

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

EL OBLIGATORIO LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA POR PARTE DEL JUEZ LABORAL, PARA MEJORAR LA DETERMINACIÓN JUDICIAL DE INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE EN CASOS DE DESPIDOS ARBITRARIOS INSTADOS ANTE EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DEL CUSCO, 2019

PRESENTADO POR:

Br. JUAN GUILLERMO GOMEZ RAMIREZ

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

Mg. JUAN CARLOS ZAMBRANO RODRIGUEZ

CUSCO – PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: **EL OBLIGATORIO LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA POR PARTE DEL JUEZ LABORAL, PARA MEJORAR LA DETERMINACIÓN JUDICIAL DE INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE EN CASOS DE DESPIDOS ARBITRARIOS INSTADOS ANTE EN EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DEL CUSCO, 2019** presentado por: **JUAN GUILLERMO GOMEZ RAMIREZ** con DNI Nro.: **45663357**

presentado por: con DNI Nro.:
para optar el título profesional/grado académico de **ABOGADO**.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por**2**..... veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de**2**...%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (x)
Del 1 al 10%	No se considera plagio	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 01 de agosto de 2025



Firma

Post firma. Juan Carlos Zambrano Rodriguez

Nro. De DNI 44594074

ORCID del Asesor 0009-0006-9641-9448

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid:::27259:477902879

JUAN GUILLERMO GOMEZ RAMIREZ

EL OBLIGATORIO LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA POR PARTE DEL JUEZ LABORAL, PARA MEJORA...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:477902879

Fecha de entrega

1 ago 2025, 3:29 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 ago 2025, 3:35 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS FINAL 2025 DIGITAL.docx

Tamaño de archivo

8.8 MB

167 Páginas

27.338 Palabras

157.830 Caracteres

2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo constante, por la fuerza otorgada y sus consejos que ayudaron a no rendirme y siempre continuar, a ellos que pese a las dificultades siempre me acompañan, creen en mí y añoran que todas mis metas se cumplan.

A mi esposa y mis 2 hijos a quienes adoro y por quienes día a día he aprendido a ser más fuerte y luchar por que se cumplan todos mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento está dirigido a mi Universidad, a la carrera de Derecho por haber llegado a ser mi segundo hogar durante toda mi formación profesional y a mi asesor quien siempre a estado presente para poyarme.

RESUMEN

Este estudio investigó cómo la decisión del juez laboral de levantar la reserva tributaria afecta la determinación de la compensación por la disminución de ganancias en situaciones de terminación laboral sin justa causa presentados en el Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Cusco. Se observó un aumento en los casos legales que causan perjuicios al presupuesto público porque la compensación no se basa en criterios justos y claros. El trabajo investigativo fue de naturaleza básica y empleó un enfoque cuantificable sin experimentación, involucrando un cuestionario aplicado a 25 expertos en derecho laboral. Se concluyó que el acceso excepcional a registros tributarios para calcular la indemnización por pérdida de ingresos solo debe aplicarse considerando la situación laboral después de que el empleado fue despedido, y debe basarse en criterios claros y objetivos para determinar el monto de pago sustitutivo.

Palabras clave: Despido arbitrario, lucro cesante, derecho laboral, indemnización, levantamiento de la reserva tributaria.

ABSTRACT

This study investigated how a labor judge's decision to lift the tax reserve affects the determination of compensation for lost earnings in unjust termination situations filed before the First Specialized Labor Court of Cusco. An increase was observed in legal cases that cause harm to the public budget because compensation is not based on fair and clear criteria. The research was basic in nature and employed a quantifiable approach without experimentation, involving a questionnaire administered to 25 labor law experts. It was concluded that exceptional access to tax records to calculate compensation for lost earnings should only be applied considering the employment situation after the employee was dismissed, and should be based on clear and objective criteria to determine the amount of replacement pay.

Key words: Arbitrary dismissal, loss of earnings, labor law, compensation, lifting of the tax reserve.

INTRODUCCIÓN

La presente situación problemática se encuentra relacionada a la determinación de la indemnización por despidos arbitrarios que son desarrollados en el Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Cusco, puesto que, el Juez laboral no cuenta con criterios específicos para tal determinación.

En ese sentido, el levantamiento de la reserva tributaria beneficiaría a la resolución de este tipo de casos; dado que, se visualizará la realidad tributaria actual del demandante. En otras palabras, al mantenerse reservada la información tributaria del demandante en el período que fue despedido, puede ocasionar pagos indebidos por una labor no efectuada, y al estar constituida como entidad gubernamental, perjudicaría el presupuesto de dicha institución.

En razón a ello, el propósito de la indagación es determinar cómo contribuye el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral en el cálculo de la compensación por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019. De esta manera, el informe de estudio se encuentra constituido en cinco capítulos, de la forma siguiente:

- En la capitulación I, aborda la temática central del problema investigativo, la formulación de la pregunta problema general e interrogantes específicas, el objetivo de tipo general y sus específicos, y finalmente, se desarrolla la justificación de la indagación realizada.
- En la capitulación II, comprende el marco teórico.
- En la capitulación III, se desarrollan los supuestos y la determinación de los constructos de estudio.
- En la capitulación IV, se precisa el enfoque metódico abordando el desarrolla del tipo - nivel y diseño de estudio, las técnicas e instrumento aplicados, así como, la

unidad poblacional, la muestra y su técnica de selección para esta última; por último, el desarrollo de las técnicas para la evaluación y comprensión de la información recolectada.

- En la capitulación V, se encuentran los resultados obtenidos sobre la encuesta y su respectivo análisis, así como, la discusión que aborda el presente trabajo.
- Por último, se encuentran plasmadas las conclusiones y recomendaciones que han sido producto de los sustentos teóricos, así como, del abordaje desarrollado en campo basado en la aplicación de los instrumentos que han permitido contrastar las hipótesis formuladas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
ÍNDICE.....	8
LISTA DE TABLAS.....	11
LISTA DE FIGURAS.....	13
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Situación problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Justificación de la investigación.....	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
Antecedentes internacionales:.....	20
Antecedentes nacionales:.....	22
2.2. Bases teóricas.....	25

2.2.1.	Levantamiento de la reserva tributaria	25
2.2.2.	Indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario.....	29
2.2.3.	Tratamiento.....	33
2.2.4.	Test de proporcionalidad respecto de la obligación del levantamiento de reserva tributaria vs la reserva constitucional	38
2.2.5.	Derecho a la intimidad y la dignidad.....	39
2.2.6.	Análisis jurisprudencial de casuística sobre despido arbitrario.....	40
2.2.7.	Eficientísimo procesal	48
2.2.8.	Meritocracia y clientelares político	49
2.2.9.	Responsabilidad del funcionario público (precedente Huatuco).....	50
2.2.10.	Diferentes entre el PDT y la reserva tributaria	52
2.2.11.	Distinción con el PDT desde el marco teórico	55
2.2.12.	Lucro cesante en el Juzgado Laboral.....	56
2.3.	Marco conceptual.....	57
CAPÍTULO III		59
HIPÓTESIS.....		59
3.1. Hipótesis		59
a. Hipótesis general.....		59
b. Hipótesis específicas		59
3.2. Identificación de variables y dimensiones		60
CAPÍTULO IV.....		61
METODOLOGÍA.....		61

4.1. Tipo y nivel de investigación	61
4.2. Unidad de análisis	61
4.3. Población de estudio	62
4.4. Tamaño de muestra	62
4.5. Técnicas de selección de muestra	62
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	62
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información	63
CAPÍTULO V	64
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	64
5.1. Resultados	64
5.2. Discusión	104
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	124
a. Matriz de consistencia.....	124
b. Sentencias	127
<i>Expediente 00467-2019-0-1001-JR-LA-01</i>	127
<i>Expediente 3114-2019-0-1001-JR-LA-04</i>	131
<i>Expediente 02893-2019-0-1001-JR-LA-01</i>	139
<i>Expediente 02515-2019-0-1001-JR-LA-04</i>	152
c. Cuestionarios.....	162

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. La reserva tributaria se configura como un límite a la utilización de los datos e informaciones por parte de la Administración Tributaria.	64
Tabla 2. El derecho a la intimidad es el fundamento que sustenta la reserva tributaria.	65
Tabla 3. El derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados puede configurarse como un principio fundamental en la reserva tributaria... 66	66
Tabla 4. La reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales. 67	67
Tabla 5. La información obtenida por la reserva tributaria es confidencial.	68
Tabla 6. Es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la administración tributaria respecto a la información obtenida de la reserva tributaria.	69
Tabla 7. La SUNAT al brindar información de los contribuyentes, estaría extralimitándose en sus funciones.	70
Tabla 8. La reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente.	71
Tabla 9. La información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial.	72
Tabla 10. La reserva tributaria deba contener excepciones.	73
Tabla 11. Solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos.	74
Tabla 12. Resulta adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria.	74
Tabla 13. Considera oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria.	75
Tabla 14. La resolución con un mandato judicial, sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.	76
Tabla 15. Los problemas probatorios respecto al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionaría con el levantamiento de la reserva tributaria.	77
Tabla 16. Tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia.	78
Tabla 17. Se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.	79
Tabla 18. La información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario tiene importancia para determinar el monto de indemnización por lucro cesante.	80
Tabla 19. En cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria.	81
Tabla 20. En cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria.	82

Tabla 21. Es correcto equiparar el lucro cesante a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador.	83
Tabla 22. El lucro cesante se fundamenta en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil.	84
Tabla 23. Uno de los criterios para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad.	85
Tabla 24. Las características de cada caso en concreto sean fundamentales para la determinación del lucro cesante.	86
Tabla 25. Todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico de la indemnización por lucro cesante.	87
Tabla 26. Todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial.	88
Tabla 27. Uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso.	89
Tabla 28. El acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real.	91
Tabla 29. Un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador.	92
Tabla 30. Al no plantearse criterios específicos al momento de cuantificar el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.	93
Tabla 31. La tutela resarcitoria se debe desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario.	94
Tabla 32. Tras el despido arbitrario, el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización.	95
Tabla 33. El despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo.	96
Tabla 34. El pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.	97
Tabla 35. Los criterios que aplican los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.	98
Tabla 36. Ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral.	99
Tabla 37. El lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral.	100
Tabla 38. Ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores).	101
Tabla 39. Para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.	102
Tabla 40. La obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios.	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. La reserva tributaria actúa como una restricción en el uso de datos e información por parte de la Administración Tributaria.....	64
Figura 2. El derecho a la intimidad es el fundamento que sustenta la reserva tributaria.	65
Figura 3. Principio fundamental en la reserva tributaria.	66
Figura 4. La reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.	67
Figura 5. La información obtenida por la reserva tributaria es confidencial.....	68
Figura 6. Es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la administración tributaria respecto a la información obtenida de la reserva tributaria.	69
Figura 7. La SUNAT al brindar información de los contribuyentes, estaría extralimitándose en sus funciones.	70
Figura 8. La reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente.	71
Figura 9. La información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial.	72
Figura 10. La reserva tributaria deba contener excepciones.	73
Figura 11. Solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos.	74
Figura 12. Resulta adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria.	75
Figura 13. Considera oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria.	76
Figura 14. La resolución con un mandato judicial, sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.	77
Figura 15. Los problemas probatorios respecto al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionaría con el levantamiento de la reserva tributaria.	78
Tabla 16. Figura 16. Tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia...	78
Figura 17. Se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.	80
Figura 18. La información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario tiene importancia	81
Figura 19. En cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria.	82
Figura 20. En cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria.	83
Figura 21. Es correcto equiparar el lucro cesante a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador.	84
Figura 22. El lucro cesante se fundamente en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil.	85

Figura 23. Uno de los criterios para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad.	86
Figura 24. Las características de cada caso en concreto sean fundamentales para la determinación del lucro cesante.	87
Figura 25. Todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico de la indemnización por lucro cesante.	88
Figura 26. Todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial.....	89
Figura 27. Uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso.	90
Figura 28. El acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real.	91
Figura 29. Un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador.	92
Figura 30. Al no plantearse criterios específicos al momento de cuantificar el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.	93
Figura 31. La tutela resarcitoria se debe desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario.	94
Figura 32. Tras el despido arbitrario, el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización.....	95
Figura 33. El despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo.	96
Figura 34. El pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.	97
Figura 35. Los criterios que aplican los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.	98
Figura 36. Ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral.	99
Figura 37. El lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral.	100
Figura 38. Ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores).	101
Figura 39. Para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.....	102
Figura 40. La obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios.	103

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El empleo se caracteriza como una necesidad esencial porque genera el ingreso económico necesario para llevar a cabo una vida respetable, y representa la esencia del derecho a mantener un empleo seguro y, sobre todo, a estar resguardado contra despidos sin motivo. Por un lado, se respeta la libertad empresarial y el mercado laboral, junto con la capacidad de contratación. Por otro lado, se promueve y fortalece la garantía de los derechos laborales esenciales, con prioridad en la defensa del empleo y la salvaguarda del derecho al trabajo, entendido este como un principio rector del orden jurídico constitucional (García D. , 2019).

De este modo, en el **contexto internacional**, garantiza la protección jurídica ante despidos no justificados mediante la accesibilidad a mecanismos institucionales de solución de disputas, o tiene la facultad de presentar una demanda al empleador solicitando dos medidas de manera específica: la restitución del cargo o el resarcimiento por daños y perjuicios (Cornejo, 2020). En la legislación del Estado de Brasil se precisa que, cuando sucede un despido arbitrario, existe el deber por parte del empleador a pagar una multa; asimismo, el Estado dispone mecanismos para la realización de manera efectiva de los reclamos frente a estas situaciones, con la finalidad de asegurar que exista un acceso libre a los organismos de justicia y la tutela de todos los trabajadores (Flores, 2021).

Continuando con el contexto internacional, el Estado de Argentina en casos de despido arbitrario debe tutelar al trabajador, se evidencia en las distintas prerrogativas que tiene el trabajador en cuanto se disuelva el vínculo laboral con el empleador (Suarez

, 2021). Por otro lado, en el Código Laboral de Panamá se precisa que se encuentran prohibidos los despidos injustificados; no obstante, al desarrollarse este tipo de sucesos, el empleador optará por la reposición del trabajador o proceder con el desembolso de una suma dineraria destinada a compensar el menoscabo patrimonial derivado del acto lesivo (Boutin , 2022).

A manera de síntesis, se determina que en la mayoría de legislaciones laborales de América Latina, se desarrolla la indemnización ante los casos de despidos arbitrarios, ya que se constituye un hecho ilícito, y todo acto de esta naturaleza necesita alguna reparación para resarcir el daño ocasionado por el empleador (Suárez, 2020). De manera específica, en el **contexto nacional**, en relación al despido arbitrario se considera como el despido que carece de alguna causa justa, estableciéndose la nulidad del despido, puesto que, no se encuentra fundamentado bajo motivos específicos desarrollados por la normativa peruana, frente a este tipo de situaciones se encuentra señalado que el trabajador ostenta el derecho subjetivo a percibir una compensación indemnizatoria, como consecuencia directa de la afectación a su vínculo laboral producida sin sustento legal alguno (Bravo, 2019).

De este modo, según Delgado (2020) precisa que algunos daños pueden ser indemnizables, puesto que, la disminución del daño interviene como un límite respecto a la cuantía de la indemnización. De esta manera, frente a despidos de naturaleza inconstitucional, el lucro cesante debe ser determinado considerando únicamente la pérdida efectiva de ganancias netas, sin que ello implique su equiparación con los montos brutos percibidos durante la relación laboral, manifiesta la utilidad de manera neta que un trabajador deja de percibir. En ese sentido, según García (2019) indica que, se entiende por satisfecho el estándar de convicción probatoria cuando concurre una probabilidad

razonable, al no evidenciarse una mejora en la situación patrimonial del sujeto presuntamente agraviado.

En este aspecto, para la determinación de la indemnización por parte del Juez laboral, se debe desarrollar ciertos criterios específicos de materia tributaria; y de manera específica, de la reserva tributaria. El autor Durand (2018) precisa que la SUNAT no puede brindar información de los contribuyentes, es decir, los órganos encargados de la fiscalización ejercen sus funciones bajo un marco de atribuciones restringidas, particularmente en lo que respecta a la reserva tributaria y a la facultad de requerir el levantamiento del secreto bancario se encuentra estrictamente condicionada al cumplimiento de requisitos legales específicos, cuya observancia garantiza la salvaguarda de los derechos esenciales vinculados a la intimidad financiera.

En tal sentido, la presente situación problemática se encuentra relacionada a la determinación de la indemnización por despidos arbitrarios que son desarrollados en el Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Cusco, puesto que, el Juez laboral no cuenta con criterios específicos para tal determinación. Se cree conveniente que la autorización para revelar datos fiscales reservados beneficiará a la resolución de este tipo de casos; puesto que, se logrará visualizar la realidad tributaria actual del demandante. En conclusión, al mantenerse reservada la información tributaria del contribuyente del período que fue despedido el demandante, puede ocasionar pagos indebidos por una labor no efectuada, perjudicaría el presupuesto de dicha institución.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye a la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019?

Problemas específicos

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria?

¿Cuáles son los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario?

¿Cuáles son los casos donde debería aplicarse obligatoriamente el levantamiento de la reserva tributaria para determinar la indemnización por lucro cesante?

1.3. Justificación de la investigación

En primer lugar, en relación a la **justificación de tipo teórica**, se debe implementar un estudio específico acerca de la evaluación de compensación por pérdida de ingresos en situaciones de despidos injustificados, llevada a cabo por los jueces especializados en temas laborales, considera la revelación de información fiscal confidencial. En cuanto a la **justificación metodológica** y los instrumentos que serán empleados, se aplicará la encuesta a abogados especialistas en derecho laboral, siendo una fuente confiable para conseguir información correcta y necesaria, la cual permitirá un mejor análisis del trabajo investigativo.

De forma complementaria, en la **justificación de tipo práctica**, se debe precisar la importancia en cuanto la evaluación del resarcimiento económico derivado de la privación injustificada de percepciones remunerativas durante un período dado, en situaciones de despidos injustificados. Ya que, en la actualidad, no se percibe criterios unificados por parte de los jueces laborales en este tipo de casos. Resulta necesario desarrollar una investigación acerca de los casos para la consecución obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en casos laborales instados ante en el Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Cusco.

Finalmente, en la **justificación de tipo social**, se encuentra dirigida a los profesionales en el ámbito jurídico, específicamente a los especialistas en derecho laboral. Asimismo, se debe tener en cuenta que, el cálculo preciso de el resarcimiento por la merma de ingresos en casos de despidos arbitrarios, evitaría pagos indebidos; en razón de ello, resulta necesario implementar el levantamiento de la reserva tributaria en este tipo de casos laborales.

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la influencia del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral en el cálculo de la compensación por pérdida de ingresos en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.

Objetivos específicos

Analizar los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria.

Identificar los criterios adoptados por el Juez, para la asignación de compensación por la pérdida de ingresos en situaciones de despido injustificado.

Establecer determinados casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

Marco internacional de referencia:

Galilea de Jesús (2022) en su trabajo investigativo propuso como intención determinar los criterios que establece que el lucro cesante, debiendo ser probado por quien lo reclama. No obstante, se obtuvo como resultado que, el daño moral es irreparable; concluyendo que el presentar pruebas suficientes para demostrar la relación existente entre el perjuicio sufrido y la dirección del responsable, así como los cálculos o estimaciones que respalden la cuantificación de las pérdidas económicas. Concluyendo que, la estimación del lucro cesante debe realizarse conforme a criterios técnicamente verificables, asegurando que la determinación del daño se ajuste a criterios medidos y justificados, de forma tal que se preserve la coherencia con el principio de proporcionalidad como límite a compensaciones injustificadamente onerosas.

Molina (2020) en su artículo contó con el objetivo de poder diluir el circunloquio teórico del despido y su afectación, exponiendo en sus resultados la necesidad de contar con documentación y pruebas que acrediten la existencia y el valor de las pérdidas económicas sufridas. Por lo cual, concluyó en que resulta aconsejable contar con el respaldo técnico de un letrado con especialidad en responsabilidad civil, a efectos de salvaguardar adecuadamente tanto los derechos fundamentales comprometidos como los intereses legítimos de la parte afectada. Su reconocimiento y regulación en el Código Civil y otras normativas relacionadas. Sin embargo, su reclamación requiere de una adecuada prueba y cuantificación de las pérdidas económicas, así como del asesoramiento legal adecuado. Desempeñando un papel fundamental en la responsabilidad civil, buscando brindar una justa reparación a la parte perjudicada.

Florencia (2022) en su artículo busca explicar que las limitaciones deben cumplir con las exigencias legales establecidas y no pueden vulnerar los fundamentos de adecuación y lógica jurídica. Dado que, en virtud de que sus objetivos se orientan a la tutela efectiva del derecho al trabajo, dicha garantía fundamental se erige como un mecanismo preventivo frente a prácticas arbitrarias y contextos que propicien la vulnerabilidad del trabajador, asegurando condiciones laborales justas y adecuadas. Concluyendo que, es necesario propiciar un punto de convergencia entre los principios laborales del empleado y las prerrogativas legítimas del empleador, considerando también las necesidades y realidades del mercado laboral. Estableciendo restricciones al despido sin causa, lo cual contribuye a promover la estabilidad laboral, la igualdad, y, sobre todo, la justicia en el ámbito del empleo, al tiempo que se reconoce la necesidad de una adecuada flexibilidad en las relaciones laborales.

Ciappino (2020) en su artículo puntualiza como objetivos establecer la protección contra la discriminación en el empleo. Aplicando como metodología el análisis documental, dando como resultados, la protección e indemnización en casos de despido discriminatorio, constituyen mecanismos orientados a restituir la situación jurídica afectada, procurando una reparación integral del perjuicio ocasionado a los empleados que han sido vulnerados en sus derechos. En conclusión, la protección e indemnización en este tipo de despidos, resulta fundamental para asegurar la igualdad en las oportunidades, contra la discriminación en el ámbito del trabajo y vías reparatoras efectivas, que garanticen no solo la compensación del daño sufrido, sino también el restablecimiento de condiciones de equidad y dignidad para los trabajadores perjudicados. Estas medidas promueven preceptos como la equidad, la justicia y salvaguardar a los derechos humanos, favoreciendo a la construcción de entornos laborales inclusivos y justos.

Martínez (2020) menciona como objetivos establecer criterios claros que definan las situaciones en las cuales un despido es legalmente aceptable. Concluyendo que, la causalidad y el costo económico del despido son elementos clave en la búsqueda de certeza legal dentro del contexto laboral. Tales aspectos garantizan que los despidos se basen en causas justas y objetivas, se desarrollen de manera adecuada y transparente, y se establezcan compensaciones adecuadas para los trabajadores afectados.

Que, respecto a la fijación económica del lucro cesante indemnizable, no se encontró relacionado con el despido arbitrario, por lo que, para Panozzo (2019) abordó como objetivos el análisis detallado del sistema indemnizatorio vigente. Concluyendo que, el método tarifado utilizado para calcular las indemnizaciones por antigüedad resulta insuficiente para asignar de manera eficiente los recursos derivados de la terminación incausada de contratos laborales. Esto provoca, una afectación recurrente al derecho de los trabajadores a obtener una reparación adecuada, dado que las compensaciones otorgadas no siempre reflejan la magnitud real del daño ocasionado, mientras que, en otras circunstancias, podrían recibir compensaciones excesivas, estas situaciones contribuyen a generar importantes desequilibrios en el mercado laboral.

Marco nacional de referencia:

Cabrejos (2022) en su indagación planteó como propósito establecer cuándo se levantan el secreto fiscal y el secreto bancario. Para el desarrollo del método se realizó el análisis de textos y teorías que fundamentan el tema. Se concluyó que, el levantamiento del secreto bancario en el ámbito tributario está permitido para garantizar una correcta recaudación de impuestos y advertir la evasión fiscal, fundamentándose en la Administración Tributaria, donde se ejecuta bajo previa autorización judicial, solicitando información bancaria a las entidades financieras con el fin de verificar la exactitud y el deber de acatar con todas las obligaciones de índole tributario de los contribuyentes.

Saldaña (2019) en su tesis se analizó la distinta casuística por responsabilidad civil de tipo extracontractual y por qué no se fundamenta de forma correcta la suma a resarcir por lucro cesante; basada en un análisis documental, también es de tipo básico; no se realizó ningún experimento, sino que se emplearon leyes y textos; como resultado, los magistrados coincidieron en su fallo de que hay que poner fin a la evasión fiscal para garantizar una recaudación adecuada. Concluyendo que la autoridad fiscal puede obtener la documentación que necesita para identificar cualquier incoherencia y asegurarse de que la gente paga sus impuestos gracias a la posibilidad de acceder a los datos bancarios.

Ponce (2022) en su tesis abarca el estudio respecto al análisis de la responsabilidad civil en el ámbito del daño patrimonial causado por la Administración requiere identificar la existencia de un acto administrativo irregular del servicio público. Obteniendo como resultados que, la responsabilidad civil surge como un mecanismo jurídico que busca reparar los daños causados y restablecer la situación patrimonial anterior al delito. Concluyendo que, la responsabilidad civil puede recaer tanto en los autores directos del delito como en aquellos que se beneficiaron de manera indirecta de la conducta ilícita, por tanto, implica la obligación indemnizatoria como consecuencia directa de la producción de un daño, ya sea de forma solidaria o proporcional, en función de los hechos concretos.

Zafra (2021) En su tesis se propuso el objetivo de crear una reserva fiscal; se encontró que estaba relacionado con todos los aspectos de las reservas que cualquier nación soberana hace a sus ciudadanos. Se concluye que pueden existir dificultades y lagunas en el acceso de la UIF a las reservas fiscales y al secreto bancario, así como el incumplimiento de obligaciones civiles puede resultar en compensación por daños patrimoniales, ya que, se busca restituir económicamente a la víctima y compensar los

perjuicios sufridos basándose en criterios objetivos y justos, teniendo en cuenta el daño efectivamente causado y los perjuicios económicos sufridos.

Delgado (2020) su tesis tiene como objetivo explicar los daños a la propiedad en diversos delitos anti estatales; utilizando análisis documental del tipo de correlación básica; utilizando 9 expedientes y un cuestionario además de 10 jueces. La responsabilidad civil resultante se define como una expresión de compensación por perjuicios sufridos, pero no se considera una sanción. La conclusión es que cuando la liquidación se convierte en la base, debido a que no puede definirse simplemente como un accesorio del análisis relevante de la responsabilidad civil, es trascendente para las partes perjudicadas que el daño sea compensado de alguna manera. Corrección y declaración de diversos partidarios, así como abolición del secreto bancario en el ámbito fiscal, sujeto a cooperación internacional., el cual estará sujeto a los parámetros de legalidad y proporcionalidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Levantamiento de la reserva tributaria

2.2.1.1. Reserva tributaria

A. Naturaleza jurídica.

La reserva tributaria es un precepto constitucional de orden tributario, es desarrollada en el art. 2 y de manera específica en el inc. 5 de la Carta Magna, se define como una regla de secreto que posee la autoridad fiscal acerca de los datos que los sujetos brindan como objeto de sus constantes relaciones jurídicas de ámbito tributario, de esta manera, se basa en dos principios esenciales: el primer derecho se refiere a la preservación de la privacidad, mientras que el segundo se relaciona con la confidencialidad y seguridad de las comunicaciones y documentos personales. En este contexto, implica la restricción del acceso no autorizado a documentos pertenecientes a otros individuos, a no ser que el titular haya autorizado expresamente, tampoco se puede transferir la información obtenida sin la aprobación del usuario involucrado (Velásquez, 2019).

Asimismo, se encuentra prevista en el art. 85 del Código de materia Tributaria, en el cual se estipula que la información obtenida es reserva, y solo se utilizará por parte de la Administración Tributaria, para los fines que crea convenientes o fines propios; respecto a la información reservada, se refiere a la fuente de la renta, la cuantía, los gastos, o cualquier dato que contenga las declaraciones e informaciones que brindan los contribuyentes (D.S. N° 133-2013-EF).

A partir de lo señalado, de acuerdo con Manrique y Narváez (2020), la autoridad fiscal precisa que la reserva tributaria es un derecho fundamental que debe ser respetado por todos; no obstante, por excepción puede levantarse bajo responsabilidad del funcionario autorizado para solicitar el levantamiento. Además, no se debe interpretar de manera extensiva la normativa que Controla la revelación de información tributaria

confidencial o las circunstancias que permiten su divulgación, ya que se considera un derecho fundamental.

B. Información protegida.

La reserva tributaria se sustenta en preceptos constitucionales, por ello la información obtenida es confidencial. En ese sentido, nadie puede acceder de manera libre a documentos ajenos sin contar con la autorización por parte del titular, tampoco se puede transferir o transmitir la información reservada (Chávez, 2022). De esta manera, la preferencia de los datos de índole exclusivo que posee la autoridad fiscal resulta lesiva si se emplea de manera arbitraria; en ese sentido, se establece limitaciones que tienen sustento constitucional, puesto que, el manejo de la información obtenida resulta ser de carácter importante y confidencial, teniendo en cuenta que los contribuyentes depositan su confianza en la administración tributaria (Durán, 2019).

2.2.1.2. Excepciones de la reserva tributaria

A. Levantamiento de la reserva tributaria en el Perú

En levantamiento de la reserva tributaria en el Perú se efectúa en la fase en la fase postulatória el cual sería en la absolución de la demanda, respecto a la presente acepción, según Paredes y Yong (2018) se define como la excepción de la confidencialidad de la información obtenida, esta excepción se realiza bajo la responsabilidad del funcionario autorizado siempre y cuando emita una resolución con una debida motivación relacionada al caso investigado. Teniendo en cuenta que la información obtenida debe interpretarse de manera estricta, no debe realizarse una interpretación de tipo extensiva, ni emplearse las analogías. Además, el Código Tributario señala supuestos, se detallarán algunos:

- a) Las solicitudes ordenadas por el Poder Judicial, por el MP en escenarios de presunción legal de delitos, o las Comisiones pertenecientes al Congreso que se

encargan de investigar. Son solicitudes para obtener información, exhibición de documentos y declaraciones tributarias brindadas por los contribuyentes.

- b) Los expedientes sobre determinados procedimientos tributarios, específicamente con fines de investigación y solo cuando se encuentre con la autorización por parte de la autoridad fiscal.
- c) Las publicaciones realizadas por la SUNAT de los distintos datos estadísticos, con carácter global y que no acceda a la individualización de las declaraciones de información, a las cuentas o a las personas.

B. Levantamiento de la reserva tributaria - derecho comparado

En la **legislación de Honduras**, se garantiza el derecho a la privacidad en el art. 73° de su Código Tributario, el cual regula que la información sobre los datos, o los informes y los antecedentes tributarios, del mismo modo que, los datos obtenidos por las declaraciones y reportes de la obligación de índole tributario de los contribuyentes, tiene carácter de información reservada. Este precepto constitucional, está consagrado en el art. 100° de su Constitución; además, el Código Penal señala que la reserva tributaria deberá ser suspendida solamente en casos de la infracción penal por blanqueo de capitales, terrorismos o algún supuesto de privación de manera la confiscación permanente de propiedades obtenidas de manera ilegal, a través de un mandato formulado por algún órgano jurisdiccional competente (Fugón, 2022).

En el **Estado de Ecuador**, de acuerdo con Astudillo y Subía (2022) señalan que, el acceso a la información tributaria tiene carácter personalísimo, referido a la esfera del derecho a la intimidad, al pertenecer a este ámbito debe ser información reservada. Por otro lado, según Cavada (2018) señala que, en el **Estado Chileno** se encuentra establecido el precepto fundamental de reserva tributaria en el art. 35° del Código de materia Tributaria, el cual dispone que el director y otros funcionarios del servicio tributario no

pueden divulgar, la cuantía o la fuente de la renta, ni las pérdidas o gastos que figuren en las declaraciones de renta de los contribuyentes; no obstante, se puede presentar el levantamiento de la reserva tributaria, solo en casos necesarios para dar cumplimiento de las disposiciones de algún funcionario competente o alguna norma legal.

En lo que respecta a **Estados Unidos**, de acuerdo a lo que señala la Constitución of the United States, en su Cuarta Enmienda, existe una protección de los ciudadanos contra incautaciones irrazonables, la violación de sus documentos y efectos. Sin embargo, esto se apoya en la preservación de la confidencialidad documental financiera, tal como se establece en la Ley de Control de Tasas de Interés y Regulación de Instituciones Financieras. Por tanto, esta ley imposibilita que una autoridad gubernamental obtenga esta información, salvo que haya una razón objetiva para su levantamiento, en ese sentido, será necesario una orden judicial o una solicitud formal por parte de alguna agencia de federal. Asimismo, es necesario mencionar que la Ley de Información sobre Divisas y Transacciones Extranjeras, en su título 31, se establece que las agencias gubernamentales tienen la facultad de solicitar informes o registros específicos cuando estos sean altamente útiles para investigaciones penales, fiscales o actividades de inteligencia y contrainteligencia.

Para el caso de **Alemania**, en su Código Tributario (1976), señala que la Autoridad Fiscal, tiene la autorización para requerir información personal de los contribuyentes cuando sea necesario para cumplir con sus funciones y en aras del interés público, siempre que este interés prevalezca sobre los derechos del afectado. Además, la Administración debe implementar medidas adecuadas para proteger esta información.

por su parte, **Bélgica**, el art. 332 del Código del Impuesto sobre la Renta (1992), en relación a la autorización para conocer información bancaria reservada por parte de la

Administración Tributaria, se precisa que esta entidad tiene la autorización para solicitar información protegida a las entidades bancarias en dos situaciones: cuando existan indicios de evasión fiscal o en el contexto de una investigación. Para ello, un funcionario designado por el Ministro de Hacienda puede autorizar a otro funcionario con rango de inspector para requerir información a las instituciones financieras. Esta solicitud a los bancos procede únicamente si previamente se ha solicitado la misma información al contribuyente y este se ha negado a proporcionarla.

Por último, en **Italia**, en el Decreto del mandatario nacional Nro. 600 (1973), se señala en su artículo 32, en relación a las facultades de las autoridades de la recaudación tributaria, que, con la debida autorización del director central o regional de la Agencia Tributaria, estas oficinas pueden solicitar a las entidades financieras información, noticias y documentos relacionados con cualquier transacción o relación realizada con sus clientes. Esto incluye detalles sobre los servicios prestados y las garantías proporcionadas por terceros.

2.2.2. Indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario

2.2.2.1. Indemnización por lucro cesante

A. Naturaleza jurídica

En relación al lucro cesante puede entenderse, en términos operativos, como la ausencia o interrupción de flujos de caja proyectados que razonablemente se habrían generado de no haberse producido el hecho lesivo, para su estimación se emplearán todas las consecuencias que se encuentren disponibles en el momento del proceso, su valor esperado se debe actualizar a una tasa que cuente el rendimiento que sea la expectativa de recibir dinero y una compensación justa por asumir un riesgo. En otras palabras, el término "lucro cesante" se relaciona con dos elementos particulares: la relación entre el daño emergente y la responsabilidad civil establece el momento en que se aplica la

compensación. El daño emergente se configura como la afectación directa e inmediata del patrimonio del sujeto perjudicado, reflejada en la pérdida o menoscabo de bienes o derechos, ambos constituyendo componentes indemnizables del perjuicio patrimonial derivado de una falta contractual o de un hecho ilícito (Peñailillo, 2018).

Asimismo, se configura como la utilidad neta dejada de percibir, entendida como la diferencia entre los ingresos que razonablemente se habrían obtenido y los gastos necesarios para generarlos, es sinónimo de utilidad; es decir, si se logra resarcir solo tomando en cuenta el ingreso, se incide en error. De este modo, el lucro cesante no puede ser asimilado a los ingresos brutos percibidos por el empleado durante la vigencia del vínculo laboral, sino que debe entenderse como la utilidad neta dejada que le corresponde por causa directa de la terminación laboral injustificada. Por último, no debe ser equiparado a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador, puesto que instituiría un enriquecimiento indebido por parte del trabajador (Ayvar, 2020).

B. Criterios para calcular el lucro cesante

En cuanto a los principios para calcular de manera estimada el lucro cesante de un empleado despedido sin justificación, se hace referencia a la pérdida de los ingresos anticipados, los cuales se corresponden con su salario. Sin embargo, al calcular el lucro cesante, es necesario deducir los costos asociados a esos ingresos obtenidos convenientes como alimentación y entre otros gastos que incurre el trabajador (Campos, 2019).

Por otro lado, los criterios que deben tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante son los siguientes: los plazos no atribuibles a las distintas partes, que sea una duración de tiempo prudente y proporcional del proceso; aplicación de medidas cautelares, el acudir a la tutela cautelar es una decisión voluntaria del actor interesado, pues denota que en realidad la pérdida patrimonial es urgente, real, y sobre

todo permanente y lineal; peculiaridades del caso concreto y de la persona afectada tales como los factores de empleabilidad, por ello el factor de edad es fundamental, o los requisitos para la reintegración al mundo laboral, la profesión y vulnerabilidad laboral; rentas percibidas, entre otros. Todos estos criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, debiendo servir para establecer un monto específico que no se convierta en un enriquecimiento indebido y no suponga una carga desproporcional para el responsable del daño, en este caso específico, el empleador (Ávalos, 2018).

2.2.2.2. Despido arbitrario

A. Naturaleza jurídica y características

El despido arbitrario se manifiesta como una manifestación abusiva del poder de dirección del empleador, cuando no expresa una causa justificada para decidir aquel acto jurídico; en razón de ello, el empleado está facultado para exigir una compensación de índole monetario (Reátegui, 2022). De esta manera, según los autores Mendoza y Meléndez (2019) precisan que al despido arbitrario le corresponde un pago indemnizatorio favoreciendo al trabajador, dado que, en la Carta Magna se encuentra establecido un mandato constitucional indicando una apropiada salvaguarda contra el despido injustificado, de carácter exclusivo mediante la cancelación de la indemnización; además, con esta disposición constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.

En el ordenamiento jurídico laboral, el despido arbitrario constituye la figura general que engloba toda forma de cese injustificado, otorgándose a nivel normativo un nivel de protección de manera íntegra a través de la denominada tutela resarcitoria o restitutoria. Según Quispe (2021) Presenta las siguientes particularidades: es calificado como un acto unilateral llevado a cabo por el empleador, ya que la voluntad del trabajador carece de relevancia; se describe como un acto generador de efectos jurídicos, dado que

el empleador realiza el despido de manera directa; y es un acto sin causa justa que produce la extinción contractual y por ende el vínculo laboral.

B. Mecanismos de protección contra el despido arbitrario

A raíz de la configuración de un despido arbitrario, surge para el empleador la obligación legal de abonar una indemnización compensatoria, así como otorgar los beneficios laborales que adquirió el trabajador durante el tiempo que estuvo laborando; asimismo, se debe precisar que este pago se debe realizar dentro de las 48 horas de transcurrirse el cese del vínculo laboral. En el contexto del ordenamiento jurídico peruano, el despido arbitrario se configura como la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador, sin que medie la invocación ni la acreditación de una causa objetiva legalmente prevista, esto afecta al trabajador a percibir una indemnización, entendida como una reparación frente a su vulneración (Estela, 2019).

El despido arbitrario no solo se encuentra relacionado a un pago indemnizatorio de forma económica, además se relaciona al quebrantamiento de un derecho esencial, específicamente al derecho a la ocupación productiva. En ese sentido, el trabajador no debe conformarse solo al pago de una indemnización, sino que puede presentar una demanda de reposición por despido sin causa justa, teniendo en cuenta que con el despido se vulnera el derecho al empleo, si bien la Constitución Política en su art. 27°, no prescribe la estabilidad laboral, sí estipula una correcta protección al sujeto contra el despido arbitrario (Gonzales, 2019).

En ese sentido, la compensación por despido injustificado se establece con el propósito de abordar de manera completa cualquier repercusión económica y moral que pueda surgir a raíz de la violación del derecho al trabajo ocasionada por la terminación del empleo sin una razón válida. Asimismo, en el caso específico donde se logre evidenciar la afectación de derechos en el despido se tiene la facultad de acceder al

mecanismo de tipo constitucional mediante el despido incausado para poder solicitar la reposición laboral, la vía idónea para presentar la demanda es el proceso de amparo (Quispe C. , 2021).

2.2.3. Tratamiento

2.2.3.1. Tratamiento Doctrinal

Son muchos los factores jurídicos y económicos que se tienen en cuenta en el tratamiento doctrinal de la exigencia del juez laboral de elevar la reserva tributaria para mejorar el juicio judicial de resarcimiento por pérdida de ganancias esperadas en situaciones de terminación del vínculo laboral improcedente. Este problema surge de la confluencia de las legislaciones laboral, fiscal y civil, creando complicaciones que requieren una profunda investigación. Como resultado, es fundamental comprender la idea de reserva fiscal, que denota información privada sobre los impuestos de una persona o entidad. Para mantener la confidencialidad y evitar el abuso de la información fiscal, la reserva fiscal está salvaguardada por restricciones particulares. Sin embargo, decidir una indemnización justa por lucro cesante puede plantear un dilema al tribunal laboral en casos de conflicto laboral derivado de un despido improcedente.

El término "lucro cesante" describe la reducción de ingresos que experimenta un empleado a raíz de un cese injustificado. Dado que implica estimar los ingresos que el empleado habría percibido en el futuro de no haber sido despedido, el cálculo de esta pérdida puede resultar difícil. La reserva fiscal se convierte en un obstáculo en esta situación porque oscurece algunos de los datos financieros necesarios para calcular con precisión el lucro cesante. Algunos juristas sugieren que en algunas situaciones, incluidos los despidos arbitrarios, debe suprimirse la reserva fiscal para resolver este problema. Esta propuesta facilitaría al juez laboral la determinación de lo que constituye una remuneración justa al darle acceso a los registros fiscales del empleado y a una imagen

completa de sus ingresos. No obstante, existe un debate en el seno de la teoría jurídica sobre esta idea (Montalvo, 2023).

Desde una perspectiva a favor del levantamiento obligatorio, se argumenta que la transparencia en la información fiscal es esencial para certificar una justa reparación a los empleados perjudicados por terminaciones laborales injustas. Incluso, se sostiene que el interés público en la equidad y la justicia laboral justifica la limitación del principio de reserva tributaria en estos casos particulares. Por otro lado, quienes se oponen al levantamiento obligatorio de la reserva tributaria argumentan que esta medida podría vulnerar principios fundamentales de confidencialidad y privacidad. Advierten sobre posibles efectos negativos en la percepción de seguridad jurídica por parte de los contribuyentes, quienes podrían temer que su información fiscal sea utilizada en situaciones no relacionadas con la fiscalización tributaria. En el ámbito doctrinal, se han propuesto diversas soluciones intermedias para conciliar los intereses en conflicto. Algunos sugieren la posibilidad de que el juez, previa solicitud y con fundamentación adecuada, pueda acceder a ciertos elementos de la reserva tributaria sin necesidad de su levantamiento completo. Esto permitiría obtener la información necesaria para calcular el lucro cesante sin comprometer la totalidad de la información fiscal del contribuyente (Cadillo, 2023).

Es fundamental recordar que la exigencia de dotar la reserva fiscal en situaciones de despido improcedente no es una cuestión clara y puede cambiar en función de la legislación de cada jurisdicción. Además, si salen a la luz nuevos casos y se establecen más argumentos doctrinales y jurídicos, la jurisprudencia relativa a esta cuestión puede cambiar.

2.2.3.2. Tratamiento Normativo

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) y su reglamento, junto con la legislación laboral, rigen el tratamiento normativo de la tasación judicial de la compensación por ganancias dejadas de percibir derivadas de un cese arbitrario en Perú. Esta estrategia busca un justo equilibrio entre los deberes del empleador y las garantías laborales en situaciones de despido improcedente (González, 2022).

En el marco de los despidos arbitrarios, entendidos como decisiones unilaterales de extinción contractual carentes de justificación objetiva o razonable, se reconoce al trabajador cesado arbitrariamente el derecho a una indemnización compensatoria, orientada a restablecer su derecho a la estabilidad laboral vulnerado. Esta reparación incluye el resarcimiento por lucro cesante, entendido como el menoscabo de ingresos que razonablemente se habrían percibido de no haberse producido la desvinculación ilegítima. La determinación judicial de esta indemnización implica un análisis detallado de varios elementos para asegurar una reparación justa. La antigüedad laboral opera como criterio esencial para la valoración de la estabilidad en el empleo, cuanto mayor sea la antigüedad, mayor será el impacto económico del despido y, por ende, la compensación correspondiente. El salario del trabajador al momento del despido también es crucial, incluyendo beneficios adicionales y bonificaciones regulares que contribuyan al monto total de pérdidas económicas (Valverde, 2023).

Los beneficios laborales, como vacaciones no utilizadas, bonificaciones anuales y premios por productividad, son considerados al calcular la indemnización por lucro cesante. Estos factores inciden directamente en la configuración del quantum indemnizatorio, al formar parte del conjunto de perjuicios económicos que experimenta el trabajador como consecuencia directa del despido arbitrario. La proyección de la carrera del empleado despedido arbitrariamente es otro aspecto relevante. Las

expectativas de ascensos, incrementos salariales o desarrollo profesional continuo en la empresa pueden influir en la fijación del monto indemnizatorio. Los tribunales evalúan cómo el despido ha afectado las perspectivas futuras de crecimiento y estabilidad laboral del trabajador (Espinoza, 2023).

Por último, el tiempo estimado que se espera que el trabajador tarde en encontrar un nuevo empleo equivalente es un componente esencial. La legislación y la jurisprudencia proporcionan pautas sobre la duración razonable para conseguir un nuevo trabajo, y este período se utiliza como base para calcular la compensación económica.

2.2.3.3. Tratamiento Jurisprudencial

La evolución jurisprudencial en materia de despido arbitrario dentro del ámbito europeo ha sido moldeada por la convergencia entre la legislación laboral de los Estados miembros, la doctrina judicial de sus tribunales nacionales y los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, configurando así un marco interpretativo común para el cálculo judicial del perjuicio por ingresos no percibidos. En este contexto, es necesario reconocer las garantías de los empleados y procurar un equilibrio justo y equitativo entre empresas y empleados (Bellomo & Preteroti, 2021).

Los criterios mínimos de protección de los trabajadores se definen en una serie de directivas y leyes que constituyen el marco jurídico a escala europea. La Directiva 2000/78/CE, por ejemplo, prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo y establece directrices para determinar cuánto dinero debe compensarse por los salarios perdidos en situaciones de despido improcedente. Además, estos derechos encuentran respaldo normativo tanto en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, instrumentos que consagran garantías esenciales aplicables al ámbito del trabajo y que vinculan a los Estados miembros en su aplicación judicial e institucional.

En la legislación laboral europea, la figura del despido arbitrario constituye una vulneración latente a los fundamentos de certeza legal y garantía de tutela eficaz de los derechos esenciales de los empleados. En este sentido, la jurisprudencia europea ha establecido que los empleados gozan del derecho a ser indemnizados que cubra los salarios perdidos y otros perjuicios económicos derivados de la rescisión del contrato de trabajo en circunstancias de despido improcedente (Vallauri, 2021).

Tanto la jurisprudencia del TJUE como la de los tribunales nacionales resultan determinantes para fijar los criterios de indemnización por lucro cesante, asegurando así una aplicación armonizada entre el Derecho de la Unión y los ordenamientos internos. Las decisiones del TJUE establecen interpretaciones vinculantes de la legislación europea y principios fundamentales, mientras que los tribunales nacionales aplican estos precedentes en casos específicos. Como los métodos de cálculo del resarcimiento económico por pérdida de ingresos pueden variar y pueden basarse en fórmulas específicas o requerir evaluaciones más subjetivas. La jurisprudencia europea reconoce la necesidad de flexibilidad para ajustarse al contexto individual de cada caso, permitiendo a los tribunales considerar factores específicos para garantizar una compensación justa (Jannack, 2021).

En algunos escenarios, las partes pueden optar por la conciliación antes de recurrir a litigios prolongados. La resolución alternativa de disputas (ADR) puede ser un medio eficaz para alcanzar acuerdos que satisfagan tanto al trabajador como al empleador en términos de indemnización por lucro cesante.

2.2.4. Test de proporcionalidad respecto de la obligación del levantamiento de reserva tributaria vs la reserva constitucional

El test de proporcionalidad es una herramienta fundamental en la justicia constitucional para evaluar la adecuación y proporcionalidad de las medidas gubernamentales en relación con las garantías esenciales. En el contexto tributario, este test se aplica para determinar si una obligación, como el levantamiento de reserva tributaria, es proporcionada y compatible con la reserva constitucional.

El parámetro de idoneidad exige demostrar que la intervención pública constituye un medio racionalmente adecuado para alcanzar el propósito jurídicamente válido. En lo referente a la eliminación del secreto tributario, se evaluaría si esta medida es efectiva para garantizar la recaudación de impuestos. Además, se verifica la necesidad, para establecer si la medida es necesaria y no excesiva. Esto implica considerar si existen alternativas menos restrictivas de los derechos fundamentales que puedan lograr el mismo objetivo. Y, por último, la valoración de la estricta aplicación del principio de proporcionalidad: El análisis detallado de la proporcionalidad estricta, implica una ponderación entre los efectos beneficiosos de la medida y las restricciones generadas sobre derechos fundamentales. La medida será considerada proporcional cuando exista un claro predominio de las ventajas sobre los perjuicios ocasionados.

En este sentido, el test de proporcionalidad busca evaluar si una medida estatal es adecuada, necesaria y proporcionada para alcanzar un fin legítimo. Para tal fin se debe analizar la adecuación, para determinar si esta medida es apta para lograr el objetivo perseguido, además de si no existen otras medidas menos restrictivas para alcanzar el mismo objetivo.

Ahora bien, la reserva tributaria se refiere a la confidencialidad de los datos fiscales de los contribuyentes. La reserva constitucional garantiza que estos datos sean tratados con confidencialidad y solo se utilicen para fines específicos. El test de proporcionalidad se aplica para valorar si el levantamiento de la reserva tributaria es proporcionado y respeta la reserva constitucional.

2.2.5. Derecho a la intimidad y la dignidad

El test de proporcionalidad aplicado al Derecho a la intimidad y la dignidad es una herramienta fundamental en la justicia constitucional. Su objetivo es evaluar si las medidas estatales que afectan estos derechos fundamentales son proporcionadas y respetan los límites establecidos por la reserva constitucional.

Para aplicar el test de proporcionalidad en este contexto se analizará la idoneidad, en ese sentido, se verifica si la medida estatal es adecuada para proteger la confidencialidad y el valor intrínseco de las personas. Por ejemplo, si se implementa una vigilancia masiva, se evaluaría si esta medida es efectiva para prevenir delitos sin vulnerar excesivamente la privacidad de los ciudadanos.

Segundo, el juicio de necesidad analiza si la intervención estatal es imprescindible y si no existen opciones regulatorias alternativas que, conservando similar eficacia, reduzcan la intensidad de la violación de garantías. En cuanto a la intimidad y la dignidad, se consideraría si hay otras formas de proteger estos derechos sin afectar gravemente la intimidad personal.

Por último, la evaluación de la proporcionalidad en sentido estricto, a fin de sopesar las ventajas de la acción en comparación con las limitaciones establecidas a los derechos fundamentales. Si los beneficios superan claramente las restricciones, se considera que la medida es proporcionada.

2.2.6. Análisis jurisprudencial de casuística sobre despido arbitrario

En este apartado se desarrolla el análisis de cinco expedientes extraídos de la Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ, 2023), de los cuales pertenecen de manera específica a la CSJ de Cusco.

El [Expediente 00467-2019-0-1001-JR-LA-01](#) el expediente versó sobre si correspondía otorgar, exclusivamente el lucro cesante durante el lapso temporal del 31 de enero de 2015 al 17 de noviembre de 2016 y evaluar si el tribunal de primera instancia debe realizar investigaciones para verificar si la demandante recibió algún salario durante el tiempo en que estuvo despedida. En este sentido, los jueces, al precisar la cuantía del lucro cesante, se basan en la prevención del enriquecimiento injusto, buscando respaldar y fundamentar las conclusiones de manera lógica, según lo establecido en el primer considerando que prescribe la cancelación de un resarcimiento económico por pérdida de ingresos en su totalidad de S/16,175.00, los criterios empleados son los siguientes:

El Tribunal señala que el periodo a indemnizar debe ser razonable y considera la diligencia de la demandante para lograr su reposición. Al revisar el Acta de Reposición, se evidencia que la demandante aceptó ser repuesta el 1 de febrero de 2017, por lo que el periodo sin trabajar entre la fecha de la diligencia (17 de noviembre de 2016) y la fecha acordada (1 de febrero de 2017) no justifica un pago adicional por lucro cesante.

Por ende, la indemnización por lucro cesante debe calcularse solo desde el 31 de enero de 2015 hasta el 17 de noviembre de 2016, con un monto mensual de S/750.00, tal como fue establecido por el tribunal y no cuestionado por la demandada. Por tanto, la parte demandada está obligada a abonar a la actora la suma total de S/16,175.00 por los 21 meses y 17 días en los que estuvo despedida.

El [Expediente 3114-2019-0-1001-JR-LA-04](#) tuvo como objetivo determinar si corresponde la cancelación de lucro cesante y el quantum indemnizatorio. En este contexto, los parámetros para instituir la cuantía del lucro cesante se fundamentan en evitar el enriquecimiento injusto, buscando sustentar y fundamentar las conclusiones de manera coherente, de acuerdo con el primer considerando que establece el pago de un resarcimiento económico por pérdida de ingresos por un total de S/ 18,000.00, los criterios empleados son los siguientes:

El daño derivado de la pérdida intempestiva del empleo se considera como lucro cesante, ya que el despido ilegítimo priva al trabajador de los ingresos regulares provenientes de su labor. La sola acción de despido sirve como prueba de este lucro cesante. La determinación de este lucro cesante, es decir, los ingresos perdidos debido al despido, plantea dos enfoques principales:

Cálculo basado en remuneraciones y beneficios: El criterio adoptado para calcular el lucro cesante se funda en la identificación y cuantificación de los componentes remunerativos dejados de percibir por causa directa del despido. Sin embargo, este método genera una contradicción, ya que busca ordenar la cancelación de sueldos y prestaciones sociales que no corresponden a un período en el que no se prestó el servicio efectivo. La jurisprudencia, en una instancia similar (CASACIÓN N° 2677-2012-LIMA), ha descartado este enfoque al considerar que calcular el lucro cesante únicamente en función del pago de salarios omitidos podría constituir un enriquecimiento ilícito y compensación por trabajo no efectuado.

Valoración equitativa del daño patrimonial: Esta postura, respaldada por la jurisprudencia, admite que el despido injustificado genera un daño patrimonial indemnizable bajo la figura del lucro cesante. No obstante, delimita conceptualmente esta

reparación de las meras remuneraciones adeudadas, excluyendo así todo efecto enriquecedor injustificado para el trabajador afectado. Fundado en el art. 1332 del Código Civil, este criterio permite al juez fijar el monto indemnizatorio mediante una valoración equitativa. Se consideran parámetros que permiten llegar a una cifra justa, como la remuneración mínima vital (RMV) como referencia proporcional entre lo ganado y lo dejado de percibir.

En este sentido, se determina que la evaluación del lucro cesante no debe fundamentarse exclusivamente en los salarios no recibidos durante el periodo de despido, según lo establecido por la jurisprudencia.

En un caso específico, aunque el demandante percibía S/ 1,150.00 como remuneración antes del despido, se considera inválido tomar esta cifra como base de cálculo. En cambio, se propone una suma razonable de S/. 750.00 para calcular el lucro cesante durante un periodo de despido de 24 meses, llegando a la cifra de S/ 18,000.00 soles.

Sin embargo, la demanda del actor se limita a solicitar el pago basado únicamente en las remuneraciones, sin incluir gratificaciones o CTS. La Procuradora señala que no se debe considerar el plazo temporal el día de la diligencia de reposición hasta el momento en que se materialice, a pesar de la aceptación del actor, ya que esta demora no es atribuible al actor sino a factores presupuestales de la demandada. Por tanto, el actor no debe ser exonerado del lucro cesante debido a esta demora en la reposición, ya que su derecho a recibirlo no ha cesado.

El [Expediente 02893-2019-0-1001-JR-LA-01](#) tiene como fundamentos de hecho la acción judicial presentada por el demandante contra el Municipio del Cusco, indicando que la demandada en forma unilateral extinguió la relación laboral con el recurrente el 31

de julio del 2016, frente a esta decisión, acudió al Órgano jurisdiccional e inició un proceso laboral, el cual concluyó con una sentencia favorable que declaró fundada la reposición, materializándose el 01 de setiembre de 2017. En este contexto, los parámetros para determinar la cuantía del lucro cesante se fundamentan en evitar el enriquecimiento injusto, buscando sustentar y fundamentar las conclusiones de manera coherente, de acuerdo con el primer considerando que establece la cancelación de un resarcimiento económico por pérdida de ingresos por un total de S/14674.92, los criterios empleados son los siguientes:

Cálculo basado en remuneraciones y beneficios: Esta opción considera calcular el lucro cesante se calcula considerando los salarios y beneficios legales y convencionales no recibidos durante el periodo de despido. No obstante, esta metodología presenta incongruencias, ya que las remuneraciones representan la compensación por servicios efectivamente prestados, y exigir su pago durante un periodo de inactividad va en contra de este principio, también ha señalado que calcular el lucro cesante únicamente basándose en las remuneraciones no percibidas podría dar lugar a un enriquecimiento indebido y a compensar por trabajo no realizado.

Enfoque equitativo para determinar el lucro cesante: La postura asumida, aboga por una estimación autónoma del daño patrimonial generado por la terminación laboral subrayando que el lucro cesante no debe confundirse con salarios que no han sido pagados. Por lo tanto, se plantea una cuantificación equitativa acorde al art. 1332 del Código Civil, orientada a reconstruir, dentro de los márgenes de lo jurídicamente viable, la situación patrimonial previa al acto lesivo. Esto implica considerar diferentes parámetros para determinar una cifra equitativa que compense la falta de ingresos que la persona habría tenido de continuar trabajando. No se hace mención explícita a los beneficios sociales en la jurisprudencia, dejando la posibilidad de considerarlos como

parte del lucro cesante si han sido interrumpidos debido al despido y no percibidos por una acción exclusiva del empleador.

Se considera razonable asumir que, durante la cesación laboral, el empleado pudo haber obtenido ingresos, incluso si eran esporádicos o diferentes a los ingresos laborales previos. Además, calcular el lucro cesante como una suma equivalente a la recibida durante la actividad laboral no sería apropiado, dado que durante la relación laboral existen gastos asociados al trabajo que no se incurren durante el periodo de despido.

En un caso específico, se establece que el trabajador percibía una remuneración de S/. 1,128.84 antes del despido, pero se determina que calcular el lucro cesante basándose en esta cantidad no sería adecuado. En su lugar, se propone considerar la suma de S/. 850.00 (remuneración mínima vital) como un parámetro razonable para restablecer la situación anterior al despido durante el periodo de ausencia laboral. Se estima que, durante el periodo de despido de 13 meses, el lucro cesante equivaldría a S/ 11,050 soles.

Finalmente, se argumenta que el periodo de tiempo acordado para la reposición no debe ser considerado en la estimación del perjuicio por ingresos no percibidos, ya que la fecha de reposición fue propuesta por el empleador y no por el demandante, quien no tiene poder de decisión frente a su empleador. suma de S/ 14,674.92.

El [Expediente 02515-2019-0-1001-JR-LA-01](#) tiene como fundamentos de hecho que la demandante eleva una reclamación judicial en perjuicio del Municipio Distrital de San Sebastián, indicando que fue despedido con fecha 01/03/2017 y fue repuesto por mandato judicial el 01/09/2018, señalando que la indemnización por lucro cesante pretendida debe calcularse teniendo en cuenta que no laboró por 19 meses y su última remuneración, debiendo agregarse el importe correspondiente a gratificaciones y la CTS. En ese sentido, el criterio del magistrado para fijar el importe correspondiente al lucro

cesante se fundamenta en evitar el enriquecimiento injusto, buscando sustentar y fundamentar las conclusiones de manera coherente, de acuerdo con el primer considerando que establece la cancelación de un resarcimiento económico por pérdida de ingresos por un total de S/15,643.33 los criterios empleados son los siguientes:

El daño derivado del despido se considera como lucro cesante, refiriéndose a la pérdida de ingresos que el empleado deja de percibir como resultado del término de su vínculo laboral. El solo acto de despedir al trabajador es evidencia del lucro cesante que experimenta al dejar de recibir los ingresos regulares por los servicios prestados. Por tanto, existen dos enfoques a efectos de valorar el lucro cesante generado por la desvinculación laboral:

Cálculo fundamentado en salarios y prestaciones no recibidas: El cálculo del lucro cesante se fundamenta en los ingresos netos no percibidos durante la cesación laboral, incluyendo componentes remunerativos previsibles. No obstante, exigir el desembolso de estas compensaciones y beneficios sociales en un periodo en el que el servicio no fue efectivamente prestado va en contra de la finalidad de la indemnización y del concepto de las remuneraciones como retribución por el trabajo realizado.

Valoración equitativa del daño patrimonial: Según la jurisprudencia, no es apropiado calcular el lucro cesante exclusivamente tomando como referencia las remuneraciones no recibidas, ya que esto implicaría un enriquecimiento indebido y remunerar por servicios no ejecutados. En lugar de eso, se propone contemplar otros factores que den cuenta de los salarios recibidos por el empleado hubiera generado durante el lapso temporal de cesación, considerando su habilidad para generar ingresos propios, incluso si son esporádicos y no equivalentes a los percibidos en su empleo anterior.

La Corte Suprema y acuerdos plenarios relacionados con temas laborales han marcado una distinción evidente entre el lucro cesante, considerado como una compensación por concepto de reparación de daños, y la liquidación de salarios acumulados, reconociendo que son reclamaciones separadas.

Por tanto, no resulta jurídicamente adecuado estimar el lucro cesante exclusivamente sobre la base de los salarios y derechos sociales no percibidos en el lapso de cese, sino considerar otros factores, como la Remuneración Mínima Vital (RMV)

En un caso específico, donde el trabajador fue despedido injustamente, se calculó el lucro cesante basándose en la RMV durante el período de despido, resultando en una indemnización total de S/ 15,643.33. El nexo causal entre el despido y la pérdida de ingresos, junto con la atribución de culpa leve a la empresa, justificaron esta indemnización.

Los tribunales, al abordar los casos de lucro cesante derivado de despidos injustificados, han tomado decisiones más allá de un simple cálculo basado únicamente en los salarios no percibidos. Su enfoque se ha extendido hacia una comprensión más amplia de las consecuencias económicas y laborales de dichos despidos.

En lugar de limitarse al período de desempleo, se han considerado varios factores para determinar la compensación justa por lucro cesante. Esto incluye no solo las remuneraciones previas, sino también la Remuneración Mínima Vital (RMV) como un punto de referencia equitativo para calcular la pérdida económica.

Además, se ha prestado atención a la situación específica de cada demandante. Aspectos como las responsabilidades familiares, la duración del desempleo, las posibilidades reales de conseguir otro trabajo y la capacidad para generar ingresos durante

el periodo sin empleo han sido cruciales a fin de determinar la compensación económica derivada del lucro cesante.

En todo momento, se ha buscado un equilibrio entre otorgar una indemnización justa por los daños sufridos a causa del despido injustificado y evitar un enriquecimiento indebido del trabajador. A pesar de los periodos acordados para la reposición laboral, se ha considerado que estos no deberían exonerar completamente al trabajador del lucro cesante si la demora en la reposición fue causada por factores ajenos a su control.

En síntesis, los tribunales han adoptado una perspectiva más integral y justa para la cuantificación del lucro cesante, buscando una compensación que refleje adecuadamente la pérdida económica y las circunstancias individuales del empleado perjudicado por la terminación laboral injustificada.

En base a lo expresado, se puede compilar la siguiente información:

N° de Expediente	Análisis y desarrollo
<u>Exp. N° 00467-2019-0-1001-JR-LA-01</u>	El expediente versó sobre si correspondía otorgar, exclusivamente el lucro cesante durante el lapso temporal del 31 de enero de 2015 al 17 de noviembre de 2016 y evaluar si el tribunal de primera instancia debe realizar investigaciones para verificar si la demandante recibió algún salario durante el tiempo en que estuvo despedida. El Tribunal señala que el periodo a indemnizar debe ser razonable y considera la diligencia de la demandante para lograr su reposición. Por ende, la indemnización por lucro cesante debe calcularse solo desde el 31 de enero de 2015 hasta el 17 de noviembre de 2016, con un monto mensual de S/750.00, tal como fue establecido por el tribunal y no cuestionado por la demandada
<u>Exp. N° 3114-2019-0-1001-JR-LA-04</u>	El objetivo determinar si corresponde la cancelación de lucro cesante y el quantum indemnizatorio En este contexto, los parámetros para precisar la cuantía del lucro cesante se fundamentan en evitar el enriquecimiento injusto, buscando sustentar y fundamentar las conclusiones de manera coherente. Se determinó que la evaluación del lucro cesante no debe fundamentarse exclusivamente en los salarios no recibidos durante el periodo de despido, según lo establecido por la jurisprudencia.

<p><u>Exp. N° 02893-2019-0-1001-JR-LA-01</u></p>	<p>Los parámetros para precisar la cuantía del lucro cesante se fundamentan en evitar el enriquecimiento injusto, buscando sustentar y fundamentar las conclusiones de manera coherente, de acuerdo con el primer considerando que establece la cancelación de una indemnización por lucro cesante.</p>
<p><u>Exp.N° 02515-2019-0-1001-JR-LA-01</u></p>	<p>El daño derivado del despido se considera como lucro cesante, refiriéndose a la reducción salarial sufrida por el empleado deja de percibir como resultado del término de su vínculo laboral. El solo acto de despedir al trabajador es evidencia del lucro cesante que experimenta al dejar de recibir los ingresos regulares por los servicios prestados.</p> <p>En consecuencia, no resulta jurídicamente adecuado estimar el lucro cesante exclusivamente sobre la base de las remuneraciones y beneficios frustrados durante el período de cese, siendo necesario incorporar parámetros adicionales</p>

2.2.7. Eficientísimo procesal

Según Aldea (2023) en su investigación doctora aborda que el eficientísimo es, la visión personal o individualista de la prueba debe ceder ante el principio de solidaridad probatoria, conforme a las directrices de la nueva tendencia del derecho procesal civil conocida como eficientísimo procesal (p. 21).

Además, el autor agrega que, la efectividad en la gestión de las pruebas constituye el eje fundamental de cualquier sistema procesal civil. Sin embargo, desde una perspectiva doctrinaria, aún persisten discrepancias sobre cómo los distintos sistemas probatorios influyen en la recopilación de los elementos probatorios en el ámbito del proceso civil. En este contexto, no resulta especialmente relevante si el sistema es de carácter oral o escrito, ni si se exige formalidad en la presentación o ejecución de los medios probatorios (Aldea, 2023, p. 21).

Entonces, la efectividad en la gestión de pruebas constituye el principio esencial de un proceso civil, basado en el dinamismo de su normativa y en la actividad probatoria

desplegada por las partes. Este dinamismo, entendido en su acepción común, refleja precisamente la acción activa y constante de los sujetos procesales intervinientes.

Por su parte, Gonzáles (2012) considera que el eficientísimo así como también el garantismo son formas de ver el derecho desde una visión integradora del derecho, lo que conlleva a entender mejor como el neoconstitucionalismo influye en el derecho procesal de una visión mas amplia que abarca distintos enfoques, teniendo como propósito que el proceso se lleve a cabo de manera eficiente y efectivo, basada en el eficientísimo y garantismo jurídico.

En otros términos, el autor busca enfatizar que, el proceso debe concebirse simultáneamente como eficiente y efectivo, a partir de la articulación entre eficientísimo y garantismos jurídicos, siendo útil y justo a la vez.

2.2.8. Meritocracia y clientelaje político

La noción de meritocracia ha generado controversias que desmienten la idea de que cualquier persona puede alcanzar sus metas únicamente a través del esfuerzo y trabajo arduo. En este sentido, el éxito de un individuo parece estar más vinculado a los privilegios que tuvo a lo largo de su desarrollo personal que a su propio mérito; entonces, el término meritocracia adquiere diferentes significados, por un lado, en los discursos promovidos por las clases dominantes, suele asociarse con la idea de un sistema justo donde las personas logran el éxito exclusivamente en función de sus méritos individuales, como el esfuerzo, la dedicación y las capacidades. Por otro lado, en los estudios que analizan las desigualdades sociales, el concepto se entiende de manera distinta, destacándose cómo las condiciones estructurales, los privilegios y las barreras sistémicas influyen en el acceso a oportunidades, cuestionando así la supuesta equidad que la meritocracia pretende representar, estas diferencias en la interpretación del término

reflejan las tensiones existentes entre la percepción idealizada del mérito y la realidad de las desigualdades sociales. (Villavicencio, 2021).

En ese sentido, la meritocracia no constituye una mera ficción conceptual, sino una ideología estructuralmente interiorizada a través de los regímenes de socialización especialmente en el ordenamiento educacional, que configura nuestras autopercepciones y juicios sobre los demás, operando además como un dispositivo simbólico de legitimación en las disputas por el reconocimiento y la distribución de recursos en distintos campos sociales (Rujas, 2021)

En cuanto al clientelaje político según Quiroz como se citó en García y García (2023) que este se origina históricamente como un sistema de intercambio de favores que resulta en la gestión inadecuada de los recursos estatales o en la concesión de privilegios administrativos y laborales. Este esquema permite a los líderes y a la clase dirigente mantenerse en el poder a cambio de beneficios o dádivas, siendo la corrupción un factor clave que facilita el funcionamiento de este mecanismo (p. 2).

A juicio de García y García (2023) el clientelismo refleja un intercambio de favores, bienes y servicios provenientes del Estado, una práctica que se manifiesta en naciones con democracias frágiles. Estas favorecen a los funcionarios o representantes del poder político, lo cual, aunque desde una perspectiva ética resulta reprochable, es tolerado e incluso celebrado por los actores involucrados en el sistema. En algunos casos, las propias leyes refuerzan y legitiman estas dinámicas (p. 7).

2.2.9. Responsabilidad del funcionario público (precedente Huatuco)

En cuanto al precedente vinculante del caso Huatuco, se tiene al Expediente 05057-2013-PA/TC Junín, (2015) que aborda tanto en el ámbito de responsabilidad del funcionario público y desde el ámbito laboral, en ese sentido, la Sra. Rosalía Beatriz

Huatuco Huatuco fue contratada por la CSJ de Junín como secretaria judicial mediante contratos sujetos a modalidad entre julio de dos mil diez y noviembre de dos mil once, al considerar que sus contratos fueron desnaturalizados, es decir, que encubrían una relación laboral de carácter permanente, solicitó su reposición en el cargo, el TC, al resolver el caso, estableció criterios que limitan la posibilidad de reposición en el sector público, en cuanto al fundamento del dicho precedente el TC determinó requisitos para que se ejerza una adecuada reposición en el sector público, siendo i) el ingreso del trabajador debe haberse realizado a través de evaluación abierta de capacidades y méritos, ii) la plaza debe ser presupuestada, vacante y de duración indeterminada; entonces de no existir ausencia de dichas requisitos a pesar de demostrarse la alteración esencial del contrato de trabajo, la reposición no es viable, sino que corresponde una compensación económica por cese injustificado.

En cuanto a las interpretaciones del caso se cuenta con la flexibilización del precedente, es el propio TC ha admitido que el precedente Huatuco presenta ambigüedades interpretativas, razón por la cual ha decidido atenuar su aplicación, en una sentencia posterior, se precisó que este precedente no es aplicable en todos los casos, especialmente cuando se trata de trabajadores sujetos a regímenes laborales distintos al de la carrera administrativa. La aplicación a empleados CAS, en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se determinó que el precedente Huatuco sí es aplicable a los trabajadores sujetos al régimen CAS, esto implica que, para que proceda la reposición, también deben acatar con los requerimiento indicados en el precedente. Y finalmente las críticas al precedente, son diversos juristas han cuestionado el precedente Huatuco por considerarlo contrario a los principios constitucionales de protección al trabajo y estabilidad laboral, se argumenta que limita el derecho a la reposición de trabajadores que, aunque no ingresaron mediante concurso público, han mantenido

relaciones laborales de carácter permanente con el Estado. Entonces, el precedente Huatuco ha presentado una repercusión significativa en la jurisprudencia laboral peruana, especialmente en lo que respecta a la garantía de continuidad laboral en el ámbito estatal. Si bien busca garantizar la accesibilidad meritocrática a las tareas propias del aparato estatal, también ha generado debates sobre su aplicación y posibles afectaciones a los derechos laborales de ciertos trabajadores.

2.2.10. Diferentes entre el PDT y la reserva tributaria

Antes de entrar a una diferenciación entre estos dos aspectos, se tiene que abordar en primer lugar, al Programa de Declaración Tributario (en adelante PDT) según el Gobierno del Perú (2023) es una aplicación informática que posibilita a las personas naturales, independientemente de si cuentan con un negocio o empresa, llevar a cabo de manera sencilla y eficiente la elaboración y presentación de sus declaraciones tributarias, ya sean estas de carácter mensual o anual, ante la SUNAT.

Por lo que, dichas declaraciones se cuentan con 02, siendo las declaraciones determinativas la cual estas facilitan la determinación de los impuestos que deben ser presentados de forma mensual o anual, como el IGV-Renta mensual (PDT 621), agentes de retención (PDT 626), otras retenciones (PDT 617), entre otros ejemplos; y las declaraciones informativas, que aunque no generan una deuda tributaria, tienen como finalidad enviar a la SUNAT la documentación exigida por las normativas vigentes, como la declaración de notarios (PDT 3520), la declaración anual de operaciones con terceros (PDT 3500) o la declaración de predios (PDT 3530), entre otros casos (Gobierno del Perú, 2023).

Por consiguientes, en cuanto a la reserva tributaria aborda el Informe de la Defensoría (2018) que la reserva tributaria se halla establecida en el art. 2, inc. 5) de la

Constitución, constituye una obligación de confidencialidad que la administración tributaria debe observar en relación con la información proporcionada por las personas en el marco de sus vínculos jurídico-tributarios, este principio se encuentra respaldado por dos derechos fundamentales de origen constitucional: el derecho a la intimidad, previsto en el art. 2, inc. 7), y el principio de inviolabilidad y secreto de las comunicaciones y correspondencia, señalado en el art. 2, inc. 10) el cual esto implica que ninguna persona puede acceder libremente a documentos o información perteneciente a terceros sin contar con el consentimiento expreso del titular, ni compartir dicha documentación sin el consentimiento previo del individuo afectado.

En virtud de su competencia para fiscalizar e investigar la observancia de las responsabilidades fiscales, la administración tributaria gestiona bases de datos que integran información de carácter personal, económico y fiscal relativa a personas naturales y jurídicas, cuya relevancia funcional se justifica por su utilidad en la detección de omisiones, inexactitudes o infracciones, debiendo su tratamiento observar los principios de legalidad, finalidad y proporcionalidad establecidos en la normativa vigente y debe ser gestionada de acuerdo con los principios de legalidad; debe ser utilizada exclusivamente para los fines establecidos por el ordenamiento jurídico, en ese sentido, los datos económicos adquieren un carácter personal, lo que implica que su recopilación y circulación conlleva un riesgo inherente de vulneración del derecho a la intimidad, por este motivo, dicha información está amparada por una obligación específica de resguardo de confidencialidad por parte de los organismos que la gestionan, así, la reserva tributaria actúa como un mecanismo adicional de protección, complementando las garantías ordinarias mediante disposiciones específicas destinadas a resguardar la reserva de los datos gestionados por la autoridad tributaria (Informe de la Defensoría, 2018).

Al reconocer el carácter confidencial de la documentación gestionada por la administración tributaria, resulta evidente que su uso indiscriminado podría ser perjudicial, por esta razón, el Código Tributario (en adelante CT), en desarrollo de la Constitución, establece restricciones y normas específicas para regular la administración de la documentación conseguida, en este sentido, el primer párrafo del art. 85 del CT, admitido por medio del D.L. 816, dispone que la cuantía y fuente de las rentas, los gastos, la base imponible, así como cualquier otro dato relacionado, contenidos en las declaraciones o informaciones obtenidas de contribuyentes, responsables o terceros, serán considerados documentación reservada y solo podrán ser utilizados por la autoridad tributaria para sus propios fines, estableciendo el marco normativo que rige la gestión de información clasificada como confidencial, con el propósito de garantizar un nivel reforzado de salvaguarda sustentado en los derechos constitucionalmente consagrados al respeto por la intimidad y a la garantía de inviolabilidad de la documentación de carácter privado, procurando con ello la protección efectiva de los individuos ante posibles vulneraciones derivadas de prácticas inadecuadas en el tratamiento de dichos datos.

Aunque la reserva tributaria está garantizada por la Constitución en su art. 2, inc. 5), este mismo artículo establece tres circunstancias en las que dicha reserva puede ser levantada. Estas excepciones incluyen solicitudes realizadas por un magistrado, el Fiscal de la Nación o un equipo designado para la investigación de hechos, siempre que se ajusten a la ley y estén vinculadas específicamente a la causa en cuestión, el CT incorpora estas excepciones en su art. 85, inciso a), indicando que la reserva tributaria no resulta oponible frente a requerimientos de exhibición documental o actuaciones procesales dispuestas por el Poder Judicial en el marco de procesos vinculados a materias tributarias, alimentarias, de disolución de sociedad conyugal o penal. Asimismo, dicha reserva se levanta cuando el Fiscal de la Nación lo dispone ante sospechas fundadas de delito, o

cuando las Comisiones Investigadoras del Congreso solicitan información, siempre que tales requerimientos se ajusten a la normativa aplicable que guarde vínculo directo con el tema investigado.

Por lo tanto, en base a lo expuesto previamente se hace una diferencia entre PDT y la reserva tributaria, en ese sentido, el primero aborda una presentación de declaración que ingresa como una información que permite el contribuyente sea como una persona natural o, con negocio o empresa, en ese sentido, se tiene a la reserva tributaria que se diferencia al contenido que ha sido ingresado al sistema o cualquier medio y que no puede ser divulgado sin autorización o mandato judicial por determinados derechos que le resguarda como el derecho a la intimidad, a la inviolabilidad de correspondencia y archivos personales, y no ejercicio de acceder a documentos sin autorización del titular o por medio judicial.

2.2.11. Distinción con el PDT desde el marco teórico

Podemos hacer una distinción del PDT como aquella declaración que hace el contribuyente y que en la suspensión del secreto tributario además de estar establecido en la norma suprema, cuenta con un procedimiento para que se pueda materializar dicho levantamiento de la reserva, entonces a diferencia de la PDT, este se caracteriza por la declaración que realiza el contribuyente lo cual es el principal diferenciados dentro del marco teórico.

Por consiguiente, dentro del marco teórico se cuenta con el resarcimiento por lucro cesante lo cual se diferenciara con el PDT, en ese sentido el lucro cesante opera como un tipo de compensación por lo ocasionado y en el cual que quien lo ocasiono asuma el riesgo, conteniendo en su estructura el daño emergente y la responsabilidad cuando se aplica dicha compensación, además que para aplicar dicha indemnización se emplea una

cálculo matemático, de modo que haciendo una diferencia con el PDT este se diferencia por la declaración ejercida por el contribuyente en cualquiera de sus formas ejerce una acción de ingreso que permite la incorporación de datos que una vez ingresados al sistema nacional no puede ser divulgado o se tenga acceso libre.

En cuanto al tratamiento doctrinal de la reserva tributaria que tiene que pasar por determinados filtros como la exigencia del magistrado para que eleve dicha reserva lo que permite mejorar el proceso judicial de indemnización por lucro cesante cuando existe despido improcedente, además es considerado como el ingreso reducido que tiene el afectado por lo cual busca ser compensado por el perjuicio. De modo que dentro de dicho tratamiento se diferencia del PDT por cuando a la declaración por el contribuyente y no en solicitar permiso al magistrado para levantar la reserva tributaria lo que conlleva a un diferenciador.

2.2.12. Lucro cesante en el Juzgado Laboral

Se ve en los juzgados laborales cuando se vulnera el derecho en las condiciones seguras y saludables en el trabajo por accidente de trabajo por lo que se atribuye responsabilidad civil, la misma que se aborda en el apartado primero del Pleno sexto de la jurisdicción en el ámbito laboral y material (VI Pleno Jurisdiccional Supremo, 2017). En ese sentido el caso se desarrolla en que:

En su calidad de sujeto obligado a salvaguardar la salud corporal y emocional de los trabajadores, el empleador asume en ejercicio de su rol de garante la responsabilidad directa frente a eventuales afectaciones a la vida o a la salud del personal que está bajo su dependencia. Además, la transacción puede emplearse como un medio para extinguir obligaciones originadas por siniestros en el trabajo y/o afecciones ocupacionales, siempre

que el monto otorgado sea evaluado acorde al art. 1 de la Constitución Política del Perú (VI Pleno Jurisdiccional Supremo, 2017).

La atribución judicial de daños punitivos en el contexto de un despido incausado o fraudulento responde a una función sancionadora y preventiva, permitiendo al juez en atención a la gravedad de la conducta empresarial imponer una suma adicional que no persigue la reparación del daño, sino la reafirmación del orden jurídico laboral y la protección del derecho al trabajo, este monto será determinado de manera prudente por el juez, sin exceder el total de la indemnización fijada por daño emergente, lucro cesante o daño moral, considerando la conducta del empleador en el caso específico (VI Pleno Jurisdiccional Supremo, 2017).

Entonces con ello se tiene la inclusión del elemento del lucro cesante fue involucrado en este pleno jurisdiccional, lo que ha permitido en evaluación de los requisitos constitutivos de la responsabilidad civil entorno a la seguridad y salud esto en favor de sus colaboradores.

2.3. Marco conceptual

- **Reserva tributaria:** Defiende el derecho inalienable de toda persona a la preservación de su honor, intimidad y, lo que es más importante, la confidencialidad de su patrimonio, incluso en situaciones en las que voluntariamente divulgue dicha información o en las que la autoridad fiscal la obtenga en el ejercicio de sus facultades. No obstante lo anterior, el Código Tributario permite exclusiones particulares bajo ciertas condiciones (Quesquén, 2018).
- **Indemnización:** Se define como la consecuencia de un abuso por parte de un empleador, una entidad o una persona natural; por tanto, existe una sanción

monetaria impuesta por la autoridad judicial a un sujeto afectado por aquel daño (Fuentetaja, 2020).

- **Lucro cesante:** Se entiende como la ganancia anticipada que no se materializó debido al incumplimiento del contrato o al evento perjudicial (Peñailillo, 2018).
- **Despido:** Se define como el último eslabón formal de control de manera disciplinaria en un centro de labores, es la consecuencia más radical de una relación laboral (Lóyzaga, 2018).
- **Despido arbitrario:** Consiste en la terminación del empleo sin una razón justificada, es decir, el empleador ejerce de manera arbitraria su autoridad de dirección en perjuicio del trabajador (Saco, 2020).
- **Juzgado Laboral:** Juzgados Especializados de trabajo desarrollan procesos ordinarios en materia laboral (Ley N° 29497, 2010).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

El levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye de manera positiva en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.

b. Hipótesis específicas

- Los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria son tras las solicitudes de información, exhibiciones de documentos y declaraciones tributarias que ordene el Poder Judicial.

- Los criterios adoptados por el Juez para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante son la afectación jurídica, social y económica del trabajador.

- Los casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante están relacionados a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador.

3.2. Identificación de variables y dimensiones

Variables	Dimensiones	Indicadores
Levantamiento de la reserva tributaria	Reserva tributaria	Naturaleza jurídica
		Información protegida
	Excepciones de la reserva tributaria	Levantamiento de la reserva tributaria en el Perú
		Levantamiento de la reserva tributaria - derecho comparado
Indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios	Indemnización por lucro cesante	Naturaleza jurídica
		Criterios para calcular el lucro cesante
	Despidos arbitrarios	Naturaleza Jurídica y características
		Mecanismos de protección
		Análisis jurisprudencial

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Bajo este contexto Cortez et al. (2018), refieren que existen tres enfoques de investigación: mixto, cualitativo y cuantitativo; no obstante, la presente indagación desarrolló su estudio bajo el enfoque de tipo cualitativo, este tipo investigativo se destaca por el análisis e interpretación que se realiza sobre el fenómeno o problema de estudio.

En ese sentido, esta investigación académica tiene como base medir distintas magnitudes de los fenómenos de estudio, es decir, se analizará la necesidad del obligatorio levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral, para mejorar el proceso legal para establecer la reparación económica por lucro cesante derivado de terminaciones laborales injustificadas según la decisión de un tribunal, en los casos desarrollados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del Cusco.

Por otro lado, respecto al tipo investigativo según su finalidad, se empleará de tipo básica, bajo el alcance o nivel descriptivo sobre los supuestos del levantamiento de la reserva tributaria y la determinación por parte de un tribunal de la compensación económica correspondiente a la pérdida de ingresos futuros debido a despidos injustificados. Ahora bien; la investigación básica, citando al autor Arias (2020) señala que, este tipo de investigación se aplica como base teórica para distintos estudios con alcance descriptivo hasta correlacional.

4.2. Unidad de análisis

En esta situación, los expertos estuvieron de acuerdo en emplear una unidad de análisis particular para llevar a cabo la evaluación en el área de derecho laboral del primer juzgado especializado de trabajo del Cusco.

4.3. Población de estudio

Teniendo en cuenta al autor Arias (2020), la población de estudio se concibe como un conjunto finito de unidades de análisis que comparten atributos homogéneos y susceptibles de medición, en este caso conformado por 50 abogados adscritos a la CSJ de Cusco, cuya caracterización permite la delimitación empírica del universo investigado.

4.4. Tamaño de muestra

Para definir el grupo muestral, se tiene a Carhuacho et al. (2019) señalando que representa una selección sistemática y razonada de unidades pertenecientes a la población de referencia, su adecuada determinación permite extrapolar resultados con validez científica. De esta manera, en este trabajo de índole académico se aplicará un grupo muestral censal de 25 especialistas en el área laboral del organismo jurisdiccional mencionado con anterioridad.

4.5. Técnicas de selección de muestra

- **Parámetros de inclusión:** Se considerarán a los operadores en el área de derecho de laboral, pertenecientes a la CSJ de la ciudad Cusco y de manera específica del Primer Juzgado Especializado de trabajo.
- **Parámetros de exclusión:** Se excluirán a los operadores de otras áreas del derecho distintas al ámbito laboral, y otros Juzgados Especializados de trabajo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En este apartado, nos comenta Feria et al. (2020), que la encuesta es la técnica en cuestión se emplea para acopiar documentación esencial mediante un formulario, que puede ser tanto digital como impreso. Su único propósito es obtener datos necesarios sobre el problema que se está investigando, utilizando un instrumento específico. Asimismo, según Arias (2020) refiere el cuestionario, que constituye la herramienta cuantitativa en la técnica de encuesta, será completado por los participantes seleccionados

como muestra de estudio. Estos participantes proporcionarán datos pertinentes relacionados con el fenómeno bajo investigación.

No se desplegó la técnica de la entrevista debido a que su estructura o composición de preguntas es abierta por lo cual para la investigación no fue necesario, bajo esa misma razón se buscó ser objetivos y precisión en las preguntas se optó por el cuestionario.

Otra de las técnicas empleadas es la técnica del análisis documental que permitió analizar sobre el casos en específicos y un opinión legal en cada una de estas, lo que permitió enriquecer los casos, por lo tanto, el instrumento fue la guía de análisis documenta de los siguientes expedientes 00467-2019-0-1001-JR-LA-01, 3114-2019-0-1001-JR-LA-04, 02893-2019-0-1001-JR-LA-01, 02515-2019-0-1001-JR-LA-04.

De esta manera, resulta necesario efectuar la validez y confiabilidad de la técnica e instrumento empleados. De acuerdo con Medina y Verdejo (2021) la validez es una herramienta que se ajusta a lo verdadero, en resumen, el dispositivo utilizado proporciona datos que se acercan a la realidad. La medida de su validez se establece al cumplir el cuestionario con el propósito para el que fue diseñado.

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Según Hernández y Mendoza (2018), es la recepción de datos por la aplicación del instrumento creado, después organizar la documentación obligatoria; posteriormente, se realizan los métodos interpretativos de resultados, finalmente la información que fue obtenida se puede analizar de manera sistemática, y con ello resolver nuestra problemática de estudio planteada al inicio de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

En este apartado, se exponen los hallazgos del trabajo investigativo, considerando las variables analizadas. Así se refleja la información obtenida de la **primera variable** denominada “**Levantamiento de la Reserva Tributaria**”:

Tabla 1.

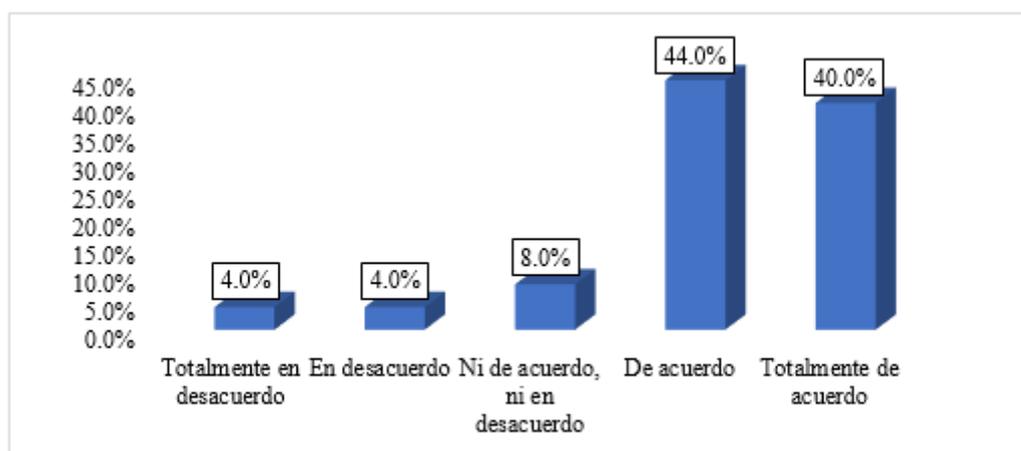
La reserva tributaria se configura como un límite a la utilización de los datos e informaciones por parte de la Administración Tributaria.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4,0
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8,0
De acuerdo	11	44,0
Totalmente de acuerdo	10	40,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 1.

La reserva tributaria actúa como una restricción en el uso de datos e información por parte de la Administración Tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 1 se precisa que el total de los respondientes conformados por abogados especialistas del área de derecho de laboral, el 44.0% se encuentra de acuerdo

con respecto a la reserva tributaria se establece como una restricción en el uso de datos e información por parte de la autoridad fiscal. En este contexto, el 40.0% está completamente de acuerdo con esta afirmación. Además, el 8% se encuentra en una postura imparcial, precisando "ni de acuerdo ni en desacuerdo". En contraste, se nota que el 4% está en desacuerdo, y finalmente, otro 4.0% expresa su completo rechazo con esta restricción.

Tabla 2.

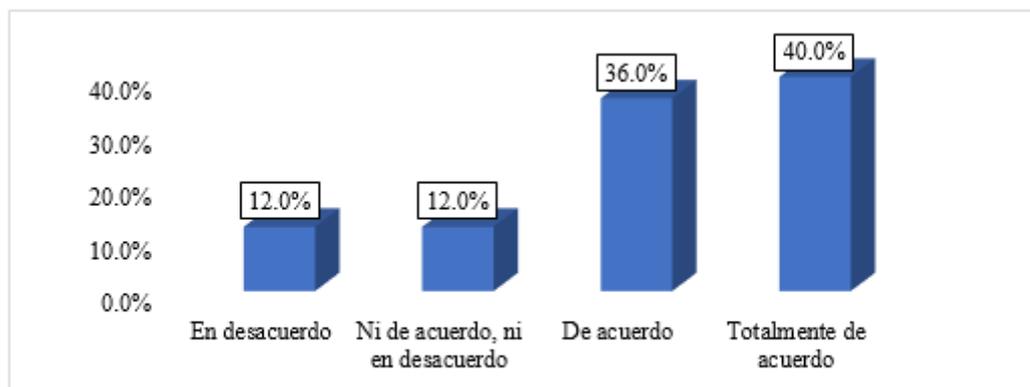
El derecho a la intimidad es el fundamento que sustenta la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
	De acuerdo	9	36,0
	Totalmente de acuerdo	10	40,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2.

El derecho a la intimidad es el fundamento que sustenta la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 2 se exhibe que la totalidad de las personas que realizaron el cuestionario, conformados por abogados especialistas del área de derecho de laboral, el 40.0% se encuentra totalmente de acuerdo con respecto al derecho a la intimidad como fundamento que sustenta la reserva tributaria; en ese sentido, el 36.0% se encuentra de

acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 12% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 12% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 3.

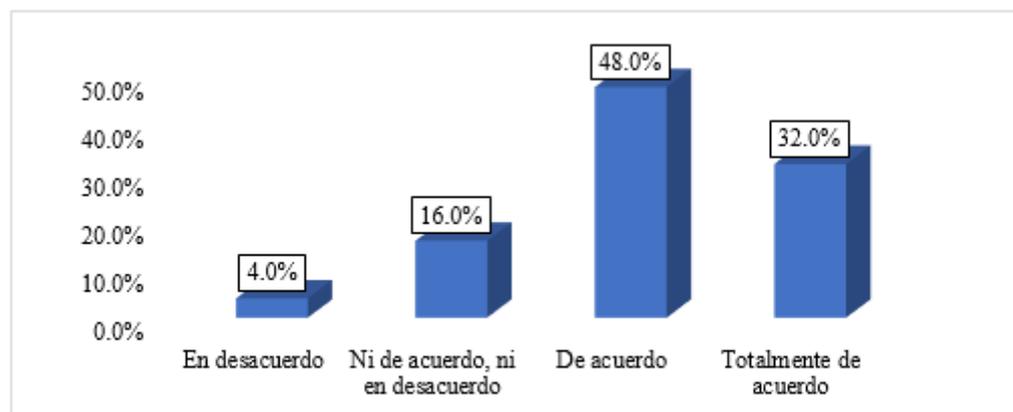
El derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados puede configurarse como un principio fundamental en la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	12	48,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3.

Principio fundamental en la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 3 se advierte que todos los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 48.0% se encuentra de acuerdo, en cuanto al derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados se deba configurar como un principio fundamental en la reserva tributaria; en ese sentido, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0 % manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 4.

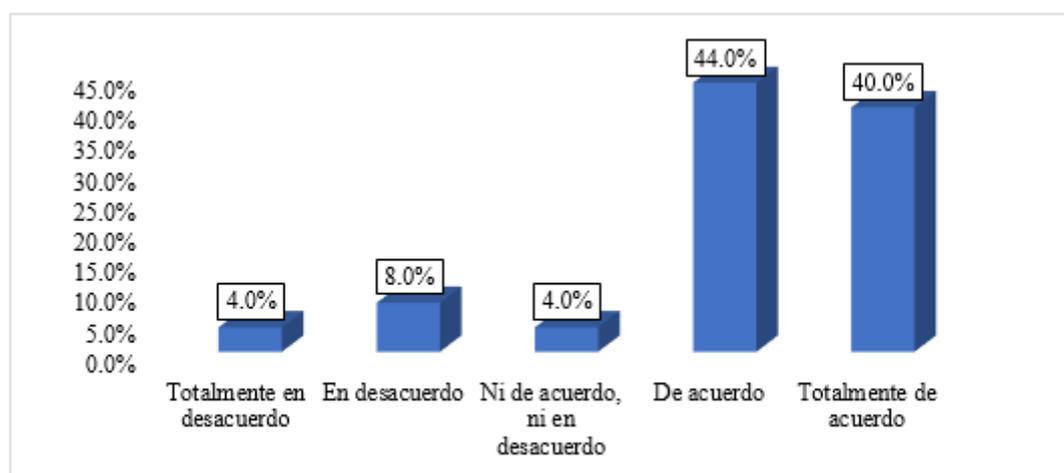
La reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0
	En desacuerdo	2	8,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4,0
	De acuerdo	11	44,0
	Totalmente de acuerdo	10	40,0
	Total		25

Nota: Elaboración propia.

Figura 4.

La reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 4 se precisa que el total de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 44.0% se encuentra de acuerdo, respecto a que la reserva tributaria se encuentra fundamentada en preceptos constitucionales; en ese sentido, el 40.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 4.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Al mismo tiempo, el 8% indica estar en desacuerdo; y, para finalizar, el 4.0 % expresa su completo rechazo con tal preposición.

Tabla 5.

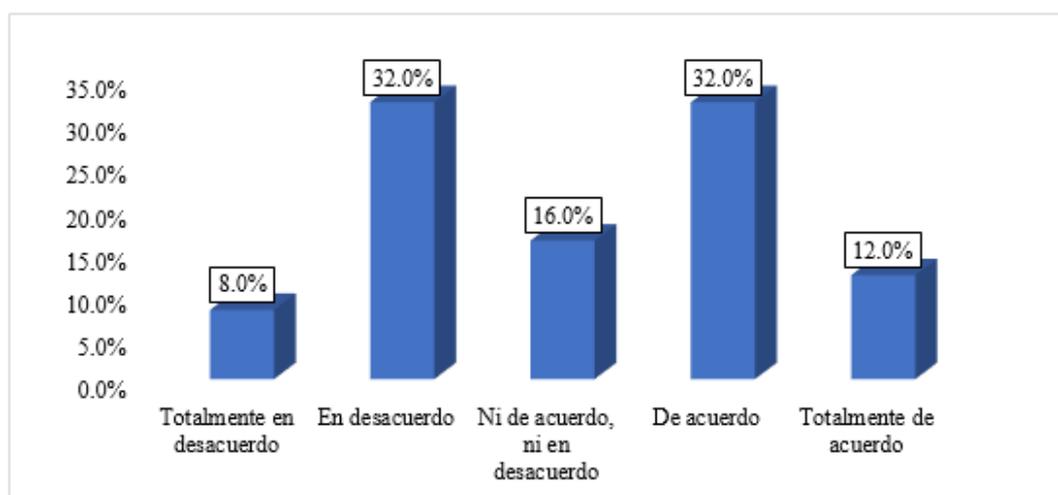
La información obtenida por la reserva tributaria es confidencial.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0
	En desacuerdo	8	32,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0
	Total		25

Nota: Elaboración propia.

Figura 5.

La información obtenida por la reserva tributaria es confidencial.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 5 se advierte que todos los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 32.0% se encuentra de acuerdo, respecto a que la documentación conseguida por la reserva tributaria es confidencial; en ese sentido, el 12.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 32% indica estar en desacuerdo; y, por último, el 8.0% declara estar totalmente en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 6.

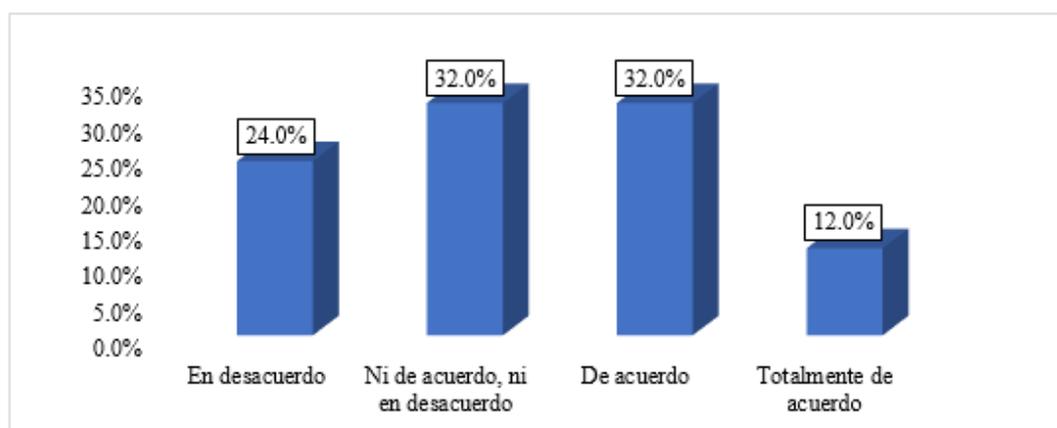
Es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la administración tributaria respecto a la información obtenida de la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	24,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6.

Es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la administración tributaria respecto a la información obtenida de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 6 se advierte que el total de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 32.0% se encuentra de acuerdo, respecto a que es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la autoridad fiscal respecto a la información obtenida de la reserva tributaria; en ese sentido, el 12.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 32.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 24.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 7.

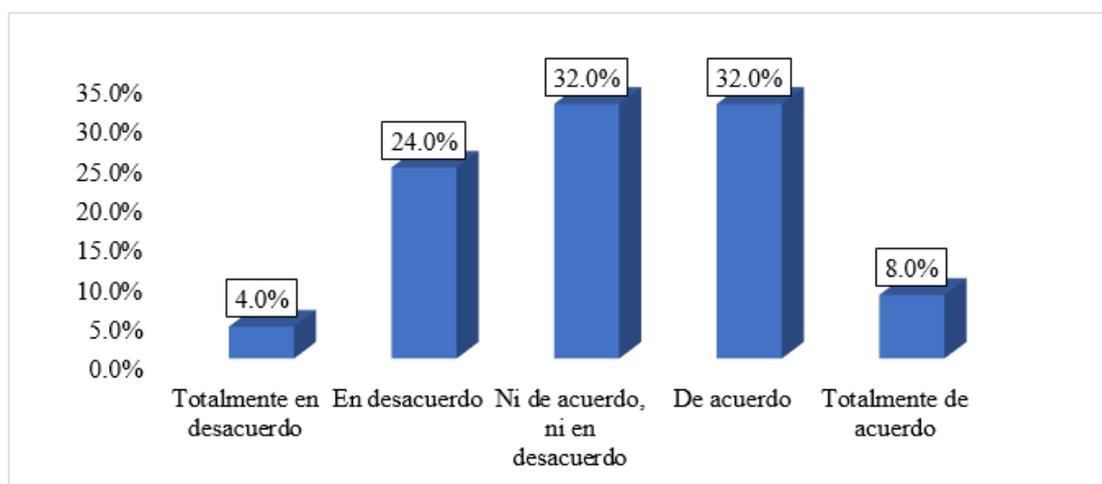
La SUNAT al brindar información de los contribuyentes, estaría extralimitándose en sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0
	En desacuerdo	6	24,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0
	Total		25

Nota: Elaboración propia.

Figura 7.

La SUNAT al brindar información de los contribuyentes, estaría extralimitándose en sus funciones.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 7 se precisa que el total de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 32.0% se encuentra de acuerdo, en relación con la afirmación que indica: la SUNAT al brindar información de los contribuyentes estaría extralimitándose en sus funciones; en ese sentido, el 8.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 32.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 24% indica estar en desacuerdo; por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 8.

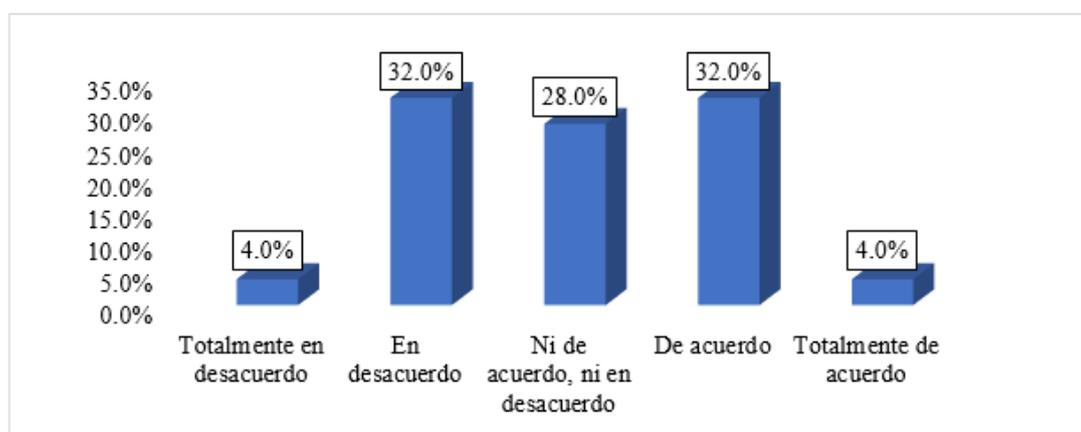
La reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0
	En desacuerdo	8	32,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8.

La reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 8 se precisa que del 100% de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 32.0% se encuentra de acuerdo, en relación con la afirmación que indica: la reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente; en ese sentido, el 4.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 28.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 32% indica estar en desacuerdo; por último, el 4.0% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 9.

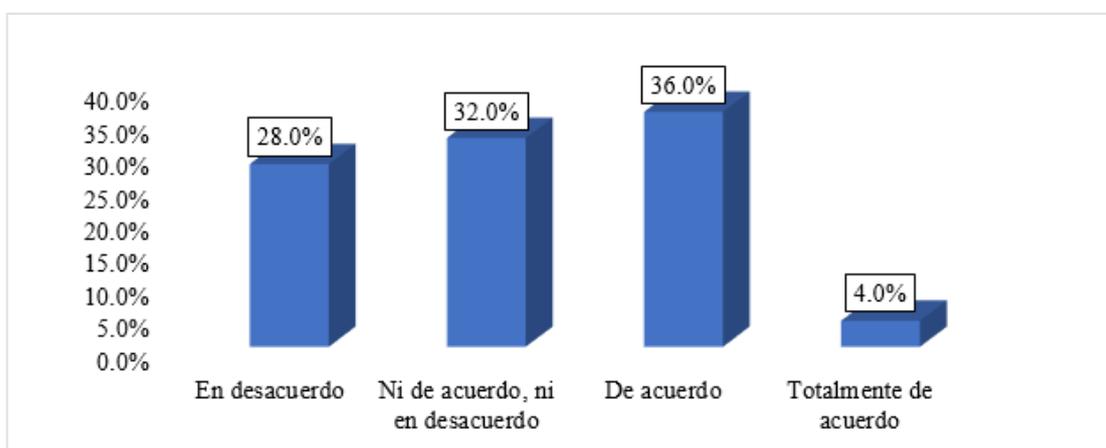
La información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	7	28,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0
	De acuerdo	9	36,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 9.

La información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla y figura 9 se precisa que todos los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 36.0% se encuentra de acuerdo, respecto con la información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial; en ese sentido, el 4.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 32.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 28.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 10.

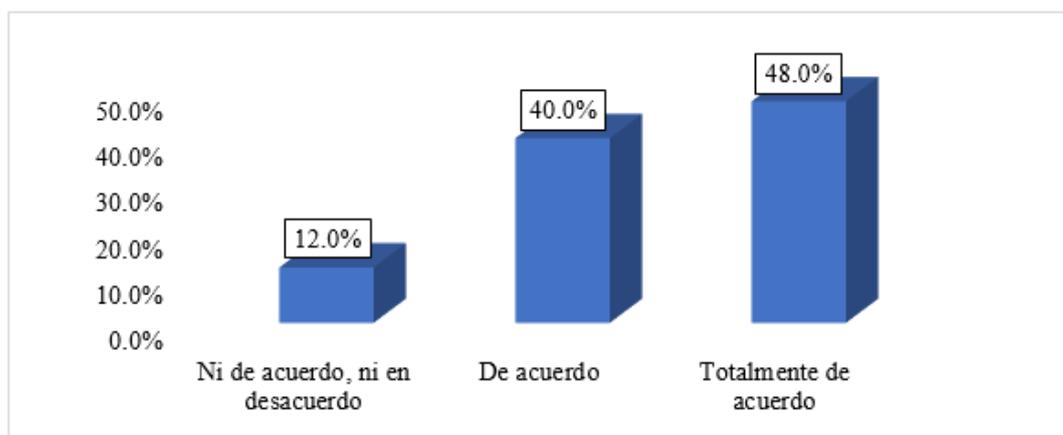
La reserva tributaria deba contener excepciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
	De acuerdo	10	40,0
	Totalmente de acuerdo	12	48,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 10.

La reserva tributaria deba contener excepciones.

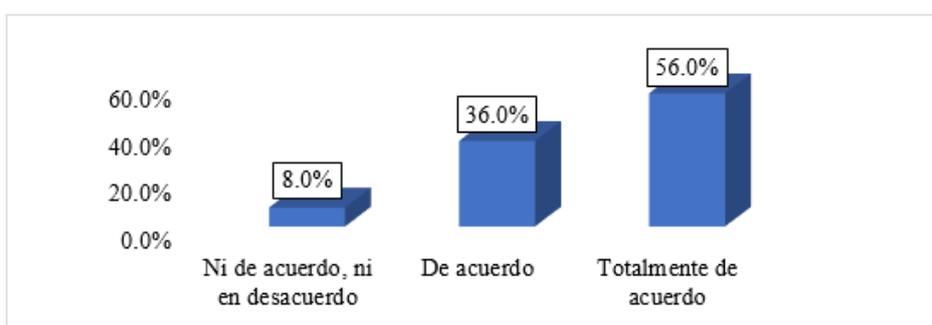


Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 10 y figura 10 se precisa que todos los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 48.0% se encuentra totalmente de acuerdo, respecto a la afirmación que señala a la reserva tributaria que deba contener excepciones. En ese sentido, el 40.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Por último, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación.

Tabla 11.*Solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8,0
	De acuerdo	9	36,0
	Totalmente de acuerdo	14	56,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.**Figura 11.***Solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos.**Nota:* Elaboración propia.

En la Tabla 11 y figura 11 se precisa que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 56.0% se encuentra totalmente de acuerdo, respecto a la afirmación que señala lo siguiente: solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos. En ese sentido, el 36.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Por último, el 8.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal aseveración.

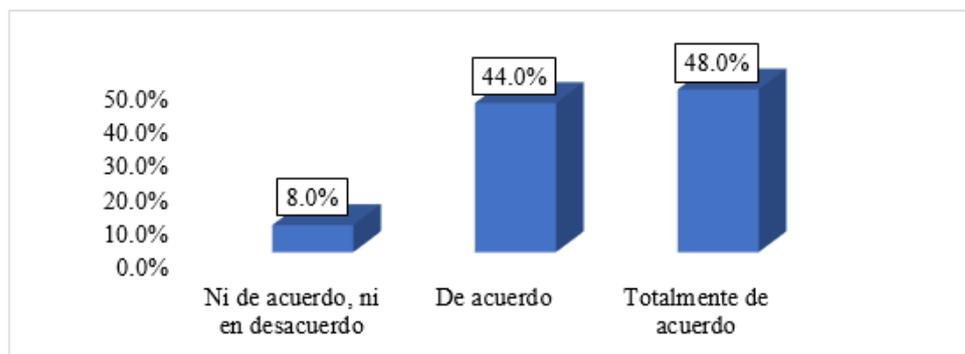
Tabla 12.*Resulta adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8,0
	De acuerdo	11	44,0
	Totalmente de acuerdo	12	48,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 12.

Resulta adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 12 y figura 12 se advierte que el total de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 48.0% se encuentra totalmente de acuerdo, en cuanto a resultarse adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria. En ese sentido, el 44.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Por último, el 8.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal aseveración.

Tabla 13.

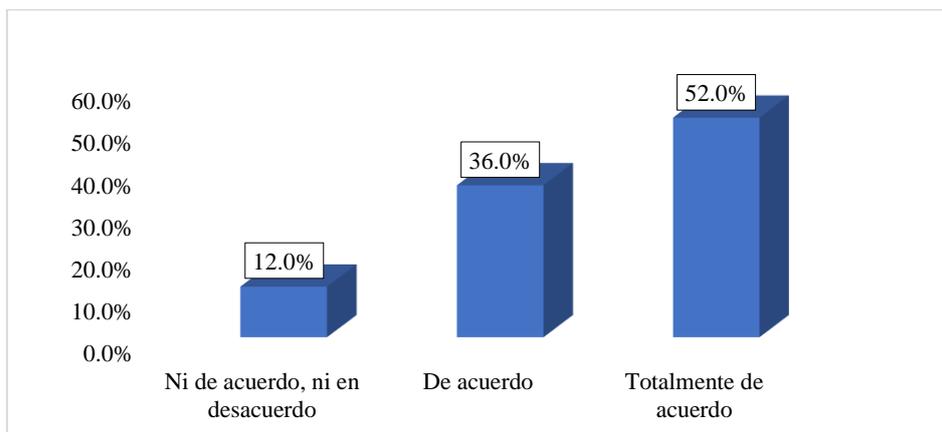
Considera oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
De acuerdo	9	36,0
Totalmente de acuerdo	13	52,0
Válido		
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 13.

Considera oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 13 y figura 13 se advierte que del 100% de los encuestados conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 52.0% se encuentra totalmente de acuerdo, en cuanto a considerar oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria. En ese sentido, el 36.0% se encuentra de acuerdo con tal proposición. Por último, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal aseveración.

Tabla 14.

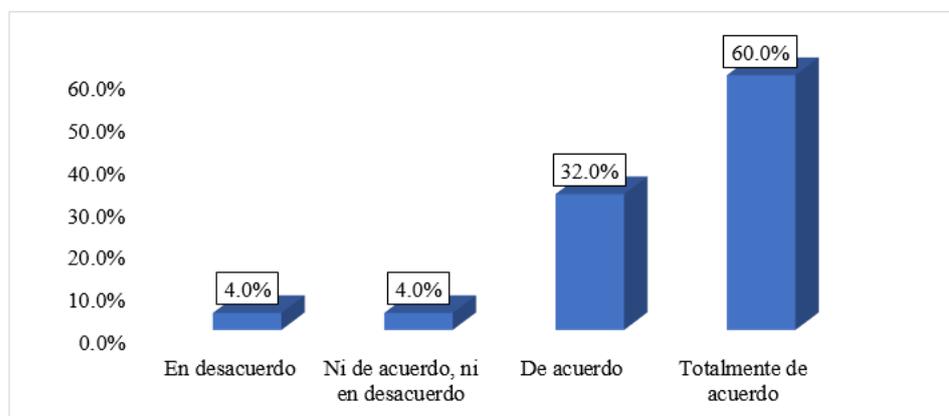
La resolución con un mandato judicial, sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	15	60,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 14.

La resolución con un mandato judicial, sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 14 y figura 14 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 60.0% se encuentra totalmente de acuerdo, respecto a que la resolución con un mandato judicial sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria; en ese sentido, el 32.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 4.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 15.

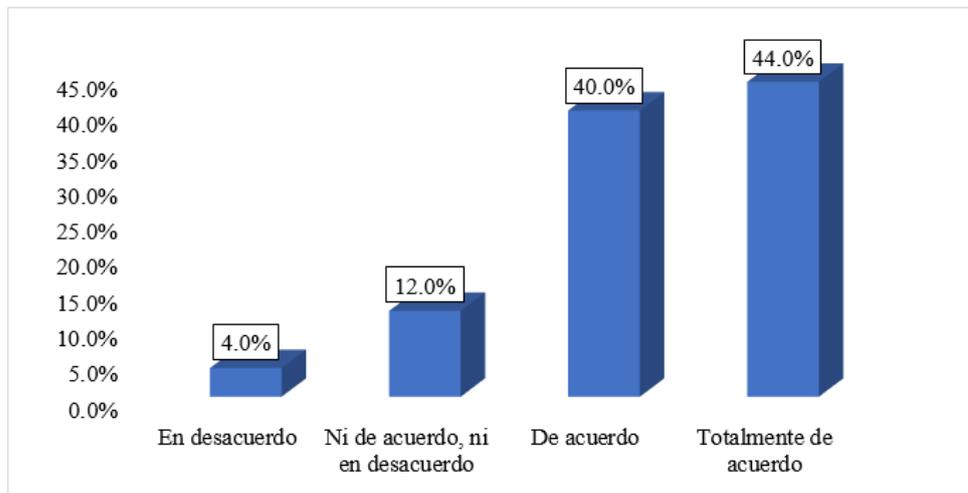
Los problemas probatorios respecto al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionarían con el levantamiento de la reserva tributaria.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
Válido De acuerdo	10	40,0
Totalmente de acuerdo	11	44,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 15.

Los problemas probatorios respecto al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionaría con el levantamiento de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 15 y figura 15 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 44.0% se encuentra totalmente de acuerdo, respecto a que los problemas de índole probatorio en relación al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionaría con el levantamiento de la reserva tributaria. En ese sentido, el 40.0% se encuentra de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 16.

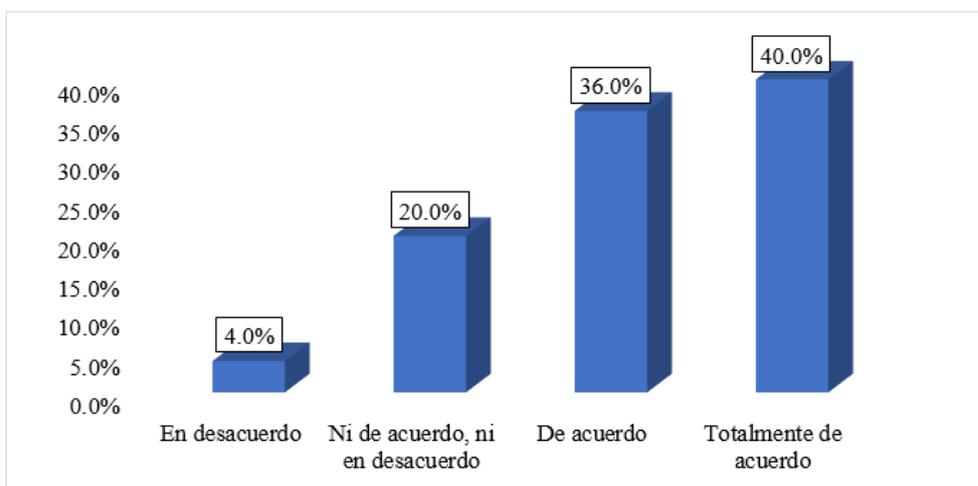
Tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	20,0
Válido De acuerdo	9	36,0
Totalmente de acuerdo	10	40,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 16.

Tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 16 y figura 16 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 40.0% se encuentra totalmente de acuerdo, con respecto a tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, para beneficiar al Juez laboral al momento de emitir sentencia. En ese sentido, el 36.0% se encuentra de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 20.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 17.

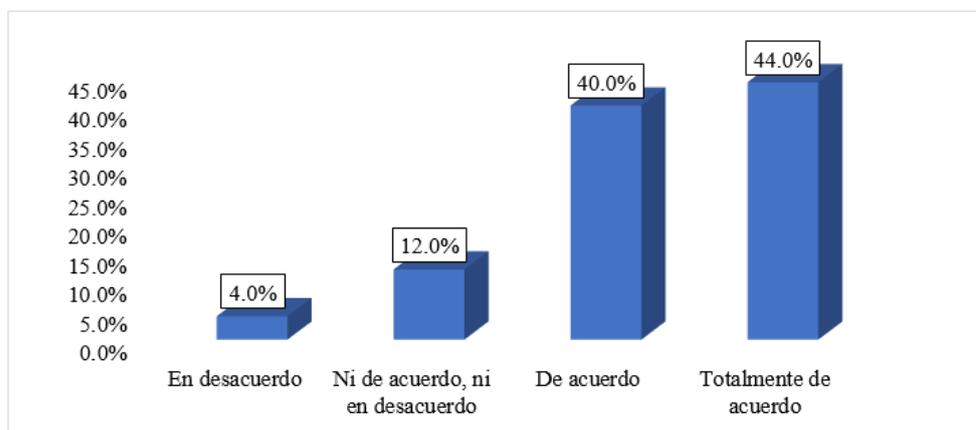
Se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
Válido De acuerdo	10	40,0
Totalmente de acuerdo	11	44,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 17.

Se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 17 y figura 17 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 44.0% se encuentra totalmente de acuerdo, con respecto a la afirmación que señala “se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria”. En ese sentido, el 40.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 18.

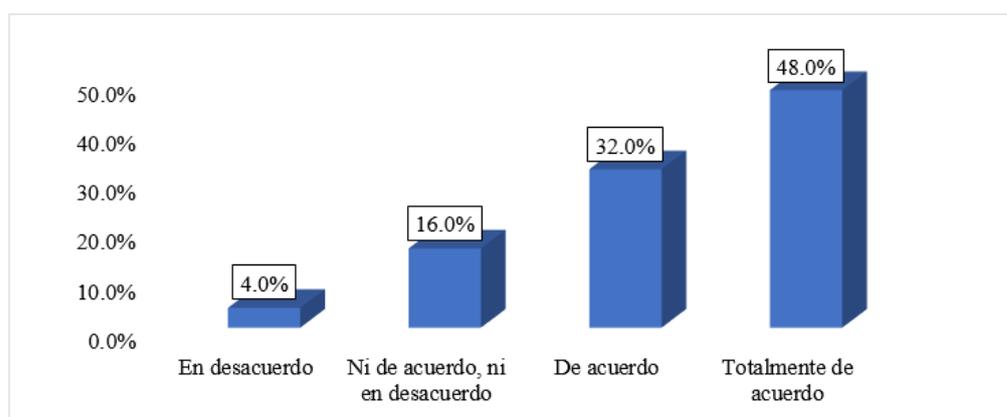
La información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario tiene importancia para determinar el monto de indemnización por lucro cesante.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	8	32,0
	Totalmente de acuerdo	12	48,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 18.

La información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario tiene importancia



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 18 y figura 18 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 48.0% se encuentra totalmente de acuerdo, respecto a la importancia que tiene la información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario, para precisar el importe de resarcimiento por lucro cesante. En ese sentido, el 32.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 19.

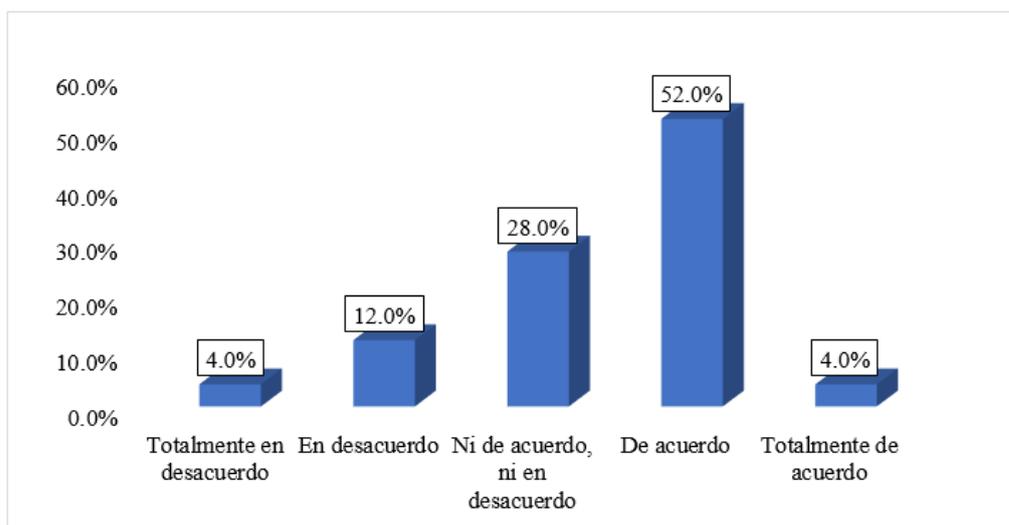
En cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0
	En desacuerdo	3	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0
	De acuerdo	13	52,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 19.

En cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 19 y figura 19 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 52.0% se encuentra de acuerdo que, en cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria. En ese sentido, el 4.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 28.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otra parte, el 12.0% evidencia estar en desacuerdo; y, finalmente, el 4.0% manifiesta su completo rechazo con tal preposición.

Tabla 20.

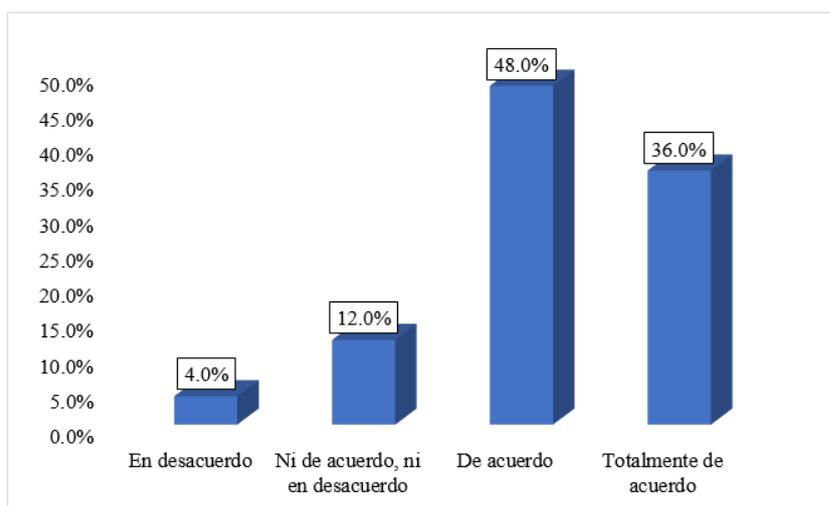
En cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
Válido De acuerdo	12	48,0
Totalmente de acuerdo	9	36,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 20.

En cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 20 y figura 20 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 48.0% se encuentra de acuerdo que, en cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria. En ese sentido, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Respecto a la **segunda variable** de estudio denominada “**Indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios**”, se consiguieron estos resultados:

Tabla 21.

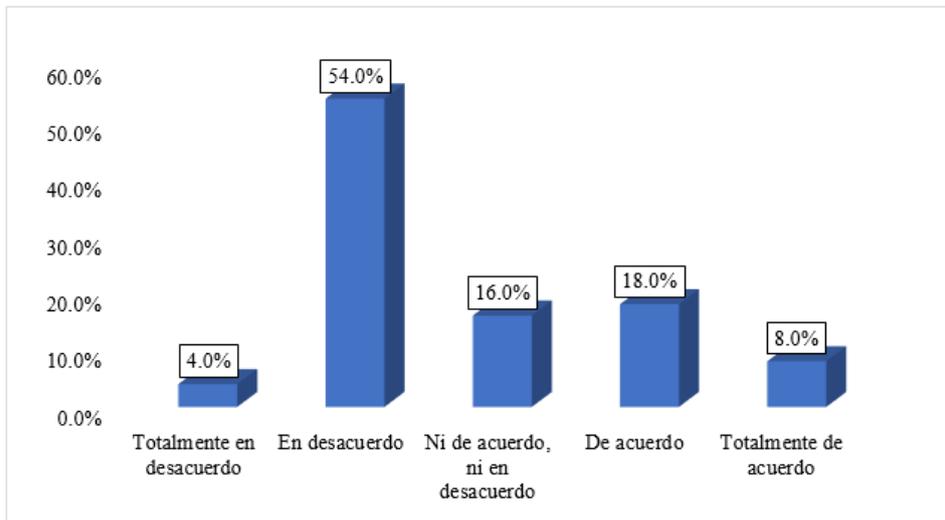
Es correcto equiparar el lucro cesante a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0
	En desacuerdo	2	54,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	11	18,0
	Totalmente de acuerdo	7	8,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 21.

Es correcto equiparar el lucro cesante a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 21 y figura 21 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 54.0% se encuentra en desacuerdo con la afirmación que indica, es correcto equiparar al lucro cesante a los salarios y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador. En ese sentido, solo el 18.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 8.0% evidencia estar totalmente de acuerdo; y, por último, el 4.0% manifiesta su completo rechazo con tal preposición.

Tabla 22.

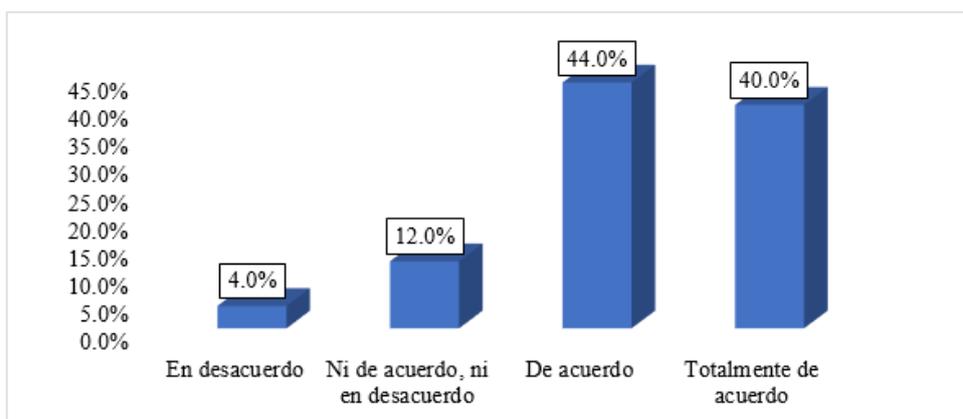
El lucro cesante se fundamenta en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
Válido De acuerdo	11	44,0
Totalmente de acuerdo	10	40,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 22.

El lucro cesante se fundamente en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 22 y figura 22 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, el lucro cesante se fundamente en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil. En ese sentido, el 40.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, solo el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 23.

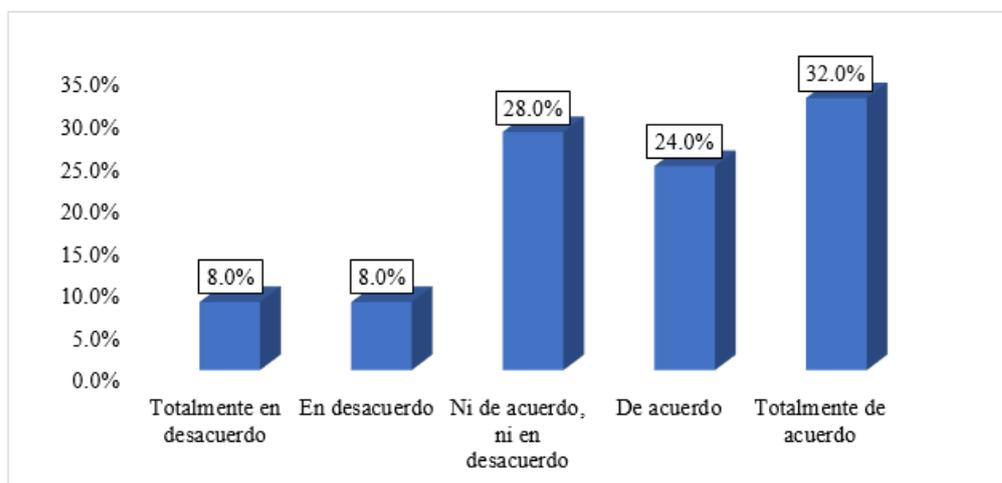
Uno de los criterios para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	8,0
En desacuerdo	2	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0
De acuerdo	6	24,0
Totalmente de acuerdo	8	32,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 23.

Uno de los criterios para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 23 y figura 23 se advierte que del 100% de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 32.0% manifiesta plena conformidad con la afirmación que señala, uno de los parámetros para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad. En ese sentido, solo el 24.0% se encuentra de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 28% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por el contrario, el 8.0% evidencia estar en desacuerdo; y, por último, también el 8.0% manifiesta su completo rechazo con tal preposición.

Tabla 24.

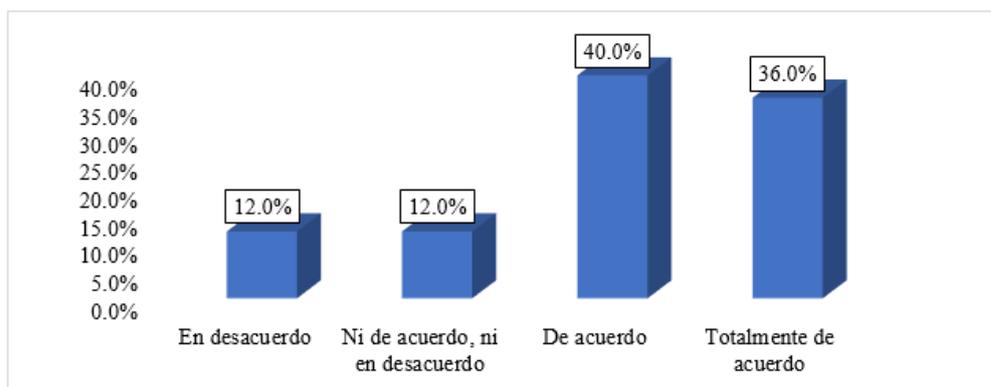
Las características de cada caso en concreto sean fundamentales para la determinación del lucro cesante.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
	De acuerdo	10	40,0
	Totalmente de acuerdo	9	36,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 24.

Las características de cada caso en concreto sean fundamentales para la determinación del lucro cesante.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 24 y figura 24 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 40.0% se encuentra de acuerdo que, las peculiaridades de cada caso en concreto sean fundamentales para la cuantificación del lucro cesante. En ese sentido, el 36.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, solo el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 12.0% expresa estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 25.

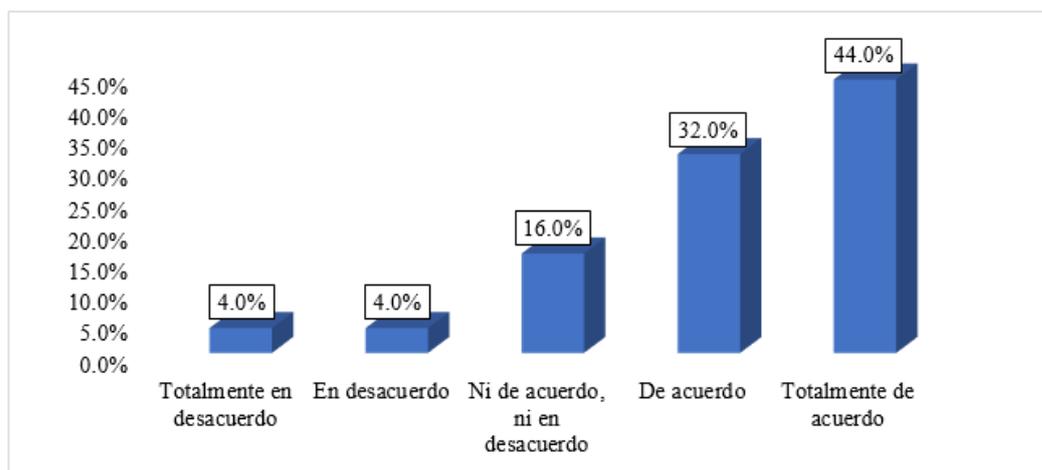
Todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico de la indemnización por lucro cesante.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	4,0
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
De acuerdo	8	32,0
Totalmente de acuerdo	11	44,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 25.

Todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico de la indemnización por lucro cesante.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 25 y figura 25 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra totalmente de acuerdo que, todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico del resarcimiento por lucro cesante. En ese sentido, el 32.0% se encuentra de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 16% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otra parte, el 4.0% evidencia estar en desacuerdo; y, finalmente, también el 4.0% manifiesta su completo rechazo con tal proposición.

Tabla 26.

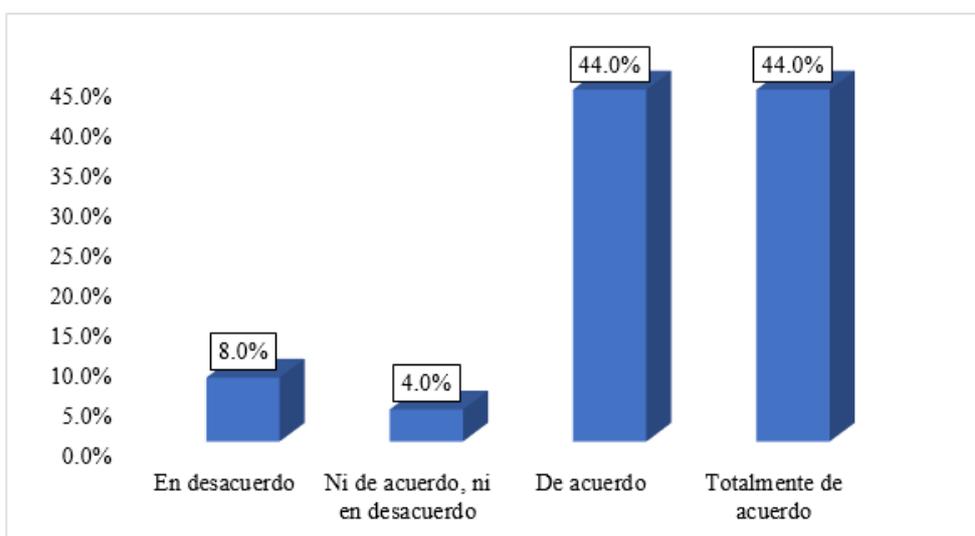
Todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4,0
Válido De acuerdo	11	44,0
Totalmente de acuerdo	11	44,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 26.

Todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 26 y figura 26 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial. De esta manera, también el 36.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, solo el 4.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, el 8.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 27.

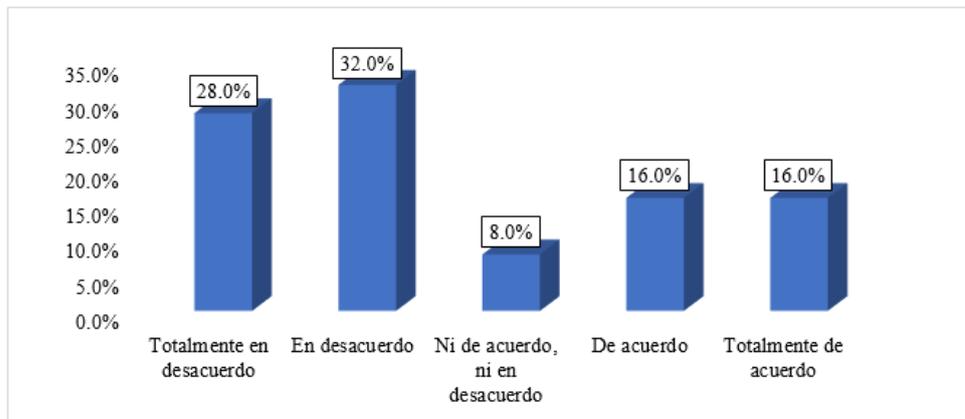
Uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	28,0
En desacuerdo	8	32,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8,0
De acuerdo	4	16,0
Totalmente de acuerdo	4	16,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 27.

Uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 27 y figura 27 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 32.0% se encuentra en desacuerdo que, uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso. En ese sentido, el 28.0% se encuentra totalmente en desacuerdo con tal preposición. Asimismo, solo el 8.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 16.0% evidencia estar de acuerdo; y, por último, también el 16.0% manifiesta estar totalmente de acuerdo con tal preposición.

Tabla 28.

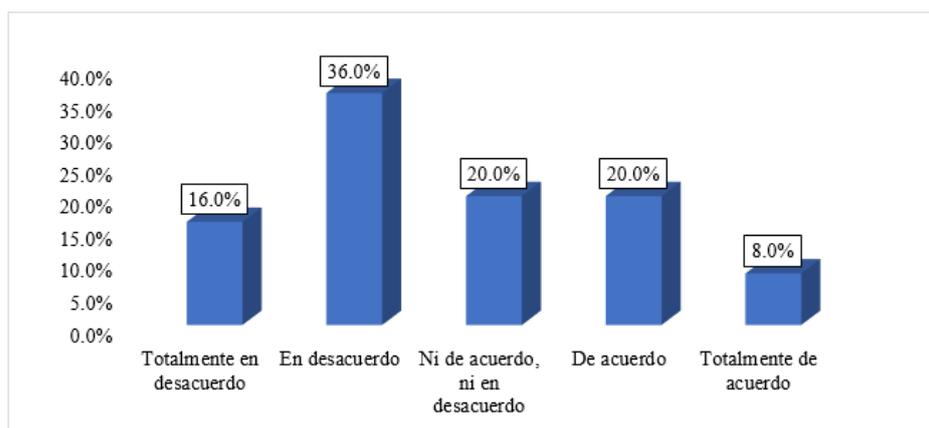
El acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	16,0
En desacuerdo	9	36,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	20,0
De acuerdo	5	20,0
Totalmente de acuerdo	2	8,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 28.

El acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 28 y figura 28 se advierte que la totalidad de los respondientes conformados por abogados del área de derecho de laboral, el 36.0% se encuentra en desacuerdo que, el acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real. En ese sentido, el 16.0% se encuentra totalmente en desacuerdo con tal preposición. Asimismo, solo el 20.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 20.0% evidencia estar de acuerdo; y, por último, solo el 8.0% manifiesta estar totalmente de acuerdo con tal preposición.

Tabla 29.

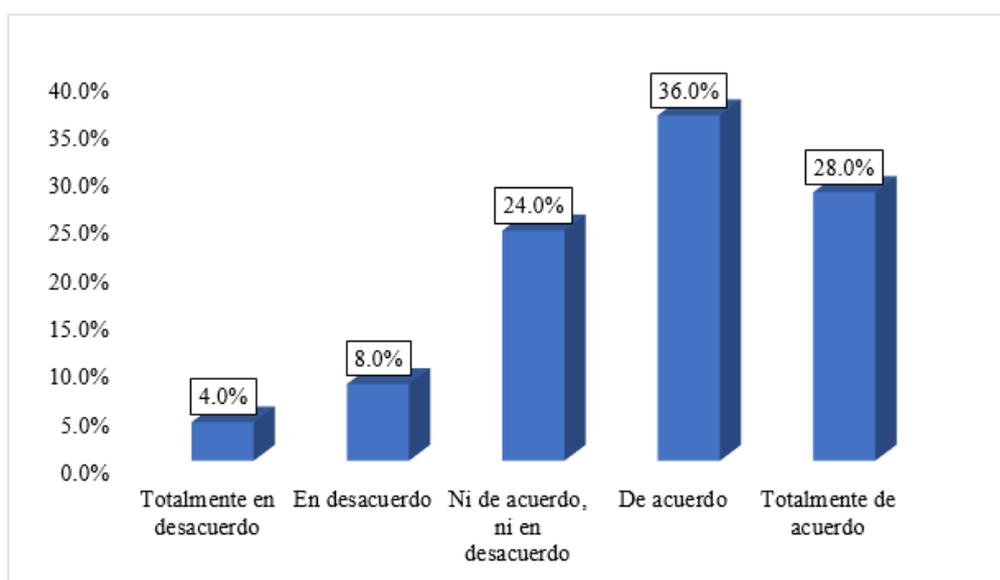
Un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador.

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	7	4,0
	En desacuerdo	9	8,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	24,0
Válido	De acuerdo	2	36,0
	Totalmente de acuerdo	1	28,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 29.

Un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 29 y figura 29 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 36.0% se encuentra de acuerdo que, un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador. De esta manera, el 28.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, solo el 24.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por el contrario, el 8.0% evidencia estar en desacuerdo; y, por último, solo el 4.0% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 30.

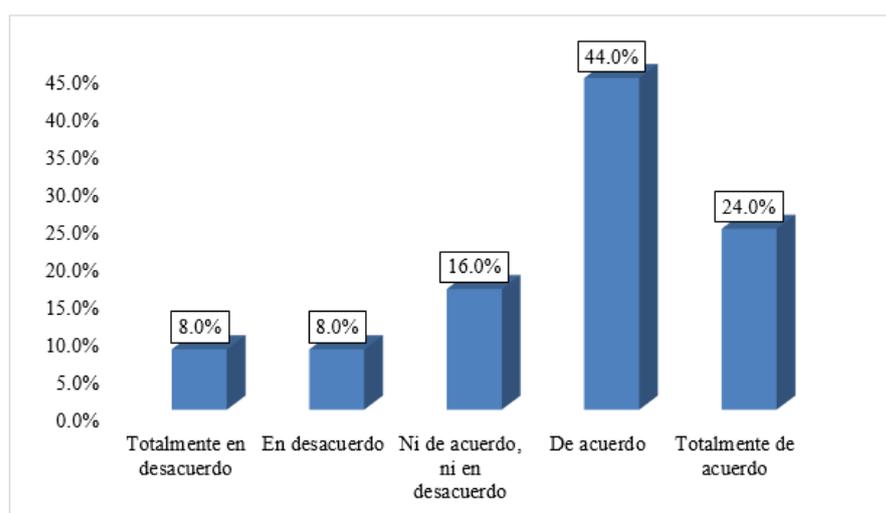
Al no plantearse criterios específicos al momento de cuantificar el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,0
En desacuerdo	11	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	16,0
De acuerdo	3	44,0
Totalmente de acuerdo	1	24,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 30.

Al no plantearse criterios específicos al momento de cuantificar el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 30 y figura 30 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, al no plantearse criterios específicos al momento de medir el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño. De esta manera, el 24.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, solo el 16.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otra parte, el 8.0%

evidencia estar en desacuerdo; y, por último, también el 8.0% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 31.

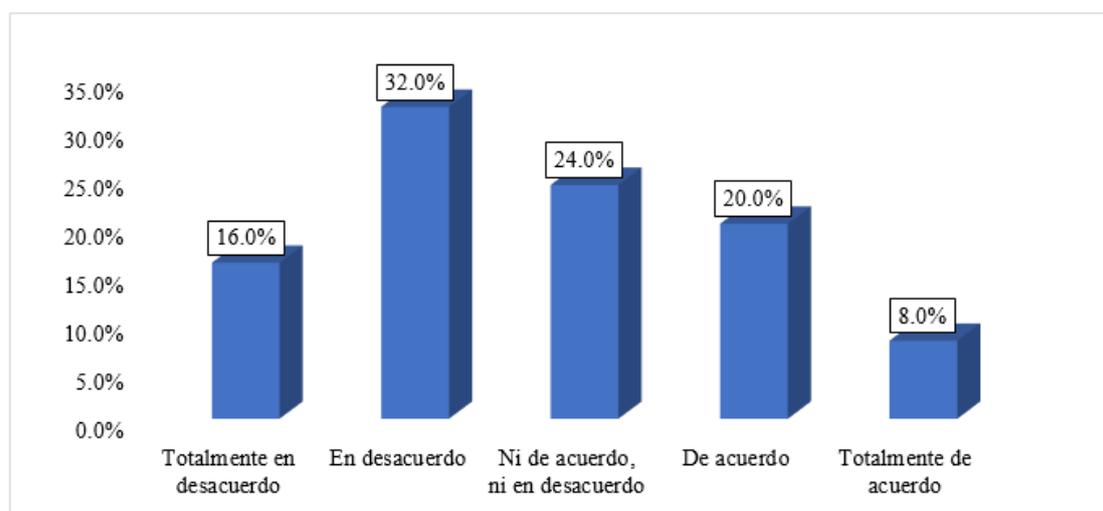
La tutela resarcitoria se debe desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	16,0
	En desacuerdo	8	32,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	24,0
	De acuerdo	5	20,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 31.

La tutela resarcitoria se debe desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 31 y figura 31 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 32.0% se encuentra en desacuerdo que, la tutela resarcitoria se deba desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario. De esta manera, el 16.0% se encuentra totalmente en desacuerdo con tal preposición. Asimismo, el 24.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por otro lado, el 20.0% evidencia estar de acuerdo; y, por último, también el 8.0% manifiesta estar totalmente de acuerdo con tal preposición.

Tabla 32.

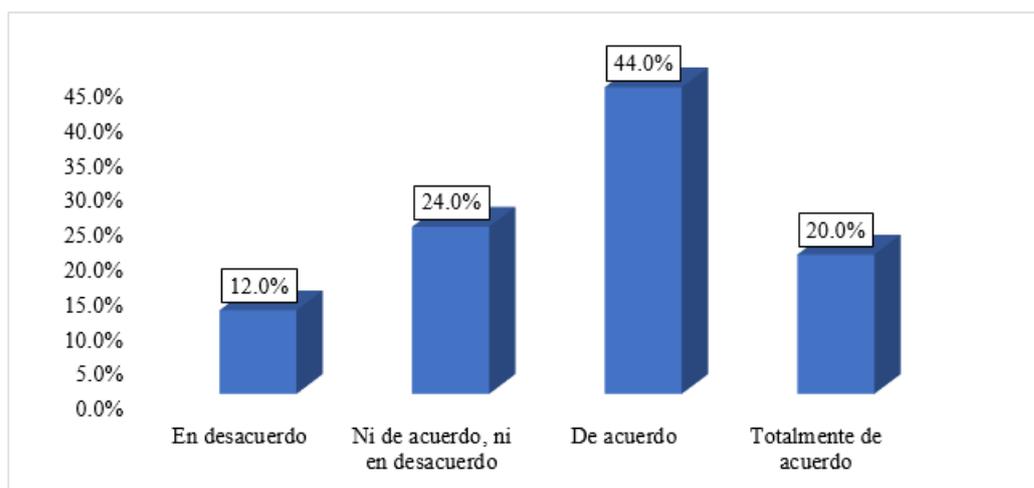
Tras el despido arbitrario, el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	12,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	24,0
Válido De acuerdo	11	44,0
Totalmente de acuerdo	5	20,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 32.

Tras el despido arbitrario, el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 32 y figura 32 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, tras el despido arbitrario, el empleador está obligado a indemnizar económicamente. De esta manera, el 20.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 24.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 12.0% expresa estar en desacuerdo con tal proposición.

Tabla 33.

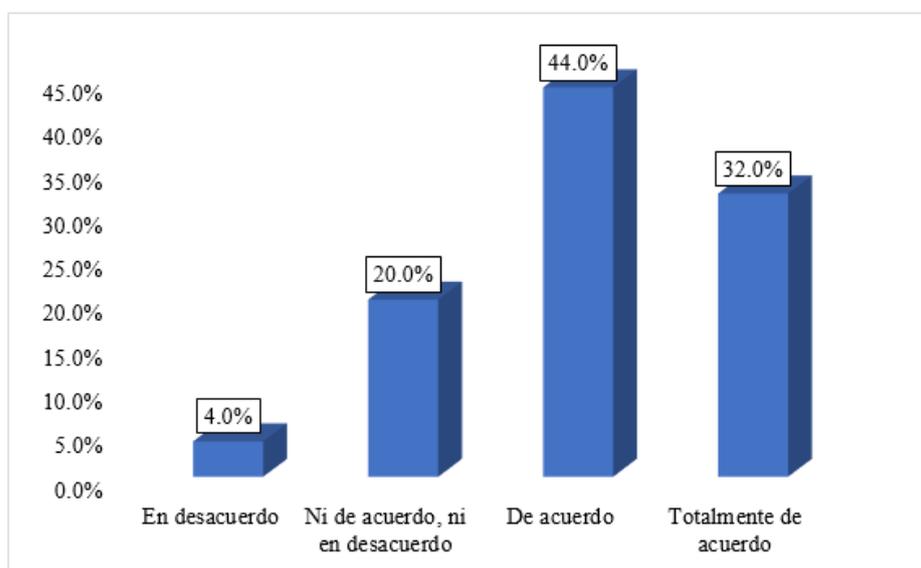
El despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	20,0
Válido De acuerdo	11	44,0
Totalmente de acuerdo	8	32,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 33.

El despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 33 y figura 33 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, el despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo. De esta manera, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 20.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 4.0% expresa estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 34.

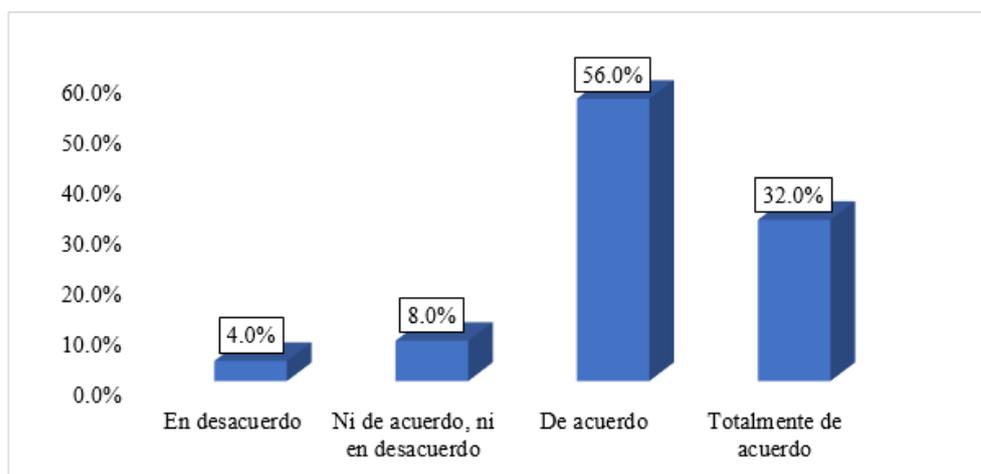
El pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.

		Frecuencia	Porcentaje
	En desacuerdo	1	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8,0
Válido	De acuerdo	14	56,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 34.

El pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 34 y figura 34 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 56.0% se encuentra de acuerdo que, el pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a evitar y eliminar conductas empresariales indebidas. De esta manera, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 8.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 4.0% expresa estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 35.

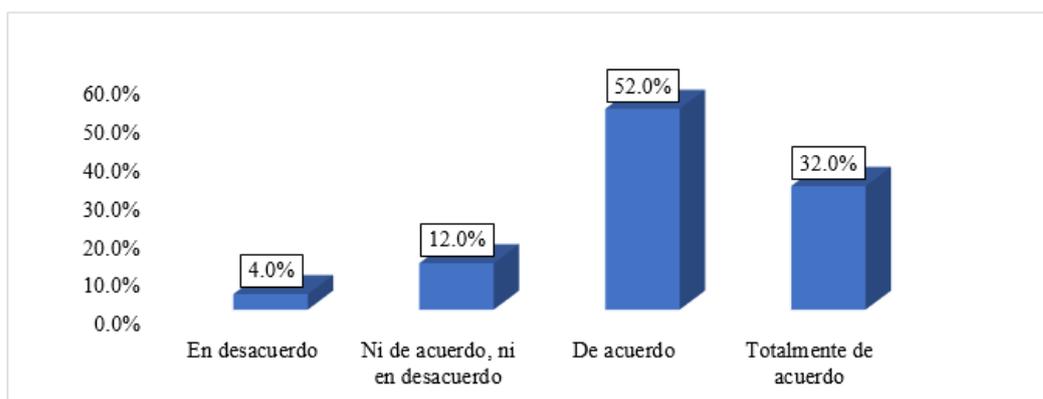
Los criterios que aplican los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
Válido De acuerdo	13	52,0
Totalmente de acuerdo	8	32,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 35.

Los criterios que aplican los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 35 y figura 35 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 52.0% se encuentra de acuerdo que, los parámetros que aplican por los magistrados para fijar el monto por conceptualización de resarcimiento por lucro cesante en los procesos de terminación laboral arbitraria son conducentes a una buena determinación. De esta manera, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 36.

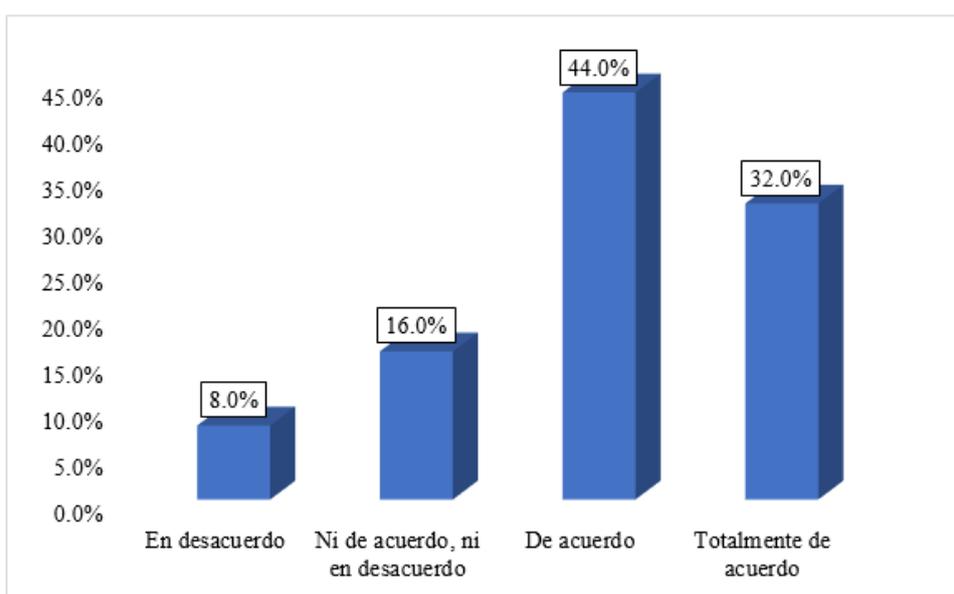
Ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	8,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	11	44,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 36.

Ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 36 y figura 36 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 44.0% se encuentra de acuerdo que, ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral. De esta manera, el 32.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 8.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 37.

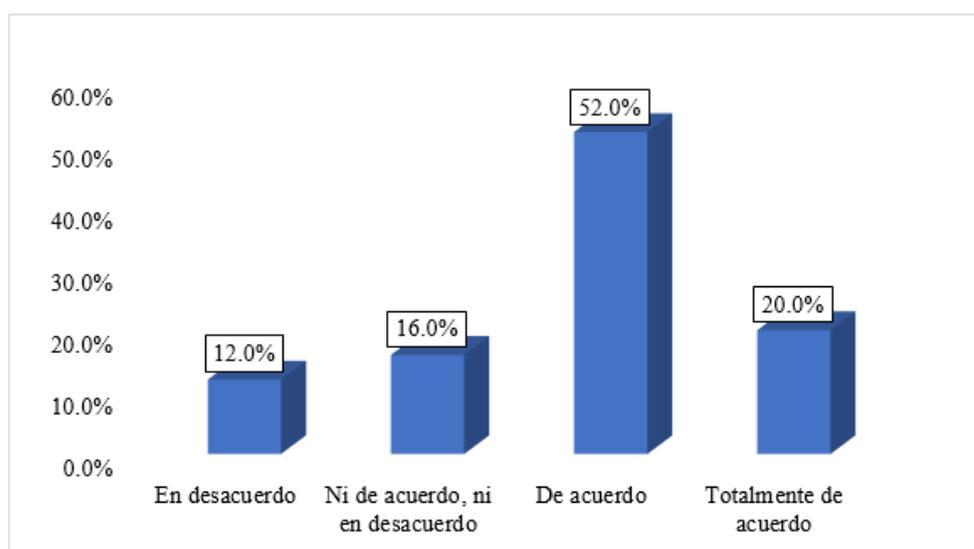
El lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
	De acuerdo	13	52,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 37.

El lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 37 y figura 37 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 52.0% se encuentra de acuerdo que, el lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral. De esta manera, el 20.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 16.0% indica lo siguiente “sin posición definida” con tal afirmación. Por último, solo el 12.0% expresa estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 38.

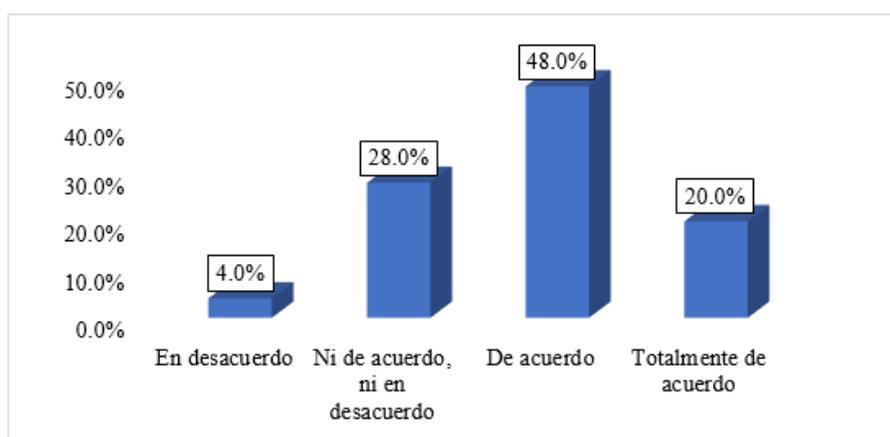
Ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores).

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0
Válido De acuerdo	12	48,0
Totalmente de acuerdo	5	20,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 38.

Ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores).



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 38 y figura 38 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 48.0% se encuentra de acuerdo que, ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores). De esta manera, el 20.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 28.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 39.

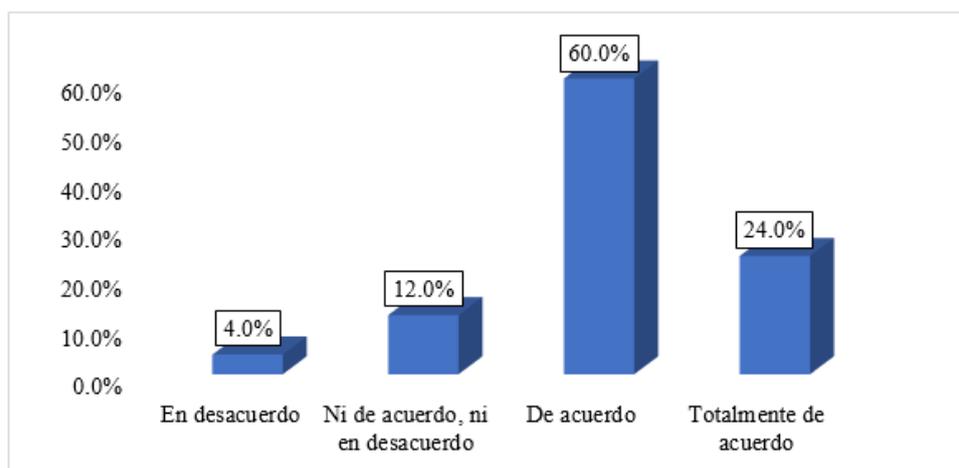
Para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12,0
	De acuerdo	15	60,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0
	Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 39.

Para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 39 y figura 39 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 60.0% se encuentra de acuerdo que, para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria. De este modo, el 24.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal preposición. Asimismo, el 12.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 4.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal preposición.

Tabla 40.

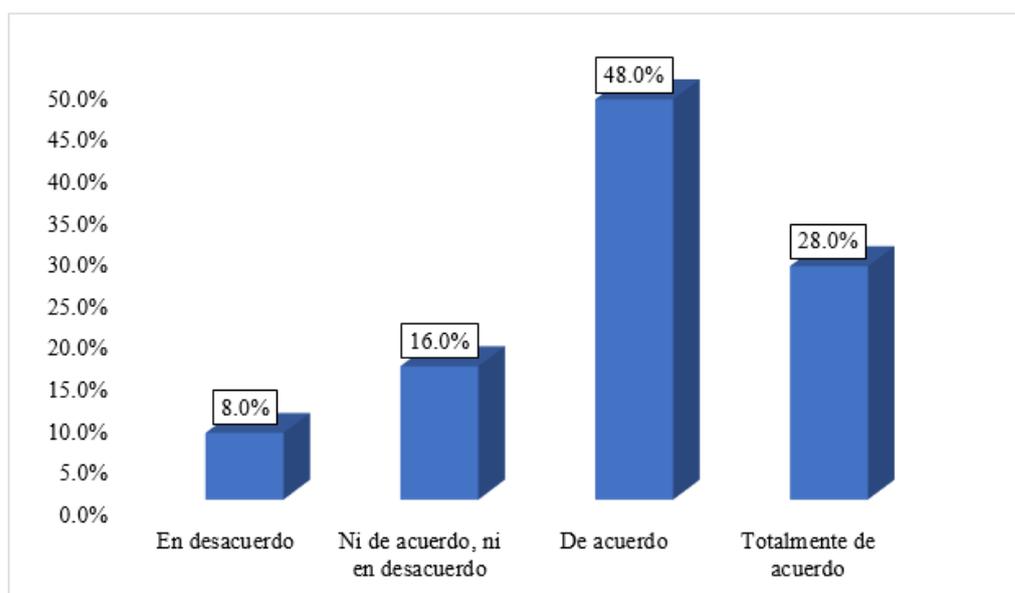
La obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0
Válido De acuerdo	12	48,0
Totalmente de acuerdo	7	28,0
Total	25	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 40.

La obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios.



Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 40 y figura 40 se advierte que la totalidad de los participantes conformados por abogados del área de derecho de laboral; el 48.0% se encuentra de acuerdo que, la obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios. De esta manera, el 28.0% se encuentra totalmente de acuerdo con tal proposición. Asimismo, el 16.0% indica lo siguiente “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con tal afirmación. Por último, solo el 8.0% manifiesta estar en desacuerdo con tal proposición.

5.2. Discusión

En el informe del trabajo investigativo se plasmó como **primer objetivo: Analizar los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria.**

En consecuencia, con base en los hallazgos conseguidos, se detalla lo siguiente:

De esta manera, teniendo en cuenta los resultados se percibe que la mayor parte de los sujetos que respondientes encuestados precisan que, la reserva tributaria se define como una restricción en el manejo o uso de la información por parte de la entidad tributaria. Esta limitación se respalda en los principios de respeto a la privacidad y confidencialidad de las comunicaciones y documentaciones personales. Concluyendo que, la reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.

En efecto, los encuestados precisan que, la documentación seguida a través de la reserva tributaria es crucial y confidencial, lo que justifica el requerimiento de imponer restricciones al control de la administración tributaria sobre dicha información. A pesar de esto, muchos expertos argumentan que las restricciones en la reserva tributaria deberían tener excepciones y que el alcance de estas excepciones debería expandirse para incluir otros casos específicos.

En ese sentido, tal como señala Cabrejos (2022), en su tesis concluyó que, el levantamiento de la reserva tributaria está permitido para garantizar una correcta recaudación de impuestos y prevenir la evasión fiscal, fundamentando su ejecución bajo previa autorización judicial, solicitando información tributaria con el fin de verificar la exactitud y la responsabilidad de cumplir con los deberes fiscales de los contribuyentes. Asimismo, según Zafra (2021) estableció que, el acceso o el levantamiento de la reserva tributaria beneficia para dar cumplimiento de la responsabilidad civil, y pueda realizarse de manera adecuada una indemnización por daño patrimonial, teniendo en cuenta el daño efectivamente causado y los perjuicios económicos sufridos.

En conclusión, los motivos legales para levantar la reserva tributaria deben basarse en criterios objetivos y equitativos, teniendo en cuenta las peticiones de información, la entrega de documentos y las declaraciones tributarias que el Poder Judicial pueda solicitar y ordenar. Además, es esencial ampliar las circunstancias que permiten levantar esta reserva, ya que actualmente está limitada a situaciones donde se demuestren actividades delictivas.

Ahora bien, respecto al **segundo objetivo: Identificar los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario**. Se reconocen los hallazgos siguientes:

De esta manera, la mayor parte de los respondientes indican que, el lucro cesante se fundamenta en el perjuicio directo y la rama de la responsabilidad civil. Considerando que los criterios para cuantificar el lucro cesante deben basarse en las particularidades de cada caso, y que la edad influye en la empleabilidad; por lo tanto, el Juez laboral debe evaluar de manera justa todos los criterios para precisar un monto específico de resarcimiento por lucro cesante. Además, los encuestados indican que los criterios empleados por los jueces para establecer la compensación por lucro cesante en contextos de determinación laboral injustificada son apropiados y conducen a una terminación laboral adecuada.

Por consiguiente, los especialistas en el área laboral que fueron encuestados afirman que, un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulneraría los derechos del empleador, es decir, al no plantearse criterios específicos al momento de medir el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.

En ese sentido, tal como lo hacer notar Galilea de Jesús (2022) determinó los factores determinantes para calcular el lucro cesante implican la necesidad de proporcionar evidencia sustancial que respalde la conexión entre el daño experimentado

y la conducta del responsable. Además, es esencial presentar cálculos o estimaciones que respalden la medición de las pérdidas económicas. También se destaca la importancia de que la medición del lucro cesante sea razonable y no excesiva, fundamentada en criterios objetivos y verificables.

De manera simultánea, según Molina (2020) en su artículo concluyó que, es recomendable disponer del asesoramiento de un abogado especializado en responsabilidad civil, con el fin de asegurar una protección efectiva de los derechos e intereses de la parte afectada y, por ende, prevenir posibles irregularidades y violaciones de principios y derechos fundamentales.

En conclusión, los estándares empleados por el Juez al conceder la compensación por lucro cesante se basan en la repercusión jurídica, social y económica experimentada por el trabajador. Asimismo, se debe tener en cuenta que el monto indemnizatorio debe ser razonable y proporcional, para evitar el enriquecimiento indebido por parte del trabajador.

En relación, al **tercer objetivo: Establecer determinados casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante.** Se reconocen los hallazgos subsiguientes:

De este modo, la mayor parte de partícipes indican que, solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos. Sin embargo, también se precisa que, sería adecuada la implementación de otra causal en las excepciones de la reserva tributaria. Siempre y cuando, la resolución del mandato judicial tenga una debida motivación, será suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.

En ese sentido, los especialistas que fueron encuestados manifiestan que otros casos para la aplicación del levantamiento de la reserva tributaria, se relacionarían a cuestiones familiares siendo posible solicitar el levantamiento; así como, la incorporación

de la obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral, en los procesos por despidos arbitrarios.

En ese orden de ideas, se puede precisar que, el pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales. Asimismo, ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas, que serían los empleadores en esta relación jurídica. Por lo tanto, llegan a la conclusión de que, para lograr una determinación judicial precisa y apropiada del resarcimiento por despido arbitrario, se debe examinar la reserva tributaria.

Por ello, de acuerdo con la posición de Florencia (2022) señala que, para establecer de manera apropiada la cuantía indemnizatoria del lucro cesante debe cumplir con las exigencias legales establecidas, y de esta manera, no se vulneren los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Teniendo en cuenta, que la protección debe realizarse para ambas partes de una relación jurídica (empleador – trabajador), salvaguardar el derecho al trabajo, así como, evitar situaciones de arbitrariedad y vulnerabilidad.

De esta manera, según Ciappino (2020) precisa que, es necesario alcanzar un punto medio entre los intereses de ambas partes laborales; considerando los requerimientos y realidades del mercado laboral; colaborando para fomentar la equidad y la imparcialidad en el entorno laboral, así como propiciando una flexibilidad adecuada en las relaciones laborales.

En conclusión, estas medidas promueven preceptos como la equidad, la justicia y salvaguardar los derechos humanos, favoreciendo a la construcción de entornos laborales inclusivos y justos. Para finalizar, se debe enfatizar que los supuestos en los que resulta imperativa la inaplicación del principio de reserva tributaria se configuran como

excepciones legalmente habilitadas, solo están relacionados a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador.

De esta manera, respecto al **objetivo general** de esta investigación: **Determinar cómo contribuye el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.** Se establecen los siguientes resultados:

Así, la mayor parte de los respondientes se mostró totalmente de acuerdo en que el levantamiento de la reserva fiscal resolvería las cuestiones probatorias sobre el perjuicio causado al trabajador despedido. De esta forma, el juez laboral se beneficiaría de conocer la información fiscal del lapso temporal en el que el empleado fue despedido a la hora de imponer la sentencia, y el cálculo de la indemnización tras el levantamiento de la reserva fiscal se resolvería rápidamente.

Del mismo modo, para calcular el monto del resarcimiento por lucro cesante, es importante resaltar la importancia de los datos de la SUNAT sobre los impuestos que tiene el trabajador demandante por despido improcedente. Es fundamental señalar que los encuestados en el estudio están a favor de la eliminación de la reserva tributaria en los conflictos laborales, sobre todo cuando se ha producido un despido improcedente.

En ese sentido, se debe tener en cuenta la posición de Saldaña (2019), quien indica que no existen criterios unánimes por parte de los jueces en relación a los casos por responsabilidad civil, dado que, no se fundamenta de forma correcta el importe del resarcimiento por conceptualización de lucro cesante. Concluyendo que, el acceso a la reserva tributaria y documentación bancaria posibilita a la Administración de Justicia

contar con los elementos necesarios y justos para detectar posibles irregularidades, y con ello, resolver de manera adecuada las controversias presentadas en los distintos Juzgados.

Además, el autor Delgado (2020) muestra que la responsabilidad civil no se considera un castigo, sino más bien una expresión de compensación por el daño causado. Conclusión: La liquidación de los daños y perjuicios de un trabajador despedido arbitrariamente resulta ser un eje fundamental porque no puede definirse como un mero añadido al pertinente análisis de la responsabilidad civil. En otras palabras, es fundamental que los perjudicados puedan declarar sus diversas culpas y recibir una indemnización adecuada por sus pérdidas. De este modo, el desarrollo de las características de legalidad y proporcionalidad en las distintas situaciones se vería favorecido por la supresión de la reserva tributaria.

En resumen, los datos sugieren que la supresión de la reserva fiscal por parte del juez de lo social tiene un buen impacto en la fijación del monto indemnizatorio por utilidades dejadas de percibir en los casos de despidos improcedentes planteados ante los distintos Juzgados Especializados de lo Social. Al ser visible la realidad fiscal actual del demandante, la supresión de la reserva fiscal ayudaría a resolver este tipo de casos. De esta forma, se evitarían perjuicios al presupuesto de una entidad pública, así como pagos injustificados por trabajos que nunca llegaron a realizarse.

CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS

SUPUESTOS CORROBORADOS	REFERENTES ANTERIORES	INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES
<p>La eliminación de la reserva fiscal por parte de un juez laboral ayudó a determinar el resarcimiento por terminación laboral arbitraria de lucro cesante en un caso presentado en 2019 en el Primer Juzgado Especializado del Trabajo de Cusco. La base legal para la liquidación de la reserva fiscal es la siguiente: Obtención de información solicitada por autoridades judiciales, presentación de documentos y declaraciones de impuestos.</p>	<p>Ponce (2022) en su tesis abarca el estudio respecto a la determinación de la responsabilidad civil en las cuestiones de daño patrimonial ante la administración pública. Obteniendo como resultados que, la responsabilidad civil surge como un mecanismo jurídico que busca reparar los daños causados y restablecer la situación patrimonial anterior al delito. Concluyendo que, la responsabilidad civil puede recaer tanto en los autores directos del delito como en aquellos que se beneficiaron de manera indirecta de la conducta ilícita, por tanto, implica la obligación de indemnizar los perjuicios causados, ya sea de manera solidaria o proporcional, dependiendo de las circunstancias del caso.</p> <p>Delgado (2020) realizó su tesis con el fin de explicar el daño de tipo patrimonial en los diversos delitos contra la administración; haciendo empleo del análisis documental, siendo de tipo básico correlacional; realizando uso de 9 expedientes y un cuestionario, además de contar con una población 10 magistrados. Obteniendo como resultado que la responsabilidad civil se conceptualiza como la manifestación de la reparación por un daño causado; sin embargo, no es considerada como sanción.</p>	<p>Este caso examina la relación entre la supresión de reservas tributarias por parte de un juez laboral del primer juzgado laboral especializado de Cusco en 2019 y su efecto en la fijación del monto indemnizatorio por utilidades dejadas de percibir.</p> <p>Las reservas tributarias terminan cuando un juez del trabajo, mediante orden judicial, decide conceder el acceso a información relacionada con declaraciones de impuestos, preparación de documentos y solicitudes de información. Este es un elemento clave del razonamiento jurídico y puede tener un impacto positivo a la hora de determinar la compensación por el lucro cesante.</p> <p>Los fundamentos jurídicos para este levantamiento de la reserva tributaria se centran en las solicitudes de información y exhibiciones de documentos que el Poder Judicial considere necesarios para el caso. Esto sugiere que el acceso a información tributaria puede ser crucial para llegar a una determinación justa de la indemnización.</p> <p>En cuanto a los criterios adoptados por el juez para conceder la indemnización por lucro cesante, se mencionan la afectación jurídica, social y económica del trabajador. Esto indica que el juez toma en cuenta diversos aspectos para evaluar la magnitud del perjuicio sufrido por el trabajador como resultado del despido arbitrario.</p>
<p>La eliminación de la reserva fiscal por parte de un juez laboral ayudó a determinar el resarcimiento por terminación laboral arbitraria de lucro cesante en un caso presentado en 2019 en el Primer Juzgado Especializado del Trabajo de Cusco. La base legal para la liquidación de la reserva fiscal es la siguiente: Obtención de información solicitada por autoridades judiciales, presentación de documentos y declaraciones de impuestos.</p>		
<p>Los criterios adoptados por el Juez para la concesión de la indemnización por lucro cesante son la afectación jurídica, social y económica del trabajador</p>		
<p>Los casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la fijación del resarcimiento por lucro cesante están relacionados a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador</p>		

	<p>Concluyendo que, al liquidar los daños resulta ser como un eje primordial, dado que, no se puede definir simplemente como un accesorio del respectivo análisis de la responsabilidad civil, es decir, para las personas perjudicadas es importante que el daño pueda ser resarcido de manera correcta</p>	<p>Además, se establece que la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la fijación del resarcimiento por lucro cesante está vinculada a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador. Esto sugiere que el acceso a la información tributaria es especialmente relevante cuando se trata de evaluar los efectos financieros de la terminación laboral en el futuro laboral del trabajador.</p>
--	--	--

CONCLUSIONES

CUARTA: La revelación de información fiscal confidencial por parte del juez laboral contribuye de manera positiva al calcular la compensación por pérdida de ingresos en situaciones de despidos injustificados presentados ante los diversos tribunales especializados en asuntos laborales. En tal sentido, el levantamiento de la reserva tributaria favorece a la resolución efectiva de este tipo de procesos, evitando pagos indebidos por una labor no efectuada.

TERCERA: Incorporar la eliminación de las reservas fiscales obligatorias de los jueces laborales en el proceso de despido arbitrario facilitará una compensación adecuada y adecuada ordenada por los tribunales por el lucro cesante. Estos casos de cancelación forzosa de reservas fiscales están relacionados con la situación laboral tras la terminación de la relación laboral del empleador original.

SEGUNDA: Los criterios adoptados por el Juez para la concesión de la compensación por pérdida de ingresos implica un perjuicio legal, social y financiero para el empleado. Además, se debe tener en cuenta que el monto indemnizatorio debe ser razonable y proporcional, siendo necesario alcanzar un punto medio entre los intereses de ambas partes laborales; de esta manera, evitar el enriquecimiento indebido por parte del trabajador y prevenir las malas prácticas empresariales.

PRIMERA: Los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria deben ser criterios que tengan por características la objetividad y la razonabilidad. Para pedir la suspensión de la reserva tributaria, debe cumplir con las condiciones establecidas por las leyes actuales; además, las solicitudes de información y la presentación de documentos deben estar respaldadas por órdenes del Poder Judicial. Además, es vital ampliar las circunstancias en las que se puede levantar la reserva tributaria, ya que actualmente está limitada a situaciones donde se demuestren actividades delictivas.

RECOMENDACIONES

CUARTA: Se recomienda al legislador peruano la modificación normativa del art. 85 del Código Tributario, y se recomienda al Poder Judicial que, ante la inclusión de una condición que permita levantar la reserva tributaria, especialmente en situaciones de despidos injustificados., se otorgue capacitaciones a los jueces laborales respecto a la naturaleza jurídica de la reserva tributaria, puesto que, se fundamenta en preceptos constitucionales. De esta manera, el juez del trabajo puede ejercer adecuadamente sus facultades judiciales e inspirar adecuadamente sus resoluciones o facultades judiciales, ya que la calificación requerida para las reclamaciones de excepción de reserva tributaria corresponde al operador jurídico (juez), es decir, esta responsabilidad no recae en la autoridad tributaria.

TERCERA: Se recomienda que, para la aplicación obligatoria de levantar la reserva tributaria de manera obligatoria al calcular la compensación por pérdida de ingresos, buscando un equilibrio entre los intereses del empleado y el empleador sin infringir sus garantías esenciales, asegurando la observancia de los principios constitucionales de ser razonable y proporcional.

SEGUNDA: Se recomienda a los jueces tener un consenso o unificación de criterios para determinar de manera correcta e idónea al monto de indemnización por la disminución de ingresos en casos de despido sin justificación. Teniendo en cuenta determinados criterios, como las particularidades de cada caso y una valoración razonable de todas las circunstancias especiales por parte del juez de lo laboral, debe ayudar a determinar una cantidad concreta que no conduzca a un enriquecimiento injusto o una carga desproporcionada. El responsable del daño, en este caso el empleador.

PRIMERA: Se recomienda ampliar los supuestos para el levantamiento de la reserva tributaria, teniendo en cuenta fundamentos jurídicos que sean razonables y objetivos. De manera específica, para casos laborales donde se evidencie procesos de despidos arbitrarios, y dicho levantamiento de la reserva tributaria se fundamente en una ponderación de intereses y se busque el bien común por encima de un interés personal o particular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldea, P. (2023). *La actividad probatoria dinámica en la teoría general de la prueba dentro del proceso civil peruano*. Universidad Nacional Mayor de San Marco: <https://acortar.link/YPCvLM>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, J., & Covino, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Arequipa.
- Astudillo, M., & Subía, A. (2022). El derecho a la intimidad en relación con el acceso a la información tributaria en Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 5(1), 18-44. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/129>
- Ávalos, O. (2018). Límites razonables al uso desmedido del lucro cesante en materia laboral para los casos de despidos injustificados. *Revista Soluciones Laborales*(132), 143-156. <https://n9.cl/vckrh>
- Ayvar, C. (2020). La jurisprudencia y el daño moral derivado del despido. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura*, 2(3), 165-187. <https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/download/69/43/>
- Bellomo, S., & Preteroti, A. (2021). La sentenza della Corte n. 59/2021 sull'art. 18 St. lav. *FEDERALISMI*(13), 1-11. https://iris.uniroma1.it/retrieve/73907bf6-199b-441a-9852-18105ca55761/Bellomo_La%20sentenza%20della%20Corte%20n.%2059/2021%20sull%27art.%2018%20St.%20lav_2023.pdf
- Boutin , G. (2022). De algunos criterios jurídicos de protección al individuo, en el Nuevo Código de Derecho Internacional Privado Panameño. *Revista Ratio Legis*, 1(1), 231-255. <https://revistas.ined.ac.pa/index.php/rl/article/view/76>
- Bravo, W. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12), 169-200. <https://doi.org/10.35292/ropj.v10i12.29>

- Cabrejos, J. (2022). *El levantamiento del secreto bancario, reserva tributaria y reserva bursátil como acto de investigación indispensable en el delito de lavado de activos*. Tesis para optar el grado académico de doctora en derecho y ciencia política , Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo , LAMBAYEQUE. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11557/Cabrejos_Solano_Juliana_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadillo, J. (2023). El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 6(7), 175-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.774>
- Campos, H. (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el Sistema peruano: la retórica de los punitives damages y la desnaturalización del lucro cesante. *Revista de Derecho: Themis*(75), 203-218. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.015>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera edición ed.). Guayaquil: UIDE. Retrieved 26 de Enero de 2023.
- Cavada, J. (2018). *Protección de Datos Personales y Reserva Tributaria: Ley N° 19.628, Mensaje y Moción, ambos de 2017*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile /BCN. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24768/1/Reserva_Tributaria_y_Protección_de_Datos_Personales_editado_edfin.pdf
- CEJ. (2023). *Consulta de Expedientes Judiciales*. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>
- Chávez, Á. (2022). Fuentes del derecho tributario. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 3(6), 21-56. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n6.04>
- Ciappino, A. (2020). Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio. *Cuadernos De Derecho Público*(8), 18-50. [https://doi.org/https://doi.org/10.22529/cdp.2020\(8\)02](https://doi.org/https://doi.org/10.22529/cdp.2020(8)02)
- Cornejo, D. (2020). El despido arbitrario a raíz del COVID-19. *Revista Cuaderno jurídico y político*, 6(15), 42-55.

<https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/cuadernojurypol/article/view/6818/8317>

Cortez Suarez, L., Escudero Sanchez, C., & Cajas Palacios, M. (2018). Introducción a la investigación científica. En C. Escudero Sanchez, & L. Cortez Suarez, *Métodos cualitativos para la investigación científica* (págs. 12-25). Editorial UTMACH.

Decreto Supremo N° 133-2013-EF. (22 de junio de 2013). *Decreto Supremo que aprueba el TUO del Código Tributario*. Lima, Perú: Diario el Peruano. <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/textoCompleto-TUO-CT.pdf>

Delgado, G. (2020). La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional. Casación Laboral 10956-2017-Tacna. *Revista IUS*, 42-61. <https://doi.org/http://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.311>

Delgado, G. (2020). La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional. Casación Laboral 10956-2017-Tacna. *Revista Ius*, 9(1), 42-61. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.311>

Durán, G. (2019). Transparencia y acceso a la información tributaria: Restricciones jurídicas a la luz del secreto fiscal. *Letras jurídicas*(39), 31-49. <https://n9.cl/v8b5t>

Durand, F. (2018). Transparencia fiscal y recaudación en Perú: problemas y posibilidades. *Revista Friedrich Ebert Stiftung*, 1-9. <https://static.nuso.org/media/documents/14090.pdf>

Espinoza, J. (2023). La delimitación jurisprudencial de las condiciones de validez para la movilidad geográfica en el ordenamiento laboral peruano. *Revista Chilena De Derecho*, 50(1), 1-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.7764/R.501.1>

Estela, J. (2019). La desprotección laboral de los servidores públicos de confianza frente al despido arbitrario. *Revista SSIAS*, 12(1), 1-10. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1137>

Expediente 05057-2013-PA/TC Junín. (16 de 04 de 2015). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Tribunal Constitucional: <https://acortar.link/UwpuYh>

- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). Entrevista y la encuesta ¿Métodos y técnica de indagación empírica? *Revista didáctica y educación*, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Florencia, M. (2022). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Revistas jurídicas unam*, 238-258. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.162.17076>
- Flores, V. (2021). El derecho al trabajo en la jurisprudencia reciente interamericana. *Revista Anales De La Facultad De Ciencias Juridicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata*,(51), 305-323. <https://doi.org/10.24215/25916386e083>
- Fuentetaja, J. (2020). La utilización abusiva de los funcionarios interinos ante el derecho europeo: entre la transformación en funcionarios de carrera y el derecho a indemnización. *Revista de Administración Pública*(212), 201-230. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.212.07>
- Fugón, N. (2022). El acceso de la administración tributaria a la información bancaria en Honduras. *Revista de Derecho.*, 43(1), 17-26. <https://doi.org/10.5377/lrd.v43i1.15245>
- Galilea De Jesús, A. C. (2022). *LA FALTA DE MECANISMOS OBJETIVOS PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR EL DAÑO INMATERIAL*. Tesis para optar por el título de abogada, Universidad Católica De Cuenca, Cuenca – Ecuador. <https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstream/ucacue/12499/1/TESIS%20GALILEA%20ODE%20JES%20C3%9AS%20ARCE%20CUESTA.pdf>
- García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872349>
- García, J. (2019). Configuración, prueba y cuantificación del lucro cesante. *Revista Derecho y Cambio Social*(58), 188-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7075618>
- García, L., & García, C. (2023). Clientelismo político y desigualdad en oportunidades de empleo. *Desafíos*, 141-148. Desafíos: <https://acortar.link/3BFuey>

- Gobierno del Perú. (02 de 01 de 2023). *Programa de Declaración Telemática (PDT)*.
<https://acortar.link/E39E62>
- Gonzales, M. (2019). La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral. *Revista SSIAS*, 12(2).
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153>
- González, R. (2012). Eficientismo y Garantismo Procesales en Serio: Pasando la Página del Debate entre Publicismo y Dispositivismo Procesales. *Derecho & Sociedad*(38), 281-296.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13127>
- González, H. (2022). Role of institutions on the freedom of expression in the labor sphere: Critical analysis of the discourse on the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review*, 12(4), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3759>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación - acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Informe de la Defensoría. (2018). *Defensoría del Gobierno peruano*.
<https://acortar.link/uddsoj>
- Jannack, P. (2021). Politische Gefangene in Sisis Ägypten: willkürliche Inhaftierungen als Hindernis für deutsche Stabilisierungsbemühungen. *Swp-Aktuell*(55), 1-4.
<https://d-nb.info/129351795X/34>
- Ley N° 29497. (13 de enero de 2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Perú: Diario el Peruano.
- Lóyzaga, O. (2018). El despido laboral. *Revista Alegatos*, 24(74), 65-88.
<http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/353>

- Manrique, J., & Narváez, J. (2020). Niveles de recaudación tributaria e inversión pública a nivel departamental en el Perú, 2008-2017. *Revista Ciencia UNEMI*, 13(33), 108-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8375326>
- Martínez, M. (2020). Reflexiones a propósito de la causalidad, la forma y el coste económico del despido. La necesaria búsqueda de seguridad jurídica. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF(444), 157–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1110>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2021). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Revista Scielo*, 15(2), 270-284. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/alteridad/v15n2/1390-325X-alt-15-02-00270.pdf>
- Mendoza , L., & Meléndez, W. (2019). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas. *Revista Derecho & Sociedad*(53), 81-94. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21791>
- Molina, C. (2020). La indemnización disuasoria por despido arbitrario, entre ortos (auroras) y ocasos (crepúsculos): ¿justicia resarcitoria o «justicia del cadí»? *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF(451), 185–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.51302/rtss.2020.964>
- Montalvo, R. (2023). La aplicación de la Ley N.º31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas. *Chornancap Revista Jurídica*, 1(1), 129-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.61542/rjch.1>
- Panozzo, O. (2019). *Análisis de la Indemnización por despido incausado en Argentina: Fundamentos para la implementación de fórmulas matemáticas para su justa cuantificación*. Universidad Torcuato Di Tella: <https://acortar.link/iPtrsI>
- Paredes, J., & Yong, C. (2018). Levantamiento del secreto bancario y reserva tributaria en la lucha contra el lavado de activos en el marco de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) Perú 2016-2017. *Alternativa Financiera*, 9(1), 1-12. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/AF/article/view/1766>

- Peñailillo, D. (2018). Sobre el lucro cesante. *Revista de derecho*, 86(243), 7-35.
<https://doi.org/10.4067/S0718-591X2018000100007>
- Ponce, F. (2022). “*INCUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL E INDEMNIZACIÓN - DAÑO PATRIMONIAL EN DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DISTRITO FISCAL HUANCAVELICA*”. TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7419/PDCC00145P77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quesquén, F. (2018). A un año de la declaración de inconstitucionalidad de la publicidad de información financiera de empresas no supervisadas por la SMV. *Revista LEX*, 15(19), 339-360. <https://doi.org/10.21503/lex.v15i19.1382>
- Quispe, C. (2021). La protección judicial contra el despido. *Revista Laborem*(24), 315-339. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-14.pdf>
- Quispe, W. (2021). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social - Congreso Nacional VII*, 577-593.
<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>
- Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Revista Ius Vocatio*, 5(5), 31-45. <https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v5i5.608>
- Rujas, J. (2021). *Meritocracia y educación: más allá de la igualdad de oportunidades* .
<https://acortar.link/BTY9ty>
- Saco, R. (2020). Perú: La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(2), 55-74.
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/34>
- Saldaña, E. (2019). “*La determinación del lucro cesante en la responsabilidad civil extracontractual en el distrito judicial de Lambayeque. Casuística: año 2014-2017*”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7939/BC-4310%20SALDA%C3%91A%20GUZMAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Suarez , M. (2021). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Revista Bol. Mexicano de derecho comparado*, 54(162), 1-27. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.162.17076>
- Suárez, F. (2020). Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del empleo*, 8(2), 122-149. <https://n9.cl/6zp7q>
- Vallauri, M. (2021). Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c. in "*Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*", 3(4), 471-484. <https://doi.org/doi:10.1441/102474>
- Valverde, J. (2023). Aspectos sociales de la jornada laboral y el despido sin causa justificada. Constitución de 1979 y constitución de 1993 del Perú. *Società e diritti*, 8(16), 104-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.54103/2531-6710/21903>
- Velásquez, P. (2019). Las obligaciones tributarias. *Revista Quipucamayoc*, 27(53), 81-87. <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i53.15989>
- VI Pleno Jurisdiccional Supremo. (09 de 10 de 2017). *Corte Superior de Justicia de la República*. Gaceta Jurídica: <https://acortar.link/B1sqJE>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Scielo*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Villavicencio, G. (28 de 01 de 2021). *La noción de meritocracia ha sido objeto de críticas que desmienten la idea de que cualquier persona puede alcanzar sus metas únicamente a través del esfuerzo y trabajo arduo. En este sentido, el éxito de un individuo parece estar más vinculado a los priv.* <https://acortar.link/6BzE46>
- Zafra, M. (2021). *El acceso al secreto bancario y reserva tributaria por la UIF, obstáculos y deficiencias.* Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Magíster , Pontifica Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23165/ZAFRA_SALAS_MARCO_ANDR%c3%892.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

“EL OBLIGATORIO LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA POR PARTE DEL JUEZ LABORAL, PARA MEJORAR LA DETERMINACIÓN JUDICIAL DE INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE EN CASOS DE DESPIDOS ARBITRARIOS INSTADOS ANTE EN EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DEL CUSCO, 2019”						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye a la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria?</p> <p>¿Cuáles son los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario?</p> <p>¿Cuáles son los casos donde debería aplicarse obligatoriamente el levantamiento de la reserva tributaria para determinar la indemnización por lucro cesante?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo contribuye el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria.</p> <p>Identificar los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario.</p> <p>Establecer determinados casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye de manera positiva en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria son tras las solicitudes de información, exhibiciones de documentos y declaraciones tributarias que ordene el Poder Judicial.</p> <p>Los criterios adoptados por el Juez para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante son la afectación jurídica, social y económica del trabajador.</p> <p>Los casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante están relacionados a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador.</p>	<p>Levantamiento de la reserva tributaria</p> <p>Indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios</p>	<p>Reserva tributaria</p> <p>Excepciones de la reserva tributaria</p> <p>Indemnización por lucro cesante</p> <p>Despidos arbitrarios</p>	<p>Naturaleza jurídica</p> <p>Información protegida</p> <p>Levantamiento de la reserva tributaria en el Perú</p> <p>Levantamiento de la reserva tributaria en el derecho comparado</p> <p>Naturaleza jurídica</p> <p>Criterios para calcular el lucro cesante</p> <p>Naturaleza Jurídica y características</p> <p>Mecanismos de protección</p> <p>Análisis jurisprudencial</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 50 Abogados de la Corte Superior de Justicia de Cusco.</p> <p>Muestra: 25 Abogados del área de derecho laboral.</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta – Cuestionario.</p>

CUADRO DE ANALISIS DE RESULTADOS Y SU RELACION CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACION Y CORROBORACION DE LAS HIPOTESIS, DE LAS ENTREVISTAS.

RESULTADO GENERAL DE LAS ENCUESTAS	OBETIVO CUMPLIDO	FROMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA
<p>Los encuestados se mostraron totalmente de acuerdo, respecto a que los problemas de índole probatorio en relación al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionaría con el levantamiento de la reserva tributaria. En ese sentido, el tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia; así como, se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.</p>	<p>Determinar cómo contribuye el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.</p>	<p>¿Cómo el levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye a la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019?</p>	<p>El levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral contribuye de manera positiva en la determinación de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el primer juzgado especializado de trabajo del cusco, 2019.</p>
<p>De los resultados se percibe que la mayor parte de los sujetos que fueron encuestados precisan que, la reserva tributaria es configurada como un límite en cuanto al manejo o el empleo de los datos por parte de la entidad tributaria, junto con la consideración de los derechos a la privacidad y a la confidencialidad de las comunicaciones y documentos personales, se establecen como los principios que respaldan este concepto legal. Concluyendo que, la reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.</p>	<p>Analizar los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria.</p>	<p>¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria?</p>	<p>Los fundamentos jurídicos para el levantamiento de la reserva tributaria son tras las solicitudes de información, exhibiciones de documentos y declaraciones tributarias que ordene el Poder Judicial.</p>
<p>Los encuestados indican que, el lucro cesante se fundamenta en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil. Teniendo en cuenta, como criterios para determinar el lucro cesante sean las características de cada caso en concreto, así como, la edad sea un factor de empleabilidad; en ese sentido, todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico</p>	<p>Identificar los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario.</p>	<p>¿Cuáles son los criterios adoptados por el Juez, para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante en casos de despido arbitrario?</p>	<p>Los criterios adoptados por el Juez para el otorgamiento de la indemnización por lucro cesante son la afectación jurídica, social y económica del trabajador.</p>

<p>de la indemnización por lucro cesante. Por otro lado, los encuestados señalan que, los criterios que aplican los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.</p>			
<p>Los encuestados indican que, solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos. Sin embargo, también se precisa que, sería adecuada la implementación de otra causal en las excepciones de la reserva tributaria. Siempre y cuando, la resolución del mandato judicial tenga una debida motivación, será suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.</p> <p>En ese sentido, los especialistas que fueron encuestados manifiestan que otros casos para la aplicación del levantamiento de la reserva tributaria, se relacionarían a cuestiones familiares siendo posible solicitar el levantamiento; así como, la incorporación de la obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral, en los procesos por despidos arbitrarios.</p> <p>En ese orden de ideas, se puede precisar que, el pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales. Asimismo, ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas, que serían los empleadores en esta relación jurídica. Por ello, concluyen que, para la determinación judicial de manera correcta e idónea de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.</p>	<p>Establecer determinados casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante.</p>	<p>¿Cuáles son los casos donde debería aplicarse obligatoriamente el levantamiento de la reserva tributaria para determinar la indemnización por lucro cesante?</p>	<p>Los casos para la aplicación obligatoria del levantamiento de la reserva tributaria en la determinación de la indemnización por lucro cesante están relacionados a la situación laboral posterior al cese de su antiguo empleador.</p>

b. Sentencias

Expediente 00467-2019-0-1001-JR-LA-01

Corte Superior de Justicia del Cusco Primera Sala Laboral

Sentencia de Vista

Expediente N° : 00467-2019-0-1001-JR-LA-01
Demandante : Victor Gil Mamani Quispe
Demandado : Municipalidad Provincial del Cusco
Materia : Indemnización por despido arbitrario
Procede : Primer Juzgado de Trabajo de Cusco.
Ponente : Sr. Bustamante del Castillo.

Resolución N° 8

Cusco, 19 de setiembre de 2019.

La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

VISTOS: El presente proceso venido en apelación.

I. ANTECEDENTES

1. Demanda

Victor Gil Mamani Quispe por escrito de demanda de folio 16 y siguientes, formula las siguientes pretensiones:

- a) Pago de indemnización por lucro cesante por la suma total de S/27,600.00 más los intereses legales, con costas y costos.

2. Contestación de la demanda

La procuradora pública de la Municipalidad Provincial del Cusco, con escrito de folio 28 y siguientes contesta la demanda con los siguientes argumentos:

- a) No se puede pagar por labor no efectuada por lo que no corresponde el pago de lucro cesante.
- b) La casación N° 2677-2012-LIMA utiliza como parámetro de cuantificación de la indemnización la remuneración mínima vital, que representa una ganancia proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó de percibir, por lo que en caso de ser amparada la demanda no corresponde el monto que pretende la demandante.
- c) La ruptura laboral se produjo el 31 de enero del 2015, sin embargo la demandante recién plantea su demanda en el año 2016, siendo que recién se hace efectiva su reposición en noviembre de 2016, por lo que no existe afectación cuando la demandante fue negligente en su reposición.

3. Resolución apelada

Es la sentencia contenida en la resolución N° 4 del 8 de agosto de 2019 (folio 36 y siguientes) que falla declarando:

Corte Superior de Justicia del Cusco Primera Sala Laboral

FUNDADA en parte la demanda de fs. 16 a 19 presentado por VICTOR GIL MAMANI QUISPE contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO con el siguiente petitorio: Se ordene a la demandada el pago de una indemnización por lucro cesante, la cual asciende a la suma de S/18,000.00 soles más los respectivos intereses legales, e INFUNDADA respecto del monto en el que fue cuantificada la pretensión en la demanda; Consecuentemente:

1.- ORDENO a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO representado por su Alcalde PAGUE al actor por la pretensión amparada la suma de DIECIOCHO MIL CON 00/100 SOLES (S/. 18,000.00) más intereses legales que serán liquidados en la etapa de ejecución, sin costas y sin costos.

4. Argumentos del apelante

La procuradora pública de la Municipalidad Provincial del Cusco mediante escrito de folio 52 y siguientes presenta recurso de apelación contra la sentencia antes mencionada, solicitando que la misma sea revocada, por las siguientes consideraciones:

- a) Si bien la demandante fue repuesta efectivamente el 1 de febrero de 2017, se tiene que el Acta de Reposición fue suscrita el 17 de noviembre de 2016, lo que fue consentido por la demandante, por tanto el cálculo del lucro cesante debe efectuarse sólo por el periodo que va desde el despido hasta la suscripción del Acta de Reposición, es decir, del periodo del 31 de enero de 2015 hasta el 17 de noviembre de 2016.
- b) El *a quo* no ha realizado investigaciones ni ha requerido información a la entidades correspondiente a fin de determinar si la actora percibió ingresos provenientes de algún trabajo durante el tiempo que estuvo despedida, labora que debió efectuar el *a quo* para determinar la cuantía del lucro cesante.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

5. Planteamiento del Problema Jurídico

- 5.1. Determinar si corresponde otorgar el lucro cesante únicamente por el periodo del 31 de enero de 2015 al 17 de noviembre de 2016.
- 5.2. Determinar si el *a quo* debe efectuar indagaciones para determinar si la demandante percibió remuneración alguna durante el periodo en que se encontró despedida.

6. Sobre la indemnización por lucro cesante y su cuantificación

- 6.1. La demandada sostiene en rigor que el monto de la indemnización por lucro cesante sólo debe ser calculada hasta el momento en que se suscribe el Acta de Reposición el 17 de noviembre de 2016, y no hasta la reposición efectiva ocurrida el 1 de febrero de 2017.
- 6.2. Al respecto, en reiteradas sentencias este Tribunal Superior ha expuesto que el periodo a ser indemnizado debe ser razonable, ello atendiendo, entre otros factores, a la diligencia de la actuación de la demandante en lograr su reposición.

Corte Superior de Justicia del Cusco Primera Sala Laboral

- 6.3. En el presente caso, revisada el "Acta de Reposición" de fecha 17 de noviembre de 2016 (folio 15), se constata que la actora acuerda con la entidad demandada ser respuesta el 1 de febrero de 2017, de manera que el periodo transcurrido sin laborar entre la fecha de la diligencia de reposición (17 de noviembre de 2016) y la fecha acordada para ser repuesta (1 de febrero de 2017) deviene de la aceptación de la demandante, por lo que no puede ampararse el pago de un lucro cesante durante dicho periodo.
- 6.4. En consecuencia, debe calcularse el monto de la indemnización por lucro cesante únicamente por el periodo del 31 de enero de 2015 al 17 de noviembre de 2016, con el monto de S/750.00 mensuales, que es el monto determinado por el *a quo* y que no fue cuestionado por la demandada.
- 6.5. En ese sentido se tiene que la demandada debe pagar a la actora por concepto de indemnización por lucro cesante la suma total de S/16,175.00 por los 21 meses y 17 días que se encontró despedida.

7. Sobre los ingresos de la demandante durante el periodo de despido

- 7.1 La demandada en rigor sostiene que el *a quo* debió de oficio realizar indagaciones y averiguaciones tales como requerir información sobre los ingresos y aportes del actor a la SUNAT y a ESSALUD para determinar si durante el tiempo que estuvo despedido tuvo ingresos de otra fuente de trabajo, con lo que se debía reducir el monto por indemnización por lucro cesante.
- 7.2 Al respecto, lo alegado por la impugnante carece de sustento jurídico, pues si bien el juez en el nuevo modelo laboral tiene un rol protagónico ello no significa que deba realizar funciones indagadoras como requerir información a otras entidades, toda vez que la carga de la prueba la tiene la parte que realiza las afirmaciones, aunque ello bien con las especiales distribuciones de la carga probatoria que señala la NLPT, por tanto corresponde a la parte demandada la carga de la prueba de demostrar que el actor percibió ingresos durante el tiempo que se encontró despedido, labor que no ha cumplido, por lo que debe desestimarse este extremo de la apelación.

8. Sobre los costos en segunda instancia

- 8.1 Por último, teniendo en cuenta que la parte demandante no ha formulado recurso de apelación, así como tampoco ha realizado actuación procesal alguna en segunda instancia, no corresponde condenar al pago de costos en esta instancia a la demandada aun cuando no haya tenido éxito en su recurso.

III. DECISION:

En atención a lo expuesto, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior del Cusco, por la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, resuelve:

Corte Superior de Justicia del Cusco
Primera Sala Laboral

REVOCAR la sentencia contenida en la resolución N° 4 del 8 de agosto de 2019 (folio 36 y siguientes) en el extremo del monto otorgado por concepto de indemnización por lucro cesante, **Y REFORMÁNDOLA:**

SE ORDENA a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO representado por su Alcalde PAGUE al actor por la pretensión amparada la suma de DIECISEIS MIL CIENTO SETENTA Y CINCO con 00/100 SOLES (S/. 16,175.00) más intereses legales que serán liquidados en la etapa de ejecución, sin costas y sin costos.

Con lo demás que contiene

Sin costas y sin costos en esta instancia

Consentida que quede la presente lo devolvieron **T.R. y H.S.**
S.S.

BARRA PINEDA
JUEZ SUPERIOR

BUSTAMANTE DEL CASTILLO
PRESIDENTE

GUTIERREZ MERINO
JUEZ SUPERIOR

It.

Expediente 3114-2019-0-1001-JR-LA-04

CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DE CUSCO



PRIMERA SALA LABORAL

Sentencia de Vista

Expediente N° : 3114-2019-0-1001-JR-LA-04
Demandante : Hugo Cusi Sotomayor
Demandado : Municipalidad Provincial de Cusco
Materia : Derechos laborales y otros
Procede : Cuarto Juzgado de Trabajo de Cusco
Ponente : Bustamante Del Castillo.

Resolución N° 12

Cusco, 11 de mayo del 2021.

La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

VISTOS: El presente proceso venido en apelación. Y la audiencia virtual de vista de la causa.

II. ANTECEDENTES

1. Demanda

Hugo Cusi Sotomayor, presentó demanda (folios 07 al 11), contra la Municipalidad Provincial de Cusco, con las siguientes pretensiones:

- Pago de indemnización por lucro cesante, la cual asciende a la suma S/. 39,000.00 (treinta y nueve mil con 00/100 soles), más los intereses legales, costos y costas, el pago indemnizatorio de gratificaciones, aguinaldos y beneficio de escolaridad que asciende a S/. 7,400.00 (siete mil seiscientos con 00/100 soles).

Con los siguientes argumentos:

- 1.1. Señor Juez, la demandada en forma unilateral e ilegal extinguió la relación laboral con el recurrente en fecha 01 de enero del año 2015, siendo motivo para que el recurrente interponga demanda de reposición contra el empleador, Municipalidad Provincial del Cusco, proceso judicial signado con el N°281-2015 cuya pretensión fue declarada fundada.
- 1.2. El recurrente volvió a laborar en su centro de trabajo el 01 de marzo del 2018 tal como se consignó en el acta de reposición definitiva de fecha 10 de enero del 2018, cuya copia ofrezco como prueba.
- 1.3. Señor juez, el periodo entre el despido incausado y la reposición del recurrente es de 39 meses los mismos que comprenden desde el 01 de enero del 2015 hasta 01 de marzo del 2018 tiempo en que la recurrente dejó de percibir sus remuneraciones, monto que debe ser calculadas tomando en consideración la categoría de la que gozaba el recurrente, vale decir como obrero - agente de seguridad.
- 1.4. En los 39 meses que el recurrente dejó de laborar dejó también de percibir las gratificaciones correspondientes al mes de julio y diciembre del año 2015, 2016 y 2017.
- 1.5. El recurrente dejó de percibir el aguinaldo correspondiente al mes de diciembre del año 2015, 2016, 2017 monto que hace a S/. 3,000.00 (tres mil con 00/100



soles) y que el recurrente hubiese percibido, como se evidencia en la boleta del mes de diciembre del 2014 que se presenta como prueba.

- 1.6. Señor juez, el recurrente dejó de percibir el monto por escolaridad que haciende a S/. 400.00 (cuatrocientos con 00/100 soles) siendo este monto abonado en el mes de enero de cada año y por los meses de enero del año 2015, 2016, 2017, 2018 que el recurrente dejó de percibirla beneficio de escolaridad, monto que haciende a S/. 1,600.00.

2. Contestación de la demanda

La Municipalidad Provincial de Cusco, representada por su Procurador Público encargado de la defensa de los derechos e intereses, absuelve la demanda (folios 27 al 29), contradiciéndola en todos sus extremos, argumentando lo siguiente:

- 2.1. Señala que en los hechos no se tomó en consideración que la indemnización no se basó en parámetros legales y reales, de la demanda solo se menciona que el trabajador percibía diversos conceptos incluso requiere beneficios de fuente colectiva de fuente colectiva, por una suma excesiva.
- 2.2. Que la recurrente, interpuso un proceso y que la demora, falta de celeridad ya no puede ser atribuida de forma directa a la Municipalidad Provincial del Cusco, asegurar es negar los periodos vacacionales, las huelgas del poder judicial y entre otros factores que ya perjudican a una entidad que trabaja con por los intereses del Estado y la población.
- 2.3. Para determinar la responsabilidad que se pretende imputar, es la víctima quien tiene la carga de la prueba del supuesto daño (patrimonial y extra patrimonial) sufrido. En este caso, no se ha probado ningún daño efectivo directo.
- 2.4. En ejercicio abusivo del derecho el recurrente exige el pago por un tiempo realmente no laborado y sobre el daño punitivo la Municipalidad no puede prever dichos resultados, en vista que existían pronunciamientos contradictorios.

3. Resolución apelada

La sentencia de contenida en la resolución N° 07 del 20 de octubre de 2020 (folios 47 al 55), que falla declarando:

(...);

1 FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **CUSI SOTOMAYOR HUGO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO**, representada por su Alcalde, con Citación del **PROCURADOR PÚBLICO**; consecuentemente:

2 ORDENO a la demandada cumpla con pagar a la demandante por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante la suma equivalente a **TREINTA MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES (S/. 30,700.00)**; más intereses que se calcularán en ejecución de sentencia.

3 INFUNDADA respecto a las sumas no acogidas en esta sentencia. Sin costas y con costos procesales. **Hágase saber**; (...).

4. Argumentos del apelante

La Procuradora de la Municipalidad Provincial del Cusco, interpuso recurso de apelación (folios 57 al 59), con la pretensión que la misma sea revocada y declarada infundada, argumentando lo siguiente:

- 4.1. El pago de la indemnización comprende un monto errado, pues considera la remuneración dejada de percibir y eso constituye un enriquecimiento ilícito y un pago por una labor no efectuada.



-
- 4.2. La calificación de la demanda implicó una demora innecesaria que no le puede ser atribuible a la demandada.
 - 4.3. La demandante no solicitó su reposición de inmediato.
 - 4.4. La demandante ha laborado varios meses durante el periodo de su despido.
 - 4.5. La indemnización no se basa en parámetros legales y reales.
 - 4.6. No se ha tomado en cuenta los elementos de la responsabilidad civil.
 - 4.7. No se puede otorgar las remuneraciones dejadas de percibir.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

5. Planteamiento del Problema Jurídico

- 5.1. Determinar si corresponde el pago de lucro cesante y el *quantum* indemnizatorio.

6. Análisis del Caso

- 6.1. En principio debemos señalar que en virtud del principio *Tantum Apellatum Quantum Devolutum* este Colegiado, como órgano revisor al resolver la impugnación emitirá pronunciamiento solo respecto de aquellas pretensiones o agravios invocados por los apelantes (art. 366 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso).

Antecedentes

- 6.2. En el presente proceso se ha establecido hechos que no requieren de actuación probatoria o cuales son:
 - a) La existencia de un vínculo laboral entre las partes habiéndose determinado dicha condición en el proceso N° 281-2015, el cual además tiene la calidad de cosa juzgada.
 - b) El demandante ha sido despedido el 31 de diciembre de 2014, razón por la cual ha promovido el proceso N° 281-2015.
 - c) La reposición del demandante se ha materializado el 10 de marzo de 2018. Sin embargo, el acta de reposición fue suscrita el 10 de enero de 2018.

Sobre la indemnización por lucro cesante

- 6.3. El Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 4209-2011-PA/TC, señala que “Respecto a las remuneraciones dejadas de percibir este extremo de la demanda debe desestimarse, toda vez que tienen carácter indemnizatorio y no resarcitorio (...)”, de esta manera el Tribunal Constitucional ratifica que las pretensiones de remuneraciones dejadas de percibir tienen carácter indemnizatorio.
- 6.4. En consecuencia, no estamos ante un supuesto de pago de remuneraciones por periodos no laborados; sino ante la indemnización, generada por el despido contrario a nuestro ordenamiento jurídico. Para efectos de la indemnización, debemos asumir como punto de partida lo dispuesto en el artículo 1985 del Código Civil:



Artículo 1985- "La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral".

- 6.5. Debemos considerar también lo señalado por la Corte Interamericana en los casos: Cantoral Benavides v. Perú, 2001, Blake v. Guatemala, 1999, El Caracazo v. Venezuela, 2002, sobre el lucro cesante:

(...) se refiere mayormente a la interrupción de ingresos, salarios, honorarios, y retribuciones. En este sentido, refleja el perjuicio sobre condiciones concretas de las que realmente disfrutaba la víctima, así como la probabilidad de que tales condiciones continuasen y progresasen si la violación no hubiera tenido lugar. El lucro cesante tiene referente automático en el nivel de educación de la víctima, sus calificaciones profesionales, salarios y beneficios laborales. En un criterio bastante favorable para las víctimas y sus familiares, la Corte considera que un "adulto que percibe [] ingresos y tiene familia, destina [] la mayor parte de dichos ingresos a atender las necesidades . . . de ésta."

Sobre el *quantum indemnizatorio* y la *restitutio in integrum*

- 6.6. En principio, este Tribunal entiende que la indemnización o el resarcimiento del daño (patrimonial) es, una técnica de tutela con función esencialmente económica.
- 6.7. La doctrina, señala que, mediante esta técnica, se efectúa el traslado de un costo, que se ha verificado efectivamente respecto de un sujeto, hacia otro sujeto, individualizado como responsable sobre la base de algunos criterios normativos de imputación.
- 6.8. En este sentido, la finalidad reparadora recibirá no menos y no más de dicha pérdida, en cuanto jurídicamente imputable al responsable.
- 6.9. En este contexto, asumiendo que el punto de partida está vinculada a la redistribución de los costos económicos como consecuencia de los daños patrimoniales; para efectos de determinar el monto indemnizatorio por lucro cesante, este Tribunal considera necesario que se tomen ciertos criterios generales:
- d) En principio, como señala Salvi¹, debemos establecer que la víctima tiene derecho a una suma de dinero, como consecuencia de la ganancia no realizada.
 - e) En sede laboral, esta afirmación, implica que el empleador tenga que efectuar el pago del lucro cesante en consideración a la remuneración que venía percibiendo el trabajador o a la ganancia probable del mismo.
- 6.10. No obstante, también debemos considerar que aun cuando en principio el daño debe ser completamente reparado, incluyendo las ganancias no recibidas como consecuencia del despido (lucro cesante); es necesario establecer que en sede laboral existen ciertas peculiaridades, que a nuestro juicio deben ser tomadas en consideración, entre otros podemos mencionar las siguientes:

¹Salvi, Cesare. *El daño*. En: *Estudios sobre la responsabilidad civil*. Trad. Leysser León. ARA editores. Lima 2001. P. 285 - 288



- a) El trabajador, una vez despedido, en general no está imposibilitado para ofrecer sus servicios a otro empleador y conseguir –por otro medio-; la “ganancia” dejada de percibir como consecuencia del despido.
- b) De acuerdo con un estudio publicado por el Banco Central de Reserva (BCR)², para un peruano promedio conseguir empleo le toma tres meses.
- c) Esta posibilidad de tener otros ingresos por parte del trabajador, debe compatibilizarse con la Casación Laboral 10956-2017/TACNA, que establece:

Al respecto, se debe de entender que la obligación incumplida por el empleador se transforma en el deber legal de indemnizar el lucro cesante, puesto que ante un despido, como el que ha sufrido el demandante, se entiende que éste dejó de percibir las remuneraciones que normalmente venía percibiendo por la demandada, lo que determina un perjuicio económico, que se hace atendible; dejándose de lado el hecho que el actor haya prestado servicios o no a otro empleador, durante el periodo de desempleo, ya que de atender ésta teoría, estaríamos vulnerando el derecho del actor a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del despido inconstitucional; por lo que, ello no debe servir para desmejorar el lucro cesante, ya que los ingresos adquiridos por el actor son el fruto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo, ya que de hacerlo, caemos en el absurdo que la víctima se pague así mismo el lucro cesante, y llegar al extremo de exonerar al victimario del daño, a no pagar la indemnización, trastocando las funciones de la responsabilidad civil, mucho más que aquello significa desplazar la responsabilidad a un evento fuera de la relación jurídica sustantiva que la motivó.

- d) No obstante, el trabajador puede también mostrarse negligente y en este sentido, demorar la reparación del daño (reposición), para lograr una mayor indemnización por lucro cesante. Este hecho incide – a nuestro juicio- en una causa o concausa y puede generar una excesiva onerosidad en la reparación del daño. En este sentido, debemos considerar que la reparación o la indemnización por lucro cesante, está vinculado también a la actuación posterior del trabajador despedido, a la diligencia que pudiera prestar, en consideración a la doctrina de los actos propios.
- 6.11. Estas afirmaciones, a nuestro juicio, evitan el sacrificio económico de una de las partes de la relación laboral (de la demandada que debe pagar la indemnización por lucro cesante) y el posterior abuso por el demandante, asumiendo que la indemnización debe estar vinculada a la restitución de lo que se dejó de percibir como ingresos (no más ni menos).

- 6.12. Al respecto Salvi³ señala:

La excesiva onerosidad tiene lugar, en efecto, cuando el sacrificio económico necesario para el resarcimiento en forma específica supera en manera excesiva, precisamente, el valor a abonar sobre la base del resarcimiento por equivalente. No se trata, por lo tanto, de un límite genérico, orientado a evitar abusos del derecho al resarcimiento, sino de un criterio que somete la tutela específica del resarcimiento a la lógica de la equivalencia con

² “El Peruano Promedio demora tres meses en conseguir empleo, según el informe empleado por el BCR”. Diario Gestión. Recuperado de: <https://archivo.gestion.pe/economia/peruano-promedio-demora-tres-meses-conseguir-empleo-segun-bcr-2090029>

³Ibídem



la pérdida económica; una lógica que gobierna el sistema de la responsabilidad por daños (patrimoniales).

- 6.13. Estos criterios, nos permiten advertir que la determinación del monto indemnizatorio por lucro cesante, en consideración a la no percepción de las remuneraciones, no constituye un hecho automático; sino que esta afecta a un conjunto de variables, que es necesario que este tribunal las considere al momento de determinar el *quantum* del lucro cesante incluida la equidad⁴.

El caso

- 6.14. Revisada la sentencia apelada, se constata que el Juez de la causa, estableció determinados parámetros para calcular el *quantum* indemnizatorio en la remuneración mínima vital de entonces, la cual ascendía al monto de S/. 750.00. y S/. 850.00
- 6.15. No obstante, para efectos de analizar el monto indemnizatorio este Tribunal, considera importante señalar lo siguiente:
- a) El despido fue realizado el 31 de diciembre del 2014.
 - b) La reposición se ejecutó el 01 de marzo de 2018.
 - c) El acta de reposición data de fecha 10 de enero de 2018.
 - d) La sentencia de primera instancia en el Exp. 281-2015-0-1001-JR-LA-04 fue emitida el 15 de septiembre de 2017 y notificada en esa fecha.
 - e) El cálculo del lucro cesante ha sido fijado desde el 01 de enero de 2015 hasta 01 de marzo de 2018 (38 meses).
- 6.16. El juez de primera instancia con la finalidad de poder establecer el monto del *quantum* indemnizatorio por lucro cesante tuvo en consideración cierto parámetros razonables y equitativos, considerando que el cálculo para ello debe ser teniendo en cuenta la remuneración mínima vital de entonces (S/. 750.00 soles y S/. 850.00 soles). Sin embargo, la parte apelante (demandada), señala que no debe cuantificarse la misma en las remuneraciones dejadas de percibir, hecho que no se presente en el presente caso.
- 6.17. En este contexto, siguiendo la jurisprudencia desarrollada por este Tribunal, debemos establecer lo siguiente:
- a) Para establecer el monto indemnizable, debe deducirse los gastos en el que haya incurrido el trabajador con motivo de la prestación de servicios. Considera en este sentido que el monto indemnizable debe ser fijado en la suma de S/. 900.00

⁴ la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha utilizado la equidad para el otorgamiento de esta indemnización. Esta es la posición en parte de la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 2677-2012 LIMA “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; (iv) que dicha valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, pues ello repugna nuestro ordenamiento constitucional, por lo que debe ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita a restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado con los hechos sucedidos, y (v) que ello, precisamente ha ocurrido en la sentencia de primera instancia cuando utiliza como termino de cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, que representaba una cantidad proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó de percibir



- b) Por los primeros tres meses, tiempo en que los trabajadores demoran en conseguir un nuevo empleo de acuerdo a los estudios del BCR debe considerarse la suma de S/ 2700.00
- c) Considera este Tribunal que a partir del tercer mes el trabajador pudo haber obtenido algún ingreso, por lo que, considerando el monto indemnizable, debe considerarse, la suma de S/. 400.00 nuevos soles.
- d) Asimismo, este Tribunal debe establecer que el juez *a quo* ha emitido Sentencia favorable al trabajador, el 15 de setiembre del 2017 en el Exp. 281-2015-0-1001-JR-LA-04 y notificada en esa fecha. No obstante, a pesar de que el Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso, considera que es un caso especial de procedencia de la medida cautelar⁵, el demandante no ha solicitado medida cautelar alguna para solicitar su reposición en dicho proceso.
- e) Este hecho, a juicio de este Tribunal implica la causa de la no reposición del trabajador y es atribuible a la conducta del trabajador.
- f) Asimismo, mediante informe de la SUNAT folios 39 y 40, se ha acreditado que el demandante ha laborado en la empresa Allions Security S.R.L; por el lapso de 8 meses.
- g) Al respecto considera este Tribunal que por este periodo le corresponde la suma de S/. 300 por cada mes, en consideración a que no otorgarle suma alguna, implicaría que el trabajador no tiene derecho a la indemnización por ese periodo o que el mismo trabajador pudiera pagarse la indemnización.
- 6.18. Finalmente, este Tribunal debe considerar que la doctrina y la jurisprudencia permiten que en la determinación del otorgamiento del lucro cesante se puede utilizar la equidad.
- 6.19. En este contexto, considera este tribunal que en el caso es necesario disponer un recalcu del monto indemnizatorio, en los términos siguientes:

Remuneración computable	Periodo	Factor de referencia	Total
S/. 1000.00	01 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2015 (3 meses)	900*3=2700	S/. 2,700.00

⁵Ley 29497

PROCESO CAUTELAR

Artículo 54.- Aspectos generales

A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal.

Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

Código Procesal Civil

Caso especial de procedencia. -

Artículo 615.- Es procedente el pedido de medida cautelar de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuera impugnada. El pedido cautelar se solicita y ejecuta en cuerda separada ante el Juez de la demanda, con copia certificada de los actuados pertinentes, sin que sea preciso cumplir los requisitos exigidos en los incisos 1. y 4. del Artículo 610



S/. 400.00	01 de abril de 2015 al 31 de enero de 2016 (10 meses)	$400 * 10 = 4000$	S/. 4,000.00
S/. 300.00	01 de febrero de 2016 a 30 de septiembre	$300 * 08 = 2,400$	S/. 2,400.00
S/. 400.00	Del 01 de octubre de 2016 al 31 de agosto de 2017	$400 * 11 = 4,400$	S/. 4,400.00
S/. 400	Del 01 al 15 septiembre de 2017	$400 * 1/2 = 200$	S/. 200.00
		TOTAL	S/. 13,700.00

6.20. En consecuencia, en el caso corresponde revocar el monto otorgado por el juez en primera instancia y reformar en el sentido de otorgar la suma de **S/. 13,700.00** conforme a los criterios establecidos por la jurisprudencia de este Tribunal.

Sobre los costos procesales

6.21. Siendo que la parte demandada ha tenido éxito parcial en su recurso impugnatorio, corresponde exonerar de costos procesales conforme al artículo 412 del Código Procesal Civil.

IV. DECISIÓN:

En atención a lo expuesto, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior del Cusco, por la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, resuelve:

CONFIRMAR La sentencia de contenida en la resolución N° 07 del 20 de octubre de 2020 (folios 47 al 55), que falla declarando:

(...);

1 FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **CUSI SOTOMAYOR HUGO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO**, representada por su Alcalde, con Citación del **PROCURADOR PÚBLICO**; consecuentemente; (...).

REVOCAR la sentencia en el extremo que dispone declarar:

2 ORDENO a la demandada cumpla con pagar a la demandante por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante la suma equivalente a **TREINTA MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES (S/. 30,700.00)**; más intereses que se calcularán en ejecución de sentencia.

Y REFORMÁNDOLA:

2 ORDENO a la demandada cumpla con pagar a la demandante por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante la suma equivalente a **S/ 13,700.00** (Trece mil setecientos nuevos soles 00/100 soles); más intereses que se calcularán en ejecución de sentencia.

Sin costos en esta instancia

Consentida que quede la presente lo devolvieron **T.R. y H.S. S.S.**

PINARES SILVA
JUEZ SUPERIOR

BUSTAMANTE DEL CASTILLO
PRESIDENTE

FERNÁNDEZ ECHEA
JUEZ SUPERIOR

Expediente 02893-2019-0-1001-JR-LA-01



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CUSCO
SEXTO JUZGADO LABORAL DEL CUSCO

6° JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO
EXPEDIENTE : 02893-2019-0-1001-JR-LA-01
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : BARRIGA MORON ELVIA
ESPECIALISTA: SURCO VARGAS ERIKA-TRAMITE
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DE CUSCO ,
DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO ,
DEMANDANTE : COLQUE QQUILLE, EMILIO

SENTENCIA

Resolución N° 03.

Cusco, quince de febrero
Del año dos mil veintiuno.

VISTO.-

El presente expediente que contiene el escrito de demanda de fs. 16 a 19, presentado por EMILIO COLQUE QQUILLE, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, con citación del Procurador Publico de dicha municipalidad, con la siguiente pretensión:

- *Pago de una indemnización por lucro cesante la cual asciende a la suma de S/ 14,674.92, más respectivos intereses legales de costos y costas.*

Fundamenta estas pretensiones en lo siguiente:

- Que, la demandada en forma unilateral extinguió la relación laboral con el recurrente el 31 de julio del 2016, frente a esta decisión, acudió al Órgano jurisdiccional e inicio un proceso laboral tramitado con el expediente número 2193-2016 que concluyo con una sentencia favorable que declaro fundada la reposición, la misma que se materializo el 01 de setiembre de 2017.
- Que, al limitarle el derecho al trabajo, le ha generado un daño personal, ya que dejo de percibir mensualmente el importe que se le pagaba como remuneración.
- Que, con anterioridad al despido, el percibía la suma de 1,128.84 soles, como remuneración mensual.
- Que, fue repuesto 13 meses después de haber sido arbitrariamente despido, ya que fue despedido el 31 de julio 2016 y fue repuesto el 01 de setiembre de 2017.

v. Que, como indemnización por lucro cesante se le debe de pagar las remuneraciones dejadas de percibir, así como la CTS y las gratificaciones del periodo que no laboro

Por Resolución N° 01 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la parte demandada, se cita a Audiencia de Conciliación y dispone se notifique con la demanda y anexos, además al Procurador Público Municipal.

La **Audiencia de Conciliación**, se lleva a cabo el día 30 de julio de 2020 (fs. 44 y 45), asisten las partes, la parte demandada y la Abogada Delegada de la Procuraduría Pública no alcanza propuesta de conciliación, se enuncia las pretensiones, se entrega a la parte demandante copia de la contestación y medios probatorios y se fija fecha para una audiencia de juzgamiento.

La **Procuradora Pública de la Municipalidad Provincial del Cusco** contesta la demanda (fs. 39 a 41), negándola y contradiciéndola en todos sus extremos con el siguiente fundamento:

i. Que, para solicitar el pago por indemnización por lucro cesante deben estar presentes los elementos que configuran la responsabilidad civil (daño, relación de causalidad, factor de atribución, comportamiento antijurídico).

ii. Que, mediante el acta de reposición del 28 de junio de 2017, las partes acordaron en forma voluntaria que el demandante iniciaría sus labores desde el 01 de setiembre de 2017, por ende, el periodo a indemnizar en el supuesto negado debería ser menor.

iii. Que, el demandante por el pago de su indemnización por lucro cesante considera erróneamente como factor de cálculo la suma de su supuesta última remuneración antes de su despido, esto es de S/ 1,128.24.

iv. Que, no procede el pago por indemnización por lucro cesante pretendido por el demandante, ya que solicitar las remuneraciones no canceladas por la labor no efectuada durante el tiempo que duro el despido constituiría enriquecimiento indebido.

v. Que, el demandante antes de su despido trabajaba bajo el régimen de construcción civil.

La **audiencia de juzgamiento** se lleva a cabo el día 19 de noviembre de 2020, las partes sustentan sus posiciones, se enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos que requieren actuación probatoria, se suspende la audiencia para ser continuada el 08 de febrero de 2021 porque no se contaba con la información de SUNAT y ESSALUD, ambas partes realizan sus alegatos orales y se difiere el fallo de la sentencia.

CONSIDERANDO.-

PRIMERO: *Pago de una indemnización por lucro cesante la cual asciende a la suma de S/ 14,674.92.*

1.1. La parte actora señala que en forma unilateral e incausada el 31 de julio del 2016 fue despedido, por lo que interpuso una demanda de reposición, mandato que se ejecuta recién en fecha 01 de setiembre del 2017, lo que le ha generado un daño patrimonial, que la indemnización debe ser calculada en base al tiempo que ha dejado de trabajar, al monto de su última remuneración antes de ser despedido, y a las gratificaciones y CTS que dejó de percibir.

La parte demandada, señala que la indemnización por la ruptura de la relación laboral se sujeta a que el actor sustente y acredite con medio probatorio que el despido arbitrario le ha ocasionado daño, no corresponde el lucro cesante, ya que no se puede pagar por labor no efectuada, que las partes en el acta de reposición del 28 de junio de 2017, acordaron en forma voluntaria que el demandante iniciaría sus labores desde el 01 de setiembre de 2017 por lo que el periodo de cálculo de indemnización debería ser menor.

1.2. Los elementos que configuran la responsabilidad civil son los siguientes:

- a) **La antijuricidad**, o conducta antijurídica que se manifiesta cuando se contraviene una norma prohibitiva o cuando se viola el sistema jurídico en su sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico. En el caso de la responsabilidad contractual la antijuricidad es siempre exclusivamente típica o atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso.
- b) **El daño**; es la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés jurídicamente protegido del individuo en su vida de relación, que en cuanto protegido, por el ordenamiento jurídico, se convierte justamente en el derecho subjetivo, esto es un derecho en el sentido formal y técnico de la expresión.

Ahora existe unanimidad en la doctrina en que el mismo puede ser de **dos categorías**: patrimonial y extra patrimonial.

Respecto del daño **patrimonial** se sabe que es de dos clases: el **daño emergente**, es decir, la pérdida patrimonial efectivamente sufrida, y el **lucro cesante**, entendido como la ganancia dejada de percibir;

En caso, del daño **extra patrimonial**; tenemos: el daño a la persona y daño moral.

- c) **La relación de causalidad**; es un requisito de toda responsabilidad, pues si no existe una relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima, no habrá responsabilidad de ninguna clase.

Sobre la Relación de causalidad, Lizardo Taboada Córdova en su obra "Elementos de la Responsabilidad Civil" (Editora Grjley EIRL. Lima Peri 2001) señala "(...) que se entiende en el sentido que debe existir una relación de causa efecto, es decir, de antecedente consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, pues de lo contrario no existirá responsabilidad civil extracontractual o no nacerá la obligación legal de indemnizar. Esto significa que el daño causado debe ser consecuencia de la conducta antijurídica del autor para que se configure un supuesto de responsabilidad extra contractual. Sucediendo lo mismo en el campo de la responsabilidad civil contractual, ya que el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor. La relación de casualidades púes un requisito general de la responsabilidad civil, tanto en el ámbito contractual como extracontractual".

Cuando se analiza la relación de causalidad se presentan las figuras de la causa adecuada, el quiebre causal, la concausa, la pluralidad de causas, así como la causa inmediata y directa.

En la obra antes citada, el autor señala además lo siguiente: "En efecto, existe un supuesto de concausa cuando la víctima contribuye con su propio comportamiento con la conducta del autor a la realización del daño. El daño no es consecuencia única y exclusiva de la conducta del autor, sino que la propia víctima ha contribuido y colaborado objetivamente a la realización del mismo, el cual no se hubiera producido de no mediar el comportamiento de la propia víctima (...) En estos casos de concausa, no se trata de un conflicto entre dos conductas, a efecto de establecer cuál de ellas ha causado efectivamente el daño y cuál de ellas no ha llegado a producirlo, sino que se trata de un supuesto en la cual objetivamente la propia víctima, queriéndolo o no, colabora o contribuye con su propia conducta a la realización del daño. Evidentemente, por lo general, esta contribución es producto de un acto de imprudencia de la víctima (...) Por ello el efecto jurídico de la concausa no es la liberación de responsabilidad civil del autor, sino únicamente una reducción de la indemnización a cargo del autor en consideración al grado de participación de la víctima (...)".

La pérdida intempestiva del puesto de trabajo, genera en el trabajador la imposibilidad de poder percibir los ingresos que percibía habitualmente con motivo de su trabajo, por tanto, el solo acto de despido ilegítimo genera en el trabajador lucro cesante, y el solo acto de despido es prueba que acredite el lucro cesante.

Sobre la **cuantificación del lucro cesante** que genera un acto de despido; determinar el lucro cesante es decir los ingresos que ha dejado de percibir la víctima como consecuencia del despido no es una tarea fácil, por lo general se presentan dos posiciones:

- i) Una posición, opta por cuantificarlo considerado como **factor de referencia o calculo**, el monto de las remuneraciones más todo beneficio legal y convencional que ha dejado de percibir en el periodo de despido, y que eran percibidas antes del despido;
- ii) La otra posibilidad es cuantificarlo considerado **algún otro factor de referencia**, que es la posición más compleja pero que es aceptada por la Jurisprudencia.

Sobre la primera posición (calculo en función al monto de remuneraciones y beneficios sociales); tiene sustento en el hecho que se considera el monto de las remuneración y beneficios como un factor de cálculo pero en si no se solicita el pago de remuneraciones y beneficios sociales; ya que no es procedente el pago de remuneraciones y beneficios sociales en un periodo en el que no hubo labor efectiva o no operó una suspensión imperfecta del contrato de trabajo. Sin embargo, en esta forma de cálculo, en el fondo lo que hace es ordenar el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir en el periodo de despido que es un periodo en el que no prestó servicios efectivos. En el fondo lo que hace es ordenar el pago de remuneraciones y beneficios sociales, bajo el membrete de "lucro cesante", ya que el quantum es el mismo que una pretensión típica de pago de remuneraciones y beneficios sociales devengados. Esta forma de cálculo, genera una contradicción con el concepto de remuneración, ya que esta viene a ser la contraprestación por un servicio efectivo prestado, salvo las excepciones establecidas por Ley como es el caso de la suspensión imperfecta del contrato de trabajo y las remuneraciones que por mandato de ley debe ordenarse pagar en el caso de un despido nulo (arts. 12° y 40° del DS. N° 003-97-TR). Estos no son los casos del periodo en el que el trabajador deja de laborar en el periodo de despido.

La pérdida intempestiva del puesto de trabajo, genera en el trabajador la imposibilidad de poder percibir los ingresos que percibía habitualmente con motivo de su trabajo, por tanto, el solo acto de despido ilegítimo genera en el trabajador lucro cesante, y el solo acto de despido es prueba que acredite el lucro cesante.

Sobre la **cuantificación del lucro cesante** que genera un acto de despido; determinar el lucro cesante es decir los ingresos que ha dejado de percibir la víctima como consecuencia del despido no es una tarea fácil, por lo general se presentan dos posiciones:

- i) Una posición, opta por cuantificarlo considerado como **factor de referencia o calculo**, el monto de las remuneraciones más todo beneficio legal y convencional que ha dejado de percibir en el periodo de despido, y que eran percibidas antes del despido;
- ii) La otra posibilidad es cuantificarlo considerado **algún otro factor de referencia**, que es la posición más compleja pero que es aceptada por la Jurisprudencia.

Sobre la primera posición (calculo en función al monto de remuneraciones y beneficios sociales); tiene sustento en el hecho que se considera el monto de las remuneración y beneficios como un factor de cálculo pero en si no se solicita el pago de remuneraciones y beneficios sociales; ya que no es procedente el pago de remuneraciones y beneficios sociales en un periodo en el que no hubo labor efectiva o no operó una suspensión imperfecta del contrato de trabajo. Sin embargo, en esta forma de cálculo, en el fondo lo que hace es ordenar el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir en el periodo de despido que es un periodo en el que no prestó servicios efectivos. En el fondo lo que hace es ordenar el pago de remuneraciones y beneficios sociales, bajo el membrete de "lucro cesante", ya que el quantum es el mismo que una pretensión típica de pago de remuneraciones y beneficios sociales devengados. Esta forma de cálculo, genera una contradicción con el concepto de remuneración, ya que esta viene a ser la contraprestación por un servicio efectivo prestado, salvo las excepciones establecidas por Ley como es el caso de la suspensión imperfecta del contrato de trabajo y las remuneraciones que por mandato de ley debe ordenarse pagar en el caso de un despido nulo (arts. 12° y 40° del DS. N° 003-97-TR). Estos no son los casos del periodo en el que el trabajador deja de laborar en el periodo de despido.

Sobre esta forma de cálculo, en un caso similar al presente, en que un trabajador peticionaba el pago de lucro cesante en función a las remuneraciones dejadas de percibir, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema, en la CASACIÓN N° 2677-2012-LIMA ha señalado lo siguiente:

“NOVENO.- (...) a fojas diecisiete existe una boleta de pago, que fue admitida como medio probatorio y que informa el monto de su remuneración al momentos del despido. Tal monto, sin duda, no es el que debe computarse para efectos de la reparación, pues el hecho del despido no significó que las horas que se encontraba libre –dada la inexistencia de vínculo laboral- no pudiera utilizarlas para obtener determinadas ganancias; es decir, dejó de percibir las remuneraciones que le entregaba mensualmente la universidad, y ese es un daño que debe ser reparado, pero no con el sueldo que se dejó de percibir por que ello (i) significaría otorgarle al demandante pago por labor no efectuada; y (ii) constituiría un enriquecimiento indebido, pues lo que presumiblemente percibía en el tiempo libre en que estuvo vinculado laboralmente con la impugnante, no lo hubiera obtenido de mantenerse la referida relación laboral”.

Por tanto, bajo el criterio de la Sala Suprema, el lucro cesante no puede ser cuantificado en función al monto de las remuneraciones dejadas de percibir en el periodo de despido, entonces queda descartada esta forma de cálculo, es decir en función al monto de la remuneración.

Sobre la segunda posición, en la misma casación, para cuantificar el lucro cesante, la Sala Suprema ha señalado lo siguiente:

“DECIMO.- Que, en ese sentido, este Tribunal Supremo concluye señalando (i) que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una “falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima”, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente; (ii) que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por la labor no efectuada; (iii) que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil (...) (iv) que dicha valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada (...) por lo que debe ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que le permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontando ello con los hechos sucedidos; y (v) que ello, precisamente, ha ocurrido en la sentencia de primera instancia cuando utiliza como

término de cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, que representa una cantidad proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó de percibir”.

Bajo este criterio:

- a) Puede considerarse lo prescrito por el art. 1332° del Código Civil para fines de cuantificar el lucro cesante;
- b) Debe considerarse algunos parámetros que permitan restablecer en lo posible la situación a los límites anteriores al daño, es decir anteriores al despido. No olvidemos que por la indemnización lo que se trata es de reparar el daño que le ha generado la conducta antijurídica en la que incurre el demandado.
- c) Para el caso de la casación, ha considerado la RMV que representa una cantidad proporcional entre lo que ganaba y lo dejó de percibir (el demandante en dicho proceso); Debe resaltarse que la RMV es utilizada por que es una cantidad proporcional entre lo que ganaba y o que deja de percibir aquel demandante, no concluye que en todo caso deba considerarse la RMV, sino que esta suma representa una proporción entre lo ganado (sueldo anterior al cese) y lo dejado de percibir. Da a entender que percibía una suma proporcional a la RMV.

Entonces, de acuerdo al criterio establecido en la Casación antes citada, no es posible considerar como factor de cálculo el monto de las remuneraciones dejadas de percibir porque como señala genera un enriquecimiento indebido y el pago por una labor no efectuada.

Es natural afirmar que en el periodo que dura el despido, un trabajador se procure de ingresos que le permitan cubrir su subsistencia y la de su familia que si bien pueden ser eventuales como también pueden ser superiores o menores a los que percibía durante la vigencia del vínculo laboral. Lo que no es razonable es que, en el periodo de despido, la actora no haya generado ingreso alguno con el que cubra su alimentación, vestido y vivienda. ¿Cómo pudo subsistir en este periodo? entonces es razonable afirmar que tuvo ingresos producto de su trabajo o similares.

Adicionalmente, no es razonable cuantificar el lucro cesante en una suma idéntica a la percibida durante la vigencia del vínculo, porque durante la vigencia del vínculo, parte de sus ingresos son destinados por ejemplo a la movilidad al centro de

trabajo, vestido, el refrigerio o alimentación en el centro de trabajo y gastos ordinarios que le genera la asistencia al centro de trabajo, estos gastos no se presentan en el periodo en el que el ex trabajador no asiste a trabajar, de tal forma que un escenario en el que el vínculo se encuentra vigente no es el mismo que uno en el que el vínculo no se encuentra vigente.

Es de precisar que en la Casación nada se ha dicho sobre los beneficios sociales o ingresos adicionales que percibía el trabajador y que ha dejado de percibir como consecuencia del despido, por lo que es válido considerar como parte del lucro cesante o factor de referencia los montos que percibe por beneficios sociales calculados en función a un factor de cálculo, la citada Casación, solo hace mención a que no debe considerarse el monto de la remuneración percibida al cese, nada dice sobre los beneficios sociales, de tal forma que no existe impedimento para considerar como factor de cálculo o referencia en la cuantificación del lucro cesante los beneficios sociales que dejado de percibir, con mayor razón si estos no son percibidos por una conducta exclusiva del empleador.

Como ha establecido la Casación antes citada, no puede considerarse como factor de referencia la remuneración percibida al cese sino un parámetro que permita restablecer la situación a los límites anteriores al daño (despido). Antes del despido el actor laboraba bajo el régimen del D. leg. 728 como lo señala la sentencia en el proceso 2193-2016, y el actor antes de su despido percibía la suma de S/. 1,128.84, lo que está acreditado con la boleta de remuneración del mes de julio del 2016.

Siendo esto así, no es válido utilizar como factor de cálculo la suma antes señalada, por tanto, debe considerarse como factor de cálculo una suma que razonablemente restablezca la situación a los límites anteriores al despido, en este caso es razonable considerar la suma de S/. 850.00 soles (remuneración mínima vital); por tanto, considerando como factor de referencia el periodo de despido esto es del 31 de julio del año 2016 al 01 de setiembre de 2017 fecha en la que fue repuesto (13 meses), el lucro cesante equivale a la suma de S/ 11,050 **soles**.

La Procuradora sostiene que para fines de cuantificar el lucro cesante no debe considerarse el periodo transcurrido por el periodo de la diligencia de reposición y la fecha efectiva de la reposición, por que el actor estuvo de acuerdo en fijar la fecha efectiva de la reposición, así como los periodos de demora de proceso de reposición, sin embargo, debemos señalar, que si bien es cierto, la fecha de reposición fue aceptada por el actor y su abogado quienes mostraron su conformidad, no puede ser atribuido al

demandante puesto que no tiene ningún poder de decisión frente a su empleador, por tanto, debe asumirse que quien propuso la fecha de reposición efectiva fue la demandada, y no le demandante.

1.5. Sobre el **DAÑO PUNITIVO**.

Este tipo de daño, fue establecido en el **VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral**, que señala:

“(…)

DAÑOS PUNITIVOS

3.4.

(…)

Asimismo, resulta pertinente que el Juez analice además de los criterios clásicos de los daños, es decir, lucro cesante, daño emergente y daño moral; el tema relativo a los daños punitivos.

Como se conoce el propósito general de las acciones indemnizatorias es reparar el perjuicio causado al demandante, pero a diferencia de ello, los daños punitivos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina.

Por lo que puede entenderse a los daños punitivos como la suma de dinero que el Juez ordenará pagar, no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes. En otras palabras, los daños punitivos son una forma de pena, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado. Así, dicha suma de dinero reconocida por el juez, por encima de aquella que corresponde a la reparación del perjuicio, se otorga en los casos en que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima.

En ese orden de ideas, no se aplicará los daños punitivos a todos los supuestos de despidos regulados en la ley o establecidos por la jurisprudencia, sino solamente al despido fraudulento y al despido incausado debido a su naturaleza principalmente vejatoria contra el trabajador.

Como puede verse, los daños punitivos son siempre accesorios, es decir no tienen vida por sí mismos, requiriendo la presencia de un daño esencial o principal, y solo ameritara otorgar el daño punitivo en circunstancias propias de cada caso particular.

Es importante tener presente que nuestro ordenamiento no regula en forma expresa los daños punitivos, sin embargo, la aplicación de esta institución jurídica se puede realizar

por una aplicación extensiva de los daños morales y tal como hemos señalado en forma accesoria al daño principal causado y reclamado.

En este caso, con la finalidad que el monto que se ordene pagar por daños punitivos no sea exagerado, ni diminuto, se debe establecer un patrón objetivo para calcular el mismo. Así, se ha tomado en consideración como monto máximo por daños punitivos una suma equivalente al monto dejado de aportar por el trabajador, sea al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro sistema previsional al que esté obligado pertenecer por mandato de ley.

Bajo ninguna circunstancia debe entenderse que el criterio objetivo utilizado como patrón para el cálculo de los daños punitivos: el monto dejado de aportar por el trabajador a su sistema previsional, implique un reconocimiento al trabajador de derechos de carácter remunerativo, los mismos que no le corresponden para el caso del despido fraudulento y el despido incausado, tal como se ha señalado en los puntos precedentes.

Se establece un monto máximo, debido a la naturaleza sancionadora de los daños punitivos, cuyo objetivo no solo es sancionar al causante del daño, sino también disuadir a terceros de cometer los mismos actos contra sus trabajadores. Sustentándose la figura del daño punitivo en el caso peruano, por la misma naturaleza vejatoria del despido fraudulento y del despido incausado contra el trabajador.

Dado su carácter sancionador y monto predeterminado, los daños punitivos no necesitan ser demandados, pero al tener un carácter accesorio y no principal, si es necesario que se le reconozca al demandante en forma previa un monto indemnizatorio por daño emergente, lucro cesante o daño moral.

Entonces, el daño punitivo tiene naturaleza sancionadora, frente a un despido incausado o fraudulento, y debe ser cuantificado en función al monto máximo dejado de aportar al sistema pensionario al que se encuentra afiliado el trabajador, y tiene carácter de accesorio, es decir que no requiere ser demandado. Según lo establecido en el numeral 2.2.3 de la sentencia expedida en el expediente 2103-2016, el demandante fue despedido en forma incausada.

En el caso de autos, antes del despido, como se advierte de la boleta de pago de julio del año 2016 que obra a fs. 13, el actor se encontraba afiliado a la AFP, por tanto el monto de sus aportes era de 10% de la remuneración, es decir la suma de **S/ 252.96 soles**, por tanto, por el periodo dejado de laborar que es de 13 meses el daño punitivo equivale a la suma de **S/ 3,288.48 soles**.

1.6. RELACIÓN DE CAUSALIDAD

La conducta antijurídica, que es el despido incausado del actor, le ha generado lucro cesante, por tanto, existe relación causa efecto entre el despido y el daño generado como lucro cesante.

El hecho de trasladar la fecha de reposición efectiva no hace que la relación de causalidad desaparezca por que el lucro cesante continúa.

1.7. **FACTOR DE ATRIBUCIÓN:** se presenta la culpa inexcusable, en la medida que la demandada estuvo en la posibilidad de prever el daño, analizando la naturaleza del vínculo laboral del actor y advirtiendo la alta posibilidad de su desnaturalización y la condición de indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.

1.8. Siendo esto así, se han configurado los elementos de la responsabilidad civil, por tanto, la demandada se encuentra en la obligación de indemnizar al actor por el lucro cesante que le ha generado el despido.

Por lo antes desarrollado, la pretensión es fundada en parte, el lucro cesante y daño punitivo, debe ser resarcido con la suma de **S/. 14,338.48 soles**; la pretensión es infundada en el extremo del monto en el que fue cuantificado en la demanda.

SEGUNDO: De los intereses legales laborales.

La pretensión de lucro cesante no es en un típico beneficio laboral sino una reparación por el daño que genera el empleador ante una conducta antijurídica, deriva de una responsabilidad civil, por tanto, se encuentra regulado por el Código civil, por lo que su pago tardío genera interés legal.

TERCERO: De las costas y costos

3.1. Sobre el pago de costas procesales, la demandada es un gobierno local por lo que se encuentra exonerada del pago de costas procesales (art. 413° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos), por lo que corresponde exonerar a la demandada de la condena de costas procesales.

3.2. Sobre los costos procesales.- la 7ma. Disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales. En principio, quien debe asumir los gastos en los que se incurre en el

proceso es la parte vencida en juicio, por tanto, debe la demandada reembolsar al actor los costos en los que haya incurrido, monto que será calculado en etapa de ejecución de sentencia.

Por estos fundamentos, estando al artículo primero de la Ley Orgánica del Poder Judicial y administrando Justicia a nombre de la Nación;

FALLO: Declarando

1. **FUNDADA en parte** la demanda de fs. 16 a 19, presentada por EMILIO COLQUE QQUILLE, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, con citación del Procurador Público de dicha Municipalidad, con la siguiente pretensión: *Pago de una indemnización por lucro cesante la cual asciende a la suma de S/ 14,674.92, más respectivos intereses legales de costos y costas, en consecuencia:*

A. ORDENO a la Municipalidad Provincial del Cusco representada por su Alcalde **pague** al actor por la pretensión amparada la suma **S/. S/. 14,338.48 soles (CATORCE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO CON 48/100) más intereses legales** que serán liquidados en la etapa de ejecución, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente.

2.- **INFUNDADA** la demanda respecto del monto calculado por el actor.

Una vez quede consentida y/o ejecutoriada la presente resolución.- Sin costas y con costos.- **Tómese Razón y Hágase Saber.**

Expediente 02515-2019-0-1001-JR-LA-04



4° JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO

EXPEDIENTE : 02515-2019-0-1001-JR-LA-04
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : CERVANTES LUQUE CARLOS ENRIQUE
ESPECIALISTA : SURCO VARGAS ERIKA-TRÁMITE
DEMANDADO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN SEBASTIAN,
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN ,
DEMANDANTE : ALVAREZ RONDAN, JOSEFINA

SENTENCIA

Resolución Nro. 09

Cusco, 16 de marzo de dos mil veintiuno. -

I.- VISTOS: la demanda interpuesta por **JOSEFINA ALVAREZ RONDAN** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**, representada por su Alcalde, con citación de su Procurador Público, con el siguiente petitorio:

1. *PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE LA CUAL ASCIENDE A S/33,241.00, MAS INTERESES LEGALES Y COSTOS Y COSTAS.*

1.1.- Fundamentos de la demanda (fojas 17 y siguientes): Se sostiene lo siguiente:

- a) Señor Juez, la demandada en forma unilateral y arbitraria extinguió la relación laboral con la recurrente el pasado 01/03/2017, es o raíz de este hecho, interpuse una demanda laboral con el objeto de que se me restituya; esta demanda generó la tramitación del proceso en el Juzgado Laboral del Cusco Exp. N° 1940-2017-0-1001-JR-LA-01, declarándose fundada mi demanda de reposición en la Res. No. 03 el 11/04/2017 que ORDENA mi REPOSICION en el cargo de OBRERO.
- b) Señor Juez, en el presente caso, de la recurrente fui despedido en fecha 01/03/2017 y fui repuesto por mandato judicial el pasado 01/09/2018, hecho que acredito con la boleta de pago de remuneraciones del mes de diciembre 2016 y enero, febrero 2017, que contiene la remuneración que venía percibiendo, en ese entender queda acreditado que no labore por un periodo de 19 meses. Ello indica que la indemnización por lucro cesante pretendida debe calcularse teniendo en cuenta la última remuneración que me pago la demandada antes del cese, a lo cual deberá agregarse el importe correspondiente o gratificaciones y la CTS.
- c) Señor Juez, el daño causado está debidamente acreditado con el despido mismo y el hecho de haberme quedado desempleado de manera intempestiva, la relación de causalidad se configura con el despido y mi limitación para el trabajo, ya que, si hubiera continuado laborando, hubiera percibido mis remuneraciones y demás derechos laborales.
- d) Pido a Ud. Señor Juez, declarar fundada la demanda

1.2.- Fundamentos de la contestación a la demanda, (fojas 44 y siguientes): Se sostiene lo siguiente:

- a) Señor Juez si bien a la actora se le ha reconocido un derecho en un proceso previo de reposición, la indemnización por lucro cesante no puede otorgársele según su monto remunerativo, puesto que ello sería otorgarle una remuneración por una labor no realizada.
- b) Señor Juez la actora sabía de su condición de obrera eventual y que no ingresó mediante concurso público a laborar para la entidad, por tanto, conocía que en cualquier momento se le podía retirar de la obra donde laboraba. Y por último, respecto del daño, no puede considerar que ha generado lucro cesante, puesto que en su condición de obrera de proyecto, al concluir sus servicios de la municipalidad, bien pudo laborar en otra obra o proyecto de otras entidades, lo cual quizá ha ocurrido conforme se demostrará en el desarrollo del proceso.
- c) No se puede pretender que se le pague por NO haber realizado ninguna función y más si pretende que se le pague una remuneración por cada mes; además, considerando lo establecido por el Artº 6º del D.S 03-97-TR, lo pretendido contraviene a lo establecido por ley. Asimismo, pretende el pago de un monto que incluye la CTS y vacaciones, gratificaciones, beneficios que se otorgan solo para aquellos que han laborado de forma efectiva, lo que denota que su cálculo no le corresponde.
- d) Solicito a Ud. Señor Juez declarar infundada la demanda.

1.3.- Actividad Jurisdiccional.- Que, por resolución N° 01, de fecha 02 de Setiembre del 2019 (fojas 21), se admite a trámite la demanda en vía del proceso ordinario, en la que señala fecha para audiencia de conciliación, corriéndose el traslado correspondiente, en fecha 28 de setiembre del 2020, se realiza la audiencia de conciliación (fojas 48/50), dentro de la cual no se arriba acuerdo alguno, llevándose a cabo la audiencia de juzgamiento con fecha 09 de marzo del 2021 (fojas 79 y ss.) admitiéndose y actuándose los medios probatorios respectivos, donde las partes expusieron sus alegatos finales; quedando expedita la presente para sentenciar, lo cual se efectúa en este acto, y

II.- FUNDAMENTOS:

Fijación del marco motivacional:

Cuestiones fuera de controversia: Conforme a lo establecido en audiencia de juzgamiento de fecha 09 de marzo del 2021, no se encuentra en controversia:

- La actora ha iniciado el proceso 1940-2017; y, repuesta en el trabajo a partir del 01-09-2018, habiendo sido despedida el 01-03-2017

Cuestiones en controversia: De acuerdo a lo determinado en la misma audiencia, será materia de análisis en la presente sentencia:

- Determinar la existencia de relación de causalidad (despido) y el daño lucro cesante cuya indemnización se pretende.

- Determinar la existencia del daño alegado y de ser caso el factor de atribución.
- En su caso establecer el factor del lucro cesante.

PRIMERO: Del vínculo laboral de las partes y del periodo laborado por la demandante

- 1.1 Conforme se tiene del acta de audiencia de juzgamiento de fecha 09 de marzo del 2021, se ha establecido como hecho que no requiere de actuación probatoria que la actora promovió el proceso 1940-2017, repuesta en el trabajo a partir del 01-09-2018, habiendo sido despedida el 01-03-2017; por lo que se debe tener por cierto.
- 1.2 De la sentencia de vista (fs. 5), se advierte que la actora ingresó a laborar para la demandada el 01 de marzo del 2012, habiendo sido despedida el 01 de marzo del 2017 (considerando primero). Siendo ello así, el periodo laborado por la demandante es desde el **01 de marzo del 2012 al 01 de marzo del 2017, habiendo sido repuesta el 01 de setiembre del 2018.**

SEGUNDO: De la pretensión de indemnización por lucro cesante como consecuencia de despido arbitrario.

2.1 La actora reclama el pago de una indemnización por lucro cesante que le ha generado el acto de despido del que fue objeto, siendo esto así debe analizarse los elementos de la responsabilidad civil.

Los elementos que configuran la responsabilidad civil son los siguientes:

- a) **La antijuricidad** o conducta antijurídica; que se manifiesta cuando se contraviene una norma prohibitiva o cuando se viola el sistema jurídico en su sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico.

En el caso de la responsabilidad contractual, la antijuricidad es siempre exclusivamente típica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso.

- b) **El daño;** es la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés **jurídicamente** protegido del individuo en su vida de relación, que en cuanto protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte justamente en el derecho subjetivo, esto es un derecho en el sentido formal y técnico de la expresión.

Existe unanimidad en la doctrina en que el mismo puede ser de **dos categorías:** patrimonial y extrapatrimonial. Respecto del **daño patrimonial** se sabe que es de dos clases: el **daño emergente**, es decir, la pérdida patrimonial efectivamente sufrida, y el **lucro cesante**, entendido como la ganancia legítima dejada de percibir como consecuencia del evento dañoso.

- c) **La relación de causalidad;** es un requisito de toda responsabilidad, pues si no existe una relación jurídica de causa a **efecto** entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima, no habrá responsabilidad de ninguna clase;
- d) **Factores de atribución;** Son aquellos que determinan finalmente la **existencia** de la responsabilidad civil, una vez que se han presentado, en un supuesto concreto de un conflicto social, los requisitos antes mencionados de la antijuricidad, el daño producido y la relación de causalidad. En materia de responsabilidad contractual el factor de atribución es la *culpa*, que se clasifica en tres grados: culpa leve, culpa grave o inexcusable y el *dolo*.¹

2.2 Sobre los elementos que configuran la responsabilidad para el caso de autos, de los actuados se aprecia lo siguiente:

Conducta antijurídica.

La relación laboral fue disuelta sin que medie causa justa, relacionada con la conducta o capacidad de la actora, conforme se desprende de la Sentencia de Vista de fecha 30 de enero del 2018, contenida en la Resolución 08, del proceso N° 1940-2017-0-1001-JR-LA-01 vulnerándose sus derechos constitucionales como el derecho al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, como se identificó en el proceso de reposición.

Por tanto queda acreditada la conducta antijurídica en la que incurrió la demandada al despedir a la actora sin que medie causa justa afectando derechos constitucionales.

El daño; es enfocado como **lucro cesante**.

- i) El despido de un trabajador le genera la imposibilidad de percibir los ingresos económicos que percibía durante la vigencia del vínculo laboral, como es el caso de las remuneraciones y los beneficios conexos. Entonces el acto de despido genera al trabajador *lucro cesante* es decir los ingresos que deja de percibir como consecuencia del despido dispuesto por la parte demandada.

2.3 El solo hecho de perder el puesto de trabajo **acredita** el lucro cesante consistente en los ingresos que deja de percibir en contraprestación por los servicios efectivos prestados.

- ii) **Cuantificar** el lucro cesante que genera el despido en el trabajador reincorporado por el periodo en el que no hubo prestación efectiva de servicios, genera **los siguientes escenarios:**
 - a) Cuantificar este en función a las remuneraciones y beneficios sociales que deja de percibir en el periodo de despido. Sin embargo, en esta forma de cálculo, de alguna manera lo que se hace es ordenar el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir en el periodo de despido. Lo que justificaría esta forma de cálculo es el hecho que se

¹ Conceptos extraídos de Taboada Córdova Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Editora y Distribuidora Jurídica Grijley EIRL. Lima 2001. Pg. 26 a 32.

ordenado el pago de una indemnización y que las remuneraciones fueron consideradas como "factor de referencia o calculo".

Sin embargo en el fondo lo que se hace es ordenar el pago de remuneraciones y beneficios sociales pero bajo el membrete de "lucro cesante". Esta forma de cálculo es contraria a lo dispuesto por el art. 6° del DS. 003-97-TR en el sentido que las remuneraciones vienen a ser la contraprestación por un servicio efectivamente restado.

- b) También es posible cuantificar el lucro cesante tomando como referencia otros factores, y no necesariamente las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir ya que en el período de despido i) No hubo labor efectiva a favor del empleador; y ii) Es lógico afirmar que el trabajador prestó servicios que le han generado ingresos con los que cubre su gastos de alimentación, vestido y otros. No es razonable que en el período de despido no haya obtenido ingreso alguno con el que haya subsistido. Si bien estos ingresos pueden ser eventuales, como también mayores o menores a los que percibía durante la vigencia de su vínculo.

Sobre la forma de cálculo del lucro cesante, en un caso similar al presente en la que un trabajador peticionaba el pago de lucro cesante en función a las remuneraciones dejadas de percibir, la **Sala Civil Permanente de la Corte Suprema**, en la **CASACIÓN N° 2677-2012-LIMA** ha señalado lo siguiente:

*"NOVENO.- (...) a fojas diecisiete existe una boleta de pago, que fue admitida como medio probatorio y que informa el monto de su remuneración al momento del despido. **Tal monto, sin duda, no es el que debe computarse para efectos de la reparación**, pues el hecho del despido no significó que las horas que se encontraba libre –dada la inexistencia de vínculo laboral- no pudiera utilizarlas para obtener determinadas ganancias; es decir, dejó de percibir las remuneraciones que le entregaba mensualmente la universidad, y ese es un daño que debe ser reparado, **pero no con el sueldo que se dejó de percibir por que ello (i) significaría otorgarle al demandante pago por labor no efectuada**; y (ii) constituiría un **enriquecimiento indebido**, pues lo que presumiblemente percibía en el tiempo libre en que estuvo vinculado laboralmente con la impugnante, no lo hubiera obtenido de mantenerse la referida relación laboral".* (Sombreado y subrayado es mío).

2.4 Asimismo la Corte Suprema en la casación laboral N° 7625-2016 publicada en el diario El Peruano en fecha 28 de febrero de 2017 que expresa: "décimo primero: En mérito a los fundamentos expuestos, se encuentra acreditada la infracción normativa por inaplicación del artículo 1321° del Código Civil, al haberse determinado por ésta Sala Suprema, el haber comparado al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, las mismas que tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el primero, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; el segundo, son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, tienen naturaleza retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, lo que implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica".

Vinculado a lo expuesto, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el 19 de octubre de 2016, se ha establecido como acuerdo plenario lo siguiente: "La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas", es decir la Corte Suprema reconoce que ambas pretensiones son distintas, lo que además es expuesto como sustento de tal acuerdo en el tercer párrafo del acápite 3.2 del acta que contiene los acuerdos plenarios, señalándose:

"Las ficciones jurídicas o las presunciones absolutas solo pueden ser predeterminadas por Ley. En el ordenamiento jurídico nacional no existe ninguna norma legal que establezca que luego de un despido incausado o de un despido fraudulento la relación laboral persiste en su existencia, o que el trabajador tiene derecho al pago de remuneraciones, derecho que se genera de una relación laboral producto de una labor efectiva. Distinto es el caso, por ejemplo del despido nulo en el que corresponde el pago de remuneraciones por mandato legal del artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR".

Por todo lo expuesto, existe una clara diferenciación entre lo que constituye la indemnización por lucro cesante y lo que es el cobro de remuneraciones devengadas.

2.5 Además, el mismo pleno, se adoptó como mayoría la siguiente conclusión:

3.6. Acuerdo Plenario en Mayoría

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. (resaltado ex profeso).

Por tanto, bajo el criterio de la Sala Suprema, **el lucro cesante no puede ser cuantificado en función a las remuneraciones** dejadas de percibir.

2.6 En esta misma línea, tampoco podría calcularse en función a los beneficios sociales o convencionales, porque el pago de estos requiere de un tiempo de servicios efectivamente prestado y en su caso, estar afiliado al sindicato respectivo y en éste tópico la figura el despido incausado se aleja de la del despido nulo, único caso donde nuestro ordenamiento legal, admite el pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir por el periodo que dura el cese y

conforme lo ha determinado en la sentencia del proceso 1940-2017, en el caso de la demandante se produjo un despido incausado.

2.7 Bajo este criterio, **no es posible** considerar como factor de referencia el monto de las remuneraciones **y beneficios dejados de percibir** porque ello genera un enriquecimiento indebido y el pago por una labor no efectuada.

- i) Es lógico afirmar que en el periodo de despido, la actora se ha procurado de ingresos que bien pueden ser eventuales como también pueden ser superiores o menores a los que percibía durante la vigencia del vínculo laboral; por tanto no es razonable afirmar que por el periodo de despido, no haya generado ingreso alguno con el que cubra su alimentación, vestido y vivienda, de la misma forma, no es razonable cuantificar el lucro cesante en una suma idéntica a la percibida durante la vigencia del vínculo, porque durante la vigencia del vínculo, parte de sus ingresos eran destinados por ejemplo a la movilidad en el centro de trabajo, el refrigerio o alimentación en el centro de trabajo y gastos ordinarios que le genera la asistencia al centro de trabajo, que no se presentaron en el periodo de despido.
- ii) Sobre el factor de referencia o de cálculo, es válido y razonable considerar el monto al que equivale la **Remuneración Mínima vital**, porque lo que se trata de hacer con la indemnización es resarcir la falta de ingresos que le ha generado la pérdida de su puesto de trabajo pero que a la vez debe considerarse que no prestó servicios efectivos, por tanto, si el monto de la remuneración mínima vital busca cubrir los gastos esenciales de alimentación, vestido y vivienda, es un **monto** que debe ser considerado como referencia.
- iii) Del reporte remitido por la SUNAT (fs. 52), se tiene que la actora durante el periodo de marzo 2017 a agosto del 2018 no ha registrados ingresos ni declaraciones por recibos por honorarios. Asimismo, del reporte remitido por ESSALUD (fs. 57), se tiene que la actora no registra ningún aporte por dicho periodo.
- iv) Aun asumiendo lo contrario, la **Corte Suprema**, en la casación laboral N° 10956-2017, Tacna, ha establecido que *"si un trabajador consiguió empleo en otra empresa tras el despido arbitrario, ello no puede ser motivo para que la empresa reduzca el monto a pagar por el lucro cesante o no lo pague"*,

*"El hecho que el trabajador haya prestado servicios a otro empleador durante el periodo que se encontró despedido no significa que no tenga derecho a reclamar indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, ya que de atender esta teoría, se estaría vulnerando el derecho del trabajador a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del **despido inconstitucional**; por lo que, ello no debe servir para no otorgar o desmejorar el lucro cesante, ya que los ingresos adquiridos por el trabajador son el fruto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo"*.

- i) Respecto a la fecha que debe tenerse en cuenta para el cálculo del quantum indemnizatorio, se tiene que en los considerandos anteriores

conforme lo ha determinado en la sentencia del proceso 1940-2017, en el caso de la demandante se produjo un despido incausado.

2.7 Bajo este criterio, **no es posible** considerar como factor de referencia el monto de las remuneraciones **y beneficios dejados de percibir** porque ello genera un enriquecimiento indebido y el pago por una labor no efectuada.

- i) Es lógico afirmar que en el periodo de despido, la actora se ha procurado de ingresos que bien pueden ser eventuales como también pueden ser superiores o menores a los que percibía durante la vigencia del vínculo laboral; por tanto no es razonable afirmar que por el periodo de despido, no haya generado ingreso alguno con el que cubra su alimentación, vestido y vivienda, de la misma forma, no es razonable cuantificar el lucro cesante en una suma idéntica a la percibida durante la vigencia del vínculo, porque durante la vigencia del vínculo, parte de sus ingresos eran destinados por ejemplo a la movilidad en el centro de trabajo, el refrigerio o alimentación en el centro de trabajo y gastos ordinarios que le genera la asistencia al centro de trabajo, que no se presentaron en el periodo de despido.
- ii) Sobre el factor de referencia o de cálculo, es válido y razonable considerar el monto al que equivale la **Remuneración Mínima vital**, porque lo que se trata de hacer con la indemnización es resarcir la falta de ingresos que le ha generado la pérdida de su puesto de trabajo pero que a la vez debe considerarse que no prestó servicios efectivos, por tanto, si el monto de la remuneración mínima vital busca cubrir los gastos esenciales de alimentación, vestido y vivienda, es un **monto** que debe ser considerado como referencia.
- iii) Del reporte remitido por la SUNAT (fs. 52), se tiene que la actora durante el periodo de marzo 2017 a agosto del 2018 no ha registrados ingresos ni declaraciones por recibos por honorarios. Asimismo, del reporte remitido por ESSALUD (fs. 57), se tiene que la actora no registra ningún aporte por dicho periodo.
- iv) Aun asumiendo lo contrario, la **Corte Suprema**, en la casación laboral N° 10956-2017, Tacna, ha establecido que *"si un trabajador consiguió empleo en otra empresa tras el despido arbitrario, ello no puede ser motivo para que la empresa reduzca el monto a pagar por el lucro cesante o no lo pague"*,

*"El hecho que el trabajador haya prestado servicios a otro empleador durante el periodo que se encontró despedido no significa que no tenga derecho a reclamar indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, ya que de atender esta teoría, se estaría vulnerando el derecho del trabajador a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del **despido inconstitucional**; por lo que, ello no debe servir para no otorgar o desmejorar el lucro cesante, ya que los ingresos adquiridos por el trabajador son el fruto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo"*.

- i) Respecto a la fecha que debe tenerse en cuenta para el cálculo del quantum indemnizatorio, se tiene que en los considerandos anteriores

se estableció que la actora fue despedida el 01 de marzo del 2017, siendo repuesto a partir del 01 de setiembre del 2018.

2.8 Siendo esto así, en el periodo que dura el despido, es decir del **02 de marzo del 2017 al 30 de agosto del 2018**, un lapso de 1 año, 5 meses y 28 días, la remuneración mínima vital del 02 de marzo del 2017 al 31 de marzo del 2018 ascendió a S/. 850.00, del 01 de abril del 2018 al 30 de agosto del 2018, asciende a S/. 930.00, por lo que la indemnización debe equivaler a lo siguiente:

RMV	Periodo	Factor de referencia	Total
850	Del 02/03/2017 al 31/03/2018 (1 año y 28 días)	S/.850 x 12 = 10,200 S/.850x28/30= 793.33	S/. 10,993.33
930	Del 01/04/2018 al 30/08/2018 (5 meses)	S/.930 x 5 = 4,650	S/. 4,650.00
		TOTAL	S/. 15,643.33

Relación de causalidad: el lucro cesante generado a la actora tiene como origen el despido del que fue objeto de tal forma que si la demandada hubiera respetado los derechos de la actora no se hubiera generado lucro cesante.

Por tanto existe una relación causa efecto entre el despido y el lucro cesante.

Factor de atribución: se presenta la **culpa leve**, pues ésta se presume y la demandada actuó considerando a la demandante dentro un vinculo laboral eventual dentro de proyectos de inversión como obrera.

2.9 Siendo esto así, se han configurado los elementos de la responsabilidad civil, por tanto la demandada se encuentra en la obligación de indemnizar a la actora por el lucro cesante que le ha generado el despido.

2.10 Por lo señalado el despido del que fue objeto la actora le genera lucro cesante hasta por la suma de **S/15,643.33 (QUINCE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 33/100 SOLES)**

TERCERO: De los Intereses legales

3.1 Los adeudos que mantengan los empleadores para con sus trabajadores generan interés legal laboral, el que devenga desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha efectiva de pago (artículo 1° y 3° del Decreto Ley 25920), así el pago de intereses resulta una pretensión fundada de puro derecho y que devenga hasta la fecha de su pago efectivo, por tanto debe ser liquidada en la etapa de ejecución.

CUARTO: De las costas y costos del proceso.

4.1 Conforme a lo señalado en el artículo 412 del Código Procesal Civil, se debe considerar que el reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandado y es de cargo de la parte vencida; ahora la demandada en su condición de entidad pública se encuentra exenta de la condena de costas

(artículo 413° del Código Procesal Civil); por tanto, es razonable exonerarla de la condena de costas.

4.2 Sobre los costos procesales, se debe considerar lo establecido en la séptima disposición complementaria de la Ley 29497 que establece que el Estado puede ser condenado al pago de costos; por tanto, debe disponerse el pago de costos del proceso a la parte demandada.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estos fundamentos, estando al artículo primero de la Ley Orgánica del Poder Judicial y administrando Justicia a nombre de la Nación; **FALLO** Declarando:

1. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **JOSEFINA ALVAREZ RONDAN**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**, representada por su Alcalde, con citación de su Procurador Público, consecuentemente:

ORDENO a la demandada **cumpla** con pagar a la demandante por indemnización por lucro cesante la suma de **S/15,643.33 (QUINCE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 33/100 SOLES)**; más intereses que se calcularán en ejecución de sentencia.

Sin costas y con costos procesales. **Tómese Razón y Hágase Saber.-**
CECL/msq

c. Cuestionarios

“El obligatorio levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral, para mejorar la determinación judicial de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el Primer Juzgado Especializado de trabajo del Cusco, 2019”

DATOS:

Especialidad:	
Grado Académico:	
Actividad Laboral:	

INDICACIONES: A continuación, se le presenta un cuestionario que será considerado en el trabajo de investigación titulado **“El obligatorio levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral, para mejorar la determinación judicial de indemnización por lucro cesante en casos de despidos arbitrarios instados ante en el Primer Juzgado Especializado de trabajo del Cusco, 2019”**, en el cual se le solicita responder de manera objetiva, ya que, la información recaudada, será estrictamente para fines académicos. Para el correspondiente llenado del cuestionario, los participantes deberán marcar con un aspa (X) en el recuadro que consideren pertinente, tomando en cuenta los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS:

N° ítem	Ítems	Respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variable 1: LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA						
Dimensión 1: Reserva tributaria						

1	Considera usted que, la reserva tributaria se configura como un límite a la utilización de los datos e informaciones por parte de la Administración Tributaria.					
2	Considera usted que, el derecho a la intimidad es el fundamento que sustenta la reserva tributaria.					
3	Considera que, el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados puede configurarse como un principio fundamental en la reserva tributaria.					
4	Considera usted que, la reserva tributaria se encuentra sustentada en preceptos constitucionales.					
5	Considera que, la información obtenida por la reserva tributaria es confidencial.					
6	Considera usted que, es adecuado que se establezcan limitaciones al poder de la administración tributaria respecto a la información obtenida de la reserva tributaria.					
7	Considera que, la SUNAT al brindar información de los contribuyentes, estaría extralimitándose en sus funciones.					
8	Considera usted que, la reserva tributaria al considerarse un derecho fundamental, deba ser limitado constitucionalmente.					
9	Considera que, la información obtenida de la reserva tributaria posee carácter importante y confidencial.					
10	Considera usted que, la reserva tributaria deba contener excepciones.					

Dimensión 2: Excepciones de la reserva tributaria

11	Considera usted que, solo debería existir el levantamiento de la reserva tributaria en casos de presunción de delitos.					
12	Considera que, resulta adecuada la implementación de otra causal de las excepciones de la reserva tributaria.					
13	Considera oportuna la interpretación estricta en las excepciones de la reserva tributaria.					
14	Considera usted que, la resolución con un mandato judicial, sea suficiente para el levantamiento de la reserva tributaria.					
15	Considera que, los problemas probatorios respecto al perjuicio ocasionado al trabajador despedido, se solucionarían con el levantamiento de la reserva tributaria.					
16	Considera usted que, tener conocimiento de información tributaria del período que fue despedido el trabajador, beneficiaría al Juez laboral al momento de emitir sentencia.					
17	Considera que, se solucionaría de manera eficaz la determinación del monto indemnizatorio tras el levantamiento de la reserva tributaria.					
18	Considera usted que, la información contenida en la SUNAT sobre los tributos que posee el trabajador demandante por despido arbitrario tiene importancia para determinar el monto de indemnización por lucro cesante.					
19	Considera que, en cuestiones familiares es posible solicitar el levantamiento de la reserva tributaria.					
20	Considera usted que, en cuestiones laborales se deba implementar el levantamiento de la reserva tributaria.					

N° ítem	Ítems	Respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variable 2: INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE EN CASOS DE DESPIDOS ARBITRARIOS						
Dimensión 1: Indemnización por lucro cesante						
1	Considera usted que, es correcto equiparar el lucro cesante a las remuneraciones y todos los ingresos que dejan de ser percibidos por el trabajador.					
2	Considera adecuado que, el lucro cesante se fundamente en el daño emergente y la rama de la responsabilidad civil.					
3	Considera importante que, uno de los criterios para determinar el lucro cesante sea la edad como un factor de empleabilidad.					
4	Considera usted que, las características de cada caso en concreto sean fundamentales para la determinación del lucro cesante.					
5	Considera que, todos los criterios deben ser evaluados de manera razonable por el Juez laboral, para poder establecer un monto específico de la indemnización por lucro cesante.					
6	Considera usted que, todos los daños deberían ser indemnizables por sede judicial.					
7	Considera que, uno de los criterios que debe tomarse en cuenta con la finalidad de establecer el lucro cesante es que sea una duración razonable y proporcional del proceso.					
8	Considera usted que, el acudir a una tutela cautelar durante el proceso de indemnización por lucro cesante es una decisión					

	voluntaria del afectado, dado que es una pérdida patrimonial urgente y real.					
9	Considera que, un enriquecimiento indebido por parte del trabajador vulnera los derechos del empleador.					
10	Considera usted que, al no plantearse criterios específicos al momento de cuantificar el lucro cesante, genera una carga desproporcional para el responsable del daño.					
Dimensión 2: Despidos arbitrarios						
11	Considera usted que, la tutela resarcitoria se debe desarrollar siempre en los casos de despido arbitrario.					
12	Considera que, tras el despido arbitrario, el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización.					
13	Considera que, el despido arbitrario vulnera al derecho fundamental al trabajo.					
14	Considera usted que, el pago indemnizatorio previsto como un precepto constitucional ayuda a la prevención y erradicación de malas prácticas empresariales.					
15	Considera que, los criterios que aplican por los jueces para fijar el monto por concepto de indemnización por lucro cesante en los procesos de despido arbitrario son conducentes a una buena determinación.					
16	Considera adecuado que, ante el despido arbitrario se pueda solicitar la reposición laboral.					
17	Considera usted que, el lucro cesante puede originarse por un perjuicio, el incumplimiento contractual laboral.					

18	Considera que, ante la determinación inadecuada del monto indemnizatorio por parte del Juez Laboral acarrea desmedros a las entidades públicas (empleadores).					
19	Considera usted que, para la determinación judicial de la indemnización por despido arbitrario, se revise la reserva tributaria.					
20	Considera usted que, la obligatoriedad del levantamiento de la reserva tributaria por parte del juez laboral es necesaria en los procesos laborales por despidos arbitrarios.					

Variable 1: Levantamiento de reserva tributaria

J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z																			
1	LEVANTAMIENTO DE LA RESERVA TRIBUTARIA																																												
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	94	Alo	3	min	20																			
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Alo	3	max	100																			
4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	75	Alo	3	Amplitud	81																				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	Alo	3	Rangos	3																				
6	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67	Medio	2	Intervalo	27.00																			
7	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	46	Bajo	1																					
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94	Alo	3																					
9	4	4	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67	Medio	2																					
10	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	79	Alo	3																					
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94	Alo	3																					
12	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	86	Alo	3																					
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Alo	3																					
14	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	87	Alo	3																					
15	4	4	5	5	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	80	Alo	3																					
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	78	Alo	3																					
17	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	81	Alo	3																					
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	87	Alo	3																					
19	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	73	Medio	2																					
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	87	Alo	3																					
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	83	Alo	3																						
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	72	Medio	2																					
23	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	62	Medio	2																					
24	5	2	4	5	1	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	75	Alo	3																					
25	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	57	Medio	2																					
26	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alo	3																					
27																																													

	desde	hasta
Bajo	20	46
Medio	47	73
Alto	74	100

Variable 2: Indemnización por lucro cesante en caso de despidos arbitrarios

J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z																		
1	INDENMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE EN CASOS DE DESPIDOS ARBITRARIOS																																											
2	4	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	65	Medio	2	min	20																		
3	5	5	4	4	3	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	68	Medio	2	max	100																		
4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	61	Medio	2	Amplitud	81																		
5	5	5	3	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	87	Alo	3	Rangos	3																		
6	2	2	2	2	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Medio	2	Intervalo	27.00																		
7	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	46	Bajo	1																				
8	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	Alo	3																				
9	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	Alo	3																				
10	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Alo	3																				
11	5	5	4	5	5	5	1	2	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Alo	3																				
12	4	5	3	4	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Medio	2																				
13	4	4	5	5	4	4	2	2	1	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	75	Alo	3																				
14	5	5	3	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alo	3																				
15	1	5	1	5	5	5	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	Medio	2																				
16	4	5	3	5	5	5	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Medio	2																				
17	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	70	Medio	2																				
18	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	81	Alo	3																				
19	4	4	5	4	4	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	69	Medio	2																				
20	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82	Alo	3																				
21	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76	Alo	3																				
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	90	Alo	3																				
23	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	58	Medio	2																				
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	Alo	3																				
25	2	4	2	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	4	4	4	2	3	5	2	53	Medio	2																					
26	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	64	Medio	2																				
27																																												

	desde	hasta
Bajo	20	46
Medio	47	73
Alto	74	100