 1,376 soles, enmarcándose en el estatus de pobreza las cuales merecen urgente protección jurisdiccional, resaltando que solo resolverán las demandas de reposiciones en el ámbito jurisdiccional donde no esté vigente la aplicación de la novísima Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497.

No comulgamos que los beneficios sociales, y otras consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deba ventilarse en vía ordinaria laboral, pues ello resulta perjudicial, pues recurrir a las instancias del órgano jurisdiccional (Salas y Juzgados de Trabajo permanente, así como Juzgado de Paz Letrado Laboral) aunado a la de casación, demandaría prolongar por varios años reconocer los derechos constitucionales de los trabajadores, razonamiento jurídico discordante a los principios supranacionales recogidos por la Constitución y las leyes en materia de trabajo; en ese extremo, la investigadora considera que a

la par de la reposición, el Tribunal en sus resoluciones debe pronunciarse motivadamente sobre todos los hechos controvertidos, tales como los relacionados a: beneficios sociales, consecuencias accesorias y todos los extremos del petitorio, no hacerlo contravendría el numeral 5) del apartado 139° Constitución Política, pues esta posición al parecer incorrecta que vine asumiendo el Tribunal dejaría en indefensión al trabajador, afectando la seguridad jurídica del proceso de amparo.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué efectos ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Por qué el Tribunal Constitución inadvierte pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición por despido arbitrario y/o indemnización de beneficios sociales de las controversias laborales?

¿Cómo el despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados?



### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Evaluar efectos que ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Valorar la inadvertencia del Tribunal Constitución en pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales de las controversias laborales.

Apreciar si el despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Los motivos que dieron origen a la presente investigación, surgen como consecuencia del por qué, en el petitorio del recurso de amparo el Tribunal Constitucional muestra inadvertencia de pronunciamiento en lo relacionado a las consecuencias accesorias que trae consigo el despido arbitrario del trabajador, a lo

sumo deja entrever que ello debe ventilarse en otras instancias judiciales, incluido los beneficios sociales, ello es perjudicial para el afectado, pues sabemos que la solución a sus demandas llevará mucho más tiempo de lo previsto.

El estudio, nos permitirá comprender la utilidad que significa argumentar fundadamente los fallos; pues el Tribunal, debe emitirlos en todos los extremos del petitorio de la demanda, no afectando la seguridad jurídica de garantía constitucional de amparo, alcanzando justicia el trabajador, recayendo en ello la importancia de la Tesis, consecuencias prácticas de explicaciones válidas y suficientes respecto a las consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1 Delimitación espacial**

Nuestra área de interés del presente estudio lo circunscribiremos al ámbito del Distrito Judicial de Huaura, específicamente al sector laboral donde se ventilaron las acciones de amparo.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

El rango de tiempo que abordaremos corresponde al acopio de información relativo al tema durante el año 2020.

### 1.5.3 Delimitación social

Se involucra como objeto de estudio a los casos de trabajadores afectados con despidos incausados, principalmente obtendremos datos de profesionales del Derecho acerca de las consecuencias que ocasionan a los trabajadores estos hechos

## 1.6 Viabilidad del estudio

Respecto a la metodología el proyecto de enfoque cualitativo busca analizar las circunstancias jurídicas de la inobservancia de las consecuencias accesorias del despido arbitrario, porta es de tipo aplicado y de nivel descriptivo y análisis de relación entre variables.

El trabajo de campo para la comprobación de la hipótesis se verá reflejado en la encuesta a realizar, de lo que obtendremos información acerca del problema tratado, resultados que será interpretados por la tesista.

Se cuenta con información relevante para la elaboración del marco teórico referencial, con recursos humanos, tiempo y financiamiento para alcanzar el objetivo propuesto en la tesis.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Cornejo (2020) publica “*El despido arbitrario a raíz del Covid-19*”, El artículo tiene como partida, el delicado problema del despido arbitrario en Latinoamérica dentro del escenario pandémico de la enfermedad infecciosa COVID-19, causada por coronavirus. De igual forma, se conoce la protección constitucional del derecho al trabajo y la cantidad de convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados en diversos países, a través de gráficos estadísticos. Consecuentemente, se plantea como principal objetivo, establecer recomendaciones dirigidas a los empleadores para aminorar esta catástrofe en materia laboral. Finalmente, se observa como resultado la indispensable colaboración conjunta de los trabajadores, empleadores y el Estado, con el propósito de luchar ante esta fatalidad.

Ciappino (2020) en “*Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio*”, El derecho laboral regula el despido discriminatorio como una práctica considerada arbitraria, ilegal, desigual, y que va en contra de los principios

generales del derecho, principalmente el principio de igualdad y demás derechos fundamentales. Trabajar es un derecho fundamental que hace a la subsistencia económica, social y familiar de las personas y debe ser desarrollado de manera libre, garantizada, sin restricciones ni discriminaciones. A lo largo de este trabajo analizare el despido arbitrario, y como su aplicación vulnera principios y derechos fundamentales, como es ejercido por el empleador en las etapas laborales, quien tiene la carga probatoria, como se garantiza el debido proceso, como evoluciona la legislación logrando una armonización con las diversas fuentes del derecho como ser fuentes autónomas y convencionales.

Calderon (2016) *“La indemnización por despido intempestivo y su problemática jurídico-social”*, se desarrolló mediante la aportación bibliográfica, archivos y textos en internet, el Código de Trabajo Ecuatoriano, entrevistas y encuestas, realizadas a personas profesionales del derecho, determinándose que esta forma de despido y otras irregularidades se dan muy a menudo, lo cual es lamentable, porque además de transgredir la ley, vulnera los derechos de las trabajadoras y trabajadores. En el desarrollo del presente trabajo, he investigado en nuestra legislación, así como también en las leyes de competencia laboral de otros países, para de esta manera conocer lo que respecto a este tema se aplica en otros Estados. Mediante la legislación comparada, constató que las indemnizaciones en aquellos países tienen una gran similitud con otros, por cuanto, todos tienen como base la última remuneración que haya percibido en el último mes el trabajador, y debe de cancelarse una por cada año de servicios (trabajo) prestado.

García (2016) en su estudio *“Propuesta de una nueva estructura procesal para la demanda de beneficios sociales”*, realizado para crear y proponer una nueva Estructura procesal laboral que sea ágil, eficiente y eficaz para el cobro de Beneficios Sociales, adoptando una forma procedimental jurisdiccional basada en la naturaleza administrativa. Se usó el método Dialéctico, analizando expedientes, aplicando encuestas y entrevistas, La perención de acción que propone como medios para cancelar procesos inactivos o abandonados, no afectan a la imprescriptibilidad de los derechos sociales y solo sirven para evitar la acumulación de casos con poca o ninguna movilidad; pero aligeraría en trabajo administrativo de los jueces y personal de los Juzgados de Conciliación del Trabajo.

Quezada (2016) en *“El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana”* buscó, analizar la nueva normativa que regula lo correspondiente a los despidos generados a ciertos grupos considerados vulnerables, no ha cesado la arbitrariedad por parte de los empleadores. Con las reformas al Código de Trabajo, plasmadas en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo, frente a los despidos, de los cuales han sido víctimas, mismos que se los ha hecho, sin tener motivo alguno. Es por ello, que, al desarrollar este interesante tema, que ha sido de gran aporte para el ámbito social, específicamente para el ámbito laboral, es mi labor como estudiante egresada de la Facultad de Derecho, analizar, la normativa con la finalidad de aportar un mejor conocimiento sobre la misma, y porque no decirlo, hacer hincapié, en la amplia protección y reconocimiento de derechos fundamentales que como trabajadores se les garantiza.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Benites (2020) en *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento y pago de beneficios sociales”*, objetivo determinar la calidad de sentencias primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento y pago de beneficios sociales, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Estudio tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando técnicas de observación, y análisis de contenido, y lista de cotejo, validado por juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, calidad de sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Cubas y Moshella (2019) desarrolla *“La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la Jurisdicción Supremo en materia Laboral y Previsional”* el trabajo de investigación pretende establecer si el cuarto del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional afecta el derecho de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección o de confianza sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La legislación laboral nacional no contempla un tratamiento especial sobre el régimen de estabilidad laboral de salida que corresponde

a los trabajadores de dirección o de confianza; por ello, este tipo de trabajadores, al igual que los trabajadores comunes, adquieren la protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993. El retiro de confianza no califica como una causal válida de extinción del contrato de trabajo, ya que no se encuentra entre los supuestos previstos en el marco legal vigente.

Palacios (2018) estudió *“Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”*, se analizó de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador que demanda su reposición por despido incausado y fraudulento en la jurisdicción laboral. Se dilucidó la posibilidad de extender el pago de las remuneraciones devengadas previsto en el Art. 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral como consecuencia de la reposición por nulidad de despido para el trabajador que demanda en la jurisdicción laboral su reposición por despido incausado y fraudulento. Estableció que la naturaleza de las remuneraciones devengadas y los conceptos indemnizatorios derivados de la comisión de un despido inconstitucional en perjuicio del trabajador poseen naturalezas distintas y atienden a diferentes tutelas de derechos, por lo que un trabajador que fue víctima de un despido incausado o fraudulento puede acumular a su pretensión de reposición el pago de las remuneraciones devengadas y/o la indemnización por daños y perjuicios.



Paredes (2018) sobre *“La reposición laboral en vía ordinaria: Cambios competenciales en la nueva ley procesal de trabajo”*, el despido arbitrario y reposición laboral constituyen algunos de los campos en los que el Derecho del Trabajo ha sufrido transformaciones, generando mecanismos de protección ante cualquier vulneración del derecho al trabajo. En el ámbito sustantivo la legislación y jurisprudencia nacionales pasaron a contener creaciones e interpretaciones que incluyeron nuevas modalidades de despido; en la parte adjetiva, ambas fuentes de Derecho también han habilitado vías procesales para tratar judicialmente la impugnación de los tipos de despido creados, algunos de ellos en la vía ordinaria laboral y otros en la vía constitucional, mediante el proceso de Amparo. Con la entrada en escena de la Nueva Ley Procesal de Trabajo se redirige la impugnación del despido a la vía ordinaria, lo cual obliga a definir si entonces puede suponerse la extinción de la vía constitucional para tratar los casos de impugnación de despido o si consagra una vía que ofrece la misma tutela a todos los tipos de despido que la jurisprudencia constitucional ha habilitado. Establece la posibilidad de que algunas pretensiones accesorias puedan acompañar a la reposición en impugnación del despido en vía ordinaria, concluyendo nuestra investigación con algunas propuestas legislativas al respecto.

Catacora (2017) sobre *“El Despido Incausado y Fraudulento Laboral”*, investigación que consiste en superar la diferencia en que el interesado trabajador pueda conseguir su indemnización o su reposición al centro de trabajo, por haber sido despedido en forma incausada y fraudulenta. Esto nos permite considerar que habiendo procedimientos legales para que la patronal puede disminuir el número de trabajadores por pérdidas económicas, por contingencias extraordinarias que no permiten sostener el número de trabajadores

previsto inicialmente en el momento de la constitución empresarial o porque con el devenir del tiempo se ha quebrantado la identificación y confianza entre la patronal y el trabajador. Muchas veces la patronal, en una acción impropia que no es la adecuada, reacciona de facto y sin cumplir con los requisitos legales que ha previsto la ley, despide al trabajador, perjudicando sus intereses, causando un problema con consecuencias sociales, de ahí que es política de Estado bajar en forma constante la desocupación laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

El Amparo, responde a la idea compartida no solo a nivel nacional sino también internacional de que los Derechos Fundamentales requieren de herramientas que garanticen su desarrollo pleno, una de ellas es la garantía jurisdiccional del Amparo que funciona como un mecanismo de protección urgente de garantía de derechos, dotado de características especiales distintas a la de los procesos ordinarios. (Almagro, 1984, p. 11)

La Constitución Política del Perú de 1993 como Norma Normarum, define al proceso de Amparo en su artículo 200° como una garantía constitucional estableciendo que: "(...) procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución [distinto a los derechos reconocidos por la acción de Hábeas Corpus], con excepción de los señalados en el inciso siguiente [en relación a los derechos protegidos por la acción de Hábeas Data]. No procede contra normas legales ni contra resoluciones judiciales emanadas de procedimiento

regular".

La acción de amparo es una garantía constitucional, la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 200° inciso 2, expresa literalmente: La acción de amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza lo demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepciones de los señalados en el inciso siguiente.

No procede contra normas legales ni contra resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular.

Se aplica cuando: (1) se haya infringido el derecho al debido proceso y se pueda demostrar de modo fehaciente, (2) se hayan agotado todos los recursos en el interior del proceso cuestionado y que no fue suficiente para garantizar el derecho vulnerado, (3) lo que se solicite debe cuestionar asuntos estrictamente formales, (4) el nuevo proceso de amparo no va a buscar revocar la sentencia anterior, porque estaría yendo en contra del principio de inmutabilidad de la cosa juzgada, y (5) sólo se enfocará en las resoluciones que fueron emitidas por el Poder Judicial y no en las que emitió el Tribunal Constitucional.

La entendemos entonces como una respuesta al problema del resarcimiento de los vicios procesales consistentes en la lesión de derechos fundamentales, al interior de un proceso de amparo.

Tras la entrada en vigencia del Código Procesal Constitucional (CPCO), se produce una importante modificación en lo atinente a los requisitos de procedencia de la acción de amparo, pues éste sustituye el criterio del amparo como vía opcional al proceso ordinario para adoptar la tesis de la vías paralelas, según la cual esta acción no procede si existe una vía ordinaria mediante la cual el titular del derecho afectado pueda defenderlo eficazmente y lograr que se le brinde adecuada protección frente al agravio de sufrido.

En efecto, el artículo 6° de la Ley 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo (LHCA), excluía la procedencia de las acciones de garantía, - además de aquellos supuestos en que hubiere cesado la violación o amenaza del derecho constitucional o la violación se hubiere convertido en irreparable y contra resolución judicial emanada de un procedimiento regular -, solamente “Cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria”.

Esta posición llevó a considerar que el proceso de amparo se configuraba en nuestro ordenamiento jurídico como una acción alternativa al proceso ordinario “Lo que significa que, contrariamente a lo que sucede en otros ordenamientos como el argentino o el español, en nuestro país el amparo es un proceso, por llamarlo así, “alternativo”, es decir, al que se puede acudir no bien se culmina con agotar la vía previa, y siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución” (STC, 2003)

El cambio introducido obliga a revisar, por consiguiente, la procedencia de la acción de amparo como vía para la impugnación del despido, habida cuenta de que

antes de su entrada en vigencia ya el TC había desarrollado una sólida jurisprudencia que habilitaba esta vía para obtener una declaración de invalidez de los despidos lesivos de derechos fundamentales con el necesario efecto de la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. (Blancas, 2003)

### **Reposición por despido arbitrario**

Despido arbitrario, es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación, pero sin expresión de causa, con todas las formalidades, pero con causa inexistente (Alva, 2016, p.72)

Iglesias (2016), menciona respecto a este artículo que existen supuestos en los cuales se aborda lo siguiente: la arbitrariedad del despido consiste en no haber mediado causa alguna para tal (*as nutum*), o que dicha arbitrariedad se presenta porque si bien es cierto se manifestó causa justa por el despido, pero no pudo ser demostrado en juicio tal motivo, ambos despidos son pasibles de indemnización por ser un único efecto que resarce los daños producidos. En tal sentido se lleva a cabo dicho despido conceptualizado como despido incausado, el que se da por despedir a un trabajador de forma verbal o escrita sin manifestarle causa alguna que se derive de su actividad laboral.

Los nuevos supuestos de reposición, a través de Tribunal Constitucional se establecieron dos nuevos supuestos de reposición derivados de un despido el primero *ad nutum* o incausado que se plasma cuando no existe invocación de causa

y al tiempo estableció el segundo supuesto que es el denominado fraudulento que se da cuando el empleador imputa hechos inexistentes (De lama, 2014, p.65)

Reposición del trabajador, según De Lama (2014), la reposición es obtenida por el trabajador luego de pasar por un proceso en donde se declara fundada la respectiva demanda, teniendo como vías procedimentales que permiten a aquel trabajador a ser repuesto en su empleo ante un proceso laboral a través de la ley N° 26636 vigente en algunos distritos del Perú y la nueva ley Procesal laboral N° 29497, así como también, el proceso constitucional mediante la acción de amparo.

La reposición en el proceso laboral según la Ley N° 26636; dicha ley señala que todo tipo de despido será impugnado ante un proceso laboral ordinario, el mismo que será presidido por un juez de trabajo, sea el caso de un despido incausado o fraudulento con la finalidad de obtener la reposición; solo podrá ser solicitado siguiendo esta normativa en aquellos distritos que aún se encuentre vigente. (De lama, 2014, p.87)

La reposición en el proceso laboral según la Ley N° 29497, una de las bases de la nueva normativa es el principio de celeridad procesal en la cual se puede dictar en el mejor de los casos en la misma audiencia de juzgamiento la sentencia, lo que conllevaría a obtener en un menor tiempo una respuesta ya sea favorable o no para el trabajador. (De lama, 2014, p.92)

Según el Pleno Jurisdiccional Laboral (2012), la cuestión de la vía igualmente satisfactoria en materia de reposición, puede ser obtenida por despido fraudulento o incausado frente a un proceso laboral, con la regulación de la Nueva Ley Procesal como también aquellos procesos que se rigen por la Ley 26636.

Cabe señalar, que hasta la promulgación de la Ley N°29497 (NLPT) (Congreso de la República, 2010), para lograr la reincorporación en el cargo se necesitaba recurrir a la acción de amparo; puesto que los jueces únicamente pueden tutelar lo que la legislación prevé, es decir, la indemnización como reparación resarcitoria.

### **Beneficios sociales**

(Toyama, J. & Vinatea, L. , 2015) refieren, “son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera independiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal” (p.193)

El ordenamiento jurídico prevé seis beneficios laborales durante la relación laboral (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) que son:

1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
2. La asignación familiar
3. La bonificación por tiempo de servicios, en la actualidad se entregan a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio 1995.
4. El seguro de vida
5. La participación laboral: las utilidades
6. CTS

En este caso los beneficios sociales son otorgados a los trabajadores al facilitar sus servicios este puede encontrarse bajo un régimen privado que es el D.Leg.728 Ley de productividad y Competitividad, D.Leg.276 Ley de la carrera Administrativa, D.Leg.1057 Contrato Administrativo de Servicios y la Ley

N°30057 Ley Servir cada trabajador o empleado sujeto bajo cualquiera de estos regímenes laborales gozan de ciertos beneficios sociales que le corresponde por ley en la cual debe ser otorgada lícitamente por los empleadores.

Si bien es cierto los obreros municipales como servidores en una entidad pública están sujeto en este caso bajo el D. Leg.728 Ley de productividad y Competitividad en cual le corresponde sus beneficios o derechos laborales bajo este régimen privado, así como lo establece la Ley Orgánica N°27972, ya las autoridades municipales deben contratar a su personal adecuadamente es decir bajo el contrato que le corresponde.

Así mismo estos beneficios pueden ser afectados o vulnerados por parte de los funcionarios públicos o autoridades municipales encargadas de realizar contrataciones de personal bajo un régimen que no le corresponde en este caso los servidores que tienen la condición de obreros están sujetos por el D.Leg.1057 Contrato administrativo de servicios afectando sus derechos y/o beneficios laborales bajo el régimen que no le corresponde afectando su derecho la Estabilidad Laboral, Compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por Horas extras que a continuación explicaremos en que consiste cada una de ellas.

### **1. Gratificaciones legales**

Son aquellas cantidades de dinero (aguinaldos) que el empleador otorga al empleado en forma adicional a la retribución que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015)



## **2. Beneficios sociales legales no remunerativos.**

Según Toyama & Vinatea (2015) el seguro de vida, la CTS y las diversas formas de participación de los trabajadores, son beneficios legales no remunerativos, estos tienen fines provisionales ante una contingencia con el objetivo de protegerlos.

## **3. Póliza de seguro de vida**

Toyama & Vinatea (2015) Conocido como seguro de vida, es un deber económico que contrae el empleador en favor de los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del deceso o invalidez permanente de estos.

## **4. Participación de utilidades.**

Toyama & Vinatea (2015) señala que es un derecho de los trabajadores reconocidos constitucionalmente “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas y promueve otras formas de participación” (p.226)

## **5. Compensación por Tiempo de Servicios**

Toyama & Vinatea (2015) es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que significa el cese en el trabajo para el trabajador y su familia (es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y que se deposita semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador).

El CTS o también denominado la “Compensación por Tiempo de Servicios” es un ingreso monetario en la que percibe el trabajador al momento

que cesa de su centro de laborales en la cual es otorgada por el empleador a cambio de los servicios prestados por el trabajador como un medio de sustento para su familia. Así mismo podemos señalar que no todos los trabajadores gozan de este beneficio social, ya que aquellos que están sujetos bajo el Régimen Laboral del D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y bajo los servicios no personales no cuentan con este beneficio a diferencia de otros regímenes laborales entre ellos el Decreto Leg.N°728 la “Ley de Productividad y Competitividad”.

La CTS o compensación por tiempo de servicios es un beneficio social como señala Toyama, J. Vinatea. L (2015) constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias.

## **6. Horas extras.**

Basualdo (2018) “Se entiende por horas extras al trabajo extraordinario realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Este trabajo en sobretiempo involucra necesariamente una prestación efectiva de labores. Es necesario precisar, como primera regla general, su carácter voluntario para ambas partes, tanto en su otorgamiento como en su prestación; ya que solo por excepción, puede ser obligatorio, en la medida que medie un hecho fortuito o fuerza mayor, con incidencia en la seguridad de las personas, el patrimonio del empleador, o la subsistencia de las actividades de la empresa. Por ende, las horas extras, o trabajo en sobretiempo, vienen a constituir una prolongación de la jornada de trabajo, que reiteramos, debe ser de carácter voluntario y proporcionalmente remunerado por su

carácter extraordinario, es decir, con un valor adicional al costo normal de la jornada habitual” (pp. 9-10)

## **7. Remuneración.**

Bueno (2012) expresa que la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador percibe como prestación por sus servicios, en dinero o en especie y siempre que sea de su libre disposición. Ahora bien, un ingreso percibido por el trabajador y que sea de su libre disposición puede no tener naturaleza remunerativa, por mandato expreso de la ley. Tal es el caso por ejemplo de la participación de utilidades de la empresa. En este caso, a pesar de que dicho ingreso es de libre disposición por parte del trabajador, no constituye remuneración para ningún efecto legal, por disposición expresa de la Ley.

Toyama & Vinatea, (2015) “señala que la remuneración es uno de los tres elementos fundamentales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición” (p. 177)

## **8. Asignación familiar.**

Es una ayuda mensual conferida a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos (Toyama & Vinatea, 2015)

## **9. Protección jurídica de la remuneración y beneficios sociales.**

Toyama & Vinatea (2015) menciona que sí, “la constitución política indica que el pago de la remuneración y beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, lo cual sustenta el carácter alimentario que ostenta la remuneración” (p.418)

### **Consecuencias accesorias del despido arbitrario y seguridad jurídica**

El reglamento del Decreto Legislativo 728 señala que una causa justa para el despido de un trabajador debe estar relacionada a dos factores: la capacidad y la conducta del colaborador, también se producen el despido arbitrario cuando a pesar de existir causa justa se producen el despido si seguir el procedimiento legal.

Las Consecuencias legales en caso de despido arbitrario son:

- a- La indemnización por despido arbitrario.
- b- La reposición laboral.
- c- La indemnización y reposición laboral.
- a- La indemnización por despido arbitrario.

La legislación laboral es una sola pero los fallos judiciales abren diversos aspectos de un solo tema, tal como ocurre con las indemnizaciones laborales, las cuales pueden ser solicitadas en los siguientes escenarios.

La indemnización por despido arbitrario procede una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba, y no se haya expresado o comprobado una causa justa para despedir.

El concepto de la indemnización por despido o del resarcimiento al trabajador por la terminación de su vinculación laboral por voluntad del empleador, al contrario de lo que podría pensarse, no es del todo novedoso.

El derogado Código de Comercio señalaban que si el contrato entre el comerciante, y el mancebo, factor o dependiente, culminaba antes del plazo pactado procedía la indemnización por daños y perjuicios. En el caso del contrato a tiempo indeterminado, cualquiera de las partes podía darlo por terminado avisando de tal decisión con un mes de anticipación. Ante el acto resolutorio del empleador, el trabajador percibía el pago correspondiente a un mes.

En las últimas décadas, se han dictado, modificado y derogado sendas normas laborales en relación con las indemnizaciones por cese. Además, en los últimos años mediante la jurisprudencia, se ha admitido la posibilidad de indemnizaciones adicionales con el argumento del daño moral y la posibilidad de la reposición laboral.

- Indemnización por despido en la ley: Por ley únicamente se reconoce la indemnización por despido arbitrario, mientras que son las Cortes Laborales aquellas que evalúan los casos de indemnizaciones por daños y perjuicios.

La indemnización por despido arbitrario establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que el trabajador del régimen laboral ordinario que es despedido de manera arbitraria o injustificada (sin causa establecida en la ley), tiene derecho al pago de una indemnización como compensación por el daño sufrido, sin perjuicio de reclamar de manera simultánea el pago de cualquier otro derecho o beneficios sociales trancos o pendientes de pago al momento del despido tales como gratificaciones y vacaciones, así como una carta para el retiro de su CTS.

Para los trabajadores del régimen ordinario con contratos de trabajo permanente o plazo indeterminado, la indemnización será igual a una remuneración y media

ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un tope máximo de 12 remuneraciones, En caso de años inconclusos las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos. Para los trabajadores a plazo fijo (contratos determinados), la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

El trabajador que es despedido sin mediar una causa justa puede solicitar la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo, Asimismo, el trabajador también puede recurrir a la autoridad policial acudiendo a la Comisaría del sector para solicitar la constatación del despido.

- Indemnización por daños y perjuicios: En casos de despidos fraudulentos o incausados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados.
- Indemnización por daño moral: Para que esta indemnización proceda, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, le causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen (Casación Laboral No. 139-2014-La Libertad/ Casación Laboral No. 699-2015-Lima).
- Indemnización por lucro cesante: Incluye el pago de los beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas.

Procede solo en caso el trabajador no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario.

Mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se ha señalado que, junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la pretensión de indemnización por daños y

perjuicios, incluidos el daño moral, lucro cesante y daño emergente.

- Indemnización al proyecto de vida: es la indemnización por la frustración del plan profesional.
  
- Daños punitivos: El V Pleno también destacó que en caso de que a los trabajadores se le reconozca una indemnización por daños y perjuicios derivados de despidos incausados y fraudulentos, el Juez ordenará además el pago de daños punitivos, a fin de que se pueda evitar que los empleadores vuelvan a incurrir en dicha conducta ilícita. El importe de los daños punitivos será equivalente a lo que hubiera aportado el trabajador a la ONP o AFP durante el periodo de despido y no será indispensable que el trabajador los demande, pudiendo otorgarlo el juez de oficio.

### **2.3 Bases filosóficas**

El valor de las sentencias dictadas por los jueces se mide por la forma como se ha argumentado el Derecho, articuladas debidamente en sus ámbitos formales, materiales y pragmáticos, para dar respuesta a una controversia judicial, en este extremo nos referimos a los fallos del Tribunal Constitucional que vienen inobservando pronunciamiento respecto a las consecuencias accesorias del despidos arbitrario, solicitados en el petitorio de las demandas de acción de amparo, lo que afectaría el principio de seguridad jurídica, al no reflejar certeza del derecho al momento de su aplicación, afectando derechos constitucionales del trabajador.

Desarrollaremos filosofía epistemológica jurídica acerca de los procesos de amparo por reposición, los pagos de beneficios sociales y otras consecuencias accesorias en perjuicio del trabajador, ahondaremos su estudio por conocer sus principios y fundamentos primeros; así como su esencia y naturaleza, experiencias jurídicas, que constituyen ingredientes

importantes para el discurso justificativo de los jueces en sus sentencias de amparo por despido incausado.

#### 2.4 Definición de términos básicos

**Acción de amparo.** Denominada acción, recurso o demanda de amparo es un proceso judicial que busca proteger los derechos constitucionales de los ciudadanos reconocidos en la Constitución diferentes a la protección de la libertad individual, a los derechos relacionados y los que protege el hábeas data (Juape, 2019)

**Beneficios sociales.** Retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario (Triangle, 2018)

**Consecuencias accesorias despido arbitrario.** Es la prevención de la actividad de la propia persona jurídica o la de los miembros que son responsables del delito, se podrá establecer que dichas medidas tienen como supuesto de hecho la imposición de una pena a un sujeto responsable (responsabilidad derivada) o no requieren la previa imposición de una pena a un sujeto, sino la existencia de un delito en el seno de la persona jurídica (responsabilidad directa) (Zuñiga, 2016)

**Derecho al trabajo.** Es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (Red-DESC, s/f)



**Despido arbitrario.** Desvinculación laboral que se produce cuando no existe una causa justa, la que puede estar relacionada a dos factores: la capacidad y la conducta del trabajador (Bumeran, 2020)

**Empleador.** Aquella persona que da empleo. La ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales (Conceptos.com, 2016)

**Régimen laboral de trabajo.** Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (R & C Consulting, 2017)

**Reposición laboral.** Medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo (Fernandez, 2018)

**Seguridad jurídica.** Certeza que tienen los gobernados, es decir, los individuos, de que su persona, su familia, sus pertenencias y derechos estén protegidos por las diferentes leyes y sus autoridades, y en caso de que se tenga que llevar a cabo un procedimiento legal, éste sea realizado según lo establecido en el marco jurídico (significados.com, 2017)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias en los procesos de amparo por reposición de despido arbitrario y pago de beneficios sociales afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, afectando derechos constitucionales del trabajador.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

HE1. El Tribunal Constitución al no pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales, dejaría una textura abierta sin resolver acerca del reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados al trabajador.

HE2. El despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados.

## 2.6 Operacionalización de variables

| PROBLEMA   | HIPÓTESIS   | VARIABLES   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | INDICADORES   |
|--|---|---|---|--|---|
| ¿Qué efectos ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales? | La omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias en los procesos de amparo por reposición de despido arbitrario y pago de beneficios sociales afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, afectando derechos constitucionales del trabajador. | <b>V1=VX</b><br><b>OMISIÓN</b><br><b>PRONUNCIAMIENTO</b><br><b>JUDICIAL SOBRE</b><br><b>CONSECUENCIAS</b><br><b>ACCESORIAS</b><br><b>DESPIDO</b><br><b>ARBITRARIO</b>           | No advertir en sus fallos de controversias laborales por despidos incausados, razonamientos jurídicos motivados en cuanto al extremo del petitorio de las consecuencias accesorias indemnizatorias por el daño causado arbitrariamente, dejando como precedente que la alzada a resolver es por reposición o indemnización, pero no los dos a la vez; el resarcimiento podrá exigirse en la vía pertinente.                                 | Insistiremos en cuanto a las consecuencias accesorias, que se generó al trabajador despido abusiva y fraudulentamente por el empleador donde los justiciables no perciben encontrar justicia. Resaltaremos la utilidad de argumentar con motivos fundados los fallos del Tribunal en todos los extremos del petitorio de la demanda, pues se afecta la seguridad jurídica como garantía constitucional de amparo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omisión de razonamientos jurídicos</li> <li>- Debida motivación</li> <li>- Fundamento extremos petitorio</li> <li>- Frecuencia de inadvertencia</li> <li>- Percepción justicia equitativa</li> <li>- Protección constitucional</li> </ul>  |
|  |   | <b>V2=VY</b><br><b>SEGURIDAD</b><br><b>JURÍDICA</b><br><b>PROCESOS DE</b><br><b>AMPARO POR</b><br><b>REPOSICIÓN Y</b><br><b>PAGO DE</b><br><b>BENEFICIOS</b><br><b>SOCIALES</b> | A la par de la reposición, el Tribunal en sus fallos debe pronunciar motivadamente todos los hechos controvertidos del petitorio, como: beneficios sociales, consecuencias accesorias, no hacerlo contravendría el numeral 5) del apartado 139º Constitución Política, pues esta posición al parecer incorrecta que vine asumiendo el Tribunal dejaría en indefensión al trabajador, afectando la seguridad jurídica del proceso de amparo. | <p>Expresaremos, los daños que representa las consecuencias accesorias del despido arbitrario del trabajador sea cualquier régimen laboral al que pertenezcan.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido abusivo</li> <li>- Despido fraudulento</li> <li>- Mala fe</li> <li>- Actuación arbitraria</li> <li>- Reembolso remuneraciones devengadas</li> <li>- Aumentos por negociaciones colectivas</li> <li>- Daño psicológico ex post facto depresivo</li> <li>- Daño familiar</li> <li>- Daño social</li> </ul> |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

No se manipularon variables, se aplicó métodos de observación, análisis e interpretación de la realidad, trabajo no experimental transversal, se acopió información relevante acerca del problema registrado en el año 2020. Nivel explorativo descriptivo y enfoque cualitativo.

#### **3.2 Población y muestra**

Cien abogados conocedores de la materia laboral en ejercicio Distrito Judicial de Huaura, como muestra se escogió a cincuenta elementos con las mismas características.

#### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

La encuesta y el cuestionario que se obtuvo de la operación de indicadores y variables permitió obtener datos de la realidad problemática.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Se procesó la información recopilada y vía Excel se dio a conocer los resultados en un índice de tabla y gráficos que fueron debidamente interpretados por la tesista.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado.

|                                 | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 40 | 80%  |
| En desacuerdo                   | 05 | 10%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

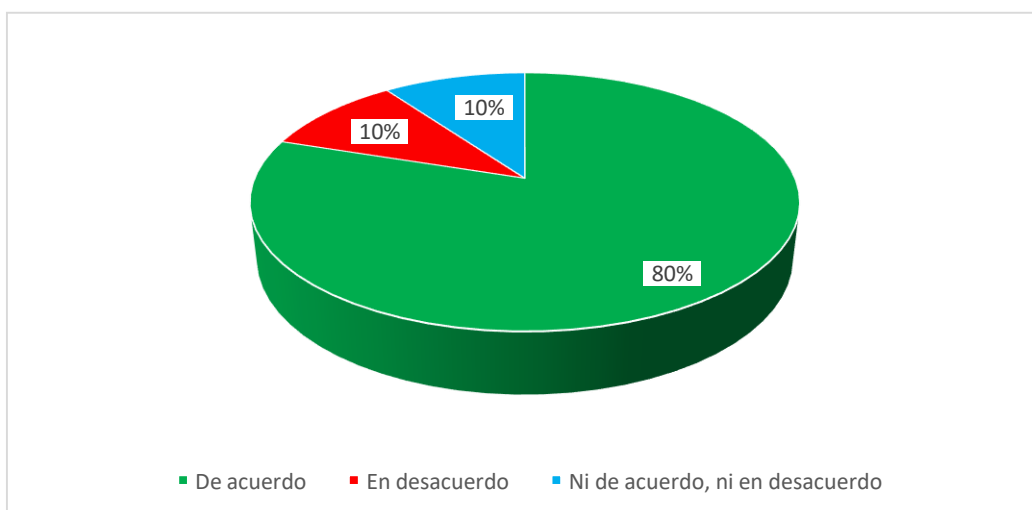


Figura 1. El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado

## Interpretación

La respuesta categoría de acuerdo el 80 % que en el petitorio del recurso de amparo el Tribunal Constitucional se pronuncia en despidos arbitrarios, muestra inadvertencia de pronunciarse de las consecuencias accesorias que trajo consigo el despido arbitrario del trabajador, que debe ventilarse en vía ordinaria, incluido beneficios sociales, resulta perjudicial ya que el afectado afrontará una demanda por varios años, hecho que afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, afectando derechos constitucionales del trabajador. Un 10 % estuvo en desacuerdo y los restantes no respondieron a la interrogante.

Tabla 2. El Tribunal Constitucional resuelve la reposición y la indemnización se exige en otra vía.

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 40 | 80%  |
| En desacuerdo                   | 05 | 10%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

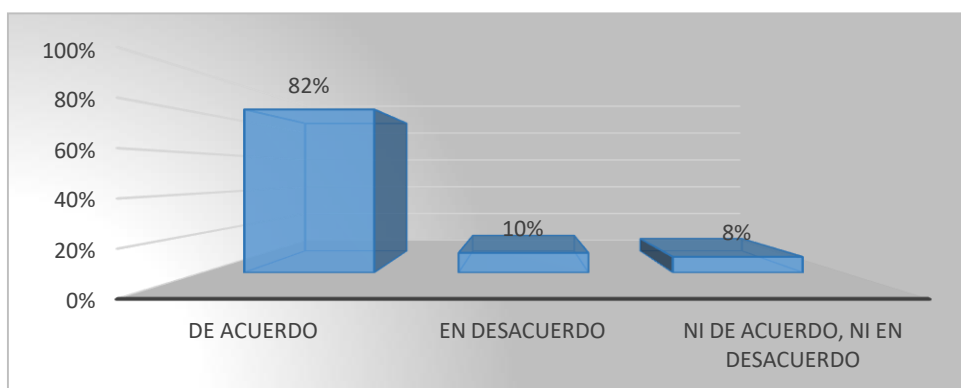


Figura 2. El Tribunal Constitucional resuelve la reposición y la indemnización se exige en otra vía.

## Lectura

Igualmente el 80 % coincidió que el Tribunal, solo resuelve el fonde la reposición, debe pronunciarse en todos los extremos del petitorio de la demanda, logrando justicia el trabajador, verter explicaciones válidas y suficientes respecto a las consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados; un 10 % estuvo en desacuerdo y los últimos dejaron en blanco respuesta.

Tabla 3. El despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 41 | 82%  |
| En desacuerdo                   | 05 | 10%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 04 | 8%   |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

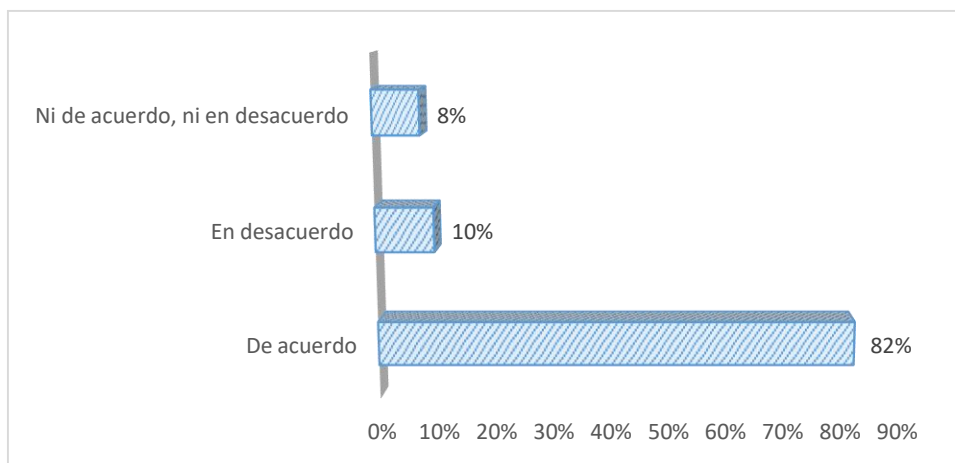


Figura 3. El despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas.



## Comentario

El 82 % reconoció estar de acuerdo que el despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas impagos correspondientes al periodo de tiempo de duración del despido injusto y abusivo, independientemente de los perjuicios indistintos ocasionados sin distinción de régimen legal de trabajo al cual pertenezcan; 10 % opino en contrario, un 8 timoratos no respondieron.

Tabla 4. El despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo permanente

| Condición                       | N  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 30 | 60%  |
| En desacuerdo                   | 15 | 30%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

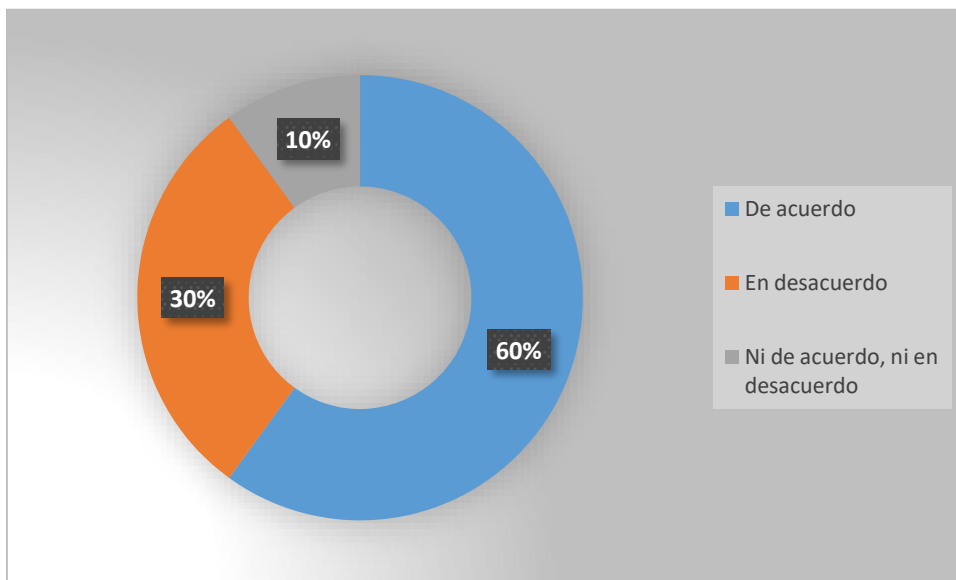


Figura 4. El despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo permanente

## Reflexión

El 60 % estuvo de acuerdo que el despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo, destacando síntomas de stress, inseguridad, resquebrajamiento de la autoestima, entre otros en perjuicio de la personalidad, para ello debe plantearse prácticas de resiliencia, como mecanismo de adaptación a contextos adversos, un 30 % opino su desacuerdo, los 10 % últimos ni de acuerdo o desacuerdo.

Tabla 5. Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleado

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 35 | 70%  |
| En desacuerdo                   | 08 | 16%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 07 | 14%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

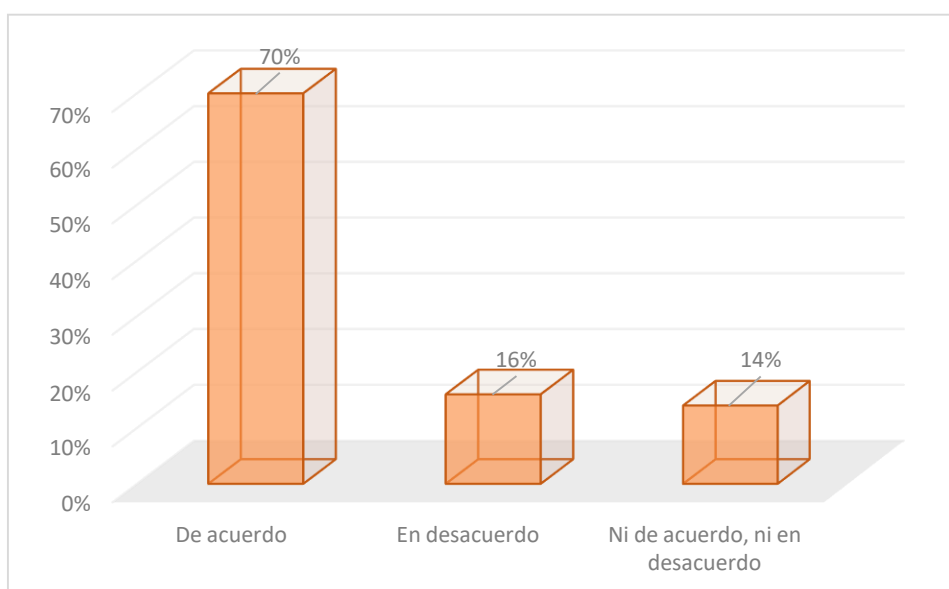


Figura 5. Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleado

## Valoración

El 70 % de la encuesta estuvo de acuerdo que trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleador; más si se tiene en cuenta el fallo recaído Expediente N°00169-2017-PA/TC donde excepcionalmente se obliga a recurrir al proceso de amparo reclamando reposición laboral, cuando el afectado perciba menos de 1,376 soles, estatus de pobreza merecen protección jurisdiccional, resaltan que resolverán demandas de reposiciones en el ámbito jurisdiccional donde no esté vigente la aplicación Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497; opino en contrario, un 14 % dejó en blanco la respuesta

Tabla 6. Basta la reposición laboral y no la reparación de las consecuencias accesorias.

| Condición                       | N  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 10 | 20%  |
| En desacuerdo                   | 35 | 70%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

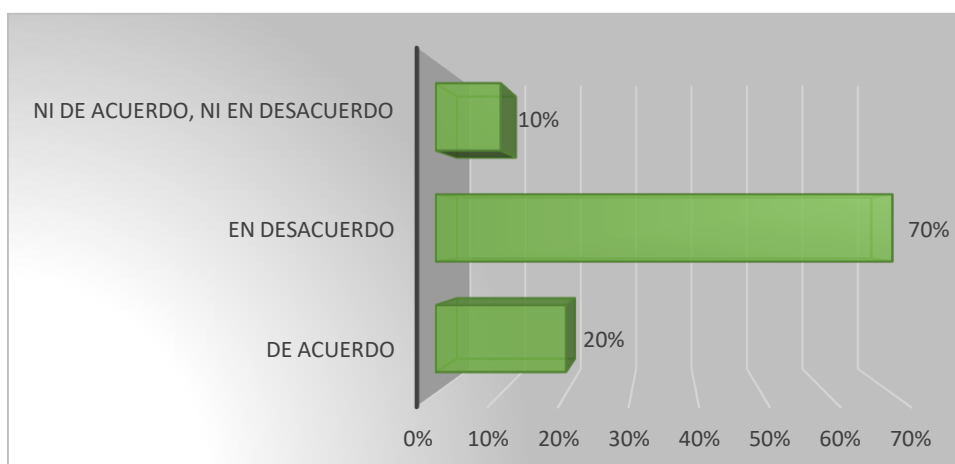


Figura 6. Basta la reposición laboral y no la reparación de las consecuencias accesorias.

## Interpretación

No basta la reposición laboral, deben resolverse en ese mismo acto los beneficios sociales, y otras consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado, lo dio a entender 70 % del sondeo muestral, un 20 % de acuerdo y 10 % no se pronunció sobre el particular.

Tabla 7. La Constitución Política y leyes laborales son exiguas para proteger el despido arbitrario y pago de reparación del daño causado.

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 35 | 70%  |
| En desacuerdo                   | 10 | 20%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

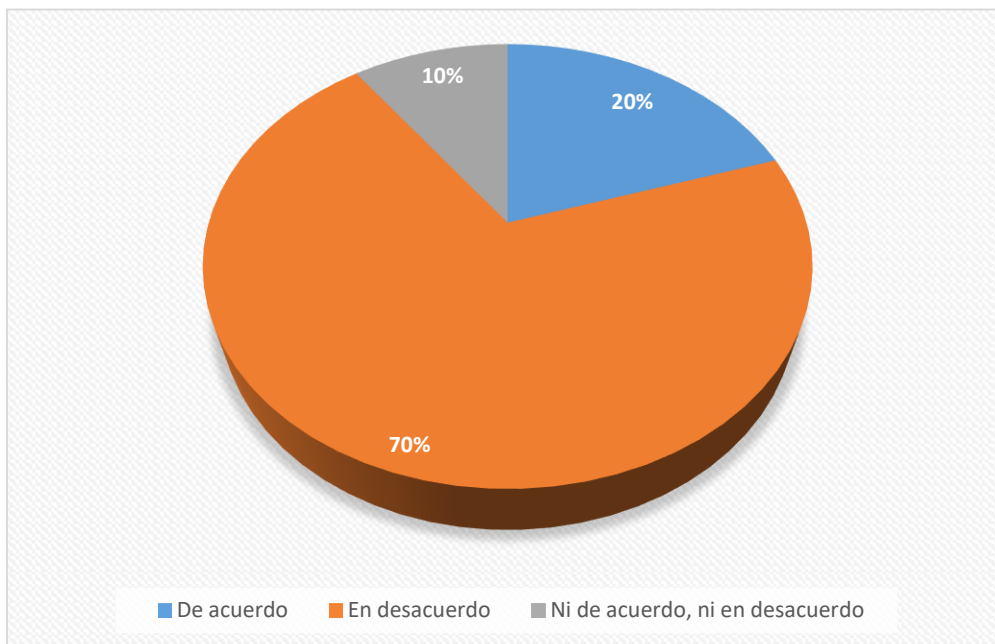


Figura 7. La Constitución Política y leyes laborales son exiguas para proteger el despido arbitrario y pago de reparación del daño causado.

## Lectura

El marco jurídico constitucional y leyes laborales, adoptaron un procedimiento de exigua protección a la estabilidad del trabajador, no se fundamenta las razones para poner fin al contrato, se despide arbitrariamente sin evidencias. El Estado se hace de la vista gorda con tal de darle cabida a la inversión privada, sin respetar derechos fundamentales, lo dio a entender el 70 % de la muestra, un 20 % no estuvo de acuerdo, los restantes no opinaron.

Tabla 8. Se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo.

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 10 | 20%  |
| En desacuerdo                   | 30 | 60%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10 | 20%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

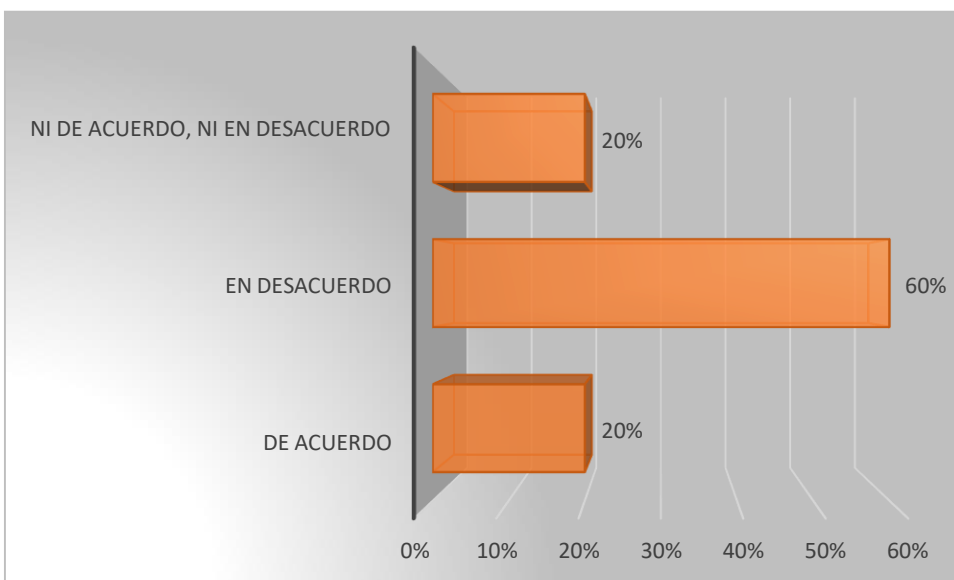


Figura 8. Se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo.

## Comentario

No se cumple, en ese extremo el sondeo en un 60 % opino, que a la par de la reposición, el Tribunal debe pronunciarse motivadamente sobre todos los hechos controvertidos, tales como los relacionados a: beneficios sociales, consecuencias accesorias y demás extremos del petitorio, no hacerlo contravendría el numeral 5) del apartado 139° Constitución Política, no hacerlo pondría en indefensión al trabajador, afectando la seguridad jurídica del proceso de amparo; 20 % dio respuesta de estar de acuerdo y un 20 % dudó.

Tabla 9. Los beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben ventilarse en vía ordinaria laboral

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 05 | 10%  |
| En desacuerdo                   | 40 | 80%  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

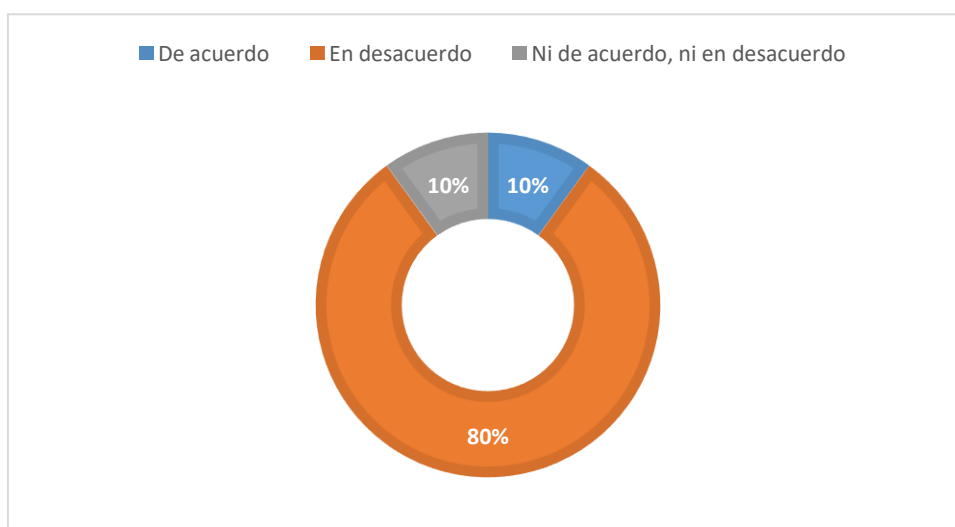


Figura 9. Los beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben ventilarse en vía ordinaria laboral

## Valoración

Al respecto la dogmática jurídica, las normas legales y jurisprudenciales vinculantes sin destreza y justeza exegética, permiten que la reposición alcance proceso constitucional de Amparo y las otras pretensiones beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben resuelvan en vía ordinaria, prolongado dudas e inquietudes de los trabajadores, es el desacuerdo del 80 %, un 10 % asintió vía ordinaria, los últimos no respondieron.

Tabla 10. Acudir por beneficios sociales a vía ordinaria, prolonga por varios años reconocer derechos constitucionales de los trabajadores.

| Condición                       | n  | %    |
|---------------------------------|----|------|
| De acuerdo                      | 43 | 86%  |
| En desacuerdo                   | 02 | 4%   |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 05 | 10%  |
| TOTAL                           | 50 | 100% |

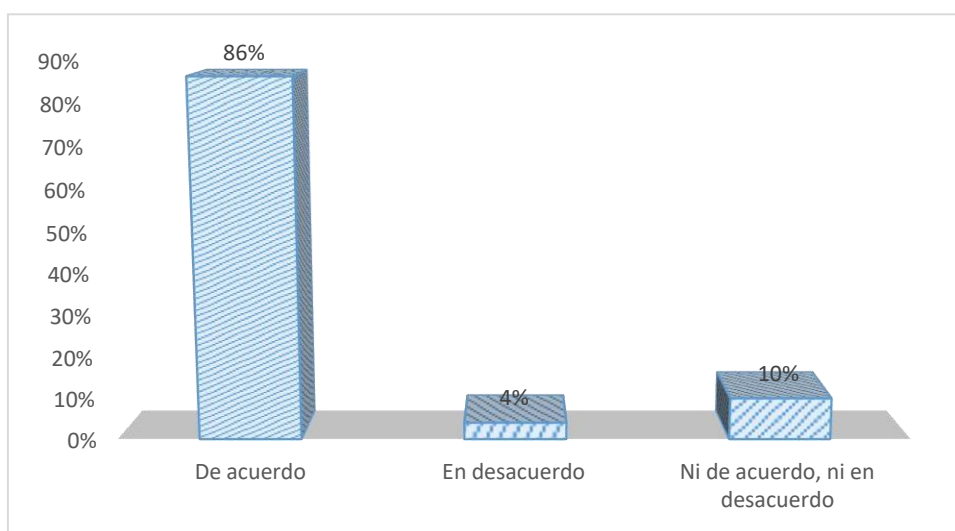


Figura 10. Acudir por beneficios sociales a vía ordinaria, prolonga por varios años reconocer derechos constitucionales de los trabajadores.

## Reflexión

Ventilar en vía ordinaria los beneficios sociales y las consecuencias accesorias que ocasionaron el despido arbitrario, significa acudir a del órgano jurisdiccional (Salas y Juzgados de Trabajo permanente, así como Juzgados de Paz Letrado Laboral) aunado a la de casación, demanda prolongar por varios años reconocer estos derechos constitucionales del trabajador.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### **Hipótesis general**

La omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias en los procesos de amparo por reposición de despido arbitrario y pago de beneficios sociales afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, afectando derechos constitucionales del trabajador.

Queda corroborado con resultados de tablas y cuadros 01, 02, 07 y 09 conforme al detalle siguiente:

1. El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado, fue la respuesta categoría del 80 % de encuestados, los que deben ventilarse en vía ordinaria, siendo perjudicial, pues el afectado afrontará demanda por varios años, lo que afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, que afectan derechos fundamentales del trabajador.



2. El Tribunal Constitucional resuelve el fondo de la reposición, debe pronunciarse en todos los extremos del petitorio de la demanda, se haga justicia al trabajador, verter razonamientos justificados de explicaciones válidas y suficientes respecto a las consecuencias accesorias.
3. Asimismo, sobre el reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados.
4. El marco jurídico constitucional y leyes laborales, adoptaron un procedimiento de exigua protección a la estabilidad del trabajador, no se fundamenta las razones por la que se puso abusivamente fin al contrato, despidiéndose arbitrariamente sin evidencias.
5. El Estado se hace de la vista gorda con tal de darle cabida a la inversión privada, sin que se respeten derechos fundamentales del trabajador, lo dio a entender el 70 % de la muestra.
6. La dogmática jurídica, normas legales y jurisprudencias vinculantes sin destreza y justeza exegética, permiten que la reposición alcance proceso constitucional de Amparo y las otras pretensiones beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben resolvan en vía ordinaria, prolongado dudas e inquietudes de los trabajadores.

### **Hipótesis específicas**

**HE1.** El Tribunal Constitución al no pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales, dejaría una textura abierta sin resolver acerca del reembolso de

las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados al trabajador.

**HE2.** El despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados.

Se contrasta con las interpretaciones y lecturas de resultados cuadros y tablas 03-06, 08 y 10, conforme detalle siguiente:

1. El 82 % del sondeo reconoció estar de acuerdo que el despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas impagos correspondientes al periodo de tiempo de duración del despido injusto y abusivo, independientemente de los perjuicios indistintos ocasionados sin distinción de régimen legal de trabajo al cual pertenezcan
2. El 60 % de acuerdo con que el despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo, desatando síntomas de stress, inseguridad, resquebrajamiento de la autoestima, entre otros perjudiciales a la personalidad, debiendo prácticas mecanismos de resiliencia frente a estos contextos adversos.
3. Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleador estuvo de acuerdo el 70 % de los elementos sondeados

4. El fallo recaído en el Expediente N°00169-2017-PA/TC obliga excepcionalmente recurrir al proceso de amparo reclamando reposición laboral, cuando el afectado perciba menos de 1,376 soles, demuestre estatus de pobreza merecen protección jurisdiccional
5. Igualmente, precisan que las demandas de reposiciones se resolverán en el ámbito jurisdiccional donde no esté vigente la aplicación Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497.
- 6 No basta la reposición laboral, deben resolverse en ese mismo acto los beneficios sociales, y otras consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado, lo dio a entender 70 % del sondeo muestral, un 20 % de acuerdo y 10 % no se pronunció sobre el particular.
7. No se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo lo dejo entrever el 60 %, el Tribunal debe pronunciarse motivadamente sobre todos los hechos controvertidos, no hacerlo contravendría el numeral 5) del apartado 139° Constitución Política, poniendo en indefensión al trabajador, afectándose la seguridad jurídica del proceso de amparo.
8. Ventilar en vía ordinaria los beneficios sociales y las consecuencias accesorias que ocasionaron el despido arbitrario, significa acudir a del órgano jurisdiccional (Salas y Juzgados de Trabajo permanente, así como Juzgados de Paz Letrado Laboral) aunado a la de casación, demanda prolongar por varios años reconocer estos derechos constitucionales del trabajador.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

1. El Tribunal Constitucional resuelve el fonde de la reposición, debe pronunciarse en todos los extremos del petitorio de la demanda, se haga justicia al trabajador, verter razonamientos justificados de explicaciones válidas y suficientes respecto a las consecuencias accesorias.
2. Asimismo, sobre el reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados.
3. El 82 % del sondeo reconoció estar de acuerdo que el despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de reembolso de las remuneraciones devengadas impagos correspondientes al periodo de tiempo de duración del despido injusto y abusivo, independientemente de los perjuicios indistintos ocasionados sin distinción de régimen legal de trabajo al cual pertenezcan
4. El fallo recaído en el Expediente N°00169-2017-PA/TC obliga excepcionalmente recurrir al proceso de amparo reclamando reposición laboral, cuando el afectado perciba menos de 1,376 soles, demuestre estatus de pobreza merecen protección jurisdiccional

5. Igualmente, precisan que las demandas de reposiciones se resolverán en el ámbito jurisdiccional donde no esté vigente la aplicación Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

1. El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado, fue la respuesta categoría del 80 % de encuestados, los que deben ventilarse en vía ordinaria, siendo perjudicial, pues el afectado afrontará demanda por varios años, lo que afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, que afectan derechos fundamentales del trabajador.
2. El marco jurídico constitucional y leyes laborales, adoptaron un procedimiento de exigua protección a la estabilidad del trabajador, no se fundamenta las razones por la que se puso abusivamente fin al contrato, despidiéndose arbitrariamente sin evidencias.
3. El Estado se hace de la vista gorda con tal de darle cabida a la inversión privada, sin que se respeten derechos fundamentales del trabajador, lo dio a entender el 70 % de la muestra.
4. La dogmática jurídica, normas legales y jurisprudencias vinculantes sin destreza y justeza exegética, permiten que la reposición alcance proceso constitucional de Amparo y las otras pretensiones beneficios sociales y consecuencias accesorias

provenientes del despido injustificado deben resolvan en vía ordinaria, prolongado dudas e inquietudes de los trabajadores.

5. El 60 % de acuerdo con que el despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo, desatando síntomas de stress, inseguridad, resquebrajamiento de la autoestima, entre otros perjudiciales a la personalidad, debiendo prácticas mecanismos de resiliencia frente a estos contextos adversos.
6. Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleador estuvo de acuerdo el 70 % de los elementos sondeados

## **6.2 Recomendaciones**

1. El Tribunal Constitucional resuelve el fonde de la reposición, debe pronunciarse en todos los extremos del petitorio de la demanda, se haga justicia al trabajador, verter razonamientos justificados de explicaciones válidas y suficientes respecto a las consecuencias accesorias.
2. Asimismo, sobre el reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados.
3. No basta la reposición laboral, deben resolverse en ese mismo acto los beneficios sociales, y otras consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado, lo

dio a entender 70 % del sondeo muestral, un 20 % de acuerdo y 10 % no se pronunció sobre el particular.

4. No se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo lo dejo entrever el 60 %, el Tribunal debe pronunciarse motivadamente sobre todos los hechos controvertidos, no hacerlo contravendría el numeral 5) del apartado 139° Constitución Política, poniendo en indefensión al trabajador, afectándose la seguridad jurídica del proceso de amparo.
5. Ventilar en vía ordinaria los beneficios sociales y las consecuencias accesorias que ocasionaron el despido arbitrario, significa acudir a del órgano jurisdiccional (Salas y Juzgados de Trabajo permanente, así como Juzgados de Paz Letrado Laboral) aunado a la de casación, demanda prolongar por varios años reconocer estos derechos constitucionales del trabajador.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Benites, Y. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por espido fraudulento y pago de beneficios sociales*. Piura - Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

Calderon, D. (2016). *La indemnización por despido intempestivo y su problemática jurídico - social*. Loja - Ecuador: Universidad Nacional de Loja.

Cornejo, D. (2020). El despido arbitrario a raíz del Covid-19. *Universidad Politécnica de Nicaragua*, 6(13), 42-55.

Cubas, C. y Moshella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. Lima - Perú: Esan.

García, R. (2016). *Propuesta de una nueva estructura procesal para la demanda de beneficios sociales*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. Huánuco - Perú: Universidad de Huánuco.

Palacios, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*. Piura - Perú: Universidad Nacional de Piura.

Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: Cambios competenciales en la nueva ley procesal de trabajo*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Quezada, J. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*. Cuenca – Ecuador: Universidad de Cuenca.

## **7.2 Fuentes bibliográficas**

Almagro, J. (1984). *Constitución y proceso*. Barcelona: Bosch Editores.

Cubas, C. y Moshella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la Jurisdicción Supremo en materia Laboral y Previsional*. Lima - Perú: Esan.

Toyama, J. & Vinatea, L. . (2015). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

## **7.3 Fuentes hemerográficas**

Alva, A. (2016). Despido laboral, nuevos criterios jurisprudenciales. *Gaceta jurídica-Lima*.

Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción. *Derecho y Sociedad*, 21(1), 154-171.

Bueno, R. (2012). Hacia una Definición de los Beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. *Derecho y Sociedad*, 67-75.

Catacora, P. (2017). El Despido Incausado y Fraudulento Laboral. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 19(2), 38-46.

- Ciappino, A. (2020). Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio. *Cuadernos de derecho público*, 8(1), 18-50.
- De lama, M. (2015). Causales de despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Gaceta jurídica – Lima*.
- Fernández, S. (2018). Las modalidades procesales en el régimen común de Seguridad. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 15(2), 49-74.
- Toyama, J. & Vinatea, L. . (2015). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

#### **7.4 Fuentes electrónicas**

- Basualdo, A. (2018). *Las horas extras en el sector público*. Obtenido de [http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas\\_extras\\_-\\_sector\\_publico.pdf](http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas_extras_-_sector_publico.pdf)
- Bumeran. (2020). *¿Cómo reaccionar ante un despido arbitrario?* Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/beneficios-sociales-en-caso-de-despido-arbitrario/>
- Conceptos.com. (2016). *Concepto de empleador*. Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador>
- Fernandez, C. (2018). *Reposición y la naturaleza de los conceptos devengados*. Obtenido de <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Juape, M. (2019). *¿En qué casos se presenta una acción de amparo?* Obtenido de <https://gestion.pe/economia/casos-presenta-accion-amparo-271320-noticia/>

R & C Consulting. (2017). *Los Régimenes Laborales Públicos*. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

Red-DESC. (s/f). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>

significados.com. (2017). *Significado de Seguridad jurídica*. Obtenido de <https://www.significados.com/seguridad-juridica/>

STC. (2003). *Expediente N° 976-2001-AA/TC* (. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/113775-trabajadores-pueden-solicitar-reposicion-mediante-amparo>

Triangle. (2018). *Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación*. Obtenido de <https://www.trianglerrrh.es/beneficios-sociales/>

Zuñiga, L. (2016). *Las consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas*. Obtenido de [http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an\\_2003\\_19.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_2003_19.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de consistencia

### OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS ACCESORIAS Y LA SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE AMPARO POR REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS  | VARIABLES   | MÉTODO   |
|---|---|--|---|--|
| <b>General</b>  | <b>General</b>  | <b>General</b>   | <b>V1=VX<br/>OMISIÓN<br/>PRONUNCIAMIENTO<br/>JUDICIAL SOBRE<br/>CONSECUENCIAS<br/>ACCESORIAS DESPIDO<br/>ARBITRARIO</b> | Diseño no experimental transversal.<br>Nivel descriptivo y enfoque cualitativo<br>Población y muestra: Cien abogados del Distrito Judicial de Huaura, como muestra cogeremos a cincuenta elementos.  |
| ¿Qué efectos ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales?  | Evaluar efectos que ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales.   | La omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias en los procesos de amparo por reposición de despido arbitrario y pago de beneficios sociales afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, afectando derechos constitucionales del trabajador   |   |  |
| <b>Específicos</b>  | <b>Específicos</b>  | <b>Específicos</b>   | <b>V2=VY<br/>SEGURIDAD JURÍDICA<br/>PROCESOS DE<br/>AMPARO POR<br/>REPOSICIÓN Y PAGO<br/>DE BENEFICIOS<br/>SOCIALES</b> | <b>TÉCNICA</b>   |
| ¿Por qué el Tribunal Constitución inadvierte pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales de las controversias laborales?<br><br>¿Cómo el despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados? | Valorar la inadvertencia del Tribunal Constitución en pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales de las controversias laborales.<br><br>Apreciar si el despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados | HE1. El Tribunal Constitución al no pronunciarse en sus fallos sobre las consecuencias accesorias exigidas en el petitorio de reposición y/o indemnización de beneficios sociales, dejaría una textura abierta sin resolver acerca del reembolso de las remuneraciones devengadas, aumentos de negociaciones colectivas, el daño psicológico ex post facto depresivo permanente por despido, familiar, social, menoscabos tales como lucro cesante, perjuicio moral y daño punitivo y otros ocasionados al trabajador.<br><br>HE2. El despido arbitrario al trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas, daño psicológico ex post facto depresivo permanente, perjuicio moral y daño punitivo ocasionados. |   | Encuesta y cuestionario de preguntas cerradas con alternativas<br>Procesamiento de datos y presentación de resultados<br>Se procesará la información recopilada y vía Excel se dará a conocer los resultados en un índice de tabla y gráficos. |

## Anexo 02. Cuestionario

### OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS ACCESORIAS Y LA SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE AMPARO POR REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

El presente cuestionario tiene como fin acopiar datos por tanto agradecemos su colaboración, sírvase dar respuestas con veracidad y responsabilidad. Debe marcar una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda que a continuación se detalla. Marque solo una respuesta a cada pregunta.

|    |  | Si | No | No responde |
|----|--|----|----|-------------|
| 1  | El Tribunal Constitución falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado |    |    |             |
| 2  | El Tribunal Constitucional resuelve la reposición y la indemnización se exige en otra vía.   |    |    |             |
| 3  | El despido arbitrario del trabajador genera consecuencias accesorias de remuneraciones devengadas  |    |    |             |
| 4  | El despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo permanente.   |    |    |             |
| 5  | Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleador.  |    |    |             |
| 6  | Basta la reposición laboral y no la reparación de las consecuencias accesorias.  |    |    |             |
| 7  | La Constitución Política y leyes laborales son exiguas para proteger el despido arbitrario y pago de reparación del daño causado.                        |    |    |             |
| 8  | Se cumple con el resarcimiento de beneficios sociales y económicos impagos del periodo de duración del despido injusto y abusivo.                        |    |    |             |
| 9  | Los beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben ventilarse en vía ordinaria laboral.                     |    |    |             |
| 10 | Acudir por beneficios sociales a vía ordinaria, prolonga por varios años reconocer derechos constitucionales de los trabajadores.                        |    |    |             |