

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



**Propuesta de modificación en las competencias del inspector de Sunafil  
para fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Edinson Alexander Guevara Davila**

**ASESOR**

**Javier Edwin Damian Nepo**

<https://orcid.org/0009-0008-8592-219X>

**Chiclayo, 2024**

**Propuesta de modificación en las competencias del inspector de  
Sunafil para fiscalizar el pago de indemnización por despido  
arbitrario**

PRESENTADA POR  
**Edinson Alexander Guevara Davila**

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

**ABOGADO**

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta  
PRESIDENTE

Guillermo Enrique Chira Rivero  
SECRETARIO

Javier Edwin Damian Nepo  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres Juan y Marisol, quienes siempre creyeron en mí y me brindaron el apoyo incondicional, no solo en este proyecto, sino a lo largo de toda mi vida. Sus sacrificios, paciencia y amor han sido el motor que me impulsó a superar obstáculos y alcanzar mis metas académicas.

A mis hermanos quienes han sido una fuente de inspiración y alegría constante, y cuyas palabras de ánimo y aliento me han impulsado en los momentos más desafiantes.

## **Agradecimientos**

A Dios, por haberme brindado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para llevar a cabo este desafío académico. Su gracia ha sido una fuente constante de inspiración y motivación a lo largo de este viaje, y me siento verdaderamente bendecido por Su amor y guía.

A mi asesor Javier Edwin Damian Nepo, su compromiso, conocimiento y dedicación fueron fundamentales para llevar a cabo esta tesis con éxito.

# ARTICULO FINAL EDINSON GUEVARA DAVILA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://creativecommons.org">creativecommons.org</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://doku.pub">doku.pub</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>I. Revisión de literatura .....</b>	<b>11</b>
<b>II. Materiales y métodos .....</b>	<b>14</b>
<b>III. Resultados y discusión.....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>25</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>26</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>31</b>

## Resumen

El despido arbitrario es un tema de suma importancia en el ámbito laboral, y su regulación y fiscalización son fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) desempeña un papel crucial en este proceso al supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. En el marco de la presente tesis, se presenta una propuesta de modificación integral en las competencias del inspector de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en la fiscalización del pago de indemnización por despido arbitrario en el contexto laboral peruano. A través de un enfoque cualitativo, se diseñaron objetivos específicos que buscan fortalecer las habilidades y conocimientos de los inspectores, así como la implementación de una metodología de trabajo más efectiva. Los resultados de esta investigación reflejan un impacto positivo en la calidad de las inspecciones y la detección de casos de despido arbitrario, así como una mayor capacidad de conciliación entre las partes involucradas.

**Palabras clave:** despido arbitrario, competencias, indemnización, fiscalización

### **Abstract**

Arbitrary dismissal is an extremely important issue in the labor field, and its regulation and oversight are fundamental to guarantee workers' rights. The National Superintendence of Labor Inspection (Sunafil) plays a crucial role in this process by supervising employers' compliance with their labor obligations. Within the framework of this thesis, a proposal for a comprehensive modification of the competencies of the inspector of the National Superintendence of Labor Inspection (Sunafil) is presented with the objective of improving the efficiency and effectiveness in the inspection of the payment of compensation for arbitrary dismissal in the Peruvian labor context. Through a qualitative approach, specific objectives were designed to strengthen the skills and knowledge of the inspectors, as well as the implementation of a more effective work methodology. The results of this research reflect a positive impact on the quality of inspections and the detection of cases of arbitrary dismissal, as well as a greater capacity for conciliation between the parties involved.

**Key words:** arbitrary dismissal, competences, severance pay, auditing

## Introducción

En el Perú y el mundo, luego del rezago macroeconómico a causa de la pandemia COVID – 19, muchas empresas cerraron sus actividades, dándose de baja e incluso yendo a bancarrota. ¿Qué pasó con los millares de trabajadores de estas empresas? Algunas empresas se apegaban a la suspensión perfecta de labores y ejecutar legalmente los pasivos y activos de la compañía; pero, muchas otras empresas, simplemente despidieron a dedo a muchos trabajadores sin explicar causal alguna o simplemente los notificaron y no les dieron más explicaciones.

La constitución política de nuestro país, reconoce para todos los trabajadores una protección frontal en contra del despido arbitrario, en el artículo 27 nuestra carta magna prescribe lo siguiente: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido”. Con el supuesto antes señalado, reiteramos la importancia prevista por el legislador constituyente hacia la protección menester de todos los trabajadores y su plan de contrato.

Ahora bien, nuestro ordenamiento considera legítimo y presenta como requisito para que el trabajador despedido arbitrariamente pueda presentar su demanda en los juzgados, primero iniciar un proceso administrativo frente al organismo Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para que este ente pueda designar a un fiscalizador especializado que comprenderá cada situación en particular y tendrá facultades que le permitirán a través de su poder fiscalizador acaparar y dimensionar el grado de afectación del empleador sobre su empleado y calificar si fue un despido arbitrario o no.

El dilema empieza aquí, cuando el actor encargado de la fiscalización solo permite que en su hoja de ruta de consigne todo lo actuado y mediante su informe final demuestra únicamente la capacidad del empleador de responder frente a una multa que beneficia a las arcas del estado; pero, ¿qué ocurre con el derecho de indemnización que tiene el trabajador? ¿Esta primera instancia es acaso incompetente, es decir puede reconocer y calificar el despido arbitrario, más se limita a ordenar al trabajador a incurrir a la vía judicial para el cobro de su indemnización? ¿No es acaso una falta de coherencia tener que hacer esperar más tiempo al trabajador que ha quedado desempleado sin sustento para él ni para su familia? ¿No resulta ilógico hacer que el trabajador sin entrada de dinero y desempleado incurra en mayores despilfarros de tiempo y dinero al prepararse para una nueva batalla legal en los tribunales?

Es entonces cuando un trabajador queda expuesto al despido arbitrario y la falta de atención a su derecho de indemnización por este mismo. El proceso judicial laboral resulta la vía jurisdiccional efectiva que permite que nuestros derechos como personas y trabajadores sean respetados y amparados. Usualmente se le llama la solución de conflictos vía judicial, puesto que un tercer participante, en este caso el juez, aparece como actor mediato y luego de analizar correctamente las pruebas ofrecidas por ambas partes, da un veredicto.

Pero, ¿cuánto o cual es el tiempo prudente que podría demorar un juzgado analizando el caso? ¿Qué tan complejo será el caso o los medios probatorios y cuánto tiempo debe demorar al juez escuchar y calificar el despido arbitrario? ¿Cuántos casos con miles de peculiaridades se presentan en los juzgados laborales día a día, unos más complejos que otros? ¿Cómo sabremos a qué caso atender primero o cual de todos tiene vital importancia, sino que todos deben ser catalogados como urgentes? ¿Es acaso prudente y justo para todos los trabajadores esperar y esperar a culminar estos enormes procesos judiciales para poder ver contestada su petición? ¿resulta prudente permitir esta excesiva carga en los tribunales?

Para nuestro caso en concreto tendremos que desmembrar las categorías conceptuales a tratar, luego poder analizarlas revisar la normatividad para verificar si resulta prudente atribuir a los actores de fiscalización, haciendo referencia a los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL) competencias fiscalizadoras indemnizatorias, es decir permitirles que puedan ordenar un pago de la empresa contratante o empleadora hacia el trabajador que ha visto soslayado su derecho, interrumpiendo así este ciclo vicioso de espera entre los juzgados laborales y agilizando el proceso de remuneración al trabajador despedido de manera arbitraria.

Debido a esta interrogante es que formuló la siguiente hipótesis: si el despido arbitrario supone un incumplimiento contractual, que afecta el “programa de prestaciones” o “plan del contrato”, toda vez que la misma se interrumpe de modo irreversible por un acto imputable o un hecho imputado al empleador y da lugar al resarcimiento del perjuicio, entonces se debe implementar la siguiente medida: Propuesta a la modificación de las facultades de los inspectores de Sunafil para que puedan intervenir ordenando el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden desamparados en el largo proceso judicial.

Esta investigación propone como objetivo general proponer una modificación a las competencias de los inspectores de Sunafil para que puedan fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden expuestos al largo proceso judicial. Así mismo, como objetivos específicos analizar la legislación, jurisprudencia y doctrina sobre el derecho de indemnización por despido arbitrario, explicar el nivel de afectación al derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial y explicar las razones jurídicas que fundamenten la modificación a las competencias de los inspectores de SUNAFIL, que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario.

A fin de cumplir con dichos objetivos la presente investigación se ha dividido de la siguiente forma: en el primer capítulo se desarrollaron las categorías conceptuales y bases teóricas las cuales sustentan y avalan nuestra propuesta, en el segundo capítulo se describe los instrumentos de recolección de datos y el enfoque metodológico que se utilizó para abordar nuestra propuesta de investigación; en el capítulo tercero referido a Resultados y Discusión se realiza un análisis exhaustivo en cuanto a doctrina, jurisprudencia y legislación de la indemnización por despido arbitrario en el contexto peruano, así mismo se detalla nuestra propuesta que permitirá a los inspectores de SUNAFIL a desempeñar un papel más efectivo en la protección del despido arbitrario, en la cual se garantizará que las indemnizaciones se paguen de una manera justa y oportuna.

Así mismo, se tiene que en el capítulo IV se exponen las conclusiones las cuales ofrecen una visión más clara y detallada de nuestra investigación; por último, el capítulo V recomendaciones, las cuales están detalladas con la finalidad de que nuestra propuesta influya positivamente en nuestro país. La importancia de nuestra investigación radica en mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fortalecer la legislación laboral y contribuir a la igualdad y justicia en el ámbito laboral.

## **I. Revisión de literatura**

### **1.1. Antecedentes de estudio**

Mejía, M. (2022) en su tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo titulada: “Criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado”, muestra un análisis relacionando la indemnización por daños del incumplimiento contractual con el despido fraudulento o arbitrario del empleador del régimen privado, además nos explica los lineamientos para que establecer el total del quantum indemnizatorio.

Otoya & Tapia (2020), en su tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán titulada: “Modificatoria del art. 23 de la Nueva Ley Procesal Laboral para prevenir despidos arbitrarios en el segundo juzgado laboral de la ciudad de Chiclayo en el 2016 para optar al título profesional de abogado”, desarrolla el desarrollo de la protección del trabajador despedido arbitrariamente, frente a la carga de la prueba y como las resoluciones judiciales que tendrán que estar alineadas a los principios laborales y brindar la tutela correspondiente .

El autor sugiere la implementación de programas de formación continua dirigidos a los profesionales de justicia, con el objetivo de mejorar la administración de la justicia y proporcionarles los recursos necesarios. Esto permitirá que los jueces estén adecuadamente motivados y puedan garantizar los derechos laborales en casos de vulneración, siempre y cuando estas violaciones hayan ocurrido de manera arbitraria.

Huaman, E. (2020), en su artículo, Revista de Investigación de la Facultad de Derecho titulada: “La suspensión del procedimiento de inspección laboral frente a la existencia de un proceso judicial laboral “vinculado”, desarrolla la temática del proceso administrativo de inspección laboral frente al proceso judicial sobre el mismo asunto, menciona que se ha precisar cuál será el estado del proceso y soluciona preguntas de materia procesal laboral.

El autor expresa su confianza en que la Sunafil, a través de su nuevo Tribunal de Fiscalización Laboral, pueda establecer precedentes de observancia obligatoria. Esto permitirá unificar criterios en relación a la materia discutida en este artículo, teniendo en cuenta las garantías jurídicas de los empleadores. Estas garantías deben ser protegidas ante la

proliferación de procesos judiciales y procedimientos administrativos a los que puedan estar expuestos.

Mondoñedo, L. (2019), en su tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo titulada: “El precedente Huatuco, un fallo vulneratorio de los principios y derechos laborales de los trabajadores públicos sujetos al régimen laboral privado”, nos muestra un resumen del análisis de Huatuco del estatuto vinculante de Huatuco, contenido en exp. 05057-2013-PA/TC, donde se revoca el derecho de los servidores públicos a renovar sus cargos bajo el régimen de empleo privado, mediante concurso público, por tiempo indefinido de vacante, hasta su creación, desnaturalizando sus contratos y despidiendo a voluntad.

### **Internacionales**

Vega, M. (2019), en su tesis de pregrado, de la Universidad de Costa Rica titulada: “La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos.”, desarrolla si los requisitos exigidos en la norma laboral costarricense con respecto a la indemnización realmente cumple con respetar e indemnizar sus empleados, ya que mediante principios como la buena fe procesal la parte patronal o empleadora podría evitar ser condenada a la indemnización lesionando de esta forma los derechos de los trabajadores.

Muñoz, S. (2020), en su tesis de pregrado, de la Universidad de Empresarial Siglo 21 titulada “Indemnización por daño moral en los despidos, determinación de su procedencia”, se analiza la naturaleza el daño moral dentro de las pretensiones de indemnización al trabajador, analiza también la jurisprudencia del país argentino y sentencias de los tribunales de trabajo que incluya una mención a la reparación por despido.

Según el autor, se concluye que se debe otorgar una compensación según las leyes civiles comunes cuando el motivo inmediato del despido son acciones abusivas por parte del empleador o constituyen un abuso en el ejercicio del poder de despedir, enmarcadas dentro de actos ilícitos estudiados. Estas acciones causan un perjuicio que va más allá de las consecuencias normales de un despido, afectando los aspectos no materiales de los trabajadores, como su reputación, dignidad y bienestar psicológico.

Moreira, U. (2019), en su tesis de pregrado, de la Universidad de Castilla-La Mancha titulada “Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: Una mirada crítica desde el

derecho español al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil”, presenta un estudio crítico que busca demostrar la invalidez del ordenamiento jurídico brasileño en tanto que no le permite al trabajador la reivindicación de derechos vía administrativa o judicial, el autor hace un enfoque comparativo de las legislaciones jurídicas de España y Brasil.

## **1.2. Base teórica**

### Teoría de los derechos laborales

La teoría de los derechos laborales se refiere a un conjunto de principios y conceptos que sustentan los derechos y las protecciones que tienen los trabajadores en el ámbito laboral. Estos derechos laborales buscan equilibrar la relación entre los empleadores y los empleados, garantizando condiciones de trabajo justas y seguras, así como promoviendo el bienestar de los trabajadores.

Dentro de estos tenemos al principio de Celeridad Procesal, Según prevé el Art. V del Título Preliminar del Código Civil, este principio se vincula a la obligación de que se respete el plazo que establece la norma; siendo estos cortos, para que el proceso se pueda resolver en la brevedad posible. Además, el juez tiene que tomar medidas indispensables para que se logre una solución eficaz al conflicto de interés. Por otro lado, Arévalo, J. (2018), señala que por este principio los procesos tienen que darse en un corto tiempo, en el que los jueces tengan que dictar su fallo dentro del plazo que la ley, y esto contribuye a que no se perjudique el acceso a la tutela judicial, por medio de plazos breves, simples.

Este principio ha sido acogido por la nueva ley procesal de trabajo, lo que ha hecho es tomado del proceso laboral de ser un proceso de reacción frente al proceso común que es el proceso Civil. Esta Ley ha cogido figuras, y normas para permitir que la celeridad sea una realidad en el proceso. El proceso laboral, sin desconocer el respeto por la tutela judicial efectiva de las partes, no admite demoras innecesarias, que pudieran estar provocadas por los litigantes, por los abogados de estos, sino que por el contrario tiende al ahorro del tiempo, que es lo que busca el principio de celeridad.

Por otro lado, es indispensable hablar sobre el Despido Arbitrario, en nuestro país el despido arbitrario aparece en el ordenamiento jurídico configurando dos supuestos, primero cuando el trabajador es despedido sin haber expresado la causa o sin causa o segundo, cuando el trabajador es despedido sin haberse podido demostrar la causa mencionada en el proceso

judicial. Como se prescribe en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, una vez finalizado y superado satisfactoriamente los tres meses del periodo de prueba, el trabajador habrá alcanzado protección plena en contra del despido arbitrario.

El plazo correspondiente para exigir y accionar judicialmente en los casos de despido arbitrario, se encuentra contemplado en el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que prescribe caducada la acción luego de los treinta días naturales de producido el despido. Sobre Por esto, cabe recalcar que este plazo no perjudica al trabajador a exigir otros beneficios laborales correspondientes de pago líquido que le adeude el empleador.

Sea el caso, el trabajador despedido arbitrariamente tiene derecho al cálculo de una indemnización por despido arbitrario como única reparación del daño sufrido, el citado cálculo tendrá una equivalencia a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio, teniendo como máximo doce remuneraciones, de igual forma el trabajador podrá demandar el pago conjunto de cualquier otra suma por concepto de beneficio social diferente al del antes mencionado.

Por otro lado, también es importante mencionar el derecho de indemnización, Alvarado, G (2018) señala que la compensación por un despido injustificado equivale a una cantidad igual a una remuneración y media mensual promedio por cada año completo de servicio, con un límite máximo de doce (12) remuneraciones. Para los periodos fraccionados, se calcula y paga proporcionalmente en dozavos y treintavos, según corresponda. Esta compensación se otorga después de que el período de prueba ha concluido.

Es importante destacar que el derecho a esta indemnización por despido arbitrario se otorga cuando el empleador no puede justificar la terminación del contrato laboral por motivos válidos, como incumplimientos graves por parte del trabajador o razones económicas legítimas de la empresa. El empleador debe pagar esta indemnización al trabajador despedido injustificadamente en el momento de su despido.

## **II. Materiales y métodos**

La presente investigación, se clasificó por resultado como aplicada, esto teniendo en cuenta la presentación de un problema y su solución en el presente proyecto de investigación. Con respecto al tipo de investigación, la presente se configura como documental, puesto que

recopila la mayor cantidad de estudios y fuentes de la realidad judicial nacional, datos basados en la realidad de los trabajadores despedidos arbitrariamente y que por la naturaleza del proceso judicial se encuentra por una cantidad de tiempo excesiva esperando la orden de pago de su indemnización.

Además, se aplicó el método deductivo, con capacidad para deducir e interpretar la evidencia en el trabajo de la presente investigación para determinar posibles soluciones a la investigación. A través del análisis de documentos se buscó reconocer la naturaleza del objeto de estudio, para realizar un análisis de los datos y referencias bibliográficas, esto con la finalidad de que nos permita ampliar el panorama del presente trabajo de investigación.

Así mismo, a través de la ficha del arte se pudo organizar las diferentes fuentes que se utilizó en el presente trabajo de investigación, de las cuales se concluyó lo que indica cada una, también se presentó un resumen de estos, de la cual se establece una crítica por parte del tesista.

### **III. Resultados y discusión**

En el presente apartado, presentaremos los resultados obtenidos de la presente investigación, en la cual señalaremos el criterio de modificación a las competencias de los inspectores de Sunafil para que puedan fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario. En primer lugar, se realiza un análisis la normativa actual que regula las competencias de los inspectores de Sunafil en relación con el despido arbitrario; posteriormente se describe el nivel de afectación de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial. Finalmente, se explica los motivos por el cuál de debe dar dicha modificación a las competencias de los inspectores de Sunafil, que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario, lo cual resulta necesario para evitar que los trabajadores queden expuestos al largo proceso judicial.

#### **3.1. Legislación, jurisprudencia y doctrina sobre el derecho de indemnización por despido arbitrario**

Para el desarrollo de este objetivo, se analiza jurisprudencia y la doctrina en Perú en la cual se han desarrollado una serie de criterios para interpretar y aplicar las leyes laborales en casos de despido arbitrario. Ante esto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual prevé en su artículo 24 que para que el despido arbitrario sea válido, el empleador debe

contar con elementos de prueba que sustenten dicha decisión; por ende, si no hay un sustento, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por parte del empleador.

### **3.1.1. La indemnización por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano**

La indemnización por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano representa un tema de suma relevancia en el ámbito laboral y legal del país. En la última década, el Perú ha experimentado transformaciones significativas en su legislación laboral, particularmente en lo que respecta a la protección de los derechos de los trabajadores frente a situaciones de terminación laboral injustificada. Por ende, esta indemnización busca proteger los derechos de los trabajadores en caso de que sean despedidos injustificadamente por sus empleadores.

A propósito de eso, la Casación Laboral 2094-2017-Lima menciona en su décimo segundo fundamento que es aquel monto económico destinado a compensar los perjuicios sufridos por un empleado debido a su despido, siempre y cuando dicho despido no esté respaldado por alguna de las razones legales establecidas o no se haya seguido el proceso formal necesario para que el despido sea válido. Así mismo, esto se encuentra respaldado por el D.S. 003-97-TR en su artículo 38, el cual señala que este monto es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

La correcta protección contra el despido arbitrario asegura la estabilidad laboral para todos los trabajadores, sin importar su posición o el tipo de empleador al que estén vinculados, esta idea coincide con el propósito de esta investigación pues al igual que Mondoñedo, L (2019), antecedente de nuestro trabajo, el trabajador puede solicitar la reposición o el pago de una indemnización en el caso de despido arbitrario. Lo mismo se sustenta en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues se destaca que esta fórmula puede variar según el tiempo de servicio del trabajador, con diferentes topes establecidos por la ley.

Es por ello que concluimos que la indemnización por despido arbitrario en Perú es un elemento crucial del derecho laboral que busca proteger los derechos de los trabajadores en caso de que sean despedidos injustamente. Ante ello, es esencial que los trabajadores conozcan sus derechos en relación con la indemnización por despido arbitrario y que, en caso de enfrentar un despido injustificado, busquen proteger sus intereses y hacer valer sus

derechos laborales en el Perú. La legislación, jurisprudencia y doctrina laboral en el país han establecido un marco sólido para garantizar que los trabajadores reciban una compensación adecuada en caso de ser despedidos injustamente.

### **3.1.2. Deficiencia de la Ley General de Inspección de trabajo**

En este punto se realiza el análisis de las limitaciones y debilidades que han surgido en su aplicación y eficacia de la Ley General de Inspección de trabajo – N° 28806. Dicha Ley en su artículo 1 señala que su finalidad es establecer las normas que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, incluyendo su configuración, organización interna, poderes y responsabilidades, de acuerdo con las disposiciones del Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Es por ello que es de suma importancia analizar críticamente esta ley para identificar posibles deficiencias que puedan afectar la eficacia de la fiscalización del pago de indemnización por despido arbitrario.

Esta ley resulta esencial para garantizar que las condiciones laborales sean respetadas y que los trabajadores estén protegidos contra abusos por parte de los empleadores, más aún que a medida que las dinámicas laborales evolucionan y se desarrollan nuevas formas de empleo y relaciones laborales, es fundamental que la legislación que rige la inspección de trabajo esté a la altura de estos desafíos.

Sin embargo, como cualquier ley, presenta ciertas deficiencias y desafíos que pueden afectar su eficacia y su capacidad para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Esto se encuentra sustentado en lo que señala el autor Serrano, L (2021) el cual indica que a pesar que en el Perú haya una normativa extensa sobre materia laboral, se evidencia aún la existencia de diversos inconvenientes tales como trabajos en condiciones inhumanas, el irrespeto por los derechos individuales como colectivos, etc. Así mismo, Elías, F (2021) menciona que la función de la inspección laboral debe ser un medio eficaz para anticipar y garantizar de manera proactiva el acatamiento de las regulaciones laborales. Esto, además de promover la armonía en el ámbito laboral, contribuye a prevenir disputas en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Es evidente que existe demora al momento de resolver estas disputas, por lo que resulta necesario evaluar las competencias de los inspectores en relación con el despido arbitrario para que se les permita fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario. Es por ello que concluimos que en cuanto al alcance de las competencias de los inspectores se

debe examinar la Ley General de Inspección de Trabajo para que se le otorgue a los inspectores de Sunafil competencias claras y suficientes para que puedan fiscalizar adecuadamente el cumplimiento de la legislación laboral relacionada con la indemnización por despido arbitrario.

Luego del análisis, se destaca que la legislación peruana en materia de indemnización por despido arbitrario siendo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la Ley General de Inspección de trabajo N° 28806 son componentes cruciales en la protección de los derechos laborales; por otro lado, la jurisprudencia señala el fortalecimiento de la protección de los trabajadores frente a despidos arbitrarios tal como se demuestra en la Casación Laboral 2094-2017-Lima donde se hace hincapié a compensar los perjuicios sufridos por un empleado debido a su despido. Por último, la doctrina ha permitido contribuir a una comprensión más profunda y completa del derecho de indemnización por despido arbitrario, tal Mondoñedo, L (2019) señala que esta protección asegura la estabilidad laboral para todos los trabajadores, sin importar su posición o el tipo de empleador al que estén vinculados.

### **3.2. Nivel de afectación al derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial**

Este punto es de suma importancia ya que muestra la preocupante problemática de cómo el excesivo tiempo que toma el proceso judicial puede impactar de manera negativa en el derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria. Esta dilación puede generar una serie de desafíos, tanto económicos como emocionales, para los trabajadores que buscan justicia y una compensación adecuada por su despido injustificado.

#### **3.2.1. La dilatación del proceso judicial en el pago de indemnización por despido arbitrario**

La dilatación del proceso judicial en el pago de indemnización por despido arbitrario es un problema significativo que afecta tanto a los trabajadores como a los empleadores en el contexto legal peruano, esto se encuentra apoyado en la opinión del autor Toyama, J (2018) el cual señala que los problemas estructurales de la Ley Procesal del Trabajo son las limitaciones de acceso a la justicia, el excesivo formalismo, la dilación irrazonable, la abundante carga judicial. Esta prolongación excesiva de los procesos judiciales relacionados con el pago de indemnizaciones por despido arbitrario representa un problema significativo que afecta directamente a los trabajadores que han sido despedidos injustamente.

El incremento de prácticas de despido arbitrario podría estar contribuyendo a dilatación, esto se evidencia en lo que nos señala el autor señala Toyama, J (2018), el cual menciona que, en los últimos años se ha observado un aumento en la extensión de los procedimientos laborales. En la actualidad, un proceso que abarca ambas instancias puede llevar aproximadamente un año a un año y medio (e incluso en algunos casos, dos años) en completarse. Se prevé que, con el tiempo, esta prolongación de los procedimientos continúe en aumento.

Ante esto concluimos que, es fundamental implementar medidas que agilicen los procesos judiciales relacionados con el pago de indemnizaciones por despido arbitrario. Esto no solo garantizará una justicia más rápida y efectiva para los trabajadores afectados, sino que también contribuirá a aliviar la carga emocional y financiera que enfrentan durante este período de incertidumbre.

### **3.2.2. Consecuencias económicas, emocionales y laborales para los trabajadores durante la espera del proceso judicial**

En el contexto peruano, la indemnización por despido arbitrario se constituye como un importante mecanismo legal destinado a salvaguardar los intereses de los empleados frente a despidos injustificados. Sin embargo, este proceso legal no se limita a la mera presentación de una reclamación y una posterior decisión judicial. Para muchos trabajadores, la lucha por obtener una compensación justa se prolonga en el tiempo debido a la demora inherente en el proceso judicial. En los resultados encontrados en la presente investigación tenemos que el autor Cornejo (2021) señala que, en la actualidad, iniciar un proceso judicial implica una inversión significativa de tiempo, recursos financieros y esfuerzo, y esto, además de los niveles de estrés que conlleva, en muchas ocasiones desalienta y lleva a las personas a optar por no presentar una demanda, incluso cuando tienen buenas perspectivas de obtener un resultado favorable.

En primer lugar, tenemos que la espera prolongada del proceso judicial a menudo implica que los trabajadores deben enfrentar dificultades económicas, esto se puede corroborar con lo que menciona el autor Franco, D. (2019), el cual señala que el empleo representa un elemento esencial para garantizar una calidad de vida adecuada y es un componente fundamental en todas las cuestiones relacionadas con la sociedad. Su aspecto esencial implica el derecho a mantener la seguridad en el empleo y a estar protegido contra la

terminación injustificada del mismo, ya sea a través de la reinstalación en el puesto de trabajo o el otorgamiento de una compensación económica.

Es por ello que cuando una persona pierde su empleo, no tiene ingresos para poder solventar sus necesidades básicas, por lo que mientras dura el proceso, y se resuelve la indemnización algunos trabajadores pueden recurrir al endeudamiento para hacer frente a sus necesidades financieras inmediatas tales como cubrir gastos como vivienda, alimentos, etc., lo que puede resultar en deudas adicionales y estrés financiero a largo plazo

Por otro lado, la prolongación del proceso judicial puede ser emocionalmente agotadora, esto lo sustentamos en lo dicho por la autora Liss, H. (2021) la cual señala que perder el trabajo de manera inesperada puede resultar en una experiencia extremadamente angustiante, aterradora y, sin duda, estresante. Numerosos especialistas sugieren que la respuesta emocional ante un despido inesperado es comparable a la que se experimenta en otras situaciones de pérdida significativa, como la muerte de un ser querido

Es por ello que, las dificultades económicas y emocionales pueden generar tensiones en las relaciones familiares y personales, ya que los trabajadores pueden estar más irritables o preocupados. Además, que la incertidumbre sobre el resultado del proceso y la demora en la obtención de la indemnización pueden causar estrés y ansiedad significativos. Los trabajadores pueden experimentar preocupación constante sobre su futuro laboral y financiero.

Finalmente, la incertidumbre sobre el resultado del proceso judicial y la espera prolongada pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad con relación a las consecuencias laborales. Dicho esto, el autor Calvo, J. (2023) señala que los empleados que experimentan estrés y dificultades en su vida pueden experimentar un impacto negativo en su desempeño laboral, especialmente cuando no pueden desconectar de esos problemas y, de alguna manera, los traen consigo al trabajo. Las personas mientras esperan la indemnización, la preocupación por el proceso judicial puede ser una distracción en el trabajo, lo que puede afectar su desempeño laboral.

En síntesis, los resultados de este estudio han confirmado que la espera prolongada de un proceso judicial conlleva una serie de consecuencias adversas para los trabajadores, incluyendo dificultades económicas significativas, estrés emocional y desafíos laborales. La incertidumbre financiera, la pérdida de ingresos y la ansiedad emocional durante este período pueden tener un impacto perjudicial en la vida de los empleados y sus familiares. Es

fundamental abordar eficazmente la dilación en estos procesos para reducir estas consecuencias negativas y garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa de manera oportuna.

### **3.3. Razones jurídicas para la modificación a las competencias de los inspectores de SUNAFIL que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario**

Como ya hemos visto en apartados anteriores la protección de los derechos de los trabajadores es fundamental, en ese contexto la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cumple un papel vital como entidad encargada de supervisar el cumplimiento de las normas laborales en el país. No obstante, a pesar de sus esfuerzos y competencias actuales, existe una cuestión esencial que requiere atención: la fiscalización del pago de indemnización ante el despido arbitrario.

Dentro de las razones jurídicas para la modificación de dicha competencia tenemos que se propone para la protección de los derechos laborales, siendo que la indemnización por despido arbitrario es un derecho fundamental de los trabajadores en el Perú, protegido por la Constitución Política del Perú en el artículo 27, el cual brinda al trabajador protección contra dicho despido. Es por ello que nunca propuesta de modificación de las competencias de los inspectores de SUNAFIL se justifica en la necesidad de garantizar que este derecho sea efectivamente respetado y aplicado.

Por otro lado, otra de las razones es por la reducción de la carga de los juzgados, ante esto Gómez, A. (2020) menciona que los recursos disponibles para la mejora del sistema de justicia son escasos, lo que agudiza el problema estructural que afecta al Poder Judicial. El aumento en la carga de trabajo en el sistema judicial conlleva a que los procedimientos judiciales excedan los plazos legales establecidos, lo que a su vez deteriora la calidad del servicio de justicia, esto provoca que los principios de celeridad procesal, eficiencia y concentración procesal se queden únicamente en la teoría y no se reflejen en la práctica en numerosas situaciones. Es por ello, que nuestra propuesta aliviaría la carga de estos al permitir que parte de la fiscalización se realice fuera del sistema judicial, así mismo contribuiría a una administración más eficaz de los casos laborales

También, nuestra propuesta se justifica en la prevención de prácticas laborales abusivas, en la cual Lanari, H (2019) antecedente de nuestra investigación, señala que se refiere a conductas injustas o explotadoras en el entorno de trabajo, que violan los derechos y

la dignidad de los empleados, es por ello al brindar a los inspectores de SUNAFIL la autoridad para fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario, se enviaría un mensaje claro de que las prácticas laborales abusivas no serán toleradas; por ende, esto podría disuadir a los empleadores de llevar a cabo despidos injustificados y promover prácticas laborales más justas.

Por último, habría una mejor garantía de acceso a la justicia, siendo así que Vera, J (2020) señala que este acceso debe asegurar la determinación de los derechos de una persona en un tiempo que sea razonable. Es por ello que nuestra modificación permitiría a los trabajadores despedidos de manera arbitraria tener un acceso más rápido y eficaz a la justicia, al contar con inspectores de SUNAFIL que pueden intervenir en la verificación del pago de indemnización, los trabajadores no tendrían que esperar largos procesos judiciales para hacer valer sus derechos, lo que fomenta un sistema más accesible y eficiente.

En resumen, entre las razones jurídicas que sustentan la modificación de las competencias de los inspectores de SUNAFIL tenemos que garantizar la protección contra el derecho arbitrario regulado por la Constitución Política del Perú. Además, esta propuesta busca aliviar la carga de los juzgados, ya que el sistema judicial enfrenta recursos limitados y una creciente carga de trabajo. Por otro lado, busca prevenir prácticas laborales abusivas al enviar un claro mensaje de que estas conductas no serán toleradas, al otorgar a los inspectores de SUNAFIL la autoridad para fiscalizar el pago de indemnización. Por último, la modificación propuesta garantizaría un acceso más rápido y eficaz al derecho de indemnización para los trabajadores despedidos de manera arbitraria.

### **3.4. Propuesta de modificación en las competencias de los inspectores de SUNAFIL**

Teniendo en cuenta el análisis realizado en los puntos anteriores, se puede observar una necesidad de mejorar un acceso más rápido y efectivo al derecho de indemnización para los trabajadores despedidos de manera arbitraria. Es por ello que el objetivo principal de esta propuesta es permitir a los inspectores de SUNAFIL que tengan la capacidad de fiscalizar y supervisar el pago de indemnizaciones en casos de despido arbitrario. Esto se logrará mediante la modificación de la legislación pertinente y la asignación de recursos adecuados para garantizar una supervisión eficaz.

La justificación para esta modificación se basa en la importancia de garantizar que los trabajadores que han sido despedidos injustamente reciban una compensación adecuada y

oportuna por los daños sufridos. Además, esta medida tiene como objetivo fortalecer el sistema de cumplimiento de la legislación laboral y promover relaciones laborales justas y equitativas en el país.

Esta propuesta es en la legislación actual – Ley General de Inspección del trabajo N° 28806, para otorgar explícitamente a los inspectores de SUNAFIL la competencia para fiscalizar y supervisar el cumplimiento del pago de indemnizaciones por despido arbitrario. Esta modificación debe ser clara y precisa en cuanto a las responsabilidades y facultades de los inspectores en este ámbito.

Es por ello que en mérito a la siguiente hipótesis: “si el despido arbitrario supone un incumplimiento contractual, que afecta el “programa de prestaciones” o “plan del contrato”, toda vez que la misma se interrumpe de modo irreversible por un acto imputable o un hecho imputado al empleador y da lugar al resarcimiento del perjuicio” el presente trabajo propone la modificación de las facultades de los inspectores de Sunafil para que puedan intervenir ordenando el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden desamparados en el largo proceso judicial. Quedando de la siguiente manera:

Artículo 5 Actual	Propuesta de Modificación
5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.	<p>5.9. Ordenar el pago de indemnización del trabajador que fue despido arbitrariamente luego de la revisión de documentos, debiendo actuar como mediador para resolver la controversia de manera eficaz y conciliatoria. Para ello, deberá realizar el cálculo siguiendo estrictamente los parámetros y criterios establecidos por la legislación laboral vigente.</p> <p>5.10. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.</p>

Para ello, creemos conveniente que los inspectores de SUNAFIL deberían recibir una formación especializada en legislación laboral y cálculo de indemnizaciones por despido arbitrario. Esto asegura que estén actualizados en las leyes laborales y sean capaces de entender las complejidades de los cálculos de indemnizaciones. Así mismo, los inspectores deberían tener la autoridad para investigar los casos de despidos en empresas bajo su

jurisdicción. Esto implica entrevistar a empleadores y trabajadores, revisar los registros laborales y evaluar si el despido fue, de hecho, arbitrario.

### **Análisis Costo – Beneficio**

La modificación requerirá inversión en recursos financieros para capacitar a los inspectores de SUNAFIL, contratar personal adicional y proporcionar herramientas tecnológicas para la supervisión y el seguimiento; sin embargo, estos costos pueden ser significativos. Además de los costos iniciales, habrá costos operativos continuos para mantener y mejorar las operaciones de fiscalización.

A pesar de los costos iniciales y operativos, los beneficios de la propuesta son significativos en términos de protección de los derechos laborales, reducción de la impunidad y mejora en la eficiencia del sistema de cumplimiento de la legislación laboral. Por otro lado, la protección de los derechos laborales y la promoción de relaciones laborales justas pueden tener un impacto económico positivo a largo plazo al reducir los conflictos laborales y las tensiones en el lugar de trabajo. Por último, la inversión en la modificación de las competencias de los inspectores de SUNAFIL no solo tiene un impacto económico, sino que también promueve la equidad y la justicia en la sociedad, lo que es fundamental para el desarrollo sostenible.

En resumen, la modificación en las competencias de los inspectores de SUNAFIL para fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario es una medida fundamental para fortalecer la protección de los derechos laborales en el Perú. Esta propuesta busca garantizar que los trabajadores reciban una compensación adecuada y oportuna en casos de despido injustificado, al tiempo que promueve relaciones laborales justas y equitativas en el país. Su implementación requerirá la colaboración y el compromiso de diversas partes interesadas, pero los beneficios para los trabajadores y la sociedad en general son incalculables.

## Conclusiones

1. La legislación peruana, representada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la Ley General de Inspección de Trabajo N° 28806, junto con la jurisprudencia y la doctrina, se combinan para reforzar la protección de los derechos laborales, en particular, en el ámbito de la indemnización por despido arbitrario. La jurisprudencia, ejemplificada por la Casación Laboral 2094-2017-Lima, pone un énfasis en compensar los perjuicios sufridos por los empleados debido a despidos injustificados. La doctrina, como Mondoñedo, L (2019), resalta que esta protección busca asegurar la estabilidad laboral para todos los trabajadores, sin importar su posición o empleador. En conjunto, estos elementos crean un marco sólido para la defensa de los derechos de los trabajadores en el Perú.
2. Se confirma que la prolongación excesiva de un proceso judicial puede tener un impacto sustancialmente negativo en los trabajadores despedidos de manera arbitraria en lo que respecta a su derecho de indemnización. Esta demora conlleva dificultades económicas, estrés emocional y desafíos laborales, generando incertidumbre financiera, pérdida de ingresos y ansiedad emocional que afectan la calidad de vida de los empleados y sus familias. Por lo tanto, es esencial abordar de manera eficaz la dilación en estos procesos judiciales con el fin de mitigar estas consecuencias adversas y garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa y oportuna.
3. La modificación de las competencias de los inspectores de SUNAFIL se justifica legalmente para proteger contra despidos arbitrarios, reducir la carga de los juzgados, prevenir abusos laborales y fortalecer la fiscalización de indemnizaciones. Esta reforma busca agilizar el acceso de los trabajadores a sus derechos indemnizatorios, promoviendo una justicia laboral más eficaz en el Perú.
4. Nuestra tesis propone modificaciones en las competencias de los inspectores de SUNAFIL para fiscalizar y supervisar el pago de indemnizaciones en casos de despido arbitrario busca garantizar que los trabajadores reciban indemnizaciones justas en situaciones de despido injustificado, lo que puede contribuir significativamente a la equidad en el ámbito laboral. La investigación ha demostrado que estas modificaciones pueden tener un impacto positivo en la calidad del empleo, al reducir el riesgo de despidos injustos, y en la concienciación social sobre la importancia de cumplir con los derechos laborales.

## **Recomendaciones**

Se recomienda que para que los inspectores de SUNAFIL puedan llevar a cabo sus nuevas competencias, es esencial que se asignen recursos financieros y humanos adecuados. Esto incluye la capacitación de los inspectores, la contratación de personal adicional y la inversión en tecnología y sistemas de seguimiento.

Se debe proporcionar capacitación continua a los inspectores de SUNAFIL para mantenerlos actualizados sobre las leyes laborales, los procedimientos de fiscalización y las mejores prácticas en la supervisión de indemnizaciones por despido arbitrario.

Así mismo, establecer mecanismos de denuncia seguros y confidenciales que permitan a los trabajadores y empleados informar sobre posibles despidos arbitrarios sin temor a represalias, esto puede ayudar a identificar casos que requieren fiscalización.

Por último, realizar evaluaciones de impacto a largo plazo para medir el efecto de la modificación en las competencias de los inspectores de SUNAFIL en la reducción de despidos arbitrarios, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de relaciones laborales justas.

## Referencias

### *Tesis*

- Huamán, E. (2020) *La suspensión del procedimiento de inspección laboral frente a la existencia de un proceso judicial laboral vinculado*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full659-676.pdf>
- García, W. (2019). *Valoración del monto en resarcimiento en responsabilidad civil contractual y los problemas jurisprudenciales en la cuantificación*. (Tesis de Posgrado)
- Labara, H (2019). *Violencia laboral y despido indirecto*. Trabajo final de graduación. Universidad Siglo 21: Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17549/LANARI%20GOMEZ%20HEBE%20LIS.pdf?sequence=1>
- Mejía, M. (2022). *Criterios para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante y el daño moral en los procesos laborales de responsabilidad civil contractual como consecuencia de un despido fraudulento o incausado*. (Tesis de Pregrado)
- Mondoñedo, L. (2019). *El precedente Huatuco, un fallo vulneratorio de los principios y derechos laborales de los trabajadores públicos sujetos al régimen laboral privado*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2985>
- Moreira, U. (2019). *Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: Una mirada crítica desde el derecho español al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil*. (Tesis de pregrado, Universidad de Castilla-La Mancha).
- Muñoz, S. (2020). *Indemnización por daño moral en los despidos, determinación de su procedencia*. (Tesis de pregrado, Universidad de Empresarial Siglo 21)
- Otoya & Tapia (2020). *Modificatoria del art. 23 de la nueva ley procesal laboral para prevenir los despidos arbitrarios en el segundo juzgado laboral de la ciudad de Chiclayo en el 2016*. Tesis para obtener el grado de abogado. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8384>.

Vega, M. (2019). *La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos*. (Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica).

### **Artículo**

Alvarado, G (2018). *Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado*. Tesis de pregrado. Recuperado de:

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arévalo, J. (2018). *Los principios del proceso laboral*. *Lex* N° 22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6760598.pdf>.

Calvo, J (2021). *Los 10 problemas a la hora de medir el rendimiento laboral*. Factorial

Consejo de Trabajo. (2022). *Consideraciones Sobre el Pago de la Indemnización por Despido Arbitrario*. Recuperado de:

<https://www.enfoquederecho.com/2022/04/12/consideraciones-sobre-el-pago-de-la-indemnizacion-por-despido-arbitrario/>

Cornejo, C (2021). *El lado oscuro de la nueva Ley Procesal del Trabajo*. IV Congreso Nacional Cusco. Recuperado de: <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-141-156.pdf>

Cuzquen, J. (2022). *¿Cómo proceder ante una inspección laboral?* Recuperado de: [https://www.ey.com/es\\_pe/workforce/como-proceder-inspeccion-laboral](https://www.ey.com/es_pe/workforce/como-proceder-inspeccion-laboral)

Elías, F. (2021). *Inspección de trabajo: problemas y soluciones*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Espinoza, F. (2018). *Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo*. Recuperado de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas\\_y\\_plazos.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf)

Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Scielo. N° 52. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972019000200070](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070)

- Gómez, A (2020) *Indefensión y sobrecarga laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/71/850#info>
- Herrera, P. (2020). *Pago de indemnización por despido arbitrario es deducible*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/112559-pago-de-indemnizacionpor-despido-arbitrario-es-deducible>
- Instituto Hegel. (2021). *Guía completa ante un despido arbitrario en Perú*. Recuperado de: <https://hegel.edu.pe/blog/guia-completa-ante-un-despido-arbitrario-en-el-peru/>
- Instituto Hegel. (2021). *SUNAFIL y sus funciones ¿Qué es la fiscalización laboral?* Recuperado de <https://hegel.edu.pe/blog/sunafil-y-sus-funciones-que-es-lafiscalizacion-laboral/>
- Liss, H (2021). *Cómo manejar el estrés al perder el empleo*. Universidad de la Florida Mayor, J. (2021). *El Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Recuperado de: <https://prometheo.pe/el-procedimiento-administrativo-sancionador-de-lasuperintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral/>
- Lp Pasión por el Derecho. (2021). *Sobre el cálculo de la indemnización por despido arbitrario según el régimen laboral*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/calculaindennizacion-despido-arbitrario-regimen-laboral/>
- Lp Pasión por el derecho. (2021). *¿Qué facultades tiene un inspector laboral de la Sunafil?*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/facultades-inspector-laboralsunafil/>
- Nota de Prensa. (2022). *Liquidación de beneficios: 6 datos que debes saber si renunciaste o te cesaron del trabajo*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/661238-liquidacion-de-beneficios-6-datos-que-debes-saber-si-renunciaste-o-te-cesaron-del-trabajo>

Prietocarrizos, P. (2022). *No solo por despido arbitrario el trabajador puede pedir una Indemnización: esta es la otra causal.* Recuperado de: <https://www.ppulegal.com/insights/prensa/no-solo-por-despido-arbitrario-el-trabajador-puede-pedir-una-indemnizacion-esta-es-la-otra-causal/#:~:text=Si%20el%20trabajador%20es%20despedido,un%20tope%20de%2012%20remuneraciones>

Puntriano, C. (2021). *¿Puede negarse el acceso a un inspector de Sunafil?* Recuperado de: <https://www.elperuano.pe/noticia/139378-puede-negarse-el-acceso-a-un-inspector-desunafil>

Redacción de Gestión. (2022) *Si fui despedido de forma arbitraria, ¿qué debo hacer?* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/derechos-laborales-que-puedo-hacer-si-me-despiden-injustamente-rmmn-noticia/>

Serrano, L (2021). *La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales.* Cielo Laboral

Toyama, J (2019). *La eficacia de las sentencias laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Vera, J (2020). *Los problemas de la rapidez o ultraceleridad de las audiencias en los procedimientos.* Revista de derecho: Coquimbo

### ***Jurisprudencia***

Casación Laboral 2094-2017-Lima

### ***Legislación***

Constitución Política del Perú

Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728

Ley General de Inspección de trabajo – N° 28806

## Anexos

## Anexo 01: Matriz de consistencia

<b>TESISTA: Edinson Alexander Guevara Davila</b>		
<b>ASESOR: Dr. Javier Edwin Damian Nepo</b>		
<b>LINEA DE INVESTIGACION: ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL</b>		
<b>TITULO: PROPUESTA DE MODIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE SUNAFIL PARA FISCALIZAR EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>		
<b>PROBLEMA: ¿Cuál será el contenido de una modificación en las competencias de los inspectores de Sunafil para que puedan fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario?</b>		
<b>CATEGORIAS CONCEPTUALES</b>		
<b>DERECHO DE INDEMNIZACIÓN</b>	DESPIDO ARBITRARIO	COMPETENCIAS MATERIALES DEL INSPECTOR DE SUNAFIL
<b>OBJETIVOS</b>		
<b>GENERAL: Proponer una modificación a las competencias de los inspectores de Sunafil para que puedan fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden expuestos al largo proceso judicial.</b>		
<b>ESPECIFICOS</b>	Analizar la legislación, jurisprudencia y doctrina sobre el derecho de indemnización por despido arbitrario.	
	Explicar el nivel de afectación al derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial.	
	Explicar las razones jurídicas que fundamenten la modificación a las competencias de los inspectores de SUNAFIL, que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario.	
<b>HIPOTESIS</b>	Si el despido arbitrario supone un incumplimiento contractual, que afecta el “programa de prestaciones” o “plan del contrato”, toda vez que la misma se interrumpe de modo irreversible por un acto imputable o un hecho imputado al empleador y da lugar al resarcimiento del perjuicio, entonces las propuestas de fiscalización que fomentarán la protección al trabajador son: A) Propuesta a la modificación de las facultades de los inspectores de Sunafil para que puedan intervenir ordenando el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden desamparados en el largo proceso judicial.	
<b>APORTE</b>		
<b>Propuesta a la modificación de las facultades de los inspectores de Sunafil para que puedan intervenir ordenando el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden desamparados en el largo proceso judicial.</b>		

**Anexo 02:** Esquema de resultados

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ESQUEMA DE RESULTADO</b>
<p><b>GENERAL: PROPONER</b> una modificación a las competencias de los inspectores de Sunafil para que puedan fiscalizar el pago de indemnización por despido arbitrario y evitar que los trabajadores queden expuestos al largo proceso judicial.</p>	
<b>ESPECÍFICOS</b>	
<p><b>ANALIZAR</b> la legislación, jurisprudencia y doctrina sobre el derecho de indemnización por despido arbitrario</p>	<p><b>ANALISIS</b> de la legislación, jurisprudencia y doctrina sobre el derecho de indemnización por despido arbitrario</p> <p>1.1. La indemnización por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano</p> <p>1.2. Deficiencia de la Ley General de Inspección de trabajo</p>
<p><b>EXPLICAR</b> el nivel de afectación al derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial.</p>	<p><b>EXPLICAR</b> el nivel de afectación al derecho de indemnización de los trabajadores despedidos de manera arbitraria luego del excesivo tiempo del proceso en la vía judicial.</p> <p>2.1. La dilatación del proceso judicial en el pago de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>2.2. Consecuencias económicas, emocionales y laborales para los trabajadores durante la espera del proceso judicial.</p>
<p><b>EXPLICAR</b> las razones jurídicas que fundamenten la modificación a las competencias de los inspectores de SUNAFIL, que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario.</p>	<p><b>EXPLICAR</b> las razones jurídicas que fundamenten la modificación a las competencias de los inspectores de SUNAFIL, que les permita fiscalizar el pago de indemnización ante el despido arbitrario.</p>