

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



**Criterios legales y jurisprudenciales para la aplicación del lucro cesante en
despidos con reposición laboral del trabajador en el Perú**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Fiorella Nicole Puga Nizama

ASESOR

Igor Eduardo Zapata Velez

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

Chiclayo, 2026

**Criterios legales y jurisprudenciales para la aplicación del lucro
cesante en despidos con reposición laboral del trabajador en el
Perú**

PRESENTADA POR
Fiorella Nicole Puga Nizama

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

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez
VOCA

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía y fortaleza; a mis padres, por su amor, esfuerzo y enseñanzas; a mi pareja, por su apoyo incondicional y amor constante; a mi hijo que está por nacer, motivo de mi mayor esperanza y alegría; y a mi asesor, por su paciencia y valiosa orientación. A todos ustedes, con gratitud infinita, les ofrezco este logro.

Agradecimiento

Agradezco de todo corazón a mis padres, por ser mi guía constante en la vida, por su amor incondicional y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia, a mis asesores, por su dedicación, paciencia y valiosa orientación a lo largo de este proceso. Su apoyo fue fundamental para dar forma y dirección a este trabajo, gracias por ser luces en mi camino.

Criterios legales y jurisprudenciales para la aplicación del lucro cesante en despidos con reposición laboral del trabajador en el Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

11%

2

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

4

idoc.tips

Fuente de Internet

1%

5

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru](#)

Trabajo del estudiante

<1%

6

ebin.pub

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10

vsip.info

Fuente de Internet

<1%

11

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Índice

Resumen	6
Abstract.....	7
I. Introducción	8
II. Revisión de la literatura	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Lucro cesante	9
2.1.2. Despido con reposición	12
2.2. Bases teórico-científicas	14
2.2.1. Contexto cultural	14
2.2.2. Lucro cesante	14
2.2.3. Despido con reposición	18
III. Materiales y métodos	21
3.1. Enfoque o paradigma, tipo, nivel y diseño de la investigación	21
3.2. Metodología de la investigación	22
IV. Resultados y discusión	22
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexo 01. Matriz de consistencia de la investigación jurídica	37

Resumen

La presente investigación se centra en el análisis de los despidos laborales en el contexto peruano, donde coexisten diferentes tipos de terminación de contrato, algunos establecidos por ley y otros adicionados por jurisprudencia, teniendo en cuenta específicamente aquellos que tienen como consecuencia la reposición laboral, siendo que, estos despidos pueden resultar en indemnización o reposición laboral, donde surge el concepto de lucro cesante y resarcimiento.

Del mismo modo, la tesis analiza dos supuestos sobre la aplicación del lucro cesante en despidos con reposición: aquella en que el trabajador no laboró durante el cese y la que contempla su empleo en otra empresa, evaluando los criterios legales y jurisprudenciales que dirigen esta aplicación, especialmente cómo los ingresos adicionales durante el cese pueden afectar el derecho del trabajador a indemnización por lucro cesante, ofreciendo una perspectiva enriquecedora sobre cómo los ingresos adicionales durante el cese pueden influir en la compensación por lucro cesante y la responsabilidad civil del empleador, y a su vez servir como orientación a empleadores y empleados sobre sus derechos y responsabilidades en estas situaciones, contribuyendo así a la protección de los derechos laborales y estableciendo precedentes jurídicos para futuras decisiones judiciales.

Palabras clave: Despido en el Perú, lucro cesante, reposición laboral.

Abstract

This research delves into the analysis of labor terminations within the Peruvian context, where various types of contract termination coexist, some established by law and others added through jurisprudence. The focus is specifically on those terminations that result in reemployment, where concepts like severance pay and compensation arise.

The thesis examines two scenarios regarding the application of severance pay in cases of reemployment: one where the worker was unemployed during the termination period and the other where the worker was employed by another company. It evaluates the legal and jurisprudential criteria that guide this application, particularly how additional income during the termination period may affect the worker's right to severance pay.

The research offers an enriching perspective on how additional income during termination can influence severance pay compensation and the employer's civil liability. It serves as guidance for both employers and employees regarding their rights and responsibilities in such situations, thereby contributing to the protection of labor rights and establishing legal precedents for future judicial decisions.

Keywords

Dismissal in Peru, loss of earning, reemployment in Peru.

I. Introducción

En cuanto al ámbito laboral, el Perú se caracteriza por la coexistencia de distintos tipos de despidos, algunos establecidos por ley y otros que han sido añadidos posteriormente mediante jurisprudencia del Tribunal Constitucional, estos despidos pueden acarrear dos consecuencias jurídicas fundamentales: la indemnización o la reposición. Si nos enfocamos en aquellos casos que implican la reposición laboral, entra a tallar lucro cesante y el resarcimiento, en este contexto, nos proponemos definir ambos conceptos definiendo sus diferencias. Por otro lado, el punto central de esta investigación gira en torno al análisis de dos teorías que abordan la aplicación del lucro cesante en despidos.

con reposición laboral, en donde existen dos supuestos, el primero en donde "no trabajó" en el tiempo del cese y el segundo en donde "trabajó en otra empresa", por ello es esencial examinar los criterios legales y jurisprudenciales que guían la aplicación del lucro cesante en el contexto laboral peruano, específicamente nos interesa comprender cómo la percepción de ingresos adicionales durante el cese laboral impacta en el derecho del trabajador a recibir indemnización por lucro cesante, ya que existen diversas posiciones respecto a la cuantificación del lucro cesante cuando el trabajador obtiene remuneraciones de otra fuente durante el periodo de cese, este debate plantea interrogantes importantes sobre la equidad y la justicia en la compensación laboral.

En este sentido, la presente investigación tiene el como objetivo general el de Delimitar los criterios legales y jurisprudenciales que deben regular la aplicación del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho laboral peruano, a fin de determinar si la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese afecta el derecho del trabajador a dicha indemnización, plasmándose con ella los objetivos específicos, los cuales son analizar los criterios legales y jurisprudenciales establecidos para determinar la procedencia del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho peruano y el segundo analizar casos jurisprudenciales específicos donde se haya planteado la cuestión de la percepción de ingresos por parte del trabajador en otra empresa durante el cese y cómo estos casos han sido resueltos por los tribunales, a través del análisis comparado.

El presente trabajo de investigación tiene una importancia jurídica significativa al abordar cuestiones complejas en el ámbito laboral y ofrecer una perspectiva enriquecedora sobre cómo la

percepción de ingresos adicionales durante el cese puede afectar tanto la compensación por lucro cesante como la atribución de responsabilidad civil del empleador.

Como objetivo general de la investigación se va a delimitar los criterios legales y jurisprudenciales que deben regular la aplicación del lucro cesante en despidos con reposición laboral en el derecho laboral, a fin de determinar si la realización del trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese afecta el derecho del trabajador a dicha indemnización, asimismo, como objetivos específicos de la presente tesis están el analizar los criterios legales y jurisprudenciales establecidos para determinar la procedencia del lucro cesante en casos de despidos con reposición en el derecho peruano y analizar casos jurisprudenciales específicos donde se haya planteado la cuestión de la percepción de ingresos por parte del trabajador en otra empresa durante el cese y como estos casos han sido resueltos por los tribunales a través del derecho comparado

II. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Lucro cesante

Castillo & Chavez (2020) Realizan su investigación enfocándose en los despidos lesivos de derechos fundamentales, particularmente en los incausados y fraudulentos, como una preocupación colectiva y urgente, destacando que en estos casos los trabajadores sufren un daño patrimonial específico, el lucro cesante, el cual resulta inaceptable para el derecho laboral, del mismo modo, se critica la falta de reconocimiento del lucro cesante como un concepto independiente, siendo tratado más bien como indemnización por daños y perjuicios que está sujeto a la discrecionalidad del juez.

Asimismo, la pregunta de investigación que plantean se centra en identificar los fundamentos jurídicos de la indemnización por lucro cesante en despidos incausados y fraudulentos, teniendo como objetivo principal regular el pago indemnizatorio por lucro cesante en estos casos, utilizando fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales, incluyendo resoluciones específicas emitidas por la sala de derecho constitucional y social de la corte suprema de la república. Sin embargo, se señala una limitación debido a la escasez de información sobre la indemnización del lucro cesante en despidos incausados y fraudulentos, atribuida en parte a la relativa novedad de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.

Alvarado Cornejo (2020) tiene como objetivo entender el impacto del despido arbitrario

en los ingresos económicos del trabajador, dado el abuso frecuente de los empleadores vulnerando derechos fundamentales, por otro lado, a pesar de que el decreto legislativo 728 permite la indemnización por despido arbitrario con ciertos límites específicos, el Tribunal Constitucional reconoce además los despidos incausados, nulos y fraudulentos, mencionando la posibilidad de reposición laboral y compensación por daños y perjuicios, incluyendo el lucro cesante. La investigación adopta un diseño fenomenológico cualitativo, con enfoque interpretativo, para comprender cómo este daño afecta el proyecto de vida del trabajador, involucrando a distintos actores como inspectores de SUNAFIL, abogados, representantes del Ministerio del Trabajo y trabajadores en su análisis.

Altamirano (2022) busca analizar los criterios judiciales aplicados por los jueces supremos al otorgar indemnizaciones civiles por daño patrimonial (lucro cesante) en casos de despido incausado y fraudulento, y si estos criterios incluyen la concesión de remuneraciones devengadas, similar a lo que sucede en los casos de despido nulo. La investigación se basa en sentencias de la Corte Suprema de Justicia emitidas entre los años 2015 y 2021. La metodología utilizada en este estudio es descriptiva, básica, cualitativa y sigue un diseño de investigación no experimental-transversal, esto implica que se describen y analizan los criterios judiciales aplicados, se recopilan datos y se busca comprender cómo afectan los derechos laborales de los trabajadores.

El tema es relevante porque plantea cuestiones importantes sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores en casos de despidos inconstitucionales, sugiriendo la necesidad de una posible modificación de la ley laboral para que el resarcimiento en todos los tipos de despidos se realice mediante la concesión de remuneraciones devengadas, siguiendo el precedente establecido en los casos de despido nulo, es decir, se enfoca en los criterios judiciales aplicados en casos de despido incausado y fraudulento y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores, planteando la posibilidad de cambios en la legislación laboral para garantizar una mayor protección en estas situaciones.

Zambrano (2021) El objetivo de esta investigación es determinar los criterios que deben considerarse al calcular la cantidad indemnizatoria por lucro cesante en los casos en que se ha producido un despido injustificado o fraudulento y se ha optado por la reposición en el centro de trabajo como forma de indemnización por daños y perjuicios.

El enfoque de esta investigación es cualitativo, ya que se basa en lo establecido por la jurisprudencia laboral en relación con la determinación del lucro cesante en procesos de indemnización por daños y perjuicios derivados de despidos injustificados y fraudulentos. Este enfoque se caracteriza por analizar y comprender las interpretaciones legales existentes sin

realizar experimentos o manipulación de variables.

La investigación se considera no experimental, ya que no involucra la manipulación de variables o la realización de pruebas específicas, sino que se basa en la interpretación y el análisis de la jurisprudencia laboral existente; de este modo, los resultados de la investigación apunta que los criterios adoptados por la Corte Suprema al calcular el monto por lucro cesante siguen siendo inconsistentes en muchos casos, ya que, en algunos casos, se equipara el lucro cesante con las remuneraciones devengadas, cuando el cálculo preciso para determinar la cantidad a indemnizar por esta pérdida de ingresos debe considerar otras variables que afectan la percepción de las ganancias no recibidas.

Isla (2021) Esta tesis tiene como objetivo realizar un análisis crítico de las resoluciones emitidas por el Poder Judicial en el contexto de un caso de Casación Laboral N° 10956-2017-TACNA. El caso en cuestión involucra el derecho al pago del lucro cesante y la indemnización por daño moral como resultado de un despido incausado que puso fin al vínculo laboral entre el Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna (PET) y la demandante Marisol Calisaya.

La tesis pretende examinar si las decisiones judiciales en este caso se basan en argumentos jurídicos y lógicos sólidos, también busca abordar la inestabilidad y las contradicciones que han surgido en la jurisprudencia relacionada con las pretensiones de lucro cesante y daño moral en casos laborales en los últimos años.

Bajo este contexto, plantea la importancia de establecer criterios uniformes por parte de los órganos jurisdiccionales para garantizar la consistencia y la predictibilidad en futuros casos similares, esto es esencial para asegurar la igualdad de trato y la justicia en el sistema legal, teniendo como propósito analizar críticamente el caso de Marisol Calisaya en el contexto de la jurisprudencia laboral y destacar la necesidad de establecer criterios jurídicos coherentes y uniformes en casos similares para garantizar la equidad y la estabilidad en la toma de decisiones judiciales.

Amador Agreda (2020) en su investigación titulada “Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional” se centra en la problemática de las “remuneraciones devengadas” en casos de despido incausado y fraudulento, ya que, tradicionalmente, estas remuneraciones se conceden exclusivamente en casos de reposición por despido nulo, planteando la interrogante sobre si la indemnización por lucro cesante puede suplirlas en otros tipos de despidos y cómo esto afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo el objetivo fundamental del estudio es evaluar el impacto del criterio adoptado por los Jueces

Supremos en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, donde se estableció que la indemnización por lucro cesante puede sustituir a las remuneraciones devengadas en situaciones de reposición por despido incausado y fraudulento, determinando que los efectos jurídicos del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR pueden ser extendidos a despidos incausados y fraudulentos, ampliando así la protección legal en estas circunstancias.

Mejia (2022) Aborda la relación entre la indemnización por daños derivados del incumplimiento contractual y el despido fraudulento o injustificado en el contexto de una relación laboral sujeta al régimen privado, teniendo cuales deberían ser los criterios adecuados para establecer el monto indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de indemnización por daños y perjuicios debido a un despido fraudulento o injustificado, de este modo sugiere que hay criterios específicos que deben considerarse al determinar el monto de la indemnización en estos casos.

Para el lucro cesante, se destacan factores como el tiempo que el proceso ha tomado sin que las partes sean responsables y la remuneración bruta; en cuanto al daño moral, se mencionan elementos como las responsabilidades familiares del trabajador los gastos relacionados con el tratamiento psicológico, la antigüedad del trabajador y el daño público a su reputación, estos criterios se proponen con la intención de establecer una base coherente y justa para calcular las indemnizaciones en casos de despidos injustificados o fraudulentos en el ámbito laboral, sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación precisa de estos criterios puede variar según la legislación laboral y la jurisprudencia específica de cada país o región, finalmente se exploran los criterios para calcular la indemnización por lucro cesante y daño moral en casos de despidos injustificados o fraudulentos en el trabajo, con el propósito de aportar claridad y coherencia en la determinación de estos montos indemnizatorios

2.1.2. Despido con reposición

Benavides Maza (2020) plantea una investigación la cual busca determinar si a los trabajadores posteriormente de haber sido despedidos de manera incausada y fraudulenta efectivamente les correspondería el pago de remuneraciones devengadas, de manera parecida a lo que ocurre en los casos de despido nulo, de forma alternativa, se examina si es correcta la posición actual de la Corte Suprema, la cual sostiene que estos trabajadores solo tienen derecho a una indemnización por daños y perjuicios (teniendo también en cuenta los daños punitivos), en lugar de las remuneraciones devengadas.

Para abordar esta cuestión, primero se analiza la naturaleza y características del despido fraudulento e incausado en comparación con el despido nulo, con el fin de identificar el contexto en que estas modalidades de despido son reconocidas y la protección que se les otorga, además,

se dedica un capítulo a examinar las diferencias conceptuales entre las remuneraciones devengadas y la indemnización civil por daños y perjuicios, demostrando que se trata de conceptos con naturaleza y características distintas. Finalmente, basándose en estos antecedentes, el capítulo final argumenta por qué debería reconocerse el pago de remuneraciones devengadas, en lugar de solo una indemnización por daños y perjuicios o daños punitivos, a los trabajadores que sufran despidos incausados y/o fraudulentos.

Aunque la legislación actual reconoce tres tipos de despidos antijurídicos (despido nulo, arbitrario e indirecto), la jurisprudencia ha desarrollado otras tipologías de despido con características y protecciones específicas, entre estos se encuentran los despidos incausados y fraudulentos, que son aquellos en los que no se expresa una causa y aquellos realizados mediante engaño, respectivamente. Los artículos 34 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR (LPCL), establecen el derecho de los trabajadores que sufren despidos nulos a ser reinstalados en sus empleos y a recibir las remuneraciones que dejaron de percibir durante el período en que no trabajaron debido a dicho despido (remuneraciones devengadas). Sin embargo, no existe una regulación expresa para los despidos incausados y fraudulentos, ya que estos son despidos creados jurisprudencialmente y sus características específicas no están recogidas en ninguna ley.

Para los trabajadores que sufren estas modalidades de despido, existen pronunciamientos repetidos que reconocen el derecho a ser reincorporados en el empleo, pero hay posiciones contradictorias respecto al derecho de estos trabajadores a recibir el pago de remuneraciones devengadas u otra forma de reparación económica por su despido

Velasquez (2021) se centra en analizar los pronunciamientos casatorios divergentes de la Corte Suprema del Perú sobre la reposición laboral tras despidos fraudulentos, abarcando el periodo de 2018 a 2020, para ello se revisaron resoluciones públicas disponibles en la web del Diario Oficial El Peruano, empleando un enfoque descriptivo y cualitativo para lograr el objetivo.

La revisión identificó las distintas modalidades de despido fraudulento y los argumentos principales de las decisiones judiciales, evidenciando discrepancias, especialmente en lo referente al poder de dirección del empleador. Estas diferencias resaltan la necesidad de que la Corte Suprema estandarice sus criterios y examine con mayor rigor la participación de los magistrados.

Aunque el despido fraudulento no está explícitamente legislado, se basa en precedentes constitucionales que protegen a los trabajadores de despidos arbitrarios, permitiendo su

reinstalación en lugar de limitarse a una indemnización. Las instancias judiciales aplican estos precedentes, permitiendo que los trabajadores demanden su reincorporación al empleo.

La Corte Suprema, a través de la casación, verifica la correcta aplicación de las normas, pero en ocasiones emite decisiones inconsistentes que afectan la uniformidad y seguridad jurídica. Es crucial que la Corte aborde estas inconsistencias para asegurar una administración de justicia que efectivamente permita la reposición laboral de los trabajadores despedidos fraudulentamente.

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Contexto cultural

A lo largo de la evolución histórica del Derecho Laboral, la relación laboral ha desempeñado un papel fundamental, ya que se refiere directamente a la interacción entre empleadores y empleados. No obstante, ha surgido un debate crucial sobre si esta relación se establece mediante el acuerdo de voluntades entre ambas partes o si la simple incorporación del empleado a la empresa es suficiente para la aplicación de las leyes laborales.

Asimismo, la doctrina ha mantenido un interés constante en este asunto; definir con precisión la esencia de la relación laboral ha sido de suma importancia para evitar prácticas simuladas por parte de los empleadores; en diferentes momentos históricos, ciertos enfoques restringidos respaldaron la intención de los empleadores de eludir responsabilidades derivadas de las normativas laborales en la prestación de servicios.

En el análisis de la relación laboral, se han propuesto enfoques teóricos relevantes, por un lado, la teoría contractualista sostiene que la inexistencia de un contrato de trabajo anula la relación laboral y, por otro lado, la teoría incorporativa argumenta que la conexión del trabajo con la empresa automáticamente establece la relación laboral, lo que justifica la aplicación de las normas laborales.

2.2.2. Lucro cesante

Fhon (2020) presenta un enfoque valioso sobre la problemática actual relacionada con la valoración del lucro cesante en casos de reposición por despido distinto al nulo en el ámbito laboral; el autor aborda la falta de criterios uniformes por parte de la judicatura laboral en esta materia, y su objetivo de determinar la aplicabilidad de la regla de mitigación del daño es especialmente relevante, respaldando su investigación con antecedentes y teorías relevantes, utilizando el enfoque cualitativo y el diseño de estudio de casos para abordar esta cuestión.

Se busca determinar si la regla de mitigación del daño es aplicable en estos casos,

convirtiéndose en una contribución significativa al campo legal, precisando también elementos clave a tener en cuenta al utilizar esta figura jurídica, lo que puede ayudar a guiar futuras decisiones judiciales y mejorar la consistencia en la valoración del lucro cesante en situaciones laborales específicas, ofreciendo una perspectiva sólida y bien argumentada sobre el lucro cesante

Velásquez (2023) hace alusión a la falta de criterios uniformes vinculantes al momento de poder determinar el quantum indemnizatorio por lucro cesante en trabajadores despedidos arbitrariamente, delimitando la población de su estudio a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis, sujetos al Decreto Legislativo 276, esta situación genera un perjuicio económico para la entidad; es por ello que el objetivo principal que se tiene es establecer criterios uniformes y vinculantes para determinar dicho quantum indemnizatorio, basándose en el análisis de sentencias emitidas por la primera y segunda instancia del Segundo Juzgado Civil y la Sala Mixta de Apelaciones de Canchis, utilizando un enfoque cualitativo, mediante técnicas de recolección de datos como lo es el análisis documental, de este modo se advierte la necesidad de establecer criterios claros para uniformar las decisiones de los órganos jurisdiccionales en la determinación del quantum indemnizatorio por lucro cesante.

Saldías (2020) Indica que el lucro cesante se refiere a una forma de daño material o patrimonial que implica la pérdida de una ganancia legítima o de un beneficio económico futuro debido a un daño, el cual no habría ocurrido si el evento perjudicial no se hubiera producido. Rodríguez Grez define el lucro cesante como "la utilidad, provecho o beneficio económico que una persona deja de obtener como resultado de un acto ilícito." Asimismo, el Servicio, en sus oficios Nro. 7070 de 1975 y 2382 de 2011, aborda este concepto, indicando que la indemnización por lucro cesante tiene como objetivo reemplazar una renta que no se percibió o no se ganó debido al incumplimiento de un contrato. En otras palabras, representa las utilidades o beneficios que la parte afectada habría obtenido si no se hubiera violado el contrato, y la indemnización sirve para sustituir la ganancia esperada o pérdida.

El lucro cesante se refiere a la pérdida de ganancias o beneficios económicos que una persona o entidad sufre como resultado de un incumplimiento contractual o de un acto ilícito por parte de otra parte. Esta pérdida se calcula como la diferencia entre los ingresos que la persona habría obtenido si el evento dañino no hubiera ocurrido y los ingresos reales obtenidos después del mismo.

Por otro lado, el lucro cesante implica que una entidad o individuo deja de generar ingresos adicionales que estaban previstos en un escenario sin el daño o incumplimiento. En otras palabras, es la oportunidad perdida de obtener beneficios económicos que se habrían

generado si no hubiera ocurrido el evento dañino.

Finalmente, el lucro cesante se entiende como la pérdida de ganancias potenciales debido a un acto ilícito o incumplimiento, y su objetivo es compensar a la parte perjudicada por las ganancias que dejó de obtener como resultado de dicho despido.

Eizaguirre (2018) conceptualiza al lucro cesante como la privación de ganancia neta patrimonial que resulta del acto ilícito de otro o del incumplimiento de una obligación. Según la sentencia STS 1009/1998, de 5 de noviembre, este término implica una compensación por la pérdida de beneficios dejados de percibir, diferenciándose de los daños materiales, cuya indemnización debe cubrir todo el perjuicio económico sufrido por la parte afectada. En ningún caso se reembolsarán las pérdidas de ganancias derivadas de actividades ilegales como la economía informal o el trabajo clandestino, sancionadas tanto por la ley penal como por la administrativa

El lucro cesante tiene un significado económico y busca obtener la reparación de las ganancias perdidas que una persona habría obtenido de no haber ocurrido el acto ilícito o el incumplimiento. Este concepto se diferencia de los daños materiales, ya que se refiere específicamente a la pérdida de ganancias o ingresos futuros, mientras que los daños materiales abarcan cualquier otro tipo de perjuicio económico.

Es importante destacar que el lucro cesante se aplica en situaciones en las que se puede cuantificar la pérdida de ganancias de manera razonable y se busca compensar al perjudicado por esa pérdida económica. Sin embargo, no se resarcirán las pérdidas de ganancias que provengan de actos ilegales, como la economía sumergida o el trabajo clandestino, ya que estos actos son condenados por el ordenamiento legal.

En resumen, el lucro cesante se refiere a la pérdida de ganancias o ingresos futuros debido a un acto ilícito o incumplimiento y busca compensar a la parte perjudicada por esa pérdida económica, siempre que sea posible cuantificarla de manera adecuada y legal

Por otro lado, en una proporción significativa de fallos relacionados con reclamaciones de indemnización por daños y perjuicios, los jueces calculan el lucro cesante utilizando como referencia la última remuneración básica que el afectado dejó de recibir. Además, existe un grupo de jueces que calculan el lucro cesante de manera discrecional, considerando únicamente ciertos beneficios laborales que el trabajador percibía, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios, las gratificaciones, o los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, de acuerdo con su régimen laboral Altamirano (2022)

En muchos fallos judiciales que involucran indemnizaciones por daños y perjuicios, los jueces usan la última remuneración básica que el trabajador no recibió como base para calcular

el lucro cesante.

Esto sugiere que algunos jueces toman el último salario como referencia para determinar las pérdidas de ingresos futuros debidas a un acto ilícito o incumplimiento de contrato, sin embargo, otro grupo de jueces calcula el lucro cesante de manera discrecional, considerando únicamente ciertos derechos laborales que el trabajador percibía, como la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, o aguinaldos, según el régimen laboral correspondiente. Esto indica que la cuantificación del lucro cesante puede variar según la interpretación y el enfoque adoptado por cada juez en particular; es así que el cálculo del lucro cesante en las resoluciones judiciales puede variar ampliamente, y algunos jueces pueden utilizar la última remuneración básica como referencia, mientras que otros pueden considerar de manera discrecional ciertos derechos laborales, esto puede llevar a diferencias en los montos de las indemnizaciones concedidas en casos similares, dependiendo de la interpretación de cada juez.

Nuestra jurisprudencia toma al lucro cesante como las ganancias que se han dejado de percibir o se dejarán de percibir como resultado de un acto dañino, debido a ello, es fundamental que estas ganancias perdidas sean ciertas y directamente relacionadas con el acto dañino que se busca resarcir. Además, en el fundamento 10 de la Casación Laboral N°3499-2015-La Libertad, se ha precisado que el lucro cesante es “la pérdida patrimonial efectivamente sufrida por la víctima (...) el lucro cesante es aquello que la víctima dejó de percibir por efecto de daño en determinado bien, es decir que por efecto del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio”. Por lo mencionado, el principio que respalda la compensación por lucro cesante se centra en la obligación de reparar completamente el daño, con el objetivo de restablecer al perjudicado a la posición en la que estaría si el hecho dañino nunca hubiera ocurrido. Mejía (2022)

Se establece que el lucro cesante se refiere a las ganancias reales que una persona ha dejado de percibir como resultado de un acto dañino, es crucial que estas ganancias perdidas sean ciertas y cuantificables, ya que el propósito de la compensación es resarcir lo que se dejó de ganar debido a dicho acto dañino.

En el contexto de la jurisprudencia mencionada, se afirma que el lucro cesante representa una pérdida patrimonial real sufrida por la víctima, es la diferencia entre lo que la persona habría ganado si no hubiera ocurrido el daño y lo que realmente pudo ganar después del daño. La finalidad de indemnizar el lucro cesante es asegurar una reparación integral del daño, buscando restituir al perjudicado a la posición que tendría si el daño nunca hubiera ocurrido, por ello, el lucro cesante se refiere a las ganancias reales perdidas a causa de un acto dañino y su compensación busca restaurar la situación patrimonial que la víctima tendría si el daño nunca

hubiera ocurrido

2.2.3. Despido con reposición

Tal como señala Baltodano (2018) un despido es arbitrario cuando no existe causa para el mismo, no hay una razón justificada o causa válida para terminar el vínculo laboral, es decir, la finalización del empleo se realiza sin fundamentos legales, razones válidas o motivos aceptables.

Del mismo modo Rodríguez (2019) sostiene que la ausencia de causa justa configura un despido arbitrario, de este modo se puede señalar que la falta de una razón válida para la terminación del contrato laboral será factor clave que determina un despido arbitrario, sin embargo, hace una distinción entre este tipo de despido y el despido nulo, ya que si se confirma la invalidez del despido, el trabajador tiene el derecho no solo de ser reintegrado a su puesto, sino también de recibir el pago correspondiente a los salarios no percibidos desde la fecha en que se produjo el cese.

Bajo este contexto, un despido se cataloga como arbitrario si carece de una razón válida para finalizar el contrato laboral, o si esa justificación no puede ser demostrada durante un procedimiento judicial. Este tipo de despido no solo se limita a la falta de una causa explícita para la terminación laboral, sino que abarca también el despido de hecho, que sucede sin notificación por escrito o incumpliendo los procesos legales establecidos. En esta categoría también se engloban los despidos considerados nulos e indirectos Baltodano (2018)

El despido laboral es la finalización de una relación laboral a instancias del empleador, esta terminación del empleo implica el cese de la relación de trabajo, la discusión se centra en el derecho a la estabilidad laboral, arraigado en el principio de continuidad laboral, que garantiza al trabajador la permanencia en su puesto.

Asimismo, el derecho al trabajo se encuentra contemplado en la Constitución, específicamente en los artículos 22 y 27, en donde el primero abarca más ampliamente el tema, puesto que prohíbe cualquier forma de terminación laboral injustificada, no únicamente el despido Altamirano (2022)

Tal como lo señala Fhon (2020) la legislación laboral, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997), define distintos tipos de despidos, tales como el despido por causa justa y corroborada, el despido arbitrario, el despido indirecto y el despido nulo. Cada tipo de despido conlleva consecuencias legales específicas y se basa en criterios distintos para la finalización de la relación laboral, estableciendo regulaciones que buscan garantizar la justicia en el término del contrato laboral. Por otro lado, Baltodano (2018) define estos cuatro tipos de despidos:

2.2.3.1. Despido por causa justa y comprobada: Se basa en razones específicas establecidas en la normativa laboral (artículos 22°, 23°, 24° y 25° de la LPCL). Este tipo de despido requiere motivos legales claros, siguiendo criterios de legalidad, culpabilidad, inmediatez y razonabilidad. El despido es una sanción por las acciones indebidas del trabajador o una solución cuando el empleado no puede cumplir con las obligaciones contractuales. Para llevar a cabo este tipo de despido, se deben seguir los procedimientos indicados en los artículos 31° y 32° de la LPCL, y los trabajadores están obligados a pagar beneficios sociales, proporcionar la carta de liberación de CTS y emitir una constancia de trabajo. , sin necesidad de pagar una indemnización.

2.2.3.2. Despido arbitrario: Se refiere a la terminación del vínculo laboral sin expresar ni demostrar una causa justa, o sin seguir el proceso legal establecido. Incluye situaciones como el despido de hecho (cuando el empleador impide el acceso al lugar de trabajo sin aviso previo) o cuando se lleva a cabo un despido imputando al trabajador hechos falsos o no se sigue el procedimiento legalmente establecido. Este tipo de cesación es ilegal ya que viola el derecho a la defensa del trabajador.

2.2.3.3. Despido indirecto y actos de hostilización laboral: Este tipo de despido involucra un abuso del poder del empleador. Aunque no se declara explícitamente la terminación laboral, se realiza una serie de acciones hostiles que buscan que el trabajador renuncie. Estos actos van desde la reducción injustificada de salarios hasta agresiones verbales. La normativa laboral describe estos actos en el artículo 30° de la LPCL, y aunque esta especificada, no está limitada a esos ejemplos, pudiendo incluir otras acciones que menoscaben la dignidad del trabajador.

2.2.3.4. Despido nulo: Considerado como una de las formas más graves de despido, es ilegal y lesiona los derechos fundamentales protegidos por la Constitución. Este tipo de despido se realiza por motivos relacionados con la condición personal del trabajador, solo permitidos según lo indicado en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Puede estar relacionado con situaciones como libertad sindical, discriminación o protección a la madre gestante, Baltodano (2018) . Jave lugo & Guzmán Carmona (2023) El derecho al trabajo y la estabilidad laboral son pilares fundamentales en la estructura de cualquier sociedad justa y equitativa. La presente investigación, que se enfoca en el Expediente 00182-2019-0-JR-LA-01, busca analizar la reposición al puesto de trabajo en casos de despido fraudulento dentro del régimen laboral privado, subrayando la importancia de garantizar que las empresas respeten los derechos fundamentales de sus trabajadores y cumplan

con la reposición debida de aquellos que han sido cesados sin una causa justa, asimismo, el despido fraudulento constituye una de las violaciones más graves de los derechos laborales, ya que no solo afecta la estabilidad económica del trabajador, sino que también erosiona su dignidad y sus derechos fundamentales, es por ello que la protección contra este tipo de despidos es crucial para mantener la justicia y la equidad en el entorno laboral.

Asimismo, Salazar (2021) aborda la cuestión de si la reincorporación laboral forma parte esencial del contenido del derecho al trabajo; el estudio se centra en determinar si la reincorporación laboral constituye un elemento fundamental de este derecho. Para llevar a cabo esta investigación, se analizaron las decisiones emitidas por el Tribunal Constitucional de Perú durante el período de 2002 a 2018, revelando que la reposición laboral no ha sido considerada parte del contenido esencial del derecho al trabajo, en cambio, se ha identificado como una forma de protección de dicho derecho, tal como se estableció en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 1124-2001- AA/TC. Esta sentencia argumentó que la reposición laboral se justifica por la necesidad de brindar una mayor protección al derecho al trabajo y, posteriormente, se vinculó con el objetivo restitutorio del proceso de amparo, del mismo modo, el análisis de las decisiones del Tribunal Constitucional mostró que la reposición laboral se ha utilizado como un mecanismo de protección más que como un componente intrínseco del derecho al trabajo, esta distinción es crucial para entender cómo se interpreta y aplica el derecho al trabajo en el contexto jurídico peruano, además, la investigación subraya que, aunque la reincorporación laboral puede ser una medida efectiva para salvaguardar el empleo de los trabajadores, no constituye un elemento esencial del derecho en sí mismo, sino una herramienta para garantizar la protección efectiva de dicho derecho.

En contraste con el daño patrimonial, en el daño no patrimonial, el afectado no puede proporcionar una prueba exacta del monto del perjuicio sufrido, por consiguiente, se requiere llevar a cabo una valoración equitativa, dado que no existe una medición precisa del impacto en la vida de la persona afectada. Esta diferenciación es crucial en el ámbito legal, ya que la manera de abordar estos distintos tipos de daño varía significativamente, puesto que, mientras que en el caso del daño a la persona y del daño no patrimonial se busca una compensación equitativa, para la comprobación del daño patrimonial se requiere una prueba clara y precisa del perjuicio económico sufrido, sin embargo, en el caso del daño patrimonial, que abarca el lucro cesante, se espera que la persona dañada ofrezca pruebas del monto exacto del daño económico que está sufriendo a causa del despido, en estas situaciones, se necesita presentar pruebas concretas y tangibles que demuestren la pérdida de ingresos futuros u otras ganancias económicas, como resultado del daño experimentado Castillo & Chavez (2020)

Asimismo, cuando un empleado es readmitido en su lugar de trabajo después de un despido injustificado o fraudulento, el cálculo de la compensación indemnizatoria debe contemplar los ingresos y beneficios que dejó de percibir durante el período en el que estuvo desempleado, esta consideración se basa en la responsabilidad del empleador por la situación de despido, lo que justifica que el trabajador reciba una compensación acorde con el principio de reparación integral, buscando retribuir íntegramente los perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia del despido injustificado o fraudulento. Se sostiene que la compensación no solo debe incluir el sueldo no recibido durante el periodo de desempleo, sino también otros conceptos o beneficios que el trabajador habría obtenido de continuar en su puesto, como bonificaciones, incentivos u otros aspectos económicos o profesionales Saldaña (2019)

III. Materiales y métodos

3.1. Enfoque o paradigma, tipo, nivel y diseño de la investigación

Este proyecto de investigación es cualitativo debido a que se centra en comprender y analizar la naturaleza de un problema específico, en este caso, la protección de los derechos de los trabajadores y la compensación por la terminación injustificada de su relación laboral en el contexto peruano. Del mismo Daniel y otros (2011) señalan que las investigaciones cualitativas, se basan en técnicas de recolección de datos sin medición numérica, con el propósito de comprender a profundidad un determinado fenómeno, que por lo regular es considerado complejo. En este caso en específico sugiere una comprensión más profunda de la complejidad de la situación, que a menudo se aborda mejor a través de métodos cualitativos.

Asimismo, esta investigación es socio-jurídica porque examina la problemática de la protección de los derechos laborales y la compensación por despidos injustificados en el Perú, integrando aspectos sociales y jurídicos para comprender la complejidad de la situación. Con respecto a ello Arellano (2004) determina que la investigación de campo tiene la responsabilidad de desempeñar un papel social y educativo al facilitar cambios socio jurídicos cruciales para el desarrollo normativo a nivel nacional, al mismo tiempo que identifica las deficiencias del sistema jurídico, por tanto la investigación es socio- jurídica, ya que aborda una problemática específica desde una perspectiva que reconoce la interrelación entre elementos legales y sociales, con el objetivo de comprender completamente la complejidad de la situación de los despidos injustificados en el Perú.

Finalmente, esta investigación es principalmente de naturaleza interpretativa y

correlacional, por medio de la interpretación se determina el sentido de las expresiones del derecho, debido a ello esta investigación tiene un enfoque interpretativo al profundizar en la interpretación y aplicación de las leyes laborales, destacando la complejidad de la situación de los despidos en el contexto peruano, mediante la recolección de datos, entrevistas, derecho comparado y la interpretación de las normativas laborales (García, 2015).

3.2. Metodología de la investigación

3.2.1. Recolección de datos en libros, revistas de derecho, tesis o artículos.

3.2.2. Matriz de comparación entre las posiciones tomadas en los casos referentes al tema.

IV. Resultados y discusión

En esta sección se presentan los hallazgos obtenidos en relación con el primer objetivo específico de la investigación: Analizar los criterios legales y jurisprudenciales establecidos para determinar la procedencia del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho peruano. La importancia de este análisis radica en que el lucro cesante, como forma de daño patrimonial, debe ser correctamente aplicado para garantizar una reparación justa al trabajador afectado por un despido injustificado.

Para abordar este objetivo, los resultados se estructuran en tres aspectos clave: en primer lugar, se realiza un análisis de casos jurídicos, donde se examinan sentencias emitidas por tribunales peruanos en las que se ha planteado la cuestión del lucro cesante en despidos con reposición, estos casos permiten identificar cómo los jueces han interpretado y aplicado los criterios legales en situaciones específicas; en segundo lugar, se procede a la evaluación de los criterios aplicables, donde se analizan los fundamentos normativos y doctrinales que los tribunales han utilizado para resolver estos casos, destacando las diferentes posturas frente a la cuantificación del lucro cesante, especialmente cuando el trabajador ha generado ingresos adicionales durante el periodo de cese; finalmente, se ofrecen directrices que buscan uniformizar y clarificar la aplicación del lucro cesante en este tipo de casos, proponiendo criterios normativos que reduzcan la discrecionalidad judicial y ofrezcan mayor seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores.

Esta estructura facilita un análisis exhaustivo del tema, permitiendo no solo comprender las prácticas actuales, sino también proponer soluciones que contribuyan a mejorar la equidad y coherencia en la aplicación de la indemnización por lucro cesante en el contexto del derecho laboral peruano.

4.1. Análisis de casos jurídicos

El análisis de casos jurisprudenciales permite entender cómo los tribunales peruanos han aplicado el concepto de lucro cesante en despidos con reposición laboral, a través del estudio de sentencias relevantes, se observan criterios variables en la cuantificación del lucro cesante, lo que genera una necesidad de establecer lineamientos más claros.

En el Caso de Casación N° 10956-2017-TACNA, se abordó un despido incausado que culminó con la reposición del trabajador. La Corte Suprema se centró en si el trabajador tenía derecho a indemnización por lucro cesante y daño moral. El tribunal reconoció que la ausencia de remuneración durante el cese constituía un perjuicio económico significativo y, por tanto, debía ser resarcido. La sentencia subrayó la necesidad de probar el daño patrimonial para que el trabajador pueda reclamar indemnización, destacando que el lucro cesante se basa en la ganancia que el trabajador habría percibido si no hubiera sido despedido injustamente.

Otro caso relevante es el del Expediente N° 3499-2015-La Libertad, donde se definió que el lucro cesante abarca "la pérdida patrimonial efectivamente sufrida", lo cual incluye las remuneraciones no percibidas durante el cese; aquí, el tribunal se centró en la relevancia de una cuantificación adecuada que incluyera los ingresos que el trabajador dejó de percibir de manera directa. Sin embargo, el tribunal también reconoció que la cuantificación del lucro cesante podría variar en función de los hechos del caso, lo que introduce cierta discrecionalidad judicial.

En otros fallos, como en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se discutió si la indemnización por lucro cesante podría sustituir las remuneraciones devengadas, concluyendo que, en despidos incausados o fraudulentos, es posible la reposición junto con la indemnización; no obstante, no se establece un criterio uniforme sobre cómo deben calcularse estos montos.

4.2. Evaluación de criterios aplicables

La jurisprudencia peruana ha utilizado distintos criterios para determinar la procedencia y cuantificación del lucro cesante en despidos con reposición laboral, estos criterios incluyen:

- Daño patrimonial probado: El lucro cesante solo es indemnizable si el trabajador logra probar la pérdida económica derivada del despido injustificado; en este sentido, el trabajador debe demostrar que, de no haber ocurrido el despido, habría percibido ingresos durante el periodo de cese, ya que el daño debe ser cuantificable y cierto.
- Ingresos adicionales durante el cese: Un aspecto crucial y controversial es cómo deben tratarse los ingresos obtenidos por el trabajador en otra empresa durante el periodo de cese; algunos tribunales han considerado que, si el trabajador ha recibido remuneración de otro

empleador, esto debería afectar la cuantificación del lucro cesante. Sin embargo, otros fallos han concluido que los trabajos simultáneos no deben impactar la compensación, dado que las relaciones laborales no se excluyen mutuamente, este enfoque está respaldado por la idea de que la obligación de compensar al trabajador corresponde al empleador que realizó el despido injustificado, independientemente de si el trabajador ha logrado obtener ingresos adicionales de otro empleo.

- Criterios de compensación integral: El principio de reparación integral, reconocido por el Tribunal Constitucional, establece que el trabajador debe ser indemnizado de manera que se le restituya a la situación económica en la que estaría si no hubiera ocurrido el despido; en varios casos, los tribunales han adoptado la última remuneración del trabajador como base para calcular el monto del lucro cesante, sin embargo, otros fallos han considerado no solo el salario base, sino también otros beneficios que el trabajador habría percibido, tales como gratificaciones, aguinaldos y compensaciones por tiempo de servicios (CTS), esta falta de uniformidad ha generado un debate sobre la justicia y equidad en la aplicación de estos criterios.

4.3. Elaboración de directrices

A partir de los análisis precedentes, es posible proponer una serie de directrices que permitan unificar y clarificar los criterios utilizados para determinar el lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral:

- Claridad en la normativa sobre el cálculo del lucro cesante: Se sugiere que la legislación laboral peruana, o en su defecto la jurisprudencia consolidada, ofrezca criterios más específicos sobre cómo calcular el lucro cesante en estos casos; esto reduciría la discrecionalidad de los jueces y ofrecería mayor predictibilidad a las partes involucradas.

La incorporación de criterios normativos claros permitiría a los tribunales adoptar una metodología más uniforme en la cuantificación del lucro cesante, lo que reduciría las disparidades en los fallos.

- Criterios uniformes para el cálculo: Proponemos que el cálculo del lucro cesante no se limite a las remuneraciones devengadas; la compensación debería incluir todos los beneficios económicos que el trabajador habría percibido de no haber sido despedido, como bonificaciones, aguinaldos, CTS y cualquier otro concepto que forme parte de las condiciones económicas habituales del trabajador, esto garantizaría una reparación completa y justa del daño sufrido.
- Protección ante trabajos simultáneos: Se debe establecer claramente que el hecho de que el trabajador haya trabajado en otra empresa durante el cese no debe reducir su derecho a percibir

indemnización por lucro cesante, salvo que exista una relación directa entre ambos trabajos, es decir, si el nuevo trabajo no se relaciona directamente con las actividades desempeñadas en el empleo anterior, no debería considerarse como un factor atenuante en la cuantificación de la indemnización. Esto se ajusta al principio de que las relaciones laborales independientes no se excluyen mutuamente y, por tanto, los ingresos obtenidos en otro empleo no afectan la obligación de reparación del empleador que incurrió en el despido injustificado

En segundo lugar, está el segundo y último objetivo el cual es Analizar casos jurisprudenciales específicos donde se haya planteado la cuestión de la percepción de ingresos por parte del trabajador en otra empresa durante el cese y cómo estos casos han sido resueltos por los tribunales, a través del análisis comparado, este objetivo específico tiene como propósito comprender cómo los tribunales peruanos han abordado la problemática de la percepción de ingresos por parte del trabajador en otra empresa durante el cese, y su impacto en la indemnización por lucro cesante. A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante tres pasos clave: la identificación de casos relevantes, el análisis comparado de las resoluciones judiciales y la evaluación de los criterios aplicados por los tribunales.

1. Identificación de casos relevantes

Se ha identificado una serie de casos jurisprudenciales en los que se planteó la cuestión de si el trabajador, al percibir ingresos de otro empleo durante el periodo de cese, perdía su derecho a la indemnización por lucro cesante. Un caso destacado es el Expediente N° 10479-2023 -LIMA, Analiza el lucro cesante con criterios amplios que incluyen valoración de gastos evitados y períodos de inactividad procesal, para evitar enriquecimiento indebido, fija un monto indemnizatorio prudencial que se basa en lo que dejó de percibir sobre un periodo prolongado, considerando elementos probatorios, además, reafirma la distinción entre lucro cesante y daños emergentes, y promueve una valoración contextualizada de los hechos y normativa vigente; del mismo modo el Tribunal establece que el lucro cesante se vincula con la pérdida real de una ganancia legítima ocasionada por el daño sufrido, y no debe interpretarse como la simple suma de remuneraciones dejadas de pagar durante el periodo de cese, por ello, para su determinación se toma en cuenta el tiempo en que el trabajador estuvo separado de sus funciones, pero este parámetro temporal se complementa con las particularidades del caso, incluyendo el desarrollo del proceso judicial y los lapsos de paralización que no pueden atribuirse a las partes, de este modo la indemnización resultante debe guardar coherencia con los ingresos que efectivamente se dejaron de percibir, aunque requiere un ajuste razonable que evite cálculos arbitrarios, aplicando el criterio de equidad previsto en el artículo 1332 del Código Civil. En esta valoración

también influyen aspectos como la eventual falta de diligencia del trabajador al solicitar su reposición o los gastos que razonablemente pudo haber afrontado, es así que, el monto resarcible debe corresponder a la utilidad neta realmente no percibida, descartando supuestas ganancias futuras sin sustento; en todo caso, el resarcimiento debe estar respaldado por hechos comprobables y pruebas objetivas, evitando tratarlo como una simple equivalencia al pago de salarios.

En otro caso, la Casación Laboral 23054-2018 LIMA, iniciado por un trabajador despedido sin causa justificada, y en donde la controversia se centró en la determinación del monto correspondiente al lucro cesante, al daño moral y a otros perjuicios derivados del cese; tanto la sentencia de primera instancia como la de segunda fijaron una indemnización que fue cuestionada por la parte demandada, al sostener que carecía de una justificación debidamente desarrollada, al conocer el caso, la Corte Suprema reiteró que la valoración equitativa solo puede aplicarse cuando existe una fundamentación sólida que la respalde y únicamente dentro de límites temporales y fácticos claramente justificados, especialmente tratándose de daños patrimoniales, pues su uso indiscriminado podría conducir a decisiones arbitrarias. El tribunal enfatizó que esta herramienta judicial es excepcional y procede únicamente cuando las pruebas no permiten una cuantificación exacta del perjuicio, para determinar el monto indemnizatorio, la Corte examinó la existencia de medios probatorios concretos y pertinentes que acreditaran la pérdida económica reclamada, tales como boletas de pago, antecedentes judiciales y demás documentos que permitieran verificar la magnitud del lucro cesante, asimismo, valoró que la cuantificación debía ser proporcional y razonable, evitando cifras exageradas o carentes de sustento técnico, de modo que el cálculo reflejara realmente el daño sufrido; finalmente, precisó que el recurso a la equidad en materia patrimonial solo es admisible cuando las circunstancias del caso lo exigen y cuando la evidencia disponible no permite fijar con precisión el perjuicio, garantizando así una decisión coherente, motivada y respetuosa de los límites que impone la prueba.

2. Análisis comparado de casos

El análisis comparado de los casos revisados muestra una tendencia a la variabilidad en las resoluciones judiciales, dependiendo del enfoque interpretativo del tribunal. Por ejemplo, en el Expediente En el expediente CAS-2996-2017 CUSCO, la Corte Suprema analizó el recurso de casación interpuesto por Essalud en un proceso de despido incausado en el que la trabajadora solicitaba indemnización por daños y perjuicios, incluyendo el resarcimiento por lucro cesante y por daño moral; una vez acreditada la ilegalidad del despido, quedó establecido que existía un perjuicio de naturaleza patrimonial derivado directamente del cese, lo que

justificaba la evaluación del lucro cesante como la ganancia legítima que la afectada dejó de obtener a causa del hecho lesivo, debido a esto el máximo tribunal fue enfático en distinguir este concepto de las remuneraciones o beneficios sociales no percibidos, aclarando que la indemnización por lucro cesante no puede equivalerse mecánicamente al pago de sueldos dejados de recibir, dado que su naturaleza jurídica es distinta.

Ante la dificultad de determinar con precisión el monto exacto del perjuicio, la Corte recurrió a la regla prevista en el artículo 1332 del Código Civil, que autoriza al juez a recurrir a la valoración equitativa, sin embargo, subrayó que este arbitrio judicial solo puede ejercerse con fundamentación clara y dentro de límites razonables, de modo que la decisión se mantenga vinculada a los hechos demostrados y no derive en cálculos arbitrarios; sobre esa base, el tribunal revisó el monto fijado en instancias anteriores y decidió reducirlo de S/ 41,870.69 a S/ 32,000, considerando que esta cifra reflejaba de manera más equilibrada la magnitud del daño patrimonial sufrido, respetaba la proporcionalidad exigida por la prueba aportada y evitaba exceder lo que razonablemente podía imputarse al empleador.

La Corte sostuvo que la determinación del lucro cesante debía basarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y correspondencia con los elementos probados en el expediente, reafirmando que el juez tiene la obligación de motivar cuidadosamente el uso de la equidad en materia patrimonial, de esta manera, el monto finalmente establecido respondió a una ponderación prudente entre la necesidad de compensar el perjuicio y la obligación de evitar indemnizaciones desmedidas, manteniendo una estructura argumentativa coherente con la doctrina y la jurisprudencia sobre el daño patrimonial en casos de despido incausado.

Por otro lado, en la Casación Laboral N° 17779-2017, Lima, la Corte Suprema profundizó en los criterios que deben guiar la determinación del lucro cesante en casos de despido ilícito, destacando que esta indemnización no opera de manera automática y exige una motivación estricta por parte del juez, el tribunal recordó que, aun cuando se declare la ilegalidad del cese, corresponde al trabajador demostrar la existencia del daño patrimonial y la relación causal entre el despido y la pérdida efectiva de ingresos, subrayando así la relevancia de la carga de la prueba en materia resarcitoria.

Al analizar el caso, la Corte enfatizó que la fijación del monto indemnizatorio requiere una fundamentación detallada que permita comprender cómo se arriba a la cifra final y por qué esta representa adecuadamente la magnitud del perjuicio, precisó que el juez no puede limitarse a proyectar el último sueldo percibido ni emplear fórmulas mecánicas, sino que debe aplicar el arbitrio judicial previsto en el artículo 1332 del Código Civil de manera razonada, especialmente cuando el daño no puede calcularse con exactitud; esta valoración equitativa, sin

embargo, no constituye una licencia para la discrecionalidad, sino una herramienta excepcional que obliga a una justificación clara y ajustada a los elementos probatorios del expediente.

El tribunal también reafirmó que el lucro cesante debe comprender únicamente la utilidad neta que el trabajador habría obtenido de continuar en su puesto, diferenciándola del ingreso bruto, ello implica reconocer que la indemnización no puede equipararse a la totalidad de la remuneración dejada de percibir, pues deben descontarse los gastos o desembolsos que el trabajador normalmente habría efectuado para el desarrollo de sus funciones, de esta manera, la Corte reafirmó la naturaleza estrictamente indemnizatoria del lucro cesante y la necesidad de que su cuantificación refleje una evaluación cuidadosa, coherente con la prueba y respetuosa de los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen la responsabilidad civil.

Por ello, es necesario recurrir al Derecho comparado, en el análisis comparado de las resoluciones judiciales sobre la percepción de ingresos adicionales y su impacto en el lucro cesante, podemos observar enfoques variados en la aplicación de la indemnización por despido. En el caso de Colombia, Tabares Mendoza (2013) menciona que el Código Sustantivo del Trabajo establece una indemnización que abarca tanto el lucro cesante como el daño emergente: “Para realizar el despido de un trabajador sin tener una causa justa, el empleador va a tener una conducta a su cargo (el pago de una suma de dinero) que según el Código Sustantivo del Trabajo este deberá cumplir en favor del empleado a título de indemnización, la cual va a comprender el lucro cesante y el daño emergente”.

Este principio de reparación, ampliamente sustentado en otros sistemas, también exige que el resarcimiento sea proporcional al perjuicio sufrido, sin resultar excesivo, según el principio de reparación integral: “El principio general de la reparación del daño indica que esta debe ser completa, pero nunca superior al perjuicio ocasionado. La reparación debe comprender los daños patrimoniales y extrapatrimoniales derivados de la acción ilícita del agente que ocasionó el perjuicio” (Tabares Mendoza, 2013). Este enfoque subraya la necesidad de una reparación total, similar a la que se busca con el lucro cesante en casos de despido injustificado en Perú.

Asimismo en Argentina, Panozzo (2019) en estudio titulado "Análisis de la Indemnización por despido incausado" señala que los sistemas tarifados de indemnización pueden resultar en “sub compensación de la víctima, situación en la cual no se ha podido dejar indemne al trabajador despedido, es decir, que se lo ubique en una situación igual a la anterior al despido incausado o ilegítimo”, esta observación refuerza el argumento de que el lucro cesante debe cubrir todas las pérdidas, evitando que el trabajador quede en una situación de desventaja económica como consecuencia del despido, además, en cuanto al principio de

proporcionalidad en la indemnización, se establece que “la garantía de la protección contra el despido arbitrario requiere cierta proporcionalidad entre el resarcimiento y el ingreso del trabajador despedido” (Panozzo, 2019). Este enfoque sugiere que los ingresos adicionales obtenidos durante el cese no deberían reducir el monto de la indemnización por lucro cesante, sino que la compensación debería mantenerse en proporción al daño inicial para asegurar una reparación adecuada y proporcional.

Por otro lado, en Bolivia, Sandoval Flores (2022) enfatiza la necesidad de reglamentar los salarios devengados como una medida de protección socioeconómica para el trabajador y su familia: “La investigación se orienta a reforzar la institucionalidad del Estado, como principal fuente del ordenamiento jurídico que priorice y proteja la fuente laboral del trabajador y su familia... resulta necesaria una reglamentación para que el pago de salarios devengados se hagan efectivos, de esta forma proteger los derechos laborales de los trabajadores y por otro lado mantener condiciones socio-económicas de las familias de los trabajadores” (Sandoval Flores, 2022) Este planteamiento respalda la idea de que los ingresos adicionales no deberían afectar el cálculo de la indemnización, dado que el objetivo de esta es proteger la estabilidad financiera del trabajador despedido.

Finalmente, el principio pro-operario en el sistema boliviano sostiene que, en ausencia de una reglamentación clara, el trabajador suele quedar en desventaja frente a su empleador: “El pago de salarios devengados no tiene una reglamentación específica que proteja los derechos del trabajador en base al principio pro operario, ante este vacío jurídico, la parte empleadora prefiere en muchos casos no honrar con esta obligación” (Sandoval Flores, 2022) Esto refuerza la necesidad de una norma específica para asegurar que el trabajador reciba una compensación justa que no dependa de la buena voluntad del empleador.

Evaluación de criterios aplicados

La evaluación de los criterios utilizados por los tribunales revela diferencias significativas. Algunos jueces sostienen que el lucro cesante solo debe cubrir el perjuicio económico real sufrido por el trabajador, por lo que si este consigue un empleo temporal durante el cese, los ingresos obtenidos deben descontarse de la indemnización.

Sin embargo, otros tribunales aplican el principio de reparación integral, que reconoce que el trabajador debe ser indemnizado completamente por el daño sufrido debido al despido injustificado. En estos casos, el tribunal no considera relevante que el trabajador haya obtenido ingresos adicionales, ya que la responsabilidad del empleador es total, y el trabajo simultáneo en otra empresa no anula el perjuicio ocasionado.

Finalmente, el objetivo general de la presente investigación, el cual es Delimitar los

criterios legales y jurisprudenciales que regulan la aplicación del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho laboral peruano, a fin de determinar si la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese afecta el derecho del trabajador a dicha indemnización, este objetivo general se enfoca en establecer con claridad los criterios legales y jurisprudenciales que regulan el derecho al lucro cesante en los casos de despidos con reposición laboral. A través de la revisión de legislación, jurisprudencia y doctrina, se busca determinar si el hecho de que el trabajador haya percibido ingresos en otra empresa durante el cese afecta su derecho a la indemnización.

- Revisión de la legislación y jurisprudencia

La revisión del marco normativo y jurisprudencial indica que el lucro cesante es reconocido como una forma de reparación por el daño económico sufrido por el trabajador despedido injustificadamente, y este debe ser cierto y cuantificable, lo que implica que el lucro cesante se basa en los ingresos que el trabajador dejó de percibir como resultado directo del despido.

En cuanto a la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha emitido fallos que refuerzan el principio de reparación integral. En estos fallos, el tribunal ha destacado que el trabajador debe ser restituido a la situación económica en la que se encontraría si no hubiera sido despedido injustamente. Sin embargo, en relación con la percepción de ingresos en otra empresa, no hay un criterio uniforme que establezca cómo deben tratarse estos ingresos en la cuantificación del lucro cesante.

- Análisis de criterios judiciales

Los tribunales peruanos han aplicado criterios divergentes respecto a la relevancia de los ingresos obtenidos en otra empresa durante el cese. Algunos fallos han adoptado un enfoque restrictivo, sosteniendo que la indemnización por lucro cesante debe reducirse en proporción a los ingresos percibidos por el trabajador en otro empleo. Esta postura se basa en la idea de que la indemnización debe cubrir únicamente la pérdida patrimonial neta del trabajador, y si este ha tenido ingresos adicionales, esa pérdida se reduce.

Por otro lado, existe un enfoque más amplio que sostiene que los ingresos obtenidos en otra empresa no deben afectar el derecho del trabajador a la indemnización por lucro cesante. Este enfoque argumenta que la indemnización debe basarse en los ingresos que el trabajador habría percibido de no haber sido despedido, y que el trabajo en otra empresa no anula el perjuicio causado por el despido injustificado.

- Directrices

A partir del análisis comparado de la legislación y la jurisprudencia, se pueden extraer varias conclusiones y directrices para unificar los criterios aplicados por los tribunales:

Claridad normativa, ya que es necesario que la legislación laboral o la jurisprudencia consolidada ofrezcan criterios más específicos sobre cómo calcular el lucro cesante en casos de despido con reposición, considerando la posibilidad de que el trabajador haya percibido ingresos en otra empresa durante el cese, esto reduciría la discrecionalidad judicial y ofrecería mayor predictibilidad a las partes involucradas, asimismo, los criterios uniformes para el cálculo, ya que debe basarse no solo en el salario base, sino también en otros beneficios que el trabajador habría percibido, como gratificaciones y compensaciones por tiempo de servicios. Además, el hecho de que el trabajador haya trabajado en otra empresa durante el cese no debe afectar su derecho a percibir una indemnización completa, salvo que exista una relación directa entre ambos trabajos. Protección ante trabajos simultáneos: Se debe establecer claramente que los ingresos obtenidos en otra empresa no deben reducir el derecho del trabajador a la indemnización por lucro cesante, a menos que las relaciones laborales estén directamente vinculadas. Esto garantiza una reparación integral del daño sufrido y respeta el principio de que las relaciones laborales independientes no se excluyen mutuamente.

El análisis de los criterios legales y jurisprudenciales para la aplicación del lucro cesante en despidos con reposición laboral en Perú muestra una problemática marcada por interpretaciones judiciales inconsistentes. Este escenario se debe, en gran parte, a la falta de un marco normativo específico y a la discrecionalidad con la que los tribunales interpretan el derecho del trabajador a la indemnización, particularmente cuando este ha obtenido ingresos de otra fuente durante el cese. La diversidad de enfoques adoptados por los tribunales, como se observó en casos emblemáticos como el Expediente N.º 10479-2023- LIMA y el Caso de Casación Laboral 23054-2018 LIMA, refleja una falta de consenso sobre los límites y alcances del derecho al lucro cesante en situaciones de despido con reposición, lo que afecta tanto al trabajador como al empleador.

Los tribunales peruanos han seguido criterios variados para la cuantificación del lucro cesante, lo que genera inseguridad jurídica. En algunos casos, como en el Expediente N.º 3499-2015-La Libertad, el lucro cesante ha sido calculado incluyendo todas las remuneraciones dejadas de percibir, mientras que en otros se ha adoptado un enfoque más restrictivo. Algunos jueces limitan el cálculo a la última remuneración básica del trabajador, mientras otros consideran beneficios adicionales como aguinaldos, gratificaciones, y compensación por tiempo de servicios (CTS). La falta de uniformidad en estos criterios afecta la capacidad de los trabajadores y empleadores para prever las posibles consecuencias económicas de los despidos

con reposición, pues la decisión final puede depender del criterio individual del juez a cargo del caso.

En teoría, el principio de reparación integral busca que el trabajador sea restituido a la situación económica que tendría si no hubiera sido despedido injustamente. Sin embargo, la aplicación de este principio en la práctica varía, particularmente cuando el trabajador percibe ingresos de otra empresa durante el cese; algunos tribunales consideran que estos ingresos adicionales deben ser descontados del lucro cesante, argumentando que la compensación debe reflejar solo el perjuicio económico neto. Otros sostienen que estos ingresos no deberían influir en la indemnización, ya que el perjuicio es atribuible a la responsabilidad exclusiva del empleador que llevó a cabo el despido injustificado. Esta divergencia entre el “principio de reparación integral” y el “principio de compensación económica neta” provoca un debate relevante sobre cómo definir el alcance real de la responsabilidad del empleador en situaciones de despido con reposición.

La discrecionalidad de los jueces al interpretar los ingresos adicionales durante el cese como elementos que reducen la indemnización genera incertidumbre para ambas partes. Si bien en algunos fallos se ha respetado el derecho del trabajador a ser compensado plenamente por el daño, en otros se le ha reducido la compensación en función de los ingresos adicionales obtenidos. Esto implica una carga de prueba adicional para el trabajador, que se ve obligado a demostrar el impacto directo del despido sobre su situación económica, independientemente de otras fuentes de ingreso. Esta discrecionalidad judicial dificulta la predictibilidad en la aplicación del lucro cesante y puede resultar en decisiones contradictorias que afectan tanto la equidad como la seguridad jurídica del sistema de protección laboral peruano.

La necesidad de uniformizar los criterios de cálculo para el lucro cesante es urgente. Para reducir la discrecionalidad judicial, sería beneficioso que los tribunales superiores establezcan un marco de referencia claro. Este marco debería especificar que la indemnización por lucro cesante no se vea afectada por ingresos provenientes de trabajos independientes, salvo que ambos empleos tengan una relación directa. Esta delimitación brindaría mayor seguridad jurídica y facilitaría el cumplimiento del principio de reparación integral, ya que alinear los criterios de cuantificación permitiría una compensación más coherente y equitativa para todos los trabajadores en casos similares.

Conclusiones

1. El principio de reparación integral debe aplicarse sin disminuir la indemnización

por lucro cesante en función de otros ingresos laborales independientes. Esto permitiría a los trabajadores obtener una compensación que refleje con precisión el daño causado por el despido injustificado, alineado con la necesidad de cuantificar de forma adecuada los ingresos adicionales obtenidos durante el cese.

2. Al establecer criterios específicos y detallados sobre el lucro cesante en la legislación o la jurisprudencia consolidada, se reduciría la discrecionalidad judicial y se contribuiría a una mayor seguridad jurídica. Esto beneficiaría tanto a trabajadores

3. como a empleadores, promoviendo un sistema laboral más justo y equilibrado en casos de despido con reposición.

4. Para cumplir con el principio de reparación integral en el cálculo del lucro cesante, los tribunales deberían considerar todos los beneficios que el trabajador habría percibido en su empleo, como gratificaciones y CTS, no solo la última remuneración básica. Este enfoque aseguraría una compensación completa, en línea con el objetivo de proteger los derechos económicos y la estabilidad laboral del trabajador.

Recomendaciones

1. Establecer lineamientos normativos claros sobre el cálculo del lucro cesante en despidos con reposición laboral, que aborden específicamente el tratamiento de ingresos adicionales obtenidos durante el cese. Esto ayudaría a reducir la discrecionalidad judicial y proporcionaría seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores.
2. Implementar criterios uniformes para que el lucro cesante incluya no solo la última remuneración básica, sino también todos los beneficios económicos que el trabajador habría percibido si no hubiera sido despedido, como gratificaciones, aguinaldos y CTS. Esta uniformidad permitiría que las compensaciones reflejen con precisión el daño sufrido y el principio de reparación integral.
3. Promover capacitaciones para jueces y abogados especializados en derecho laboral sobre los estándares de cuantificación del lucro cesante y la aplicación del principio de reparación integral, considerando tanto el derecho laboral peruano como el derecho comparado. Esto facilitaría una interpretación coherente y fundamentada en los casos de despido con reposición laboral.

Referencias

- Altamirano, A. (2022). *Afectación de derechos laborales con indemnizaciones por lucro cesante en despidos incausados y fraudulentos, años 2015,2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Escuela de Derecho, Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32841>
- Alvarado Cornejo, S. P. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral Peruano 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49575>
- Álvarez, G. (2002). *Metodología de la investigación jurídica*. Santiago de Chile: Universidad Central de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/doc.pdf>
- Amador Agreda, P. (2020). *Remuneraciones devengadas, y su sustitución como indemnización por lucro cesante a propósito del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52436>
- Arellano, C. (2004). *Métodos y técnicas de la investigación jurídica. Elaboración de tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado, Tesinas y otros trabajos de Investigación Jurídica*. México: Porrúa. https://www.academia.edu/10093499/METODOS_Y_TECNICAS_DE_INVESTIGACION_librocompleto
- Baltodano, P. (2018). *Indemnización por despido arbitrario*. tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Escuela profesional de derecho, Chimbote. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3225>
- Benavides Maza, M. (2020). *Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?* Universidad Católica del Perú, Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES_MAZA_MARIA_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, M., & Chavez, E. (2020). *Fundamentos jurídicos de la indemnización por daño patrimonial de lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos*. Universidad Privada del norte, Escuela de derecho, Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28659>
- Daniels, M., Jongitud, J., Luna, M., Monroy, R., & Viveros, O. (2011). *Metodología de la investigación jurídica* (2da. ed.). Veracruz: Universidad Veracruzana, Facultad de Derecho. <http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/36358>
- Eizaguirre, F. (2018). *El lucro cesante: Análisis de la problemática en cuanto a su medición cuantitativa*. Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Comillas, Escuela de Derecho, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145628/retrieve>
- Fhon, F. (2020). *Regla de litigación y determinación del lucro cesante en los procesos de reposición por despido distinto al nulo*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Escuela de derecho, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53657>

- Fix-Zamudio, H. (2007). *Metodología, docencia e investigación jurídicas*. México: Porrúa. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32767.pdf>
- García, D. (2015). Metodología de la investigación jurídica siglo XXI. En R. Márquez, & W. (Rocha, *Metodologías: Enseñanza e investigación jurídicas* (págs. 449-465). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>
- Isla, G. (2021). Informe jurídico sobre la casación laboral Nro. 10956-2017-TACNA. Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de derecho, Lima. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21917>
- Jave lugo, A., & Guzmán Carmona, M. (2023). La reposición del puesto de trabajo por despido fraudulento en el régimen laboral privado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. <http://hdl.handle.net/10757/670868>
- Mejia, M. (2022). Criterios para establecer el Quantum Indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consencuencia de un despido fraudulento o incausado. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo , Escuela de Derecho, Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5337>
- Rodriguez, J. (2019). Reparación integral en los casos de violación del derecho fundamental del trabajo: Indemnización por lucro cesante en los casos de despido fraudulento y despido incausado. Tesis magistral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Derecho, Lambayeque. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7561>
- Salazar Chavesta, E. (2021). La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9371>
- Saldaña, E. (2019). La determinación del lucro cesante en la responsabilidad civil extracontractual en el Distrito judicial de Lambayeque. Casuística: Año 2014 - 2017. Tesis magistral, Universidad Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Derecho, Lambayeque. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7939/BC-4310%20SALDA%c3%91A%20GUZMAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Saldias, R. (2020). Análisis tributario de las indemnizaciones por lucro cesante, daño emergente y daño moral. Tesis magistral, Universidad de Chile, Escuela de Derecho, Santiago . <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194496/Tesis%20-%20Nicol%c3%a1s%20Saldias%20-%20Parte%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Soto, Magali. (2013). El método en la investigación jurídica. *Derecho y Cambio Social*, 10(32), 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5481053>
- Terradillos, J. (2014). La investigación en el derecho. Lineamientos metodológicos para la investigación jurídica N° 1. Lima: PUCP, Departamento Académico de Derecho, CICAJ (Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica). <http://files.pucp.edu.pe/departamento/derecho/cicaj/2014/05/14214158/lineamientos-investigacion.pdf>
- Velasquez Portillo, L. (2023). El quantum indemnizatorio en los procesos de indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante en trabajadores de la Municipalidad Provincial de

- Canchis sujetos al Decreto Legislativo 276 despedidos arbitrariamente Sicuani Cusco 2020-2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5806>
- Velasquez Reyes, E. (2021). Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10491>
- Witker, J. (2021). Metodología de la investigación jurídica. México: UNAM, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6818/16.pdf>
- Zambrano, M. (2021). El resarcimiento por lucro cesante como protección accesorio para los despidos inconstitucionales por donde se haya optado por la reposición. Tesis Magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Derecho, Lima. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21943>
- Zelayaran, M. (2003). Metodología de investigación jurídica: métodos y técnicas de investigación, proceso lógico de la investigación, diseños de investigación jurídica, proyecto de investigación jurídica. Lima: Ediciones Jurídicas.

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia de la investigación jurídica

+Título de la investigación: • Criterios legales y jurisprudenciales para la Aplicación del Lucro Cesante en Despidos con Reposición Laboral del trabajador en el Perú				
Problema general	Hipótesis	Objetivo general	Variable	Metodología
¿Cuáles son los criterios legales y jurisprudenciales que deben considerarse para determinar la aplicación del lucro cesante en casos de despidos que impliquen la reposición laboral en el contexto del derecho laboral peruano?	En los procesos de despidos con reposición laboral en el Perú, el lucro cesante del trabajador no debería verse afectado por la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese. El trabajador tiene derecho a la indemnización por el lucro cesante, independientemente de haber percibido ingresos por una empleadora distinta a la que efectuó el despido, en la medida que ambos vínculos laborales son independientes y no se excluyen mutuamente.	Delimitar los criterios legales y jurisprudenciales que deben regular la aplicación del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho laboral peruano, a fin de determinar si la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese afecta el derecho del trabajador a dicha indemnización.	Variable 1: Lucro cesante Variable 2: Despido con reposición laboral	<p>a) Paradigma y enfoque de investigación: Enfoque cualitativo</p> <p>b) Tipo de investigación: Básica, no experimental.</p> <p>c) Diseño de investigación: Correlacional Su esquema es:</p> <p>d) Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolección de datos • Matriz comparativa <p>e) Línea de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Democracia, gobernabilidad gestión pública
Problemas específicos:	Hipótesis específicas:	Objetivos específicos:		
1. ¿Qué criterios legales y jurisprudenciales se han establecido para determinar la procedencia del lucro cesante en despidos con reposición laboral?	1. En el derecho laboral peruano, la procedencia del lucro cesante en despidos con reposición laboral se determina por la concurrencia de diversos criterios como la existencia de un despido injustificado, la reposición efectiva del trabajador, la demanda oportuna del lucro cesante, y la prueba del daño patrimonial sufrido por el trabajador.	1. Analizar los criterios legales y Jurisprudenciales establecidos para determinar la procedencia del lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral en el derecho peruano.		

<p>2. ¿Cómo afecta la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese al derecho del trabajador a percibir lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral, según la normativa y jurisprudencia peruana?</p>	<p>2. Determinar de que forma la realización de trabajo en otra empresa durante el tiempo del cese impacta en el derecho del trabajador a percibir lucro cesante en casos de despidos con reposición laboral, según lo establecido en la normativa y jurisprudencia peruana, con el fin de determinar si dicha actividad laboral afecta la procedencia y cuantificación del lucro cesante</p>	<p>2. Analizar casos jurisprudenciales específicos donde se haya planteado la cuestión de la percepción de ingresos por parte del trabajador en otra empresa durante el cese y cómo estos casos han sido resueltos por los tribunales, a través del análisis comparado.</p>		
--	---	---	--	--