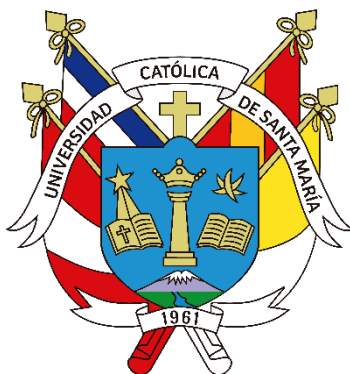


Universidad Católica de Santa María
Facultad de ciencias jurídicas y políticas
Escuela Profesional de Derecho



Análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario,
Arequipa, 2022.

Tesis presentada por el Bachiller:

Medina Abarca, Christian Alessandro

ORCID: 0009-0009-3742-4759

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesora:

Mg. Valdivia Corzo, María Gracia

ORCID: 0000-0002-5490-8992

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 23 de Mayo del 2024

Dictamen: 010456-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 010456, presentado por:

2013701011 - MEDINA ABARCA CHRISTIAN ALESSANDRO

Titulado:

**ANÁLISIS DEL DAÑO MORAL Y SU CUANTIFICACIÓN EN EL DESPIDO ARBITRARIO, AREQUIPA,
2022.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**71343303 - CAMARGO RIEGA ALBERTO VITTORIO
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



Análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

33%

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

6%

3

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

5

busquedas.elperuano.pe

Fuente de Internet

1%

6

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

doku.pub

Fuente de Internet

1%

Dedicatoria

*A mi madre mi inspiración por su constancia y
dedicación, por haberme inculcado buenos
valores que me ayudaron a culminar mis
estudios profesionales y lograr una de mis metas.*

A mi padre por sus consejos y cariño brindado.

*A mi hermano que en todo momento me brindo
su apoyo moral e incondicional.*



Agradecimiento

Primero a Dios quién me ha guiado con fortaleza

A mi familia por su constante apoyo

A todas las personas que me apoyaron en la realización de mi trabajo



RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general: determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario. Así como también tuvo objetivos específicos los cuales son: Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario y estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario. Proponer recomendaciones y posibles soluciones para mejorar los criterios que toman los jueces laborales de la Corte Superior de Arequipa para establecer la cuantificación sobre el monto de los daños causados a las víctimas en casos de despido arbitrario.

Cuya metodología fue de naturaleza básica de diseño de investigación fundamental, para lo cual se hará el uso de repositorios institucionales y centros de información de diversas universidades locales, y nacionales, principalmente tomando como base los antecedentes investigativos mencionados en el proyecto.

Se concluyó que, para establecer criterios uniformes, es necesario que exista una regulación o un pleno jurisdiccional que brinde orientación, así como también se ha encontrado que no existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral.

Palabras clave:

Despido arbitrario, daño moral, cuantificación del despido.

ABSTRACT

The general objective of this work is to determine the jurisprudential and jurisdictional criteria used in the Superior Court of Justice of Arequipa to quantify the moral damages in cases of arbitrary dismissal. As well as it also had specific objectives which are: To determine if there is an established jurisprudential line to be able to quantify moral damages in cases of arbitrary dismissal, to verify if it is possible to establish objective criteria to be able to quantify moral damages in cases of arbitrary dismissal and to study the main criteria on which the labor judges of Arequipa are based to quantify moral damages in processes for arbitrary dismissal. Propose recommendations and possible solutions to improve the criteria used by labor judges of the Superior Court of Arequipa to establish the quantification of the amount of damages caused to victims in cases of arbitrary dismissal.

The methodology was of a basic nature of fundamental research design, for which the use of institutional repositories and information centers of various local and national universities will be made, mainly based on the research background mentioned in the project.

It was concluded that, in order to establish uniform criteria, it is necessary that there is a regulation or a jurisdictional plenary that provides guidance, as well as it has also been found that there is no predictability in the judicial processes for arbitrary dismissal in terms of compensation for moral damages.

Keywords:

Arbitrary dismissal, moral damages, quantification of dismissal.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO	2
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
2. INTERROGANTES.....	3
2.1. Interrogante general.....	3
2.2. Interrogantes específicas	3
3. OBJETIVOS	3
3.1. Objetivo general.....	3
3.2. Objetivos específicos	3
4. HIPÓTESIS.....	4
5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
5.1. Tipo de investigación	4
5.2. Enfoque de investigación.....	4
5.3. Diseño de investigación.....	4
5.4. Técnicas.....	4
5.5. Instrumentos	5
5.6. Campo de verificación	5
6. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	5
6.1. Revisión conceptual	5
6.2. Revisión documental.....	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
1. EL DESPIDO ARBITRARIO	7
1.1. La relación jurídica laboral y los principios del derecho laboral	7
1.1.1. Generalidades	7
1.1.2. La relación jurídico laboral	7
1.1.3. El trabajo y el derecho laboral.....	8
1.1.4. Principios del derecho laboral.....	10
1.2. La protección del marco normativo contra el despido arbitrario	17
1.2.1. Generalidades	17
1.2.2. El despido.....	17
1.2.3. Tipología del despido.....	18
1.2.4. Tipos de despido definidos por el T.C.....	22
1.2.5. Protección contra el despido arbitrario.	24
2. ANÁLISIS DEL DAÑO MORAL Y SU CUANTIFICACIÓN	26
2.1. Indemnización por daño moral en materia laboral	26
2.1.1. Generalidades	26
2.1.2. Indemnización por despido arbitrario.....	27
2.1.3. El daño moral como resultado del despido intempestivo	29
2.2. Cuantificación del daño moral en materia laboral	31
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIONES	33
1. Resultados en virtud a los instrumentos de la investigación.....	34
1.1. Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.	35
1.2. Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.	38
1.3. Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario. ..	40

1.4. Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.	44
2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	80



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nombres de los entrevistados	34
Tabla 2 Tabla de respuestas de la pregunta N° 1	35
Tabla 3 Tabla de respuestas de la pregunta N° 2	36
Tabla 4 Tabla de respuestas de la pregunta N° 3	37
Tabla 5 Tabla de respuestas de la pregunta N° 4	39
Tabla 6 Tabla de respuestas de la pregunta N° 5	42
Tabla 7 Tabla de respuestas de la pregunta N° 6	44
Tabla 8 Tabla de respuestas de la pregunta N° 7	44
Tabla 9 Tabla del expediente N° 00200-2021-0-0401-JR-LA-01	46
Tabla 10 Tabla del expediente N° 00235-2021-0-0401-JR-LA-01	47
Tabla 11 Tabla del expediente 00363-2021-0-0401-JR-LA-01	48
Tabla 12 Tabla del expediente 00559-2021-0-0401-JR-LA-01	51
Tabla 13 Tabla del expediente 00895-2021-0-0401-JR-LA-01	52
Tabla 14 Tabla del expediente 01135-2021-0-0401-JR-LA-01	53
Tabla 15 Tabla del expediente 1502-2021-0-0401-JR-LA-01	55
Tabla 16 Tabla del expediente 1380-2021-0-0401-JR-LA-01	57
Tabla 17 Tabla del expediente 01711-2020-0-0401-JR-LA-01	59
Tabla 18 Tabla del expediente 2158-2020-0-0401-JR-LA-01	60
Tabla 19 Tabla del expediente 02204-2021-0-0401-JR-LA-01	63
Tabla 20 Tabla del expediente 2677-2020-0-0401-JR-LA-01	64
Tabla 21 Tabla del expediente 02686-2020-0-0401-JR-LA-01	65
Tabla 22 Tabla del expediente 05051-2021-0-0401-JR-LA-01	67

INTRODUCCIÓN

El despido arbitrario, siendo un acto que vulnera el derecho laboral de todo trabajador, conlleva consigo consecuencias y perjuicios que dan lugar al derecho del trabajador de solicitar su reparación o indemnización. En este contexto, la evaluación del daño moral emerge como uno de los elementos más complejos de analizar, ya que su cuantificación requiere la intervención del juez para determinar la indemnización correspondiente. Es crucial destacar que la cuantificación y los criterios empleados para tal fin varían, ya que están intrínsecamente vinculados a las circunstancias particulares de cada caso, dificultando una medición objetiva del daño alegado. En virtud de esta complejidad, la presente investigación se propone analizar los principales criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales en Arequipa, específicamente centrados en la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario. En caso de ser necesario, se buscará proponer reformas o establecer estándares que contribuyan a la coherencia y equidad en la determinación de dicho daño.

En tal sentido, primero se realizará la descripción del problema jurídico, posteriormente el marco teórico en relación con las variables y seguido a ello, plantearemos la posible solución mediante un marco metodológico usando los instrumentos respectivos.



CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El despido arbitrario, como acto lesivo al derecho del trabajo que goza todo trabajador, es un acto que trae consecuencias y perjuicios que, posteriormente, el trabajador tiene derecho a solicitar su reparación o indemnización. Ahora bien, uno de los componentes más difíciles de analizar en estos casos, es el caso del daño moral, mismo que debe ser cuantificado por el juez para poder ordenar su indemnización. Ahora bien, la cuantificación y los criterios utilizados para ello son distintos puesto que obedecen a cada caso particular (pues, el daño alegado es difícilmente medible de forma objetiva). Es por esa razón, que en la presente investigación se tendrá el objetivo de hacer un análisis de los principales criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales en Arequipa para poder determinar la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario y, de ser el caso, proponer su reforma o establecimiento de estándares.

2. INTERROGANTES

2.1. Interrogante general

¿Cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

2.2. Interrogantes específicas

- ¿Existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?
- ¿Es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?
- ¿Cuáles son los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

- Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.
- Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario.

4. HIPÓTESIS

Dado que el daño moral es objeto de cuantificación en los procesos judiciales por despido arbitrario es probable que no exista una línea jurisprudencial uniforme que permita conocer los criterios para cuantificar dicho daño en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Tipo de investigación

La investigación en cuestión es de naturaleza básica o fundamental, ya que tiene como objetivo contribuir con nuevos conocimientos que podrán ser útiles para futuras investigaciones que aborden temas similares al presente estudio.

5.2. Enfoque de investigación

La investigación se enfoca en un enfoque cualitativo, ya que tanto los resultados como las evaluaciones se obtendrán a través de la interpretación jurídica. Es decir, se utilizará una metodología basada en la interpretación y análisis de datos no cuantitativos.

5.3. Diseño de investigación

La investigación en cuestión es no experimental, ya que solo se enfocará en el estudio de las variables específicas incluidas en la investigación y no se manipularán ni incluirán otras variables que no formen parte del estudio. En otras palabras, se realizará una observación y análisis de los datos existentes sin intervenir ni modificar las variables de estudio.

5.4. Técnicas

Para llevar a cabo esta investigación no experimental, se utilizará la técnica de la entrevista, fichas de investigación y revisión de casos. La elección de la técnica de entrevista se debe a la naturaleza del estudio y su objetivo de recopilar datos a partir de las experiencias y perspectivas de los participantes.

5.5. Instrumentos

Como instrumentos se hará uso de la ficha de observación documental y la guía de entrevista estructurada para poder obtener, recolectar y posteriormente analizar los datos que permitirán responder las interrogantes y alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

5.6. Campo de verificación

- **Ubicación espacial:** Perú
- **Ubicación temporal:** 2023
- **Unidad de estudio:** Sentencias emitidas por los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia en relación a indemnización por daño moral en despido arbitrario.

6. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de la información requerida para la elaboración de la investigación se tomará en cuenta lo siguiente:

6.1. Revisión conceptual

Se recopilará la información de las bibliotecas, repositorios institucionales y centros de información de diversas universidades locales, y nacionales, principalmente tomando como base los antecedentes investigativos mencionados en el proyecto.

De igual forma, se revisará doctrina relacionada a las variables y conceptos básicos que formarán parte de la futura investigación a realizar.

6.2. Revisión documental

Se revisará la normativa nacional sobre el despido arbitrario y daño moral, y posteriormente jurisprudencia emitida en la Corte Superior de Justicia de Arequipa en relación a los criterios que utilizan los jueces laborales para poder resolver procesos de indemnización de daño moral por despido arbitrario.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. EL DESPIDO ARBITRARIO

1.1. La relación jurídica laboral y los principios del derecho laboral

1.1.1 Generalidades

Villacrés ha señalado que la determinación de la cuantificación del daño moral en México corre con la misma suerte que en el Perú en casos de despidos arbitrarios, así Villacrés señala que la compensación por el perjuicio moral en el ámbito laboral se refiere a la situación en la que el trabajador está bajo una relación de subordinación o dependencia, en la que se compromete con su persona completa, lo que puede hacer que la conducta del empleador perjudique o dañe los derechos del trabajador, como su honor, dignidad o integridad. Sin embargo, cuando estos hechos ocurren junto con un despido repentino, la legislación laboral no establece de manera explícita la indemnización o reconocimiento por daño moral como parte de las compensaciones, creando un vacío legal al solicitarla y aún más al cuantificarla. Esto ha generado un gran debate sobre si es procedente o no, y como no hay criterios uniformes sobre el tema, tanto la jurisprudencia nacional e internacional para aclarar, analizar, conceptualizar y destacar un fallo relacionado con el tema investigado es casi inexistente¹.

1.1.2. La relación jurídico laboral

La relación jurídica laboral es la conexión legal que se forma cuando un trabajador comienza a trabajar como empleado en una empresa y se integra al equipo laboral. Mediante esta relación, se regulan derechos y responsabilidades tanto para el trabajador como para el empleador, con el propósito de asegurar la estabilidad laboral del empleado y el cumplimiento de los beneficios sociales establecidos por las leyes del estado.

En palabras de Alonso Olea citado por Valderrama, un contrato de trabajo es una confirmación entre dos partes, el trabajador y el empleador, en el que ambas se comprometen a cumplir ciertas obligaciones. Este acuerdo es bilateral, ya que implica derechos y responsabilidades para ambas partes. También es sinalagmático, lo que significa que ambas partes se benefician de la relación laboral. Además, es un contrato oneroso, lo que implica que existen beneficios y compensaciones económicas para el

¹ Cfr. J. VILLACRÉS MORENO, “El daño moral a consecuencia del despido intempestivo”. *Revista científica Sociedad& Tecnología*, 2022, pp. 1-16. Disponible en: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>

trabajador a cambio de los servicios prestados, y el empleador tiene la responsabilidad de organizar y dirigir el trabajo del empleado².

1.1.3. El trabajo y el derecho laboral

La definición que el Tribunal Constitucional (en adelante T.C.) hace respecto del trabajo, en la Sentencia del Exp. N° 0008-2005-PI es que el trabajo puede ser definido como la utilización de las capacidades humanas, tanto espirituales como materiales, para la producción de algo que sea útil. En tal sentido, contiene la acción del ser humano, en conjunto con todas sus facultades, con el objetivo de crear un bien, proporcionar un servicio, entre otras cosas.

El trabajo y el derecho al trabajo están estrechamente vinculados, ya que el derecho al trabajo asegura que las personas posean la oportunidad de participar en empleos productivos sin restricciones. Por otro lado, el trabajo es el vínculo legal entre empleadores y trabajadores, donde una persona ofrece su labor o servicios bajo determinadas condiciones a canje de una compensación económica. Según Cavazos la creación del Derecho del trabajo se originó a raíz del maltrato que los seres humanos infligían a sus semejantes, la explotación abusiva de los más fuertes sobre los más débiles y la despiadada indiferencia de los poderosos con respecto a los menos privilegiados desde el punto de vista económico³. En tal sentido, se ha señalado con acertada razón que la evolución del Derecho del trabajo es fundamentalmente la evolución del ser humano en su búsqueda por alcanzar el progreso, la libertad y la seguridad.

En términos semánticos, Cuba, señala que el derecho consiste en la capacidad de realizar o demandar lo que la ley establece; también puede entenderse como aquello que se busca debido a su legitimidad o razonabilidad. Por otro lado, se define el trabajo como cualquier actividad llevada a cabo por seres humanos que tiene dos propósitos: en primera instancia, procurar una remuneración económica que permita satisfacer las necesidades materiales de la persona, y, en segundo lugar, facilitar el crecimiento personal de los individuos. Por lo tanto, -según Cuba- semánticamente, el derecho al trabajo debe ser interpretado como la legítima y razonable aspiración de todo ser humano, de llevar a cabo un oficio que le

² Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Lima: Gaceta jurídica, 2019. p. 56.

³ Cfr. B. CAVAZOS FLORES, *40 Lecciones de derecho laboral*. México: Trillas, 2004, p. 22.

permita obtener los recursos indispensables para vivir (derecho de poder acceder a un empleo)⁴.

No obstante, resulta insuficiente esta definición, puesto que, el derecho al trabajo implica además del derecho al acceso al mismo, la libertad de elección entre trabajar o no hacerlo, y la libertad de escoger el lugar y el modo en que se desarrollará este derecho. En palabras de Cuba “Es el derecho que posee toda persona a elegir libremente un trabajo y de exigirle al Estado el desarrollo de políticas adecuadas que le permitan el acceso al empleo”⁵.

Con respecto a esta definición italiana sobre el derecho al trabajo que en términos sencillos es la unión de un derecho social y un derecho de libertad, M. Mazziotti citado por Cuba hace una crítica a la actual protección que los estados supuestamente tienen respecto al derecho al trabajo. Así -M. Mazziotti- nos dice que en una sociedad donde el desempleo crónico es una realidad, la posibilidad de trabajar libremente se vuelve irónica para aquellos que están desempleados. Solamente en aquellos lugares donde la demanda de trabajo es igual a la oferta, la libertad de elegir dónde y cómo trabajar tiene un valor real y el derecho al trabajo se hace realidad⁶.

De la definición que los autores citados líneas más arriba hacen, podemos concluir que el derecho al trabajo es un principio que sostiene que todas las personas poseen el derecho fundamental humano de contar con un empleo y participar en actividades laborales productivas, sin ser impedidas de hacerlo. Este derecho es esencial para garantizar otros derechos humanos y para llevar una vida digna. Incluye aspectos como la libertad de elegir el trabajo, condiciones laborales justas y satisfactorias, protección contra la discriminación en el ámbito laboral y la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Este derecho busca regular y establecer acuerdos en las relaciones laborales en la sociedad actual, combatiendo situaciones de explotación y segregación laboral, como la esclavitud, el trabajo degradante o precario, y la discriminación laboral basada en la raza, el género u otras razones.

El Colegiado de la STC N.º 3330-2004-AA/TC ha determinado que la libertad de empleo es una manifestación del derecho al trabajo y se refiere a la facultad de elegir sin restricciones una ocupación o profesión. Es también responsabilidad del Estado asegurar

⁴ Cfr. L. CUBA VELAOCHAGA, *El despido arbitrario Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica, 2017. p. 27.

⁵ *Ibidem*, p. 29.

⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 29.

que las personas tengan acceso a empleo y proteger a los trabajadores contra despidos sin causa justa, así como brindar los recursos necesarios para su sustento. Esto implica proteger tanto a los empleados dependientes como a aquellos que ejercen actividades económicas de manera independiente, ejerciendo de este modo la libertad empresarial amparada por la Constitución Política (en adelante C.P). El derecho al trabajo ha sido reconocido a nivel internacional en tratados y en las constituciones de varios países, incluyendo la actual C.P. En el art. 2, numeral 15, se sostiene que toda persona tiene derecho a trabajar de forma libre, y el art. 22 precisa que el trabajo es tanto un deber como un derecho fundamental para el bienestar social y un medio para el desarrollo personal.

1.1.4. Principios del derecho laboral

Los conceptos o declaraciones que dan forma a las leyes laborales y regulan las interacciones laborales se conocen como principios o fundamentos del derecho laboral. Según el art. 26 de la C.P., existen diversos principios que deben respetarse en las relaciones laborales. El primero de ellos establece la igualdad de oportunidades sin discriminación, lo cual implica que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades sin ser discriminados por su raza, sexo, religión, origen étnico, discapacidad u otros aspectos. Además, se resalta el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por la C.P. y la Ley, lo que conlleva a que los trabajadores no pueden renunciar a estos derechos. Por último, se destaca la interpretación favorable al trabajador en caso de existir una duda irresoluble sobre el sentido de una normativa laboral. Estos principios se enfocan en proteger al empleado y garantizar la seguridad y continuidad de su relación laboral, siendo relevantes en casos de despido injustificado para determinar las responsabilidades correspondientes.

Crispín et al, comentan al respecto, que se denomina como principios laborales constitucionales a las reglas rectoras que guían la creación de las leyes laborales, y que también sirven como fuentes de iluminación en la resolución de conflictos laborales, ya sea por medio de la interpretación, diligencia o integración de las normas. La relación laboral se caracteriza por la desigualdad intrínseca, donde el empleador tiene el poder y el trabajador es más vulnerable. En términos jurídicos, la subordinación y los deberes que se imponen al trabajador son las características más destacadas de la relación laboral, mientras que en el ámbito legal se observa una posible intimidación para evitar reclamaciones judiciales y una posición dominante en materia de pruebas. Además, desde el punto de vista económico, el trabajador se limita a ofrecer su fuerza de trabajo ante la

propiedad del medio de producción. Para abordar esta situación, se establecen los principios protectores o de igualación compensatoria, que reconocen la asimetría en la relación laboral y promueven, tanto a nivel constitucional como legal, la búsqueda de un equilibrio entre las partes involucradas⁷.

En este sentido, los principios del derecho laboral, esenciales resultan de vital importancia en caso de un despido injustificado, ya que aseguran la protección del empleado y establecen normas para asegurar la estabilidad y duración de la relación laboral. El STC Exp. N° 008-2005-PI/TC (12/08/2005) ha expresado su opinión declarando que "los principios se refieren a las reglas fundamentales que guían la creación de las leyes laborales, además de desempeñar un papel importante como fuente de inspiración directa o indirecta en la resolución de conflictos, ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración de las normas."

1.1.4.1. Principio protector o tuitivo.

De manera general, el Principio de Protección o de Tutela es uno de los fundamentos esenciales del ámbito jurídico laboral. Su objetivo es equilibrar la desigualdad presente entre el empleador y el empleado, otorgando una protección prioritaria hacia este último y nuestra C.P. reconoce a esta en el art. 26 inciso 3 como la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Al respecto Valderrama enseña que, divergentemente del derecho común, que se concentra en mantener un equilibrio legal entre los que firman un contrato, el Derecho del Trabajo está enfocado en proteger al lado más vulnerable de la relación con el fin de lograr una equidad real entre las partes. En este sentido, este principio, también conocido como tuitivo, se trata de una preferencia de tutela a favor del trabajador, con el propósito de igualar las desigualdades que existen en términos sociales, culturales y económicos entre los empleados y los empleadores⁸.

Formas de aplicación la interpretación favorable al trabajador:

Regla in dubio pro operario:

Crispín señala que "El principio de in dubio pro operario se aplicará cuando haya dificultades para determinar el significado y alcance de una

⁷ Cfr. CRISPÍN SÁNCHEZ et alii, *El derecho laboral y previsional en la jurisprudencia constitucional*. Lima: Gaceta jurídica, 2021, p. 51.

⁸ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia ...*, cit, p. 18.

norma”⁹. En palabras de Valderrama (2019), este principio se utilizaría únicamente en situaciones en las que no se puede determinar claramente el significado de una norma legal o de un convenio, el juez o el intérprete deben seleccionar la interpretación que beneficia más al trabajador¹⁰.

La STC Exp. N° 008-2005-P1/TC (12/08/2005) se ha pronunciado respecto a esta regla de aplicación del principio protector señalando que:

Se refiere a la aplicación de la antigua norma del derecho romano conocida como *indubio pro reo*. En la C.P., se requiere que, en caso de haber una duda insuperable sobre el significado de una norma, se interprete de manera favorable al trabajador. Esto significa que, a pesar de los recursos de interpretación disponibles, la norma se considera definitivamente incierta e imprecisa.

Regla de la norma más favorable.

La misma determina que, cuando existan varias leyes o acuerdos convencionales en conflicto, se dará prioridad a aquella que favorezca más al trabajador. Valderrama enseña que la excepción a la jerarquía normativa se da a través de la regla de la norma más favorable, que implica que, al enfrentar una situación conflictiva en el ámbito laboral, se debe aplicar prioritariamente la norma que brinde mayores beneficios al trabajador¹¹.

Regla de la condición más beneficiosa.

Valderrama discierne que cuando una norma sucede a otra, generalmente se presentan dos situaciones: la derogación (la eliminación de la regulación antigua) y la modificación (la sustitución de una regulación anterior por otra). La modificación puede ser tanto beneficiosa como perjudicial para uno o varios sujetos, ya sea de forma total o parcial. Así mismo, en el ámbito laboral, ocurre una desmejora cuando se reducen o eliminan los beneficios que los trabajadores normalmente reciben debido a una regulación anterior y para proteger al trabajador, se ha desarrollado la regla de la condición más beneficiosa, que le permite mantener las ventajas obtenidas a través de actos jurídicos anteriores, ya sean explícitos o

⁹ CRISPÍN SÁNCHEZ et alii, *El derecho laboral y previsional* ..., cit, p. 51.

¹⁰ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia* ..., cit, p. 18.

¹¹ Cfr. Ibídem, p. 22.

implícitos, unilaterales o bilaterales. Las concesiones hechas por el empleador y las situaciones consolidadas debido a comportamientos repetidos se incluyen en el contrato, por lo que no pueden ser eliminadas posteriormente por el empleador. Es así que, si el empleador toma una decisión que retrocede en los derechos y beneficios de los trabajadores, las situaciones anteriores se mantendrán. De esta manera, los derechos adquiridos a lo largo del tiempo se considerarán consolidados y no podrán ser disminuidos¹².

Al respecto, se puede concluir que la regla de la condición más beneficiosa en el ámbito del derecho laboral dictamina que los empleados tienen el derecho de conservar las ventajas y beneficios obtenidos durante su periodo de empleo, incluso si se produce un cambio en la legislación o condiciones laborales que pueda resultar en una disminución en las condiciones de trabajo.

1.1.4.2.Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

Crispín nos enseña que el principio de intocabilidad de los derechos se refiere a la norma de que los derechos reconocidos al trabajador por la C.P. y la ley no pueden ser revocados ni renunciados. Además, es importante -como lo indica el autor- considerar que los derechos reconocidos por los tratados de derechos humanos también tienen la condición de ser inalienables, ya que estos son los derechos mínimos que los Estados se comprometen a garantizar a sus ciudadanos. Es necesario destacar que un derecho laboral puede ser establecido por una norma que permite su renuncia (dispositivas) o por una norma que no permite su renuncia (taxativas). En este contexto, la inalienabilidad de los derechos solo es aplicable en el caso de la segunda opción. Las normas que permiten la renuncia a un derecho laboral solo entran en vigor cuando no hay una manifestación clara de voluntad por parte de los sujetos de la relación laboral. El Estado solo hace valer estas normas por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos. Estas normas tienen la característica de suplir o interpretar una voluntad no declarada o aclararla cuando no hay una manifestación clara, y también otorgan a los sujetos de una relación laboral la capacidad de regular a su entera discreción dentro conforme a la C.P. y la ley. Ante este

¹² Cfr. Ibídem, p. 28.

tipo de normas, el trabajador puede decidir libremente si desea ejercer total o parcialmente un derecho individual, tomando en cuenta su conveniencia¹³.

Bajo esta línea, el T.C. en la STC Exp. N° 2906-2002-AA (20/01/2004) se ha pronunciado refiriendo que:

La C.P. garantiza la protección al trabajador, incluso en relación con sus propias decisiones, como intentar renunciar a los derechos y beneficios que le corresponden por ley y por mandato constitucional. Esto evita que, debido a la falta de conocimiento o ignorancia y, sobre todo, en situaciones de amenaza, coerción o violencia, se vea perjudicado.

Según Américo Plá, citado por Valderrama, el principio de irrenunciabilidad se refiere a la incapacidad legal de una persona para renunciar voluntariamente a una o más ventajas otorgadas por la ley en su propio beneficio. En el ámbito del Derecho común, el principio predominante es el de renunciabilidad, mientras que en el Derecho del Trabajo se aplica el principio contrario. Esto significa que no se permite ni se reconoce como válido el acto en el cual el trabajador renuncia a un derecho mínimo, siempre y cuando este derecho haya sido establecido por una norma imperativa. Por lo tanto, el principio de irrenunciabilidad en las relaciones laborales busca proteger y anular cualquier acto de renuncia a beneficios que sean obligatorios debido a disposiciones constitucionales o legales¹⁴.

Así también, en la STC Exp. N.º 008-2005-PI/TC (12/08/2005), este tribunal, comenta sobre la finalidad de este principio, mencionando que este principio:

Se refiere a la norma que establece que los derechos otorgados al trabajador por la C.P. y la ley no pueden ser revocados ni renunciados. En este sentido, es importante tener en cuenta que también se consideran irrenunciables los derechos reconocidos en los tratados de Derechos Humanos, ya que estos representan el mínimo de derechos que los Estados están obligados a garantizar a sus ciudadanos.

No obstante, y para finalizar este apartado, la C.P. establece en el Artículo 26 inciso 2, referido al respeto de los principios de la relación laboral dotándolos con carácter de irrenunciable, ya que son derechos reconocidos por la C.P. y la ley. Así también y en

¹³ Cfr. CRISPÍN SÁNCHEZ et alii, *El derecho laboral y previsional ...*, cit, p. 54.

¹⁴ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia ...*, cit, p. 32.

concordancia con la disposición constitucional, el art. V del Título Preliminar del Código Civil (en adelante C.C.), apunta que la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

1.1.4.3. Principio de primacía de la realidad.

El mismo establece que la existencia de una relación laboral no está determinada por los acuerdos o contratos establecidos por las partes, ni por la apariencia formal de la relación, sino por la situación real en la que se encuentra el trabajador en relación con el empleador. Se basa en los hechos y circunstancias objetivas que se derivan de la relación, sin importar el término utilizado para describirla. El principio de primacía de la realidad, que está implícito en nuestro sistema legal y especialmente impuesto por la naturaleza protectora de nuestra C.P, ha sido aclarado por este el T.C en el Exp. N.º 03710-2005-PA, en los términos siguientes: según este principio, en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que se establece en los documentos, se debe dar prioridad a lo que ocurre en la realidad, es decir, a los hechos concretos. Extinción del contrato de trabajo por causa extraña al trabajador. Así también en la STC Exp. N.º 1944-2002 AA/TC (28/01/2003) el Colegiado aplica el principio de primacía de la realidad, que implica que en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que se establece en los documentos, se debe dar predilección a lo que sucede en la realidad, es decir, a los hechos concretos. En este sentido, a partir del contenido del contrato, se puede observar que existía un contrato laboral entre el demandante y la demandada, tal como se ha descrito en el fundamento anterior. Por lo tanto, las tareas realizadas por el demandante eran de naturaleza permanente y no ocasional, a pesar de lo que alega la demandada.

Valderrama enseña que, en el ámbito del Derecho Laboral, la afección del principio de realidad ocurre con la desnaturalización de los contratos celebrados entre empleador y empleado. De este modo la desnaturalización del contrato ocurre cuando se simula una relación laboral utilizando figuras comerciales y civiles de manera fraudulenta. Esto también se presenta cuando el empleador utiliza diferentes tipos de contratos laborales (modalidades formativas, contratos sujetos a modalidad, contratos parciales, etc.) para esconder una relación laboral indeterminada y evitar asumir mayores costos laborales. En este sentido, uno de los principios más relevantes es el principio de primacía de la realidad. Conforme este principio, la verdad de los hechos prevalece sobre la apariencia o los acuerdos formales establecidos. Ante una discrepancia entre lo real y la formalidad impuesta por las partes, se prioriza los hechos que deben ser probados. Este principio brinda protección al trabajador, quien se encuentra en una posición vulnerable como parte sujeta a la autoridad del empleador. En consecuencia, este principio desactiva las formas fraudulentas

utilizadas para simular el contrato de trabajo, reconociendo la realidad subyacente en beneficio del trabajador. Al respecto, la desnaturalización de un contrato laboral, se puede llevar a cabo de varios modos. Por nombrar algunos de ellos se puede mencionar a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de obra, la desnaturalización de las modalidades formativas laborales y la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Por ser los principios del derecho laboral, ajenos a nuestro enfoque investigativo, no se desarrollará las modalidades antes expuestas¹⁵.

1.1.4.4. Principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Según lo entendido por García, la igualdad se entiende como un concepto relacional. Es un principio-derecho que busca situar a las personas en una condición idéntica en términos de equivalencia. Esto implica una conformidad o identidad basada en la coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, de acuerdo con una paridad sincrónica o concurrencia de razones. Esta igualdad implica la prohibición de tomar cualquier medida legislativa o judicial que busque discriminar de forma arbitraria, injustificada y no razonable, así como la presencia de un derecho subjetivo destinado a obtener un trato equitativo basado en hechos, situaciones y relaciones similares¹⁶.

En el derecho laboral, el principio de igualdad conlleva el asegurar que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades y trato, sin sufrir discriminación por motivos como género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la C.P. En palabras de Crispín “la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo obliga a que el Estado o los particulares no actúen en el ámbito laboral generando diferenciaciones no razonables y arbitrarias”¹⁷. Este principio se deriva del derecho fundamental que tiene toda persona a ser tratado con igualdad ante la ley, reconocido por la C.P. en su art. 2 inciso 2.

A través de la Sentencia del T.C., Exp. N.º 05652-2007-PA/TC (06/11/2008) se fundamenta que la igualdad, como principio, es fundamental en el orden constitucional para lograr una convivencia armoniosa en la sociedad. Además, es un principio rector en la organización del Estado Social y Democrático de Derecho, así como en la actuación de los poderes públicos y los individuos. Como derecho, implica la exigencia de ser tratado de la misma manera que aquellos que se encuentran en una situación idéntica. La razón

¹⁵ Cfr. Ibídem, pp. 60-76.

¹⁶ Cfr. V. GARCÍA TOMA, “El derecho a la igualdad”. *Academia de la Magistratura*, 1-112. 2008, p. 112.

¹⁷ CRISPÍN SÁNCHEZ et alii, *El derecho laboral y previsional ...*, cit, p. 52.

por la que esto ocurre es porque los derechos a la igualdad y a no ser discriminado se originan de la dignidad y la esencia de cada individuo.

1.2. La protección del marco normativo contra el despido arbitrario

1.2.1. Generalidades

El siguiente apartado se desarrollará con base al art. 27 de la C.P. del Estado el cual menciona que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” al respecto, el despliegue normativo con el que actualmente se cuenta, así como los tratados internacionales contra el despido arbitrario de las que el Perú es parte, serán las fuentes de revisión que serán desarrollará esta sección. Así también se hará un análisis respecto a la concepción doctrinaria que se tiene respecto del despido arbitrario, y de qué manera es que nuestra jurisprudencia ha resuelto casos en el que se presenta la vulneración del derecho laboral.

1.2.2. El despido.

En términos generales, el despido laboral implica la finalización de la relación laboral entre un empleador y un empleado, de manera unilateral y por decisión del empleador. En términos generales, se pueden identificar dos tipos de despidos, el despido justificado y el despido injustificado.

Según Cabanellas, el despido es un derecho que tiene el empleador para poner fin a la relación laboral, siendo un acto unilateral que surge de su voluntad. Sin embargo, este derecho del empleador no es absoluto, ya que está sujeto a ciertas limitaciones. En caso de que la terminación del contrato de trabajo se realice sin una causa justificada o sin que esta pueda ser probada, el responsable de la ruptura del contrato debe pagar las indemnizaciones establecidas por la ley. Se han introducido restricciones a la libertad de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, basadas en la teoría del abuso del derecho, que se originó en la doctrina francesa y ha tenido cierta expansión¹⁸.

García por su parte nos dice que el despido se define como el acto unilateral de la voluntad del empleador mediante el cual decide poner fin a la relación laboral. Es una ruptura unilateral en la cual, en principio, no importa si existe una causa justificada para dicha

¹⁸ Cfr. G. CABANELLAS, *Contrato de trabajo Parte general*. Buenos aires: Editores Libreros, 1964, p. 288.

ruptura. En cualquier caso, se trata de una situación en la cual el empleador decide terminar el vínculo que lo une al trabajador¹⁹.

Valderrama concluye que, en relación al término de despido, diferentes escritores tanto nacionales como internacionales lo describen como la acción unilateral del empleador, que se completa mediante la comunicación al trabajador, y tiene como objetivo poner fin al contrato de trabajo²⁰. Según Montoya citado por Ibídem, El despido presenta las siguientes características: Es una acción que realiza únicamente el empleador, y para que sea válido no requiere la aprobación ni la opinión del trabajador. Es además una acción constitutiva, ya que el empleador no solo sugiere o propone el despido, sino que lo lleva a cabo de manera directa. Es también una acción receptiva, dado que su efectividad depende de que el trabajador tenga conocimiento de la intención del empleador de dar por terminado el contrato. Y finalmente es una acción que resulta en la finalización del contrato de trabajo, ya que los efectos del contrato cesan a partir de ese momento.²¹

1.2.3. Tipología del despido.

El despido causal o justificado.

Cuba, enseña que el despido se produce como resultado de la realización de ciertos actos a los que se les atribuye suficiente fuerza jurídica para que el empleador pueda terminar la relación laboral. Dentro de este grupo, es necesario hacer una distinción entre: a) Despido basado en una causa que depende de la voluntad del trabajador, o más específicamente, en su incumplimiento. De acuerdo con la naturaleza de las obligaciones mutuas, esto otorga al empleador la posibilidad de terminar la relación laboral. Y b) Despido basado en una causa que no depende de la voluntad del trabajador, pero cuya existencia hace imposible cumplir con la prestación laboral, no solo por su mera y excesiva carga onerosa²².

Conforme al art. 22 de la LPCL, para despedir a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que trabaje cuatro o más horas diarias para el mismo empleador, es necesario que exista una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada.

¹⁹ Cfr. M. A. GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1975, p. 600.

²⁰ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia ...*, cit, p. 269

²¹ Cfr. Ibídem, pp. 269-270.

²² Cfr. L. CUBA VELAOCHAGA, *El despido arbitrario ...*, cit., p. 62.

La causa justa puede estar relacionada tanto con la capacidad como con la conducta del trabajador.

De acuerdo con el Expediente N° 976-2001-AA/TC, las posibles causas relacionadas con la capacidad del trabajador incluyen el deterioro de habilidades o la adquisición de incompetencia, bajo rendimiento laboral, negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o cumplir con medidas preventivas o curativas recomendadas. Por otro lado, las causas relacionadas con la conducta del trabajador abarcan el incumplimiento de obligaciones y desobediencia, abandono repentino del trabajo, disminución intencional y repetitiva del rendimiento laboral, falta de honestidad, violación de la buena fe, divulgación de información falsa, uso o robo no autorizado de documentos de la empresa, prácticas de competencia desleal, violación de deberes de conducta, actos de violencia grave, indisciplina, difamación o injurias graves, sabotaje, abandono del trabajo, ausencias sin justificación y retrasos frecuentes, así como condena penal por delito intencional.

Despido por falta grave.

Según el art. 25 de la LPCL, si el trabajador no cumple con sus obligaciones esenciales establecidas en el contrato laboral y esto hace insostenible la continuación de la relación laboral, el empleador tiene el derecho de despedirlo unilateralmente. Las causas señaladas por este artículo son las siguientes: a) El incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales, como violar la buena fe laboral, resistir constantemente órdenes relacionadas con el trabajo, interrumpir las labores de forma recurrente o no cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo o el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados por la autoridad competente, siempre y cuando estas faltas sean graves. La paralización inesperada de las labores debe ser verificada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la Policía o la Fiscalía, y los trabajadores involucrados deben ser identificados en el informe correspondiente. b) Disminuir deliberada y reiterada del rendimiento laboral, ya sea en términos de cantidad o calidad de la producción, lo cual se debe verificar de manera fehaciente o con la ayuda de los servicios de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quienes pueden solicitar apoyo del sector al que pertenece la empresa. c) Apropiarse o intentar hacerlo, de bienes o servicios del empleador, o retención o uso indebido de los mismos en beneficio

propio o de terceros, sin importar su valor. d) Uso o divulgación de información confidencial del empleador, sustracción o uso no autorizado de documentos de la empresa, proporcionar información falsa con la intención de perjudicar al empleador u obtener una ventaja injusta, o participar en competencia desleal. e) Presentarse repetidamente en condición de embriaguez o bajo los efectos de drogas o sustancias estupefacientes, o si, aunque no sea repetitivo, debido a la naturaleza del trabajo, esto sea de extrema gravedad. La autoridad policial debe colaborar en la verificación de estos hechos, y si el trabajador se niega a someterse a la prueba correspondiente, se considerará como reconocimiento de su estado, lo cual debe ser registrado en el informe policial respectivo. f) Cometer actos de violencia, indisciplina grave, insultos o escritos ofensivos dirigidos al empleador, sus representantes, personal jerárquico o a otros trabajadores, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, siempre que estos actos estén directamente relacionados con la relación laboral. Los actos de violencia extrema, como la toma de rehenes o de las instalaciones, también pueden ser denunciados ante la autoridad judicial competente. g) Causar daños intencionales a los edificios, instalaciones, maquinarias, instrumentos, documentos, materias primas y otros bienes de propiedad de la empresa o bajo su custodia. h) Abandonar el trabajo durante más de tres días consecutivos, tener ausencias injustificadas durante más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, ya sea que haya sido sancionado disciplinariamente o no. También se considera falta grave si el trabajador es reiteradamente impuntual y ha recibido previamente amonestaciones escritas y suspensiones disciplinarias. Y finalmente, i) Ser victimario de acoso sexual a cualquiera de los representantes del empleador o de cualquier otro trabajador, sin importar la posición jerárquica de la víctima dentro de la estructura laboral.

Despido masivo.

Según el art. 46 de la LPCL son las razones objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) Cuando ocurren situaciones imprevistas e inevitables, como el caso fortuito y la fuerza mayor. b) Cuando existen motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares que justifican la terminación de los contratos. c) En caso de disolución y liquidación de la empresa, así como

en situaciones de quiebra. d) En situaciones de reestructuración patrimonial que están sujetas al Decreto Legislativo N.º 845.

Valderrama comenta respecto a las razones por las que se llevan a cabo las terminaciones de contratos colectivas y precisa respecto a si el caso es fortuito o por fuerza mayor teniendo un impacto tan grave que resulta en la desaparición total o parcial del lugar de trabajo, el empleador tiene la opción de solicitar la terminación de los contratos individuales de trabajo dentro del plazo de suspensión de noventa días. En cuanto a los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares. La economía de la empresa se determina por el contexto económico en el que opera y las acciones que el empleador realiza para mejorar el rendimiento económico, en este sentido, la terminación colectiva por motivos económicos se justifica en dos casos: cuando hay un deterioro de los ingresos, lo cual implica tener tres trimestres consecutivos con resultados negativos en la utilidad operativa; o cuando mantener a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo resultaría en pérdidas para la empresa. En relación con la disolución y liquidación de la empresa, el autor comenta que, así como en situaciones de liquidación extrajudicial o quiebra, una vez que se ha adoptado el acuerdo de disolución por parte del órgano competente de la empresa, de acuerdo con la Ley General de Sociedades, se otorgará un plazo de diez días calendario para el cese, siendo necesario que se comuniqué al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N.º 845 -comenta el autor-, se rige por el procedimiento establecido en la Ley General del Sistema Concursal²³.

Despido justo e individual.

Según Cuba, el hecho de que solo afecte a un trabajador no determina su significado, sino el impacto que causa específicamente en el trabajador o trabajadores despedidos de forma individual. Además, los despidos individuales pueden deberse a incumplimientos del trabajador, que se consideran despidos disciplinarios según la doctrina, o a circunstancias o eventos ajenos a la voluntad

²³ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia ...*, cit, p. 282

de los involucrados en la relación laboral, conocidos como despidos por fuerza mayor²⁴.

La LPCL en el artículo 23 ha dispuesto que las razones válidas para terminar el contrato de trabajo son las relacionadas con la habilidad del empleado son: a) Si el trabajador tiene deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que surgieron después de haber realizado los ajustes razonables necesarios, y estas deficiencias impiden que realice sus tareas. Sin embargo, esta terminación solo puede ocurrir si no hay otro puesto disponible al cual el trabajador pueda ser transferido y si la transferencia no representa un riesgo para su seguridad, salud o la de otros. b) Si el desempeño del trabajador es deficiente en comparación con su capacidad y con el promedio de rendimiento en trabajos similares y bajo condiciones similares. Y c), si el trabajador se niega injustificadamente a someterse a un examen médico acordado previamente o establecido por ley como parte de la relación laboral, o si se niega a cumplir las medidas preventivas o curativas prescritas por un médico para evitar enfermedades o accidentes.

Del mismo modo, el art. 24 de la citada ley señala que las razones válidas para terminar el contrato de trabajo relacionadas con la conducta del empleado son: a) Si el empleado comete una falta grave. b) Si el empleado es condenado por un delito intencional. Y c), si el empleado es inhabilitado.

1.2.4. Tipos de despido definidos por el T.C.

Despido fraudulento.

Crispín et al, señalan que el despido fraudulento ocurre cuando se despide a un trabajador de forma maliciosa y engañosa, y en contra de la verdad y la justicia en las relaciones laborales. Incluso si se cumplen los requisitos formales y se imputa una causa, se considera fraudulento si se imputan hechos inexistentes, falsos o imaginarios al trabajador, o si se le atribuye una falta no prevista por la ley, violando el principio de tipicidad. También se considera fraudulento si la terminación del contrato laboral se realiza con falta de voluntad o mediante la fabricación de pruebas. En estos casos, donde no hay una causa justa de despido o, al menos, hechos que el juez deba evaluar por su trascendencia o gravedad,

²⁴ Cfr. L. CUBA VELAOCHAGA, *El despido arbitrario ...*, cit, pp. 62-63.

equivalen a un despido sin invocación de causa. Por lo tanto, este acto es lesivo del derecho constitucional al trabajo²⁵.

Al respecto, la investigación propuesta en este trabajo se centra en el daño moral causado por la viabilidad de nuestro ordenamiento del despido arbitrario, que es aquel tipo de despido sin motivo alguno y que se realiza a través de la voluntad unilateral del empleador con el simple objetivo de poner fin a la relación laboral. Este despido está contemplado en el inciso b) del art. 34 del D.S. N.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado de la LPCL).

Despido nulo.

Valderrama enseña que se considera un despido nulo cuando no se cumplen los requisitos formales necesarios para llevarlo a cabo, sin importar la existencia una causa justa. La consecuencia inmediata de la nulidad es que el empleador está obligado a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y a pagarle los salarios correspondientes desde la fecha del despido hasta la readmisión²⁶.

El artículo 29 del Decreto Legislativo 728 (LCPL), en conformidad con lo dispuesto en el inciso 2, art. 2; inciso 1 art. 26 e inciso 1 del art. 28 de la C.P., establece que el despido será considerado nulo en los siguientes casos: a) si se debe a la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) si el trabajador es candidato a representante de los trabajadores o ha actuado en esa capacidad; c) si presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, a menos que constituya una falta grave contemplada en el inciso f) del art. 25; d) si es por discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otra razón; e) si es por motivo de embarazo, nacimiento o lactancia, si el despido ocurre durante el periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento. En estos casos, se presume que el despido tiene como motivo el embarazo, el nacimiento o la lactancia, a menos que el empleador demuestre una causa justa para despedir. La disposición también se aplica a la trabajadora durante el periodo de prueba establecido en el art. 10, así como a aquellas que trabajan medio tiempo (menos de cuatro horas diarias) conforme al artículo 4 de la misma Ley. Sin embargo, es

²⁵ Cfr. A. CRISPÍN SÁNCHEZ et alii, *El derecho laboral y previsional* ..., cit, p. 94.

²⁶ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia* ..., cit, p. 63.

importante destacar que el empleador tiene el derecho de despedir por causa justa, siempre y cuando haya sido notificado previamente por escrito del embarazo, lo cual no afecta su facultad de despedir por causa justa.

En pocas palabras, se puede concluir que el despido nulo consiste en la acción por parte del empleador de terminar de manera ilegal el contrato laboral de un empleado, ya sea por razones discriminatorias o por violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador, de forma unilateral.

Despido incausado o arbitrario.

El despido injustificado es una situación en la cual un empleado es despedido de su trabajo sin una razón justificada o cuando la razón no puede ser demostrada. Esto puede suceder tanto siguiendo los procedimientos legales establecidos como sin ellos.

Al respecto, Valderrama señala que la terminación laboral incausada ocurre cuando se despide al empleado sin explicar la razón detrás de su comportamiento o desempeño, ya sea a través de una comunicación verbal o por escrito²⁷. Dicho de otro modo, el despido se considera incausado cuando no está justificado por el comportamiento o la habilidad del empleado y por el contrario su única justificación es la voluntad del empleador.

En palabras de Cuba, este modo de despido es conocida como resolución *ad nutum* de acuerdo a la doctrina, esta resolución se produce simplemente a través del ejercicio del poder empresarial²⁸.

1.2.5. Protección contra el despido arbitrario.

Según Cuba uno de los aspectos fundamentales en relación a la protección que todo trabajador merece es la protección contra el despido, ya que la falta de protección en este sentido no garantizaría el pleno ejercicio de uno de los elementos esenciales del derecho al trabajo, que es el derecho a la estabilidad laboral. Por esta razón, el legislador laboral ha establecido requisitos y formalidades en torno al despido, con el fin de brindar al

²⁷ Cfr. Ibídem, p. 320.

²⁸ Cfr. L. CUBA VELAOCHAGA, *El despido arbitrario* ..., cit, p. 62.

trabajador una protección adecuada frente al ejercicio unilateral por parte del empleador de su poder para poner fin a la relación laboral, incluso de manera abrupta²⁹.

Al respecto, el art. 27 de la C.P. expresa en forma breve que “La ley brinda al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, no obste la brevedad de este artículo no permite su interpretación respecto a los alcances y límites que de acuerdo a la Ley se debe otorgar a los empleados.

En respuesta a esto, el T.C. ha declarado en la Sentencia del Expediente N.º 976-2001-AA/TC (13/03/2003) que el artículo 27 de la C. P. garantiza el derecho de los trabajadores a la protección contra el despido arbitrario. Pese a ello, dicha disposición no especifica exactamente qué se entiende por "protección adecuada". En cambio, establece que la responsabilidad de definir y establecer esta protección recae en la ley, lo cual implica que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. Aunque la C.P. no brinda una definición precisa de la protección adecuada, demanda que cualquier opción legislativa adoptada cumpla como se menciona explícitamente en el texto constitucional, que se trate de medidas "adecuadas". Es importante destacar que la falta de especificación en la C.P. no significa que cualquier desarrollo legislativo relacionado con el derecho reconocido en el art. 27 sea automáticamente validado, ni que el legislador esté libre de estar vinculado a la Norma Suprema.

En el ámbito nacional, el despido injustificado está normado por el art. 34 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el cual refiere que el despido de un trabajador basado en causas relacionadas con su conducta o capacidad no conlleva el pago de indemnización. Pese a ello, si el despido es considerado arbitrario debido a la falta de expresión de una causa o la incapacidad de demostrarla en juicio, el trabajador cuenta con el derecho de recibir una indemnización conforme a lo regulado por el art. 38, como única compensación por los daños sufridos. Además, el trabajador puede presentar simultáneamente una demanda para el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido declarado nulo, si se determina que la demanda es justificada, el trabajador será reinstalado en su empleo, a menos que en la ejecución de la sentencia opte por recibir la indemnización establecida en el art. 38. Este último artículo señala que la compensación por despido injustificado es igual a una remuneración y media mensual ordinaria por cada año completo de servicio, con un límite máximo de doce

²⁹ Cfr. Ibídem.

remuneraciones. Las fracciones de año se calculan y se pagan en función de dozavos y treintavos, según corresponda. Esta compensación se abona una vez que se haya superado el período de prueba.

2. ANÁLISIS DEL DAÑO MORAL Y SU CUANTIFICACIÓN

2.1 Indemnización por daño moral en materia laboral

2.1.1. Generalidades

El despido de un empleado solo puede ocurrir si existe una causa válida relacionada con su capacidad, su conducta o la falta grave ante la cual este incurra. Al respecto, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en sus art. 23, 24 y 25 ha desarrollado los supuestos en los que el trabajador se debe encontrar o en su caso transgredir para que este pueda ser despedido válidamente.

De no estar en cualquiera de los supuestos antes mencionados y de no ser el caso en el que el trabajador haya sido despedido arbitrariamente, este podrá empezar una demanda por despido arbitrario. Para presentar una demanda por despido injustificado en Perú, el trabajador puede seguir los siguientes pasos: primero, el afectado debe presentar la demanda de forma presencial o virtual en los canales proporcionados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Segundo, este debe proporcionar los datos del empleador o la razón social de la empresa que ha realizado el despido. Tercero, el trabajador debe demostrar que existe una relación laboral con el empleador o la empresa. Cuarto el trabajador despedido, debe incluir información sobre el periodo de trabajo y cualquier otro dato requerido. Quinto, con la información proporcionada, SUNAFIL asignará a un inspector del trabajo para que visite el lugar de trabajo y recopile la información relevante, con el objetivo de verificar las razones del despido y si se ha seguido el procedimiento establecido. Los hallazgos se registrarán en un acta correspondiente, que se utilizará para la conciliación extrajudicial o para el proceso judicial que el trabajador decida iniciar. En caso el órgano jurisdiccional, determine que el despido ha sido injustificado, el despido arbitrario deberá ser remediado a través de dos opciones, esto es mediante la reposición o a través de la indemnización.

En este sentido el enfoque de esta tesis se desarrolla en base al daño moral creado a raíz del despido arbitrario, razón por la cual se deberá indemnizar al trabajador que injustamente ha sido despedido. Al respecto, la indemnización según el C.C. Artículo

1985 se estima de acuerdo a los tres tipos de daño creado: El daño emergente, el Lucro cesante y el daño moral.

2.1.2. Indemnización por despido arbitrario

El T.C., en la Sentencia del Expediente N.º 03052-2009-PA/TC (14/07/2010) ha referido que, sin lugar a dudas, el cobro de la indemnización por despido injustificado, regulado en los artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, implica la aceptación de una forma de protección contra el despido, conocida como resolución del contrato laboral. El T.C. ha respaldado esta postura en jurisprudencia reiterada, argumentando que "desde el momento en que el trabajador procede a cobrar la indemnización por despido injustificado, opta por la eficacia resolutoria en lugar de la eficacia sustitutoria, es decir, la protección procesal prevista a través del proceso de amparo constitucional". En consecuencia, se considera que la relación laboral se extingue una vez que el trabajador obtiene una protección adecuada a través de la indemnización. Por lo tanto, según el T.C., el art. 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con el inciso d) del art. 7 del Protocolo de San Salvador, establece la indemnización como una de las formas en que un trabajador despedido injustificadamente puede ser protegido adecuadamente. Bajo este contexto, si un trabajador decide cobrar su indemnización por despido injustificado de manera voluntaria, como una forma de protección adecuada contra dicho despido, la presentación de un proceso de amparo se consideraría improcedente. Este criterio es apropiado, ya que, si el trabajador acepta la indemnización por despido, está aceptando la protección que establece el art. 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no puede posteriormente pretender la reinstalación en el puesto de trabajo, ya que sería una pretensión contradictoria. Por lo tanto, cuando el empleador pone a disposición del trabajador la indemnización por despido, está aceptando la penalización de su acción, la cual puede ser aceptada o rechazada por el propio trabajador.

El art. 1985 del C.C. establece que la indemnización abarca todas las consecuencias derivadas de la acción u omisión que causó el daño, conteniendo el lucro cesante, el daño físico conocido como daño emergente y el daño moral. Es necesario que se dé una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño sufrido. El monto de la indemnización devengará intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño.

Así también, la LCPL en el art. 38 establece que la indemnización por despido injustificado equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de

servicio, con un límite máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se calcularán en dozavos y treintavos, según corresponda. Esta indemnización se pagará una vez que se haya superado el período de prueba.

Al respecto, es necesario precisar que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que importa al despido arbitrario, no establece que el empleador deba pagar por daño emergente debido a la naturaleza misma del despido, el cual no supone un daño físico en la salud o los bienes del trabajador. Así también, la ley en mención compensa económicamente (al trabajador despedido injustamente) por el tiempo que este ha venido trabajando en la empresa hasta antes de su despido arbitrario. No obstante, esta ley, no se pronuncia respecto a los daños ocasionados producto del lucro cesante originado por la imposibilidad de generar ingresos derivados del ejercicio del trabajo a consecuencia del despido arbitrario, ni por el daño moral que este despido representa en el trabajador despedido injustamente.

En posición contraria, Cuba señala que la indemnización por despido sería la compensación económica que busca reparar el daño sufrido por el trabajador, incluyendo el daño moral y el lucro cesante causado como resultado del despido. Para lo cual será necesario que exista una relación de causalidad entre el despido y el perjuicio experimentado, como la situación de desempleo en la que se encuentra el trabajador. Para este autor, el propósito de esta indemnización es brindar la posibilidad de reparar el perjuicio que enfrenta el trabajador despedido³⁰.

En la misma línea se pronuncia Valderrama quien refiere que, en el ámbito laboral, la finalidad de otorgar una indemnización es reparar un daño causado al trabajador. Su causa radica en la ocurrencia de un evento dañino, ante el cual las normas legales de responsabilidad civil o laboral, así como los acuerdos establecidos en contratos individuales o colectivos, imponen la obligación de pagar una compensación reparadora³¹.

En nuestra legislación (Art. 38 del CPCL), se establece que la indemnización por despido corresponde al pago de una remuneración y media por cada año de servicio, con un límite máximo equivalente a 12 remuneraciones. De lo cual se puede decir que el tiempo de servicio detenido arbitrariamente, estaría siendo indemnizado con una remuneración por

³⁰ Cfr. Ibídem, p. 84.

³¹ Cfr. L. VALDERRAMA VALDERRAMA, *El derecho laboral en la jurisprudencia ...*, cit, p. 242.

cada año acumulado de servicios brindados por el trabajador, mientras que el lucro cesante y el daño moral estaría siendo subsanado con la otra media remuneración por año de servicio cumplido (que la ley le exige al empleador que este reconozca). No obstante, la cuantificación de los montos dinerarios del cálculo de la compensación por despido arbitrario se tendrá que hacer según el régimen laboral y en base al cumplimiento de los requisitos que la norma pide como son haber superado el periodo de prueba de 3 meses y trabajar una jornada de no menos de 4 horas diarias.

2.1.3. *El daño moral como resultado del despido intempestivo*

Fernández enseña que el daño moral es una forma de daño psicosomático que puede causar daño a la persona, afectando su esfera emocional. Es considerado como una manifestación psíquica del daño general que puede sufrir una persona³².

El daño moral en el contexto de un despido arbitrario, se refiere a los efectos negativos que afectan los sentimientos, estado de ánimo y proyecto de vida de una persona, no pudiéndose valorar económicamente. Por otro lado, el despido arbitrario es aquel que ocurre sin una causa justificada establecida por la ley. Es importante considerar si el despido arbitrario siempre resulta en un daño moral para el trabajador, como la frustración de sus metas y aspiraciones, el deterioro de su personalidad y estilo de vida, entre otros aspectos. La indemnización mencionada en el art. 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es una compensación por los años de servicio del trabajador, pero no incluye el daño emocional o sentimental que pueda sufrir tras el despido. Por lo tanto, se puede afirmar que el despido arbitrario puede generar un daño moral para el trabajador, ya que la terminación unilateral e injustificada del empleo no solo vulnera el principio de estabilidad laboral, sino que también altera la forma de vida y los planes futuros del trabajador, afectando su propia vida.

La jurisprudencia nacional a través de la Casación Laboral 5423-2014, Lima, se ha pronunciado respecto al daño surgido producto del despido arbitrario refiriendo que cada despido injustificado conlleva consecuencias perjudiciales para la persona afectada, ya que de alguna manera deja de recibir ingresos y queda en una situación económica desfavorecida. Esto es aún más significativo en un país como el nuestro, donde las oportunidades laborales son limitadas.

³²Cfr. C. FERNANDEZ SESSAREGO, *El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio*. Lima: Justicia y Derecho Social. 2005, p.86.

Así mismo, el daño moral queda concebido dentro de los supuestos indemnizatorios, por medio de lo pronunciado por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del 2019, el cual establece que no es válido asumir automáticamente la existencia del daño moral, ya que su comprobación debe realizarse mediante pruebas directas o indirectas. Sin embargo, existen casos en los que, además de violarse el derecho al trabajo, también se vulneran otros derechos principales, como el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad. En tales situaciones, se supone la existencia del daño moral.

Daño al proyecto de vida de la persona

El despido arbitrario puede tener un impacto significativo en el proyecto de vida de una persona. Este impacto puede manifestarse en varios aspectos:

- ***Económico:*** El despido arbitrario puede generar dificultades financieras inmediatas. La pérdida de ingresos puede afectar la capacidad de la persona para cubrir sus gastos básicos, como vivienda, alimentos y servicios públicos.
- ***Emocional:*** El despido puede causar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas emocionales. La pérdida del empleo puede afectar la autoestima y la identidad de la persona, generando sentimientos de inseguridad y desesperación.
- ***Profesional:*** Un despido arbitrario puede afectar la trayectoria profesional de la persona. Puede generar lagunas en el currículum, hacer que sea más difícil encontrar empleo en el futuro y afectar la confianza en el ámbito laboral.
- ***Social:*** La pérdida del empleo también puede afectar las relaciones sociales. Puede generar tensiones en el hogar, en las amistades y en la red social de la persona, ya que la falta de empleo puede limitar las actividades sociales y recreativas.
- ***Salud:*** El estrés asociado con el despido puede tener impactos negativos en la salud física y mental de la persona. Problemas como el insomnio, la fatiga y otros síntomas relacionados con el estrés pueden surgir como resultado de la situación laboral.
- ***Proyecto de vida a largo plazo:*** El despido arbitrario puede obligar a la persona a replantearse sus metas y aspiraciones a largo plazo. Puede requerir cambios en los planes de carrera, educación adicional o la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

2.2. Cuantificación del daño moral en materia laboral

El Tribunal Supremo de Justicia del Perú, en el Caso de Casación N.º 1125-95, afirmó que el daño moral es una forma legítima de compensar el perjuicio sufrido por la víctima cuando este daño se ha producido efectivamente. Aunque el daño moral no tenga un valor económico concreto, puede ser expresado en términos monetarios. En la Sentencia de Casación N.º 31-96, se aclara que el legislador ha elegido la reparación económica como solución para el daño moral en los artículos 1322, 1984 y 1985 del C.C. actual. En el contexto de los despidos injustificados, la valoración del daño moral puede ser objeto de debate y puede variar según el caso y la legislación aplicable. Sin embargo, la jurisprudencia establece algunos criterios para establecer la cuantía del daño moral, como la gravedad del perjuicio sufrido por el trabajador, la intensidad del sufrimiento experimentado, la duración del sufrimiento, la relación entre el daño sufrido y el comportamiento del empleador, y la situación personal y laboral del trabajador afectado.

Trascendiendo las definiciones existentes, el tema central en debate es determinar si el reconocimiento y la valoración económica del daño moral, en relación a esta forma de daño, es adecuado. En la regulación y estudio del daño moral, así como en su aplicación práctica, ha surgido controversia en torno a la exigencia, presente en la mayoría de los sistemas jurídicos (incluyendo el Perú, según se desprende de la lectura del artículo 1985 del C.C. de 1984 y el art. 196 del C. P. C. de 1993), de probar el daño moral. Esta carga recae en la persona que lo sufre, es decir, en aquel que experimenta el daño moral, quien tiene la tarea inicial de demostrar su existencia. Esta tarea resulta bastante difícil, ya que ¿cómo se puede probar el sufrimiento? ¿Cómo se puede demostrar que nuestras emociones y nuestra estabilidad psíquica han sido afectadas?

Al momento de otorgar la compensación por daño moral en casos laborales, la motivación de las sentencias judiciales se basa en la aplicación supletoria del C.C., el cual establece en el artículo 1332, la valoración equitativa como un método para determinar el monto indemnizatorio en casos de daño moral, el cual suele ser difícil de probar. Sin embargo, debido a su naturaleza subjetiva, resulta complicado cuantificarlo de manera precisa en términos económicos. Por lo tanto, el criterio mencionado no es suficiente para abordar adecuadamente esta situación.

La doctrina internacional ha propuesto varios métodos para cuantificar el daño moral, como el método de criterios equitativo, el método de satisfacción compensatorio, el método de tarificación indicativa y el método de baremo. Sin embargo, en el Perú se utiliza

el método de valoración equitativa, que se aplica de manera supletoria al C.C. La subjetividad del daño moral dificulta su cuantificación en términos económicos exactos, por lo que el criterio discrecional del juez es importante en la cuantificación del daño moral. La jurisprudencia peruana ha establecido algunos criterios para valorar la cuantificación del daño moral, como la gravedad del daño sufrido por el trabajador, la intensidad del sufrimiento experimentado, la duración del sufrimiento, la relación entre el daño sufrido y la conducta del empleador, y la situación personal y laboral del trabajador afectado.





CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIONES

1. Resultados en virtud a los instrumentos de la investigación

En este capítulo, se abordarán los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos, tales como la guía de entrevista y los expedientes. Estos resultados serán vinculados con el marco teórico con el fin de llegar a conclusiones sólidas y formular recomendaciones. Por ello, aclarado lo anterior empezaremos primero señalando nuestra tabla con los datos de los entrevistados.

Tabla 1

Nombres de los entrevistados

Nombre del entrevistado	Profesión, grado académico	Especialidad
Luis Ricardo Gómez Postigo	Abogado, Magister en Derecho de Empresa	Derecho administrativo y empresarial
Juan Gabriel Chirinos Zegarra	Abogado	Derecho Laboral
Jorge Alexander Medina Pooll	Abogado	Derecho Laboral
Bianca Vera Huamani	Abogada	Derecho Laboral
Mario Alan Miranda Cosio	Abogado, Magister	Derecho Administrativo, Gestión Pública y Laboral Público
Mauricio Alexander López Portocarrero	Abogado	Gestión Publica
Paola Vargas	Abogada	Derecho Laboral
Nery Soledad Huarcaya Yana	Abogada	Derecho Constitucional
Diego Zavalaga Mariño	Abogado	Derecho Laboral
Carlos Chávez	Abogado	Gerente en relaciones laborales

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de este apartado se ha considerado los resultados realizados de acuerdo a las entrevistas realizadas.

1.1. Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

¿En la jurisprudencia local o nacional existen precedentes sólidos que permitan establecer o conocer una línea jurisprudencial orientada a cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario ?

Pregunta N° 1: Respuestas:

Tabla 2

Tabla de respuestas de la pregunta N° 1

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 1
Entrevistado 1	No.
Entrevistado 2	Si.
Entrevistado 3	Actualmente existen plenos, casaciones y demás jurisprudencias que indica cual sería la manera correcta de cuantificar el tema de los daños morales considerando que se han vulnerado derechos fundamentales.
Entrevistado 4	No existen precedentes sólidos que permitan establecer o conocer una línea jurisprudencial.
Entrevistado 5	Los criterios son variables considerando que el daño moral debe ser acreditado y no supuesto, conforme se va desarrollando en el 2do Pleno Jurisprudencial.
Entrevistado 6	No.
Entrevistado 7	Nuestro país, no cuenta con regulación para cuantificar ningún tipo de daño.
Entrevistado 8	Existen precedentes vinculantes, pero no son sólidos son genéricos y no hay unificación de criterios.
Entrevistado 9	Existen, pero no los considero sólidos.
Entrevistado 10	Existen, está muy ligado los devengados, lucro cesante.

Fuente: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 2

Convergencia

Las respuestas de los entrevistados 1, 4, 6 y 7 coinciden en negar la existencia de precedentes sólidos que permitan establecer o conocer una línea jurisprudencial orientada a cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión crítica o escéptica sobre el estado actual de la jurisprudencia en esta materia, y podrían estar basadas en la falta de regulación legal, la variabilidad de los criterios judiciales o la dificultad de acreditar el daño moral.

Divergencia

Las respuestas de los entrevistados 2, 3, 5, 8, 9 y 10 difieren en el grado, la forma o el criterio de la existencia de precedentes sólidos sobre la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión más matizada o positiva sobre el estado actual de la jurisprudencia en esta materia, y podrían estar basadas en la existencia de algunos plenos, casaciones o jurisprudencias que indican la manera correcta de cuantificar el daño moral, o en la relación del daño moral con los devengados o el lucro cesante.

Análisis respecto a la tabla 2:

Las respuestas de los entrevistados revelan opiniones divergentes en cuanto a la existencia de precedentes sólidos para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario. Mientras que los entrevistados 1, 4, 6 y 7 niegan la existencia de tales precedentes, reflejando una visión crítica o escéptica sobre la jurisprudencia en esta materia, los entrevistados 2, 3, 5, 8, 9 y 10 tienen una visión más positiva, basada en la existencia de algunos precedentes que indican la manera correcta de cuantificar el daño moral o en la relación del daño moral con otros aspectos legales, como los devengados o el lucro cesante.

¿Cuáles son los precedentes más relevantes que permiten analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario?

Pregunta N° 2: Respuestas:

Tabla 3
Tabla de respuestas de la pregunta N° 2

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 2
Entrevistado 1	Es más práctica Jurídica que precedentes específicos.
Entrevistado 2	El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral
Entrevistado 3	El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 indica que este tipo de daños se acreditan con medios probatorios directos o indirectos, considerando el honor, la igualdad y otros derechos.
Entrevistado 4	El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, en el que se acordó que, no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia de daño moral, y su existencia deberá ser acreditada, salvo los casos en los que además de vulnerarse en el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales.
Entrevistado 5	2do Pleno Jurisdiccional Laboral.
Entrevistado 6	Indemnizar.
Entrevistado 7	Circunstancias del despido, edad del ex trabajador, carga familiar.
Entrevistado 8	Existen precedentes que hablen que el daño moral en materia de despido arbitrario debería probarse, no requiere de prueba, se presume.
Entrevistado 9	Pericia psicológica y testimonial.
Entrevistado 10	Los devengados.

Fuente: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 3

Convergencia

Las respuestas de los entrevistados 2, 3, 4 y 5 coinciden en mencionar algún pleno jurisdiccional como precedente relevante para analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión

normativa o jurídica sobre el tema, y podrían estar basadas en la existencia de acuerdos o criterios emitidos por las instancias judiciales superiores.

Divergencia

Las respuestas de los entrevistados 1, 6, 7, 8, 9 y 10 difieren en el grado, la forma o el criterio de la relevancia de los precedentes para analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión más práctica o empírica sobre el tema, y podrían estar basadas en la experiencia personal, la situación particular de cada caso, o la dificultad de aplicar los precedentes de forma uniforme o efectiva.

Análisis respecto a la tabla 3:

La convergencia se refiere a la situación en la que los entrevistados 2, 3, 4 y 5 comparten una visión normativa o jurídica común sobre el resarcimiento de daño moral en casos de despido arbitrario, basada en la existencia de acuerdos o criterios emitidos por las instancias judiciales superiores. Por otro lado, la divergencia se refiere a la situación en la que los entrevistados 1, 6, 7, 8, 9 y 10 presentan diferencias en la forma o el criterio de la relevancia de los precedentes para analizar la forma de resarcimiento de daño moral en casos de despido arbitrario, reflejando una visión más práctica o empírica sobre el tema, basada en la experiencia personal, la situación particular de cada caso o la dificultad de aplicar los precedentes de forma uniforme o efectiva.

1.2. Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

¿Es posible objetivizar (aun en parte) el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario?

Pregunta N° 3: Respuestas:

Tabla 4

Tabla de respuestas de la pregunta N° 3

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 3
Entrevistado 1	Si, dependiendo de los defectos en la persona específica.

Entrevistado 2	Si, demostrando la afectación psicológica centradas en el menos caso de los bienes y derechos de la persona.
Entrevistado 3	No es posible, por cuanto las diversas situaciones que presentan no le permitiría, sin embargo, si se pueden utilizar criterios para tratar de cuantificar el daño causado.
Entrevistado 4	Aun no, puesto que, los criterios jurisprudenciales solo se limitan a precisar que si corresponde indemnizar por daño moral al trabajador despedido en forma arbitraria.
Entrevistado 5	Si, como exigencia probatoria, dado que el estado de aflicción provocado por el acto de despido procede un deterioro, debe determinarse el grado de afectación por un profesional de la materia.
Entrevistado 6	De alguna manera se podría tener una idea.
Entrevistado 7	Si, dado que existen medios probatorios como informes psicológicos, que permiten conocer que tan afectada está una persona a raíz de un despido.
Entrevistado 8	Decir que no es posible, sería tener una posición cerrada creo que tendría que demostrarse hasta en que rival hubo tal afectación para poder medir el daño ocasionado.
Entrevistado 9	En parte, determinar el tratamiento psicológico que se requiere y cuantificar el costo del mismo.
Entrevistado 10	Si, el lucro cesante o el daño emergente

Fuene: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 4

Convergencia

Las respuestas de los entrevistados 1, 2, 5, 7, 9 y 10 coinciden en afirmar que es posible objetivizar (aun en parte) el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión pragmática o positivista sobre el tema, y podrían estar basadas en la existencia de medios probatorios, como informes psicológicos, o en la relación del daño moral con conceptos económicos, como el lucro cesante o el daño emergente.

Divergencia

Las respuestas de los entrevistados 3, 4 y 8 difieren en el grado, la forma o el criterio de la posibilidad de objetivizar el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión crítica o negativista sobre el tema, y podrían estar basadas en la diversidad de situaciones que presentan los casos, en la limitación de los criterios jurisprudenciales, o en la dificultad de demostrar la afectación por el despido.

Análisis respecto a la tabla 4:

El análisis se refiere a la convergencia y divergencia en las respuestas de los entrevistados sobre la posibilidad de objetivizar el daño moral en casos de despido arbitrario. Los entrevistados 1, 2, 5, 7, 9 y 10 coinciden en que es posible objetivizar el daño moral en parte y establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión pragmática o positivista sobre el tema, basada en la existencia de medios probatorios, como informes psicológicos, o en la relación del daño moral con conceptos económicos, como el lucro cesante o el daño emergente.

Por otro lado, los entrevistados 3, 4 y 8 difieren en el grado, la forma o el criterio de la posibilidad de objetivizar el daño moral en casos de despido arbitrario. Estas respuestas reflejan una visión crítica o negativista sobre el tema, y podrían estar basadas en la diversidad de situaciones que presentan los casos, en la limitación de los criterios jurisprudenciales, o en la dificultad de demostrar la afectación por el despido.

1.3. Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario.

¿Cuáles son los principales criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario?

Pregunta N° 4: Respuestas:

Tabla 5

Tabla de respuestas de la pregunta N° 4

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 4
Entrevistado 1	Afectación de las posibilidades de supervivencia y del proyecto de vida.

Entrevistado 2	Criterios jurisprudenciales, características de la víctima, (edad, sexo, estado civil).
Entrevistado 3	Normalmente se suele tomaren cuenta la afectación del estado, anímico, variación en el proyecto de vida, decaimiento de la personalidad, cambio de estilo de vida, daño sentimental, variación en la estructura de vida.
Entrevistado 4	Aplican supletoriamente el Código Civil con la motivación de los fallos jurisprudenciales al momento de conceder el monto indemnizatorio.
Entrevistado 5	La aplicación de los plenos jurisprudenciales, código civil.
Entrevistado 6	No estoy seguro
Entrevistado 7	La lesión anímica que implica para una persona ser despedida.
Entrevistado 8	Para ello se tendría que revisar los folios y/o sentencias emitidas por los magistrados.
Entrevistado 9	Informes psicológicos, testimonios, medios probatorios, multimedia.
Entrevistado 10	No tengo idea, pero debe ser lo que se dejó de ganar durante el tiempo del despido.

Fuente: Elaboración propia

Explicación breve de la tabla 5

Convergencia

Las respuestas de los entrevistados 1, 2, 3, 4 y 5 coinciden en mencionar algunos criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario, tales como la afectación de las posibilidades de supervivencia y del proyecto de vida, los criterios jurisprudenciales, las características de la víctima, o la aplicación supletoria del C.C. Estas respuestas reflejan una visión basada en la normativa o la jurisprudencia vigente, y podrían estar sustentadas en algunas fuentes como el Expediente 00533-2021-0-1501-JR-LA-02 o el art. 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Divergencia

Las respuestas de los entrevistados 6, 7, 8, 9 y 10 difieren en el grado, la forma o el criterio de los criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario, tales como la incertidumbre, la lesión anímica, la revisión de las sentencias, los informes psicológicos, o el lucro cesante. Estas respuestas reflejan una visión más subjetiva o empírica sobre el tema, y podrían estar sustentadas en algunas fuentes como la sentencia del T.C. N° 0006-2006-PI/TC o el artículo 1321 del C.C.

Análisis respecto a la tabla 5:

El análisis se centra en la convergencia y divergencia de las respuestas de los entrevistados en relación con los criterios utilizados por los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario. Los entrevistados 1, 2, 3, 4 y 5 coinciden en mencionar algunos criterios basados en la normativa o la jurisprudencia vigente, mientras que los entrevistados 6, 7, 8, 9 y 10 presentan criterios más subjetivos o empíricos. Los criterios mencionados incluyen la afectación de las posibilidades de supervivencia y del proyecto de vida, los criterios jurisprudenciales, las características de la víctima, la aplicación supletoria del C.C, la incertidumbre, la lesión anímica, la revisión de las sentencias, los informes psicológicos y el lucro cesante. En general, se observa una diversidad de criterios utilizados por los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, lo que refleja la complejidad del tema y la necesidad de un enfoque integral y equitativo en la resolución de estos casos.

¿La forma en la que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa siguen algún criterio en común, ya sea doctrinario, normativo o jurisprudencial?

Pregunta N° 5: Respuestas:

Tabla 6

Tabla de respuestas de la pregunta N° 5

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 5
Entrevistado 1	Si.
Entrevistado 2	Según criterio doctrinario y jurisprudencial

Entrevistado 3	No, puesto que cada juez tiene un criterio distinto para evaluar el daño moral, alguno considera incluido un criterio sobre bienes o remuneración que la víctima obtendría en el futuro.
Entrevistado 4	Siguen criterios normativos aplicando supletoriamente el código civil y algunos criterios jurisdiccionales.
Entrevistado 5	Sí, todos los mencionados.
Entrevistado 6	Doctrinario, normativo y jurisprudencia.
Entrevistado 7	No, los criterios son subjetivos.
Entrevistado 8	La motivación en una sentencia usualmente se apoya de la doctrina, jurisprudencia, etc.
Entrevistado 9	Si.
Entrevistado 10	Creo que no, cada juez según el caso en particular.

Fuente: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 6

Convergencia

Las respuestas de los entrevistados 1, 2, 4, 5, 6 y 9 coinciden en afirmar que la forma en la que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa siguen algún criterio en común, ya sea doctrinario, normativo o jurisprudencial. Estas respuestas reflejan una visión basada en la seguridad jurídica y la uniformidad de los fallos, y podrían estar sustentadas en algunas fuentes como el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021 o el art. 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Divergencia

Las respuestas de los entrevistados 3, 7, 8 y 10 difieren en el grado, la forma o el criterio de la forma en la que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Estas respuestas reflejan una visión más crítica o escéptica sobre el tema, y podrían estar sustentadas en algunas fuentes como el Expediente 466-2007 o el Boletín Jurisprudencial Laboral 2021.

Análisis respecto a la tabla 6:

En resumen, las respuestas de los entrevistados en relación con la forma en que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa muestran una

convergencia en las respuestas de los entrevistados 1, 2, 4, 5, 6 y 9, quienes coinciden en afirmar que siguen algún criterio en común, ya sea doctrinario, normativo o jurisprudencial. Por otro lado, las respuestas de los entrevistados 3, 7, 8 y 10 difieren en el grado, la forma o el criterio de la forma en que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, reflejando una visión más crítica o escéptica sobre el tema. Las fuentes que sustentan estas respuestas son diversas, incluyendo el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021, el art. 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Expediente 466-2007, el Boletín Jurisprudencial Laboral 2021, entre otros.

1.4. Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

¿Es posible la uniformización de criterios utilizados por los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

Pregunta N° 6: Respuestas:

Tabla 7

Tabla de respuestas de la pregunta N° 6

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N° 6
Entrevistado 1	Si.
Entrevistado 2	No.
Entrevistado 3	No, porque los jueces que se sitúan en cada distrito judicial, concretar ciertos criterios considerados al contexto y el entorno en que se desarrollar los hechos.
Entrevistado 4	No es posible la uniformización, ya que, no se cuentan con parámetros objetivos que faciliten determinar la cuantía del daño moral.
Entrevistado 5	No, dado que el daño debe ser probado y cuantificado de forma razonable.
Entrevistado 6	Si.

Entrevistado 7	Sí, siempre y cuando se regule o se celebre algún peno jurisdiccional al respecto.
Entrevistado 8	Con los acuerdos plenarios podría debatirse.
Entrevistado 9	Si es posible.
Entrevistado 10	Si es posible.

Fuente: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 7

Convergencia

El entrevistado 1, 6, 9, 10, 7 están de acuerdo en que posible la uniformización de criterios

Divergencia

El entrevistado 2 y 3 discrepan, ya que el primero dice que no es posible, mientras que el segundo menciona que no es posible debido a la variabilidad de criterios en diferentes distritos judiciales. Por otro lado, el entrevistado 4 argumenta que no es posible la uniformización debido a la falta de parámetros objetivos, mientras que entrevistado 5 sostiene que no es posible porque el daño debe ser probado y cuantificado de forma razonable.

Análisis respecto a la tabla 7:

El análisis de las respuestas de los entrevistados respecto a la posibilidad de uniformizar los criterios en la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario muestra una divergencia de opiniones. Mientras que algunos entrevistados, como el 1, 6, 9, 10 y 7, consideran que es posible la uniformización de criterios, otros, como el 2, 3, 4 y 5, expresan que no es factible debido a diferentes razones, como la variabilidad de criterios en distintos distritos judiciales, la falta de parámetros objetivos o la necesidad de probar y cuantificar el daño de forma razonable. Esta divergencia refleja la complejidad y la falta de consenso en torno a este tema, lo que sugiere la necesidad de un mayor debate y análisis en el ámbito jurídico para llegar a posibles soluciones o enfoques más unificados.

¿Existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral?

Pregunta N° 7: Respuestas:

Tabla 8
Tabla de respuestas de la pregunta N° 7

Entrevistados	Respuesta de la pregunta N°7
Entrevistado 1	En cuanto al monto, si, suele ser bajo.
Entrevistado 2	No.
Entrevistado 3	No, sin embargo, normalmente se parte un monto que normalmente siempre varia en criterio que el juzgador, por cuanto primero evaluará los parámetros de dicho requerimiento.
Entrevistado 4	No, puesto que no existen parámetros o criterios objetivos.
Entrevistado 5	Si, en su mayoría de casos.
Entrevistado 6	Si.
Entrevistado 7	No, dado que dependemos del criterio y discrecionalidad de cada juzgador.
Entrevistado 8	Si existe la predictibilidad al haber varios.
Entrevistado 9	Si existe.
Entrevistado 10	Creo que están muy alineados en los devengados de las remuneraciones dejadas de percibir.

Fuente: Elaboración propia.

Explicación breve de la tabla 8

Convergencia

El entrevistado 6, 8 y 9 están de acuerdo en que existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral. Así mismo el entrevistado 5 también menciona que sí existe predictibilidad en la mayoría de los casos.

Divergencia

El entrevistado 2, 4 y 7 afirman que no existe predictibilidad. El primero lo establece directamente, mientras que el cuarto y séptimo mencionan la falta de parámetros objetivos y dependencia del criterio del juzgador. Por otro lado, el entrevistado 3 señala que no hay predictibilidad, pero agrega que normalmente se parte de un monto que varía en el criterio del juzgador, quien evalúa los parámetros del requerimiento. Y por último el entrevistado

10 ofrece una perspectiva diferente al mencionar que cree que los montos están muy alineados con las remuneraciones dejadas de percibir.

Análisis respecto a la tabla 8:

El análisis se centra en la convergencia y divergencia de las respuestas de los entrevistados en relación con la existencia de predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral. El entrevistado 6, 8 y 9 están de acuerdo en que existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral, mientras que el entrevistado 5 también menciona que sí existe predictibilidad en la mayoría de los casos. Sin embargo, el entrevistado 2, 4 y 7 afirman que no existe predictibilidad, siendo este último más explícito en su afirmación. El entrevistado 3 señala que no hay predictibilidad, pero agrega que normalmente se parte de un monto que varía en el criterio del juzgador, quien evalúa los parámetros del requerimiento. Por último, el entrevistado 10 ofrece una perspectiva diferente al mencionar que cree que los montos están muy alineados con las remuneraciones dejadas de percibir. En resumen, se observa una diversidad de opiniones sobre la predictibilidad en la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario, lo que refleja la complejidad del tema y la necesidad de un enfoque integral y equitativo en la resolución de estos casos.

Tabla 9

Tabla del expediente N° 00200-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	00200-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO
Demandante	NINA CUSICUNA, VANESSA ALEXANDRA
Demandado	GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
Análisis del caso	La Sentencia número ochenta y seis – dos mil veintidós, de fecha veintidós de abril de dos mil veintidós, resuelve una demanda presentada por Vanessa Alexandra Nina Cusicuna contra el Gobierno Regional de Arequipa. La sentencia declara parcialmente fundada la demanda y ordena que la demandada pague a la demandante la suma total de trece mil soles, desglosada

	en doce mil soles por lucro cesante y mil soles por daño moral, más intereses legales. En ese sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la CSJA señaló como criterio a considerar para cuantificar el daño moral la utilización de elementos de prueba directas o indirectas que le permitan evaluar equitativamente y establecer un monto dinerario, por lo que, tomando en consideración que la Sentencia N° 676-2018, confirmada por sentencia de Vista 518-2019, recaída en el Expediente N° 1265-2017-JR-LA-04, ha declarado <u>al despido como arbitrario, se tomara este hecho como prueba indiciaria para acreditar que evidentemente se ha dado un daño moral</u> a la trabajadora. Ahora bien, mediante la Sentencia de Vista Nro. 438-2022-1SLP, la Primera Sala Laboral Permanente ha evaluado que la demandante <u>no ha presentado medio probatorio directo</u> que demuestre una situación en particular respecto la afectación moral causada por el despido arbitrario, pero ello no será perjuicio para que la Sala considere que: 1) <u>El tiempo de prestación de servicios</u> (más de un año) constituye un tiempo suficiente para establecer un arraigo laboral; y, 2) <u>La conducta maliciosa que tuvo la empleadora</u>, toda vez que se demostró el despido arbitrario, lo cual vulneró su derecho constitucional al trabajo además de privarle ilegalmente de una remuneración, la cual era su sustento; por lo que, se fijó un monto de S/. 1,000.00 soles revocando en este extremo la sentencia apelada.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Tabla del expediente N° 00235-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	00235-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Demandante	MIGUEL ÁNGEL CARPIO MUÑOZ
Demandado	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA
Análisis del caso	La sentencia aborda una demanda de indemnización por daños y perjuicios presentada por Miguel Ángel Carpio Muñoz contra el Club Internacional Arequipa. En la resolución, se declara fundada en parte la demanda, ordenando al demandado pagar al demandante la suma de cinco mil quinientos soles por lucro cesante y daño moral, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Además, se declara infundada la demanda por los montos solicitados inicialmente. Inicialmente, el Primer Juzgado de Trabajo de la CSJA establece como criterios la utilización de elementos de prueba directas o indirectas que le permitan evaluar equitativamente y establecer un monto dinerario, en ese sentido, el Juzgado sostuvo que la parte demandante <u>no ha presentado medios probatorios</u> que acrediten el monto por concepto de daño moral solicitado, pero se tiene que al momento del despido si bien la <u>edad del demandante</u> (54) <u>además de su profesión</u> (contador, cuya profesión puede ejercerse de manera privada e independiente) no eran impedimento para conseguir otro trabajo, <u>se debe considerar que ello no es un trabajo tan estable</u> como aquella relación laboral que mantenía con la empleadora demandada. Ahora bien, la Primera Sala Laboral Permanente mediante la Sentencia de Vista Nro. 347-2022-1SLP, tomó en consideración situaciones particulares del demandante como el <u>tiempo de servicios en las que dejó de laborar</u> (más de un año), <u>el arraigo laboral establecido por el tiempo de servicios</u> (un aproximado de un año y seis meses), además de la <u>aflicción creada</u> por el despido <u>más aun cuando el demandante tiene carga familiar</u>, de ese modo, revocó la sentencia apelada estableciendo un monto de S/. 1,000.00 soles.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11
Tabla del expediente 00363-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	00363-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Demandante	RAMIREZ MEZA, CHRISTIAN PAUL
Demandado	BANCO INTERAMERICANO DE FINANZAS
Análisis del caso	En la audiencia pública del expediente judicial electrónico, la Sentencia 038-2022, fechada el siete de marzo de 2022, es objeto de apelación. La sentencia original declara improcedente la excepción de conclusión por conciliación presentada por la demandada, Banco Interamericano de Finanzas. Además, se declara fundada parcialmente la demanda, específicamente en cuanto a la entrega del certificado de trabajo al demandante, estableciendo detalles sobre la fecha de ingreso, cese y cargo bajo el régimen laboral. La demanda es considerada infundada en lo referente al pago de beneficios económicos, indemnización por daño moral y pago de intereses legales, sin imponer costas ni costos procesales. En el recurso de apelación, se busca revocar la parte de la sentencia que declara infundada la demanda relacionada con el pago de beneficios sociales, indemnización u otros beneficios económicos; sin embargo, la Sala confirma la Sentencia 038-2022 en cuanto a la declaración de improcedencia de la excepción de conclusión por conciliación y la parte infundada de la demanda sobre beneficios económicos, indemnización por daño moral y pago de intereses legales. No se modifican otros aspectos de la sentencia y se ordena la devolución del expediente. Respecto de los criterios utilizados para el cálculo del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado Laboral <u>evaluó los medios probatorios obrantes en el proceso</u>, por lo que, afirmó la no acreditación del daño moral pues el demandante no ha acompañado medio probatorio que corrobore el monto

	demandado; pese a la presentación de <u>un informe psicológico</u>, este fue practicado en fecha 14 al 16 de enero del 2021, pero la fecha de cese data del 17 de octubre del 2019 habiendo transcurrido entonces más de un año desde el hecho que ha producido la afectación moral y más de dos años respecto del irregular otorgamiento del goce de descanso vacacional: en ese sentido, declaró infundada la indemnización por daño moral. Por otra parte, la Tercera Sala Laboral, en la Sentencia de Vista Nro. 387-2022-3SL, del mismo modo considera que no obra pericia psicológica que demuestre daño psicológico o psíquico, por lo tanto, confirma la sentencia apelada en este extremo.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Tabla del expediente 00559-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	00559-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS
Demandante	TICONA DIAZ, ANA MARIA
Demandado	MUN. DISTRITAL DE JOSE LUIS BUST. Y RIVERO
Análisis del caso	En una audiencia pública, la Sentencia N° 157-2022, fechada el 22 de julio de 2022, es objeto de apelación. La sentencia inicial declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios económicos de Ana María Ticona Díaz contra la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. Se ordena el pago de seis mil seiscientos catorce con 83/100 soles por concepto de gratificaciones, asignación familiar, bonificación por escolaridad, y vacaciones e indemnización vacacional, con intereses legales. También se dispone el depósito de la compensación por tiempo de servicios y se declara improcedente la demanda respecto al incremento general a la remuneración por costo de vida y el pago de reintegros remunerativos. En la resolución de la apelación, se corrige la sentencia original, estableciendo que la demandada debe pagar a la demandante la suma de S/ 10,724.83 por los conceptos

	mencionados. Se confirma la sentencia en cuanto a las gratificaciones, asignación familiar, bonificación por escolaridad, vacaciones e indemnización vacacional, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios. Además, se ratifica la improcedencia de la demanda respecto a ciertos aspectos. También se confirma la condena de costos procesales. La decisión se atribuye al Juez Superior Ponente, el señor Jhony Barrera Benavides. El expediente es devuelto al Juzgado de origen. Respecto de los criterios señalados para la imposición de un monto correspondiente al daño moral, el Primer Juzgado Laboral señaló que <u>a razón de no haberse demostrado un despido y mucho menos que este haya sido de carácter arbitrario</u>, no se ha logrado determinar el elemento de antijuridicidad a fin de determinar responsabilidad contractual, por lo que, <u>la evaluación del elemento daño no fue objeto de análisis o evaluación</u>. Por su parte, la Tercera Sala Laboral no emite pronunciamiento en este extremo dado que no constituye tema en discusión.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Tabla del expediente 00895-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	00895-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
Demandante	ARIAS ALARCON, ABEL NANDINO
Demandado	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA
Análisis del caso	En una audiencia pública, la Sentencia N° 29-2022 del 2 de marzo de 2022, referente a la demanda presentada por Abel Nandino Arias Alarcón contra el Club Internacional Arequipa por pago de beneficios económicos, es motivo de apelación. La sentencia inicial declara fundada parcialmente la demanda, ordenando al Club Internacional el pago de diversas sumas por beneficios

económicos derivados de convenios colectivos. Sin embargo, la apelación conlleva ciertas modificaciones:

- Se corrige la sentencia inicial para establecer que la demandada debe abonar a la demandante la suma total de S/ 59,304.17 por concepto de beneficios económicos derivados de convenios colectivos, incluyendo vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, y asignación familiar. Se ordena el depósito de la compensación por tiempo de servicios en la entidad financiera que la demandante indique.
- Se revoca la parte de la sentencia que ordenaba el pago de S/ 780.00 por incremento remunerativo por convenios colectivos, declarando infundado su pago en los montos solicitados.
- Se revoca la decisión que ordenaba incrementos remunerativos a partir de la interposición de la demanda, estableciendo un nuevo monto de S/ 386.50 y declarando infundado su pago en los montos solicitados.
- Se confirma la sentencia en cuanto declara fundada la demanda por indemnización por daños y perjuicios, ordenando el pago de S/ 11,000.00 por conceptos de lucro cesante y daño moral, con intereses legales desde la citación de la demanda.
- Se confirma la decisión de declarar infundada la demanda por el pago de Asignación por Educación y los montos solicitados.
- Se confirma la orden de pago de costas y costos del proceso, que serán asumidos por la demandada a favor del demandante, a determinarse en ejecución de sentencia.

Respecto de los criterios utilizados para el cálculo del daño moral, se tiene que el **Primer Juzgado Laboral evaluó los medios**

	<u>probatorios obrantes en el proceso</u>, por lo que, el Juzgado sostuvo que la parte demandante <u>no ha presentado medios probatorios</u> que acrediten el monto por concepto de daño moral solicitado, pero se tiene que al momento del despido si bien la <u>edad del demandante</u> (50) <u>además de su experiencia profesional</u> (laborar en el Colegio Don Bosco Salesianos) no eran impedimento para conseguir otro trabajo, <u>se debe considerar que ello no es un trabajo tan estable</u> como aquella relación laboral que mantenía con la empleadora demandada. Ahora bien, la Tercera Sala Laboral utilizo criterios jurisprudenciales como la Casación Nro. 1463-2016-Amazonas y la Casación Nro. 1667-2017 Apurímac a fin de sostener que el impacto del despido trae consigo aflicción que incide en todos los planos de la vida personal, familiar, afectiva e íntima, y <u>ello se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la emplazada</u> al dar por concluida la relación laboral, no siendo válido el argumento de la demandada respecto de la falta de medios probatorios; asimismo agrega que para determinar si la decisión de la primera instancia se ajusta al principio de equidad, se debe considerar los siguientes criterios: <u>el tiempo de servicios del trabajador, cargo en la institución, causa de despido, escarnio público y contribución del trabajador para el despido</u>; por lo que, al evaluar estos criterios, resaltando que el escarnio público ante sus familiares es evidente, se confirma el monto establecido en la sentencia apelada.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

Tabla del expediente 01135-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	01135-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS

Demandante	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO
Demandado	HUARACCALLO HUARACCALLO, DIANA JEANETH
Análisis del caso	En una audiencia pública, se resuelve la apelación con efecto suspensivo presentada tanto por la parte demandada como la demandante contra la Sentencia N° 308-2021, emitida el 5 de enero de 2022. La sentencia inicial declaraba improcedente la excepción de prescripción extintiva de la acción e infundada la pretensión de la demandante sobre pago de gastos por sepelio y subsidio por fallecimiento de familiar directo. Además, la sentencia ordenaba a la demandada pagar a la demandante por diversos conceptos, pero también fue objeto de apelación. La resolución de la apelación integra la Sentencia N° 308-2021 en varios aspectos: - Se confirma la parte que declara improcedente la excepción de prescripción extintiva de la acción e infundada la pretensión de gastos por sepelio y subsidio por fallecimiento de familiar directo. - Se confirma parcialmente la sentencia en cuanto a la demanda sobre pago de beneficios económicos e indemnización por daños y perjuicios. Se ordena el pago a favor de la demandante por conceptos específicos, pero no se confirma en su totalidad. - Se revoca la parte de la sentencia que declara improcedente la excepción de prescripción. Se reforma la sentencia declarándola fundada parcialmente, estableciendo que la acción está prescrita para los periodos anteriores al 1 de abril de 2016. - Se revoca la parte de la sentencia que ordena el pago de ciertas sumas por beneficios económicos. Se reforma la sentencia y se ordena el pago de una suma total de S/ 2,027.33 por reintegro de remuneraciones, incrementos

	remunerativos, bonificación escolar, indemnización por lucro cesante, daño moral, y honorarios, con intereses legales. Respecto de los criterios utilizados para el cálculo del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo afirmó que si bien no hay medios de prueba que acrediten fehacientemente el daño moral, se constituye como <u>máxima</u> que <u>todo despido causa aflicción en el trabajador</u>, por lo que sí se encuentra acreditado el daño moral; asimismo, se agrega que tomando en cuenta <u>la edad del recurrente a la fecha del cese y el periodo que dejó de laborar</u> (un año y ocho meses) se cuantificó a la suma de S/. 500.00 soles. Por su parte, la Primera Sala Laboral señala en la Sentencia de Vista Nro. 174-2022 1SLP que <u>el adjuntar medio probatorio no es transcendente</u> para acreditar la existencia del daño moral toda vez que el despido constituye en esencia una afectación más aun cuando se ha tenido que recurrir a un proceso judicial, aunque <u>sí es necesario que su estimación sé de en virtud de los principios de razonabilidad y proporcionalidad</u>, por lo que confirma el concepto establecido en primera instancia.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

Tabla del expediente 1502-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	1502-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES
Demandante	CHAMBI COAQUIRA, ALEX MILTON
Demandado	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA
Análisis del caso	En la apelación de la Sentencia número cincuenta y dos – dos mil veintidós, emitida el dieciséis de marzo de dos mil veintidós, se

	confirma parcialmente la decisión inicial y se realizan modificaciones en cuanto a los montos indemnizatorios. La sentencia original declaró infundada la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, así como fundada en parte la demanda presentada por Alex Milton Chambi Coaquira contra la Municipalidad Distrital de Yura, sobre indemnización de daños y perjuicios. La resolución de la apelación confirma los siguientes aspectos de la sentencia original: 1. La inundación de la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda. 2. La fundamentación parcial de la demanda, ordenando a la demandada pagar a la demandante la suma total de diez mil quinientos soles por lucro cesante y daño moral, más intereses legales. Sin embargo, se realizan las siguientes modificaciones en los montos indemnizatorios: 1. Se revoca la parte de la sentencia que fijó por concepto de lucro cesante la suma de diez mil soles. Se reforma estableciendo que la demandada debe pagar seis mil soles por lucro cesante. 2. Se revoca la parte de la sentencia que fijó por concepto de daño moral la suma de quinientos soles. Se reforma estableciendo que la demandada debe pagar mil soles por daño moral. 3. Se revoca la parte de la sentencia que dispuso que la demandada pague al demandante, por concepto de indemnización por daños y perjuicios, la suma total de diez mil quinientos soles. Se reforma estableciendo que la demandada debe pagar siete mil soles por indemnización por daños y perjuicios, desglosados en seis mil soles por lucro cesante y mil soles por daño moral.
--	--

	En relación a los criterios empleados para la cuantificación del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo consideró que en el presente caso el demandante, pese a no haber presentado medio probatorio directo que acredite el monto solicitado en la demanda por concepto de daño moral, tenía la edad de 29 años de edad además de ejercer su oficio (realizar prótesis dental), por lo cual pudo seguir laborando independientemente, aunque ello no es similar al trabajo estable que le ofrecía la empleadora demandada. Por otro lado, la Primera Sala Laboral Permanente, consideró los siguientes criterios: <u>1) El grado de arraigo del trabajador en relación al tiempo de servicios prestados; 2) La naturaleza jurídica de su contrato; y, 3) El contexto en general del hecho mismo, debido constatar las circunstancias que den mayor o menor gravedad a la situación;</u> de ese modo, se estableció que el demandante sí tenía arraigo laboral, contaba una relación laboral a plazo indeterminado y la <u>conducta maliciosa del empleador respecto del despido arbitrario,</u> lo cual fue demostrado en el Expediente número 00641-2017-0-0401-JR-LA-02, que si bien no se ha presentado medios probatorios que denoten circunstancias particulares que agreguen mayor gravedad a los hechos, se ha valorado equitativamente todos estos criterios, por lo que cabe revocar la sentencia apelada en este extremo, fijando un monto de S/. 1,000.00 soles.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Tabla del expediente 1380-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	1380-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS
Demandante	NORMA MILUSCA PAREDES SANCHEZ
Demandado	GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Análisis del caso	En el presente caso se presentó una apelación con efecto suspensivo, la Corte Superior de Justicia de Arequipa revisa la Sentencia 300-2021-2JT del 29 de octubre de 2021, relacionada con la demanda de indemnización por daños y perjuicios presentada por Norma Milusca Paredes Sánchez contra el Gobierno Regional de Arequipa. La sentencia apelada establece lo siguiente: - Declara fundada en parte la demanda, disponiendo que la demandada pague a la demandante la suma de diecinueve mil soles, desglosada en dieciocho mil soles por lucro cesante y mil soles por daño moral, más intereses legales. - Declara infundada la demanda por los montos peticionados y no amparados. - Ordena que la demandada pague por condena de costos procesales la suma de dos mil soles a favor de la demandante, más el 5% a favor del fondo mutual del colegio de abogados de Arequipa, ascendente a la suma de cien soles. No se imponen costas procesales. - La resolución de la apelación confirma parcialmente la sentencia apelada y realiza las siguientes modificaciones: - Confirman la parte resolutive que declara fundada en parte la demanda por daño moral y condena de costos procesales. - Revocan la parte que dispone el pago de diecinueve mil soles, siendo dieciocho mil soles por lucro cesante. - Reforman la cantidad a pagar, estableciendo un monto de once mil soles (S/ 11,000.00), de los cuales diez mil soles (S/ 10,000.00) corresponden a lucro cesante. La decisión final es devolver el caso al juzgado de origen con las modificaciones indicadas. Respecto de los criterios empleados para la cuantificación del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo consideró
-------------------	---

	jurisprudencias como Casación Nro. 5008-2010/Lima, Casación Laboral Nro. 497-2015/Callao y el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 a fin de elaborar un criterio para cuantificar el daño moral, por lo que, sostuvo la utilización de elementos de pruebas directas o indirectas que le permitan evaluar equitativamente y establecer un monto dinerario, por lo que, tomando en consideración que la Sentencia N° 852-2015, confirmada por sentencia de Vista 1128-2017, recaída en el Expediente N° 849-2015-JR-LA-03, ha declarado al <u>despido como arbitrario</u>, se tomara este hecho como <u>prueba indiciaria para acreditar que evidentemente se ha dado un daño moral a la trabajadora</u>. Ahora bien, mediante la Sentencia de Vista Nro. 291-2022-3SLP, la Tercera Sala Laboral ha evaluado que la demandante <u>si bien no ha acreditado ninguna prueba sobre su contratación y que gozaba de garantía para conservar su puesto de trabajo</u>; no es menos cierto que el sentimiento de aflicción que causa el despido además de verse obligada acudir al Poder Judicial; por lo que, confirmó este extremo, es decir, se fijó un monto de S/. 1,000.00 soles.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

Tabla del expediente 01711-2020-0-0401-JR-LA-01

Expediente	01711-2020-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTROS
Demandante	JOSÉ ANDRÉS CUNO SIVINCHA
Demandado	DISTRIBUIDORA JC S.A.C.
Análisis del caso	La Sentencia número treinta y seis - dos mil veintidós, de fecha cuatro de marzo de dos mil veintidós, es objeto de revisión en grado de alzada. En dicha sentencia, se resuelve lo siguiente: - Declara fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada pague al demandante la suma total de ciento

	cuarenta y dos soles con cuarenta y nueve céntimos por concepto de vacaciones, más intereses legales. - Considera infundada la demanda en relación con las pretensiones de indemnización por despido arbitrario e indemnización de daños y perjuicios por daño moral. - Declara infundada la demanda por los montos solicitados que no están respaldados. - No impone costas ni costos. La resolución de la apelación confirma la sentencia original en sus aspectos fundamentales, confirmando la parte resolutive que declara fundada en parte la demanda por el pago de vacaciones. También confirma la declaración de infundada en relación con las pretensiones de indemnización por despido indirecto y daños y perjuicios por daño moral. El caso es devuelto al juzgado de origen. Respecto de los criterios empleados para la cuantificación del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo consideró que, <u>debido a la falta de concurrencia de elementos de responsabilidad contractual pues no se acreditaron los actos hostiles en agravio de la parte demandante</u>, no corresponde ordenar el pago de la indemnización por concepto de daño moral. Por otra parte, la Primera Sala Laboral Permanente sostuvo que efectivamente <u>el demandante ha incumplido con el deber probatorio especial que le corresponde</u>, por lo que, <u>sin acreditar la existencia de daño alguno</u>, no existe obligación de la demandada para indemnizar al actor por este concepto.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Tabla del expediente 2158-2020-0-0401-JR-LA-01

Expediente	2158-2020-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Demandante	YVAN FRANCISCO CRUZ ZAPATA
Demandado	SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE
Análisis del caso	La parte demandada y la demandante han presentado recursos de apelación contra la Sentencia número 62-2022, emitida el 25 de marzo de 2022, que resolvió lo siguiente: Declara fundada en parte la demanda, ordenando el pago de diecisiete mil soles a favor del demandante por conceptos de lucro cesante (quince mil soles) y daño moral (dos mil soles), más intereses legales. Considera infundada la demanda en relación con la indemnización por daño al proyecto de vida y por los montos no respaldados. Impone costos y costas procesales. En el voto del que se informa, se propone confirmar la decisión de la sentencia original en cuanto al monto de dos mil soles por daño moral. Sin embargo, se propone reformar la parte referente al lucro cesante, aumentándolo de quince mil soles a cuarenta y ocho mil soles. La resolución final es devolver el caso una vez que se confirme. Respecto de los criterios empleados para la cuantificación del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo consideró jurisprudencias como Casación Nro. 5008-2010/Lima, Casación Laboral Nro. 5423-2014 Lima, Casación Nro. 497-2015/Callao y el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 a fin de elaborar un criterio para cuantificar el daño moral, por lo que, sostuvo la utilización de elementos de pruebas directas o indirectas, considerando en este último apartado la prueba indiciaria, que le permitan evaluar equitativamente y establecer un monto dinerario, por lo que, evaluó el informe psicológico pero se advierte que dicho documento fue realizado en una fecha posterior al despido incluso cuando el trabajador fue repuesto a su puesto laboral, asimismo se presentó informes psicológicos realizados a sus menores hijos, empero estos no guardan relación causal con el despido sufrido por el demandante; sin embargo,

	tomando en consideración que la Sentencia N° 152-2019, confirmada por sentencia de Vista 639-2019-1SLP, recaída en el Expediente N° 8059-2018-0-0401-JR-LA-09, se tomara en cuenta el despido incausado declarado en estas resoluciones como <u>prueba indiciaria</u> para acreditar que evidentemente se ha generado una aflicción, y siendo que el <u>tiempo en que no estuvo laborando</u> fue de 8 meses aproximados es factible otorgar un monto por daño moral. Ahora bien, mediante la Sentencia de Vista Nro. 604-2022-3SLP, la Tercera Sala Laboral ha evaluado que la <u>demandada actuó de forma injusta y arbitraria</u>, y se logra verificar la existencia de <u>pruebas indirectas</u> como es el hecho propio del despido como indicio para acreditar la existencia de un daño moral, aunque también agrega otros criterios como <u>la evaluación de la magnitud del daño</u>, para lo cual se debe considerar el periodo de cese, las circunstancias especiales del mismo, así como los informes psicológicos del actor, en ese sentido, la Sala concluye en confirmar el monto establecido en primera instancia <u>en atención a criterios de razonabilidad y equidad</u>.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Tabla del expediente 02204-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	02204-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
Demandante	PATIÑO PAUCCARA, JEANETH ERIKA
Demandado	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO , PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
Análisis del caso	Jeaneth Erika Patiño Pauccara presentó una demanda contra la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, buscando el pago de beneficios económicos de origen legal y convencional, así como

una indemnización por daños y perjuicios. Sus pretensiones principales eran:

Solicitar que la entidad demandada ajustara su remuneración básica a 930.00 soles, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 004-2018-TR a partir del 1 de abril de 2018.

Exigir el pago de 3,121.95 soles por conceptos que incluían gratificaciones ordinarias, vacaciones trancas y asignación familiar, correspondientes a periodos específicos.

La Sentencia número 065-2022, emitida el 29 de marzo de 2022, declaró fundada en parte la demanda. Se confirmaron ciertos aspectos de la sentencia:

Se ordenó el pago de un incremento remunerativo de 150.00 soles por el periodo del 1 al 31 de enero de 2017, más intereses legales. Se dispuso el depósito de la compensación por tiempo de servicios en la suma de 6,796.75 soles en una entidad financiera.

Se confirmó el pago de 1,000.00 soles por concepto de lucro cesante y 300.00 soles por daño moral, más intereses, así como la condena de costos procesales a favor del demandante.

La resolución también confirmó la procedencia parcial de la demanda sobre beneficios económicos y se devolvió el caso al Juzgado de origen.

Inicialmente, el Primer Juzgado de Trabajo de la CSJA establece como criterios la **utilización de elementos de prueba directas o indirectas** que le permitan **evaluar equitativamente** y establecer un monto dinerario, en ese sentido, el Juzgado sostuvo que la parte demandante **no ha acompañado medios probatorios** que acrediten el monto por concepto de daño moral solicitado, pero se tiene que al momento del despido si bien la **edad de la demandante** (35), años de edad, no es impedimento para conseguir otro trabajo, no es menos ciertos que al contar con trabajo dos meses y dieciocho días ocasionado por el **despido incausado, es evidente que causa aflicción**, por lo que, se

	establece un monto de S/ 300.00 soles. Por otro lado, la Primera Sala Laboral Permanente mediante la Sentencia de Vista Nro. 567-2022-1SLP, tomó en consideración que, si bien la demandante <u>no ha cumplido con adjuntar medios probatorios</u>, debe puntualizarse que es <u>evidente el daño moral producido por el hecho de despedir</u>, <u>más aún que la parte demandante ha tenido que recurrir a un proceso judicial</u> para ser repuesto a su puesto laboral, entonces se confirma en este extremo la sentencia apelada.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20

Tabla del expediente 2677-2020-0-0401-JR-LA-01

Expediente	2677-2020-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS
Demandante	JOSE ANTONIO JARA CCAPA
Demandado	MUNICIPALIDAD DE YURA
Análisis del caso	El 13 de diciembre de 2020, José Antonio Jara Ccapa presentó una demanda contra la Municipalidad Distrital de Yura, buscando indemnización por daños y perjuicios, específicamente por lucro cesante y daño moral. Sus pretensiones eran: Solicitar una indemnización de S/11,525.00 por lucro cesante, correspondiente al periodo del 05 de enero de 2015 al 15 de junio de 2015, derivado de remuneraciones dejadas de percibir. Demandar una suma de S/3,000.00 por daño moral. La Sentencia emitida en el año 2022 confirmó parcialmente la demanda. Los resultados principales fueron: Confirmación de la indemnización por daño moral, fijándola en la suma de quinientos soles. Revocación de la indemnización por lucro cesante fijada en cinco mil soles en la sentencia inicial. Se reformó la cantidad, estableciéndola en tres mil cien soles.

Revocación de la indemnización total por daños y perjuicios fijada en cinco mil quinientos soles en la sentencia inicial. Se reformó la cantidad, estableciéndola en tres mil seiscientos soles, distribuidos en tres mil cien soles por lucro cesante y quinientos soles por daño moral.

Respecto de los criterios empleados para la cuantificación del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo consideró jurisprudencias como Casación Nro. 5008-2010/Lima, Casación Laboral Nro. 5423-2014 Lima, Casación Nro. 497-2015/Callao y el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 a fin de elaborar un criterio para cuantificar el daño moral, por lo que, sostuvo la **utilización de elementos de prueba directas o indirectas, considerando en este último apartado la prueba indiciaria**, que le permitan **evaluar equitativamente** y establecer un monto dinerario, por lo que, **estableció al daño moral acreditado en razón al despido arbitrario que hubo** (declarado así en la Sentencia Nro. 269-2016 recaída en el expediente 731-2015-0-401-JR-LA-05). Ahora bien, mediante la Sentencia de Vista Nro. 494-2022-1SLP, la Primera Sala Laboral Permanente ha afirmado que **el hecho mismo de ser despedido, constituye en esencia una afectación** que ha provocado sufrimiento en el demandante, después se debe **tener presente otros aspectos como: los años de servicios a fin de determinar un arraigo** del trabajador en el centro laboral; **la naturaleza jurídica del contrato**, es decir, si ya era un trabajador indeterminado, a plazo fijo o si tal condición fue reconocida posteriormente; y más importante aún, **el contexto general del hecho mismo**, lo que significa constatar si ha habido circunstancias que le den mayor o menor gravedad, siendo en este último caso: (i) **la conducta maliciosa** del empleador al declarase el despido arbitrario; y finalmente, (ii) se valoró que el **demandante no ha presentado medio probatorio alguno que denote alguna circunstancia**

	<u>particular</u> ; de ese modo, la Sala concluye en confirmar el monto establecido en primera instancia.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Tabla del expediente 02686-2020-0-0401-JR-LA-01

Expediente	02686-2020-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS
Demandante	TAPIA MEDRANO, ABEL
Demandado	AQP INDUSTRIAL SERVICE SAC
Análisis del caso	En diciembre de 2022, Abel Tapia Medrano presentó una demanda contra AQP Industrial Service SAC solicitando indemnización por daños y perjuicios. Las pretensiones principales eran: Indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual, por un total de S/26,190.57, distribuidos en S/14,190.57 por daño emergente y S/10,000.00 por daño moral. La entrega del certificado de trabajo. El reconocimiento de honorarios profesionales por S/2,000.00 más el 20% de lo ejecutado como honorarios de éxito. La Sentencia número cincuenta y cuatro – dos mil veintidós, emitida el 17 de marzo de 2022, confirmó en parte y revocó en parte las decisiones anteriores: Confirmó la declaración de infundada de la excepción de conclusión por conciliación presentada por la demandada. Confirmó en parte la demanda, pero revocó la cantidad fijada por concepto de daño emergente, estableciéndola en S/129.20. Revocó la cantidad establecida por concepto de daño moral, fijándola en S/7,000.00.

	Revocó la cantidad total por daños y perjuicios, estableciéndola en S/7,129.20, compuesta por S/129.20 por daño emergente y S/7,000.00 por daño moral. Respecto de los criterios utilizados para el cálculo del daño moral, se tiene que el Primer Juzgado de Trabajo <u>evaluó los medios probatorios obrantes en el proceso</u>, por lo que, valoró la Historia Clínica N° 14700230, Certificado Médico y la imagen de conversación WhatsApp, <u>todo ello a fin de evaluar la afectación producida</u> por el actor debido a que presenta amputación parcial de segundo dedo falange distal y traumatismo falange distal del segundo dedo de la mano izquierda, de ese modo, <u>la situación traumática derivada del accidente de trabajo acredita el daño moral</u>, pero en relación a determinar su intensidad, se tiene que las opiniones de los galenos indican que la parte demandante está en condiciones de laborar como técnico de mantenimiento; es decir, puede desarrollarse en su labor de técnico de mantenimiento y no solamente como señala el demandante de vigilante o guardián; por lo tanto se estableció un monto de S/ 5,000.00 soles. Ahora bien, la Primera Sala Laboral Permanente comparte el criterio de <u>la presentación de medios probatorios por parte del trabajador</u>, salvo que, <u>en base al principio de razonabilidad, en relación a la gravedad misma del hecho, se pueda entender acreditado tal daño por sí mismo</u>, entonces para el presente caso el actor ha adjuntado un <u>Informe Psicológico</u> que acredita como el accidente de trabajo acarrea un sufrimiento, además se observa que el <u>acto de la demandada</u> resulta encontrarse dentro de una culpa inexcusable toda vez que la demandada incumplió con sus obligaciones respecto del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; entonces, la Sala decide revocar la sentencia apelada y fijar un monto de S/ 7,000.00 soles.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22
Tabla del expediente 05051-2021-0-0401-JR-LA-01

Expediente	05051-2021-0-0401-JR-LA-01
Materia	INDEMNIZACION DAÑOS Y PERJUICIOS
Demandante	JOSE FABRIZIO ESPINO CARRILLO
Demandado	UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELASQUEZ
Análisis del caso	El 28 de diciembre de 2021, José Fabrizio Espino Carrillo presentó una demanda contra la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, buscando el pago de daños y perjuicios por responsabilidad contractual, específicamente por lucro cesante, daño moral y daño a la persona. Sus pretensiones principales eran: Pago de S/ 70,248.00, desglosado en: Daño patrimonial por lucro cesante: S/ 60,248.00 Daño extrapatrimonial por daño moral: S/ 5,000.00 Daño a la persona: S/ 5,000.00 La Sentencia número ciento sesenta y nueve – dos mil veintidós, emitida el 11 de agosto de 2022, fue confirmada en parte y revocada en parte: Confirmaron la parte que declara fundada en parte la demanda por lucro cesante y daño moral, ordenando el pago de S/ 20,000.00 por lucro cesante. Revocaron la parte que fijaba la suma de S/ 500.00 por concepto de daño moral, reformándola y estableciendo dicho concepto en la suma de S/ 1,000.00. En relación a los criterios utilizados para la cuantificación del daño moral, el Primer Juzgado de Trabajo de la CSJA establece como criterios la utilización de elementos de prueba directas o indirectas que le permitan evaluar equitativamente y establecer un monto dinerario, en ese sentido, el Juzgado sostuvo que la parte demandante <u>no ha acompañado medios probatorios</u> que acrediten el monto por concepto de daño moral solicitado, pero <u>se toma como máxima que todo despido origina sentimientos de</u>

	<u>aflicción al encontrarse sin trabajo de manera intempestiva,</u> luego se considera que la <u>edad de la demandante</u> (26), edad que no impide conseguir trabajo pudiendo superar esta aflicción; entonces se fija un monto de S/. 500.00 soles. Por otro lado, la Tercera Sala Laboral mediante la Sentencia de Vista Nro. 888-2022-3SLP, tomó en consideración que, <u>si bien la demandante no ha cumplido con adjuntar medios probatorios, debe puntualizarse que es evidente el daño moral producido por el hecho del despido,</u> entonces se fija un monto de S/ 1,000.00 soles y por ello se revoca la sentencia apelada en este extremo.
--	--

Fuente: Elaboración propia.



2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a) Discusión del objetivo específico 1

Respecto al primer objetivo específico, la presente tesis pretende determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, para lo cual es necesario mencionar que según el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, el cual taxativamente establece que: *“(…) la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudirse a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.”*, es decir el daño moral podrá cuantificarse siempre y cuando existan medios de prueba o en todo caso criterios en los cuales basarse de no ser así el juez hará una valoración equitativa basándose en los principios de justicia y razonabilidad, considerando factores como las circunstancias del caso concreto, la gravedad del daño o el impacto en la víctima, y respetando el principio de proporcionalidad para así evitar subestimar o sobrevalorar el daño moral; en la misma línea jurisprudencial tenemos la sentencia del T.C N° 02093-2013-PA/TC, la cual señala que el daño moral debe ser cuantificado de acuerdo al principio de proporcionalidad, entre otros criterios. Y de acuerdo con los resultados obtenidos, se encontró que en la jurisprudencia local o nacional, existen algunos precedentes que permiten establecer o conocer una línea jurisprudencial orientada a cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, y ello es confirmado por la postura de los entrevistados al considerar que existen precedentes sólidos para cuantificar el daño moral; sin embargo, discrepo con esta posición pues estos precedentes no resultan ser sólidos toda vez que, como se observa en los expedientes analizados, los jueces de primera y segunda instancia se apartan de del precedente establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 al sostener que el daño moral es acreditado al considerarse como máxima de experiencia, esto es, que todo despido arbitrario genera aflicción en el trabajador, o se asume la postura que si bien no hay prueba directa para acreditar el daño moral, el despido constituye una prueba indirecta o indiciaria para probar la existencia de un daño moral al trabajador; ahora bien, respecto a la cuantificación de acuerdo al principio de proporcionalidad y otros criterios, se tiene que en la praxis tanto Juzgados como Salas Laborales cuantifican citando varias veces los principios de equidad y

razonabilidad, y ello genera tomar en consideración varios criterios como la edad y el arraigo laboral establecido por el tiempo de servicios siendo los más repetitivos en las resoluciones.

En síntesis, si bien existe una línea jurisprudencial establecida en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, sentencias del T.C. y casaciones u otras resoluciones, estas varían en sus aplicaciones lo que genera incertidumbre, discrecionalidad o incluso arbitrariedad en la aplicación de este concepto. Por lo tanto, se requiere de una mayor claridad, orden o regulación en la materia, que garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y la reparación integral de los daños causados por el despido arbitrario.

Así mismo los precedentes más relevantes que permiten analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario son los plenos jurisdiccionales, que establecen los criterios y principios para determinar la existencia y la cuantía del daño moral, así como los medios probatorios para acreditarlo. Sin embargo, estos precedentes no son suficientes ni definitivos, ya que cada caso debe ser analizado de forma individualizada, considerando las circunstancias del despido, la situación del trabajador, y la gravedad de la lesión al derecho fundamental. Por lo tanto, se requiere de una mayor precisión, coherencia o actualización en la materia, que asegure el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y la reparación integral de los daños causados por el despido arbitrario.

b) Discusión del objetivo específico 2

Respecto al segundo objetivo específico que consiste en verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, se debe mencionar que según el art. 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el daño moral debe ser probado por el trabajador, y la sentencia del T.C. N° 0006-2006-PI/TC, señala que el daño moral debe ser evaluado en función de la gravedad de la lesión al derecho fundamental y por ello de acuerdo a nuestros resultados obtenidos, es posible objetivar (aun en parte) el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario, siempre que se cuente con medios probatorios adecuados y se apliquen principios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad; en ese sentido, los entrevistados basados en su experiencia consideran que los criterios anteriormente glosados pueden ser señalados como criterios objetivos

para cuantificar el daño moral. Sin embargo, ello no es razón para establecer uniformidad en todos los casos que se presenten pues cada uno debe ser analizado de forma individualizada, considerando las circunstancias del despido, la situación del trabajador, y la gravedad de la lesión al derecho fundamental.

c) Discusión del objetivo específico 3

Respecto al tercer objetivo específico que consiste en estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario se debe mencionar primero que en el Expediente 00533-2021-0-1501-JR-LA-02, establece criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral frente a un despido arbitrario y por ellos de acuerdo a nuestros resultados obtenidos podemos señalar que los principales criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario son aquellos que se basan en la normativa o la jurisprudencia vigente, que establecen los principios y parámetros para determinar la existencia y la cuantía del daño moral entre ellos el principio de razonabilidad y equidad, así como los medios probatorios de carácter directo o indirecto (prueba indiciaria) para acreditar la existencia del daño moral, y finalmente aquellas circunstancias particulares propias de cada caso.

Es en ese sentido, que la praxis fundamentada en el análisis de los expedientes demuestra que estas circunstancias particulares de cada caso analizado por los Juzgados y las Salas resultan ser dispersos y variados; en ese sentido, debería considerarse que todas estas circunstancias particulares fueran distribuidas en estos tres aspectos: criterios del despido, la situación del trabajador, y la gravedad de la lesión al derecho fundamental.

d) Discusión del objetivo general

Respecto al objetivo general que consiste en determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario se pudo encontrar según nuestros resultados que se revela que los jueces laborales tratan de guiarse bajo los precedentes anteriormente glosados, pero al momento de la praxis se observó que es concurrente que utilicen tres criterios resaltando que estos no suelen darse de manera copulativa, entonces estos pueden sintetizarse de la siguiente manera: a) Valorar los medios probatorios directos e indirectos (prueba indiciaria); b) Valorar las circunstancias particulares en cada situación; y, c)

Utilizar los principios de razonabilidad y equidad al momento de cuantificar y fijar un monto por concepto de daño moral.



CONCLUSIONES

- **PRIMERO:** Se determinó que existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido, pues resulta que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, estableció que el daño moral podrá cuantificarse siempre y cuando existan medios de prueba o en todo caso criterios en los cuales el juez pueda apoyarse, de no ser así el juez hará una “valoración equitativa” basándose en los principios de justicia y razonabilidad y principalmente respetando el principio de proporcionalidad para así evitar subestimar o sobrevalorar el daño moral; en el mismo sentido, tenemos la sentencia del T.C N° 02093-2013-PA/TC la cual señaló que el daño moral debe ser cuantificado de acuerdo al principio de proporcionalidad, además de utilizar otros criterios; asimismo, agregamos que los plenos jurisdiccionales resultan dotar de mayor contenido a esta línea jurisprudencial, dado que, establecieron criterios y principios para determinar la existencia y cuantía del daño moral, además de los medios probatorios respectivos para la acreditación de estos.
- **SEGUNDO:** Se verificó que, sí hay una posibilidad de establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral, debido a que se cuentan con precedentes establecidos en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que el daño moral debe ser probado por el trabajador, y la sentencia del T.C. N° 0006-2006-PI/TC, la cual indica que el daño moral debe ser evaluado en función de la gravedad de la lesión al derecho fundamental; entonces, siempre y cuando se cuenten con medios probatorios adecuados y se apliquen principios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad, es factible establecer criterios objetivos. Aunque ello no debe traducirse en una uniformidad para todos los casos, pues deben considerarse que los jueces pueden evaluar circunstancias particulares que modifiquen su valoración respecto a las circunstancias del despido, la situación del trabajador, y la gravedad de la lesión al derecho fundamental.
- **TERCERO:** Se estudió los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario siendo estos el pedir a todo trabajador acreditar la existencia del daño moral mediante medios probatorios tanto directos como indirectos, además de la

utilización de los principios de razonabilidad y equidad al momento de cuantificar dicho daño, sin embargo, a razón de un último criterio que es la valorización de circunstancias particulares, hemos considerado que este es variable por lo que amerita un mayor orden que podría dar si todas estas situaciones las distribuimos en tres aspectos: criterios del despido, la situación del trabajador, y la gravedad de la lesión al derecho fundamental.

- **CUARTO:** Se pudo determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, siendo los más utilizados: a) Valorar los medios probatorios directos e indirectos (prueba indiciaria); b) Valorar las circunstancias particulares en cada situación; y, c) Utilizar los principios de razonabilidad y equidad al momento de cuantificar y fijar un monto por concepto de daño moral; no obstante, ello no implica que haya una aplicación uniforme de estos tres criterios para cualquier caso de daño moral por despido arbitrario. En ese sentido, para establecer criterios uniformes, es necesario que exista una regulación o un pleno jurisdiccional que brinde orientación a fin de que los Juzgados y las Salas en materia laboral resuelvan uniformemente y no genere inseguridad jurídica.

RECOMENDACIONES

- **PRIMERO:** Se recomienda la elaboración de una ley o un reglamento que establezca los criterios y los parámetros objetivos para determinar la existencia y la cuantía del daño moral en casos de despido arbitrario, así como la capacitación y la sensibilización de los jueces laborales sobre la importancia de este concepto para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- **SEGUNDO:** Se sugiere impulsar la objetivación del daño moral en los procesos por despido arbitrario, brindando directrices más específicas sobre los medios probatorios aceptables y los principios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad que deben aplicarse. Esto permitirá establecer criterios más sólidos y consistentes para la reparación del daño moral, evitando discrecionalidades y asegurando una mayor certeza jurídica.
- **TERCERO:** Se insta a implementar programas de capacitación continua para jueces laborales, con el objetivo de mantenerlos actualizados sobre los cambios normativos y jurisprudenciales relacionados con la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario. Esto contribuirá a mejorar la coherencia y uniformidad en las decisiones judiciales, asegurando que los jueces cuenten con los conocimientos necesarios para abordar de manera efectiva estos casos.
- **CUARTO:** Se recomienda una revisión y actualización periódica de los lineamientos y criterios establecidos. Dado que la jurisprudencia y la legislación evolucionan, es importante asegurarse de que las directrices se mantengan al día con los cambios en la interpretación de la ley y las demandas emergentes en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Cabanellas, G. (1964). *Contrato de trabajo Parte general*. Buenos aires: Editores Libreros.
- Cavazos Flores, B. (2004). *40 Lecciones de derecho laboral*. México: Trillas.
- Ccoyori Pocco, J. J., & Guillen García, S. P. (2021). *La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Chang Hernández, G. (15 de Marzo de 2018). *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación*. Obtenido de LP. Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>
- Crispín Sánchez, A., Sánchez Benites, I., Meza Figueroa, M., Huasaquiche Nima, C., & Silva Ipince, D. (2021). *El derecho laboral y previsional en la jurisprudencia constitucional*. Lima: Gaceta jurídica.
- Cuba Velaochaga, L. (2017). *El despido arbitrario Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Diez-Picazo, L. (1996). *Fundamentos del derecho civil patrimonial*. Madrid: Civitas.
- Espinoza Valerio, L. A. (2021). *Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Fernandez Sessarego, C. (2000). El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio. *Justicia y Derecho Social*, 61.
- Fernandez Sessarego, C. (2005). *El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio*. Lima: Justicia y Derecho Social.
- García Toma, V. (2008). El derecho a la igualdad. *Academia de la Magistratura*, 1-112.
- García, M. A. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel.
- Hernández Dávila, R. P. (2021). *Modificación del art. 43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores de confianza del sector privado*. Pimentel: Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.

Osterling Parodi, F. (1968). La valuación judicial de los daños y perjuicios. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*.

Paredes Lozada, L. A. (2018). *la reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Arequipa: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín.

Plá Rogríguez, A. (1988). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalme.

Rubinzal-Culzoni Editores. (1987). *Diccionario de Derecho Social*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni Editores.

Santos Briz, J. (2000). *La responsabilidad civil*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Valderrama Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Lima: Gaceta jurídica.

Villacrés Moreno, J. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Revista científica Sociedad& Tecnología*, 1-16.
doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>

ANEXOS

ANEXO N°1: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado:
- Profesión, grado académico:
- Especialidad:
- Cargo e institución donde labora:

Título de la investigación: análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022.

Objetivo específico 01: Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

1.- ¿En la jurisprudencia local o nacional existen precedentes sólidos que permitan establecer o conocer una línea jurisprudencial orientada a cuantificar del daño moral en casos de despido arbitrario?

2.- ¿Cuáles son los precedentes más relevantes que permiten analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario?

Objetivo específico 02: Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

3.- ¿Es posible objetivizar (aun en parte) el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario?

Objetivo específico 03: Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario.

4.- ¿Cuáles son los principales criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario?

6.- ¿La forma en la que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa siguen algún criterio en común, ya sea doctrinario, normativo o jurisprudencial?

Objetivo general: Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

7.- ¿Es posible la uniformización de criterios utilizados por los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

8.- ¿Existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral?

ANEXO N°2: Tabla de Nombres de los entrevistados

Nombre del entrevistado	Profesión, académico	grado	Especialidad



ANEXO N°3 Tabla de respuestas

Entrevistados	
Entrevistado 1	
Entrevistado 2	
Entrevistado 3	
Entrevistado 4	
Entrevistado 5	
Entrevistado 6	
Entrevistado 7	
Entrevistado 8	
Entrevistado 9	
Entrevistado 10	

ANEXO N°4 Tabla del expediente

Expediente	
Materia	
Demandante	
Demandado	
Análisis del caso	

ANEXO N°5 Proyecto de Tesis

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**ANÁLISIS DEL DAÑO MORAL Y SU CUANTIFICACIÓN EN EL DESPIDO
ARBITRARIO, AREQUIPA, 2022.**

Proyecto de tesis presentado por el
bachiller:

Medina Abarca, Christian Alessandro

Para optar por el Título Profesional de:
Abogado

Asesora:

Mag. Valdivia Corzo, María Gracia

Arequipa – Perú

2023

Proyecto de Investigación

1. Descripción del problema

El despido arbitrario, como acto lesivo al derecho del trabajo que goza todo trabajador, es un acto que trae consecuencias y perjuicios que, posteriormente, el trabajador tiene derecho a solicitar su reparación o indemnización. Ahora bien, uno de los componentes más difíciles de analizar en estos casos, es el caso del daño moral, mismo que debe ser cuantificado por el juez para poder ordenar su indemnización. Ahora bien, la cuantificación y los criterios utilizados para ello son distintos puesto que obedecen a cada caso particular (pues, el daño alegado es difícilmente medible de forma objetiva). Es por esa razón, que en la presente investigación se tendrá el objetivo de hacer un análisis de los principales criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales en Arequipa para poder determinar la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario y, de ser el caso, proponer su reforma o establecimiento de estándares.

2. Justificación

2.1. Relevancia académica

La presente investigación es relevante académicamente, puesto que estudia y aporta conocimiento jurídico a la doctrina relacionada al despido arbitrario e injustificado. Asimismo, pretende aportar un análisis a criterios jurisdiccionales que permitan el desarrollo de una línea jurisprudencial que sea objeto de futuros estudios, debates y críticas en relación a la forma en la que la judicatura analiza y cuantifica el daño moral en los casos de despido arbitrario

2.2. Relevancia jurídica

La presente investigación es relevante jurídicamente, puesto que ofrece un análisis de los criterios jurisprudenciales que se dan en la Corte Superior de Justicia de Arequipa en relación a la cuantificación del daño moral en los casos de despido arbitrario, lo que permitirá conocer si acaso existe dicha línea jurisprudencial, cuales son los criterios fundamentales utilizados por los jueces especializados en lo laboral, y, finalmente, conocer cuáles son los principales fundamentos que sustentan el razonamiento judicial del juez para poder resolver en la forma que resuelven.

2.3. Relevancia social

La presente investigación es relevante socialmente, debido a que analizar y estudia un tema que es de repercusión para la ciudadanía en general, la cual es el derecho al trabajo, derecho el cual se ve vulnerado ante un despido arbitrario y es motivo para solicitar tutela jurisdiccional efectiva de cara a obtener un resarcimiento por los daños que dicho despido pudo haber provocado en el trabajador.

3. Interrogantes

3.1. Interrogante general

¿Cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

3.2. Interrogantes específicas

¿Existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

¿Es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

¿Cuáles son los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario?

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

4.2. Objetivos específicos

Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario.

5. Hipótesis

Dado que el daño moral es objeto de cuantificación en los procesos judiciales por despido arbitrario es probable que no existan criterios jurisdiccionales ni una línea

jurisprudencial uniforme que permita conocer los criterios para cuantificar dicho daño en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

6. Conceptos básicos

Daño moral

El daño moral, es parte de una categoría de daños considerados “extra patrimoniales”, es decir, aquellos que no afectan ni vulneran el patrimonio o cosas materiales de quien sufre el daño, sino más bien, afecta sus derechos o bienes que no son susceptibles de valoración económica por su intangibilidad, esto es, aquello sentimental, psicológico y emocional. Pues, como define Chang se trata de aquel menoscabo en los derechos de la personalidad, al cual comprende la estabilidad emocional y psicológica del sujeto, la cual es objeto de sufrimiento como consecuencia de la conducta lesiva³³.

Autores como Sessarego la definen como aquel daño que tiene una valorización que no se encuentra dentro del aspecto económico ni comercial³⁴. Díez-Picazo señala que existe un daño al ser humano, mismo el cual es superior y mayor importancia que cualquier otra clase de daño material, que también debe de ser reparado utilizando criterios y técnicas que permitan considerar su naturaleza singular³⁵.

Santos Briz, la señala como aquel daño que afecta los derechos de la personalidad, aunque no de forma limitante, es decir, puede también lesionar otros derechos relacionados³⁶.

Osterling Parodi la señala como un daño que se infiere en el derecho de la personalidad o en valores que son mas parte del campo de la afectividad en vez de la economía³⁷.

Despido arbitrario

La estabilidad laboral se edifica como un principio y derecho que permite a su vez la materialización del derecho de continuidad laboral, la cual nos señalan autores como

³³ Cfr. G. Chang Hernández, “Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación”, *LP. Pasión por el derecho*. Disponible en < <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>>. Consulta: 15 de Marzo de 2018.

³⁴ Cfr. C. Fernandez Sessarego, “El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio”, *Justicia y Derecho Social*, 61. 2000.

³⁵ Cfr. L. Díez-Picazo, *Fundamentos del derecho civil patrimonial*. Madrid: Civitas. 1996.

³⁶ Cfr. J. Santos Briz, *La responsabilidad civil*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2000.

³⁷ Cfr. F. Osterling Parodi, “La valuación judicial de los daños y perjuicios”, *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*. 1968.

Plá que solamente un contrato debe disolverse ante algún motivo justificado (Plá Rogríguez, 1988)³⁸.

Autores como Capón y Giordandini la definen como aquella seguridad jurídica que se brinda al trabajador de poder continuar con su trabajo en la empresa en tanto que se mantenga apto y no exprese una decisión en contrario (Rubinzal-Culzoni Editores, 1987)³⁹.

Por esas consideraciones, la Legislación, a través del artículo 34 del TUO de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, la define como aquel despido que se produce por no existir causa o no poderse demostrar en juicio.

7. Antecedentes investigativos

7.1. Antecedentes locales

A nivel local se han encontrado las siguientes investigaciones:

- En la investigación titulada “la reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo” (Paredes Lozada, 2018), la autora tuvo como objetivo el analizar la figura de la reposición laboral en relación a los cambios en la competencia establecida a raíz de la nueva ley procesal de trabajo, concluyendo que en el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta.⁴⁰

7.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional se han encontrado las siguientes investigaciones:

³⁸ Cfr. A. Plá Rogríguez., *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalme. 1988.

³⁹ Rubinzal-Culzoni Editores, *Diccionario de Derecho Social*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni Editores, 1987.

⁴⁰ Cfr. L.A. Paredes Lozada, *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Arequipa: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín. 2018.

- En la investigación titulada “La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020” (Ccoyori Pocco & Guillen García, 2021)⁴¹, los autores plantearon como objetivo el determinar de qué manera se hará efectiva la indemnización frente a los despidos arbitrarios generados en tiempo de COVID19, concluyendo que, ante un despido arbitrario la figura de la indemnización es el mecanismo más idóneo para resarcir el daño al trabajador. De este modo, según la normativa dispuesta en el D.L N°728, establece el pago por el periodo laborado con un límite de (12) indemnizaciones.
- En el trabajo de investigación denominado “Modificación del art. 43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores de confianza del sector privado” (Hernández Dávila, 2021)⁴², el autor tuvo como objetivo el exponer el contexto actual de los trabajadores de confianza del sector privado frente al despido arbitrario por causal de retiro de confianza, la influencia del VII Pleno Jurisdiccional y Previsional en Materia Laboral emitido en el 2018. Concluyendo que, la estabilidad laboral, la cual se refleja en la causalidad y la debida protección frente a la ilegalidad del despido, de los empleados de confianza del marco privado se ha visto vulnerada en gran medida por consecuencia del séptimo pleno jurisdiccional en materia laboral emitido en el 2018, siendo que el D.L 728 no brinda una adecuada regulación respecto a los trabajadores de confianza y su relación con el empleador, lo que influye de manera negativa en la estabilidad laboral dada la insuficiente comprensión de este vínculo laboral por lo que es menester la pronta modificación del marco normativo para suplir esta deficiencia informativa.
- En el trabajo de investigación denominado “Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020” (Espinoza Valerio, 2021)⁴³, el autor planteó como objetivo determinar de qué manera las personas jurídicas pueden ser objeto de daño moral, y si la reposición de un trabajador puede

⁴¹ Cfr. J. Ccoyori Pocco & S.Guillen García, S. P. *La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. 2021.

⁴² Cfr. R. Hernández Dávila, *Modificación del art. 43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores de confianza del sector privado*, Pimentel: Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. 2021.

⁴³ Cfr. L. Espinoza Valerio, “Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020”. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. 2021.

producir un daño moral en éstas, llegando a conclusiones que pueden dar inicio hacia a una nueva mirada a la equidad de derechos entre las partes contractuales de una relación laboral.

8. Metodología y/o marco operativo

8.1. Tipo de investigación

La investigación en cuestión es de naturaleza básica o fundamental, ya que tiene como objetivo contribuir con nuevos conocimientos que podrán ser útiles para futuras investigaciones que aborden temas similares al presente estudio.

8.2. Enfoque de investigación

La investigación se enfoca en un enfoque cualitativo, ya que tanto los resultados como las evaluaciones se obtendrán a través de la interpretación jurídica. Es decir, se utilizará una metodología basada en la interpretación y análisis de datos no cuantitativos.

8.3. Diseño de investigación

La investigación en cuestión es no experimental, ya que solo se enfocará en el estudio de las variables específicas incluidas en la investigación y no se manipularán ni incluirán otras variables que no formen parte del estudio.

En otras palabras, se realizará una observación y análisis de los datos existentes sin intervenir ni modificar las variables de estudio.

8.4. Técnicas

Para llevar a cabo esta investigación no experimental, se utilizará la técnica de la entrevista, fichas de investigación y revisión de casos. La elección de la técnica de entrevista se debe a la naturaleza del estudio y su objetivo de recopilar datos a partir de las experiencias y perspectivas de los participantes.

8.5. Instrumentos

Como instrumentos se hará uso de la ficha de observación documental y la guía de entrevista estructurada para poder obtener, recolectar y posteriormente analizar los datos que permitirán responder las interrogantes y alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

8.6. Campo de verificación

- **Ubicación espacial:** Perú
- **Ubicación temporal:** 2023
- **Unidad de estudio:** Sentencias emitidas por los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia en relación a indemnización por daño moral en despido arbitrario.

8.7. Estrategia de recolección de datos

Para la recolección de la información requerida para la elaboración de la investigación se tomará en cuenta lo siguiente:

Revisión conceptual:

Se recopilará la información de las bibliotecas, repositorios institucionales y centros de información de diversas universidades locales, y nacionales, principalmente tomando como base los antecedentes investigativos mencionados en el proyecto.

De igual forma, se revisará doctrina relacionada a las variables y conceptos básicos que formarán parte de la futura investigación a realizar.

Revisión documental:

Se revisará la normativa nacional sobre el despido arbitrario y daño moral, y posteriormente jurisprudencia emitida en la Corte Superior de Justicia de Arequipa en relación a los criterios que utilizan los jueces laborales para poder resolver procesos de indemnización de daño moral por despido arbitrario.

- Cronograma

	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación del proyecto																								
Aprobación del proyecto																								
Recolección de información																								
Análisis y sistematización																								
Conclusiones y sugerencias																								
Preparación del informe																								
Sustentación																								

9. Referencias

- Cabanellas, G. (1964). *Contrato de trabajo Parte general*. Buenos aires: Editores Libreros.
- Cavazos Flores, B. (2004). *40 Lecciones de derecho laboral*. México: Trillas.
- Ccoyori Pocco, J. J., & Guillen García, S. P. (2021). *La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Chang Hernández, G. (15 de Marzo de 2018). *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación*. Obtenido de LP. Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>
- Crispín Sánchez, A., Sánchez Benites, I., Meza Figueroa, M., Huasaquiche Nima, C., & Silva Ipince, D. (2021). *El derecho laboral y previsional en la jurisprudencia constitucional*. Lima: Gaceta jurídica.
- Cuba Velaochaga, L. (2017). *El despido arbitrario Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Diez-Picazo, L. (1996). *Fundamentos del derecho civil patrimonial*. Madrid: Civitas.
- Espinoza Valerio, L. A. (2021). *Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Fernandez Sessarego, C. (2000). El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio. *Justicia y Derecho Social*, 61.
- Fernandez Sessarego, C. (2005). *El derecho de daños en el umbral de un nuevo milenio*. Lima: Justicia y Derecho Social.
- García Toma, V. (2008). El derecho a la igualdad. *Academia de la Magistratura*, 1-112.
- García, M. A. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel.
- Hernández Dávila, R. P. (2021). *Modificación del art. 43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores de confianza del sector privado*. Pimentel: Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.

Osterling Parodi, F. (1968). La valuación judicial de los daños y perjuicios. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*.

Paredes Lozada, L. A. (2018). *la reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Arequipa: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín.

Plá Rogríguez, A. (1988). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalme.

Rubinzal-Culzoni Editores. (1987). *Diccionario de Derecho Social*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni Editores.

Santos Briz, J. (2000). *La responsabilidad civil*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Valderrama Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Lima: Gaceta jurídica.

Villacrés Moreno, J. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 1-16.
doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.229>

Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- **Entrevistado:**
- **Profesión, grado académico:**
- **Especialidad:**
- **Cargo e institución donde labora:**

Título de la investigación: análisis del daño moral y su cuantificación en el despido arbitrario, Arequipa, 2022.

Objetivo específico 01: Determinar si existe una línea jurisprudencial establecida para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

1.- ¿En la jurisprudencia local o nacional existen precedentes sólidos que permitan establecer o conocer una línea jurisprudencial orientada a cuantificar del daño moral en casos de despido arbitrario?

2.- ¿Cuáles son los precedentes más relevantes que permiten analizar la forma de resarcimiento ante casos de daño moral en el despido arbitrario?

Objetivo específico 02: Verificar si es posible establecer criterios objetivos para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

3.- ¿Es posible objetivizar (aun en parte) el daño moral de tal forma que se puedan establecer criterios para su reparación en procesos por despido arbitrario?

Objetivo específico 03: Estudiar los principales criterios en los que se basan los jueces laborales de Arequipa para cuantificar el daño moral en procesos por despido arbitrario.

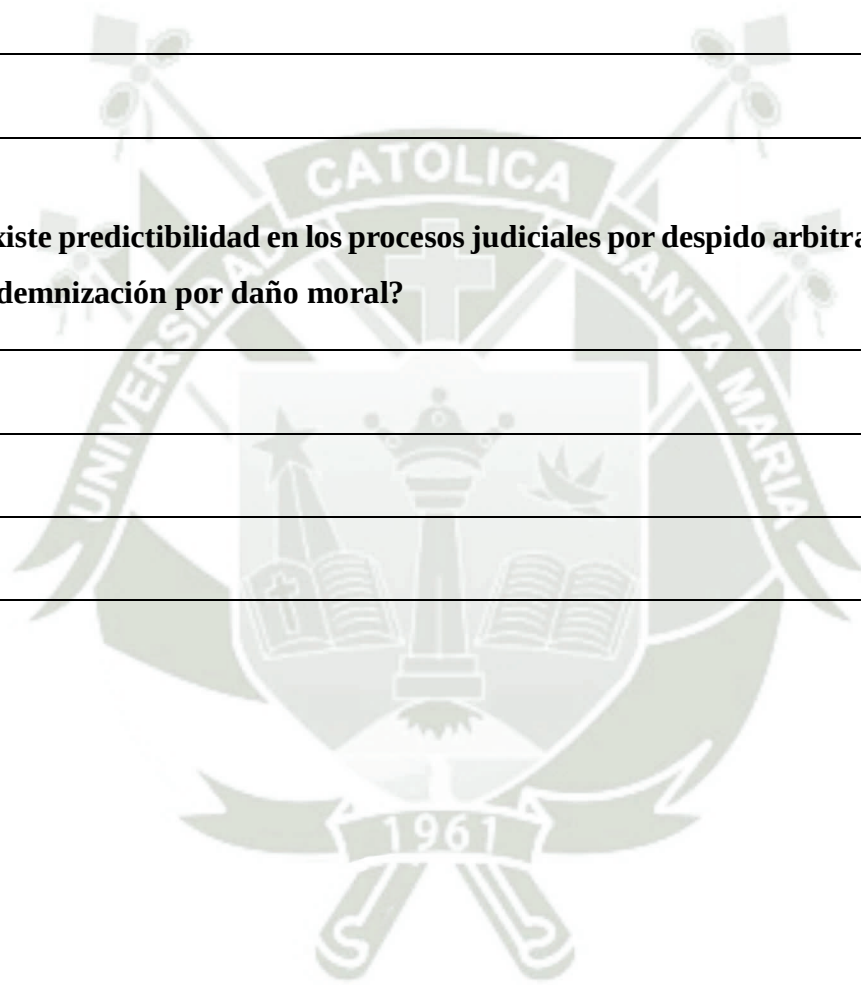
4.- ¿Cuáles son los principales criterios que utilizan los jueces laborales en Arequipa para cuantificar el daño moral en los procesos por despido arbitrario?

6.- ¿La forma en la que resuelven los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa siguen algún criterio en común, ya sea doctrinario, normativo o jurisprudencial?

Objetivo general: Determinar cuáles son los criterios jurisprudenciales y jurisdiccionales utilizados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario.

7.- ¿Es posible la uniformización de criterios utilizados por los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa para poder cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario?

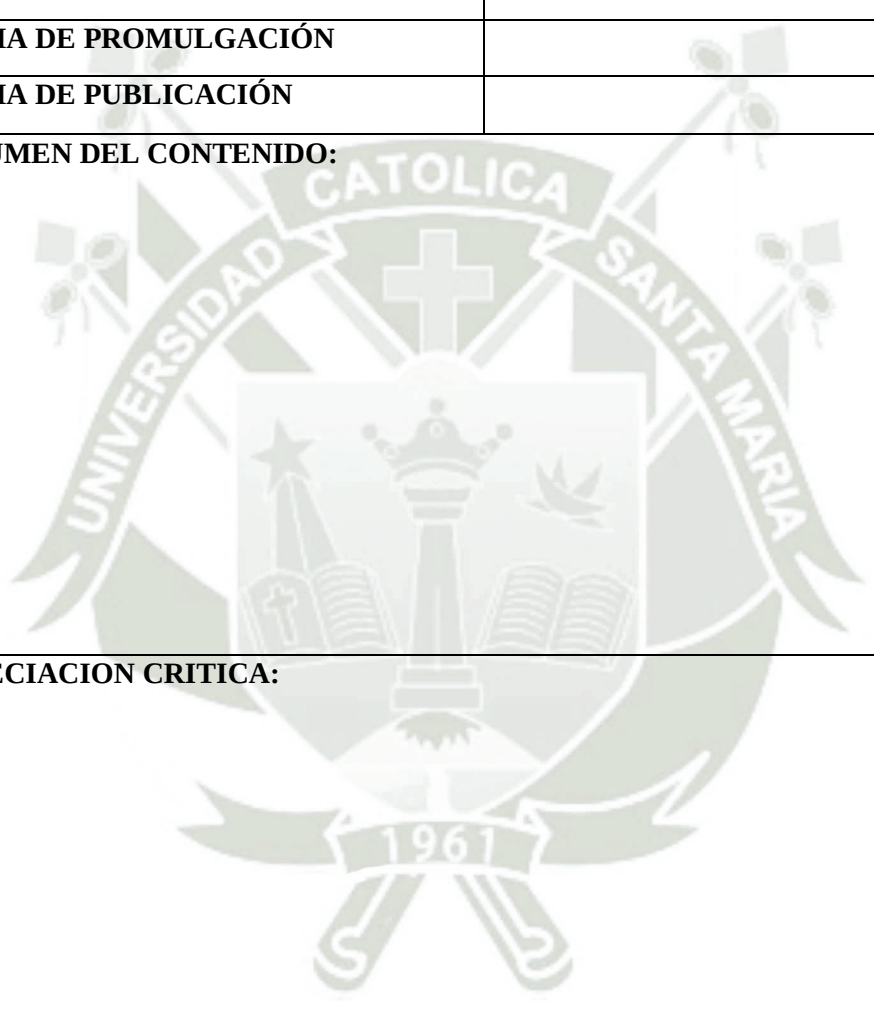
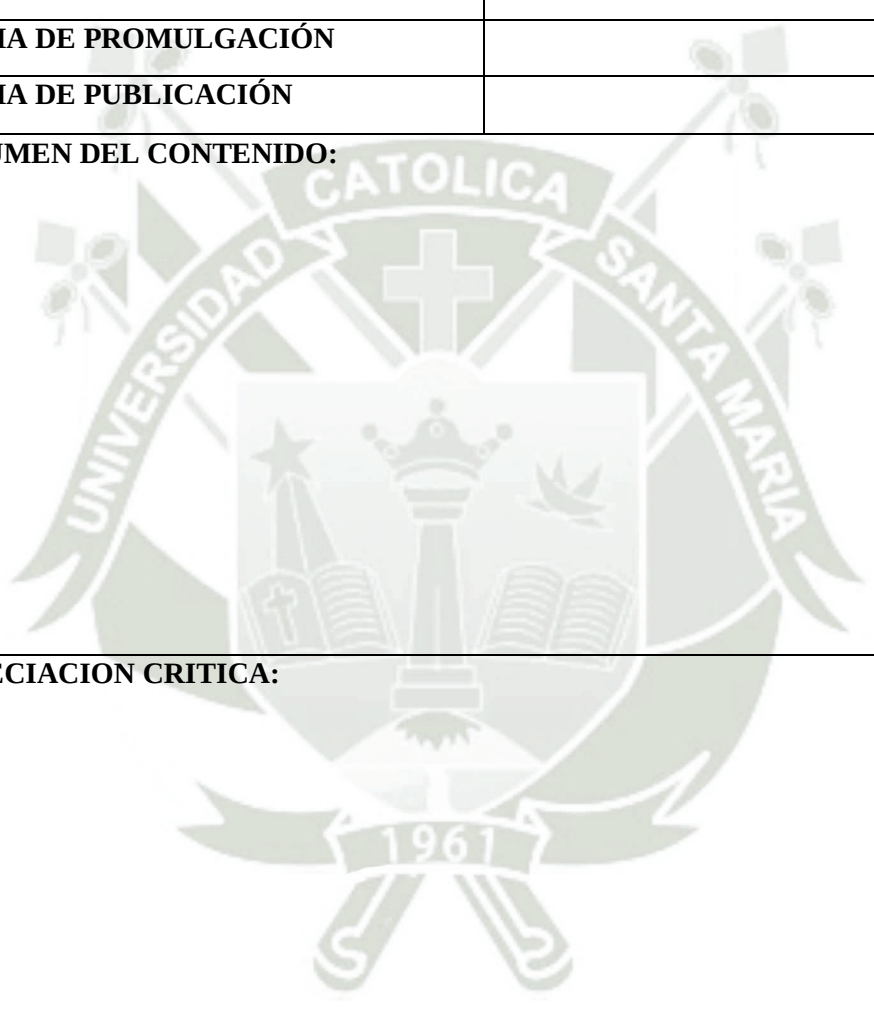
8.- ¿Existe predictibilidad en los procesos judiciales por despido arbitrario en cuanto a la indemnización por daño moral?



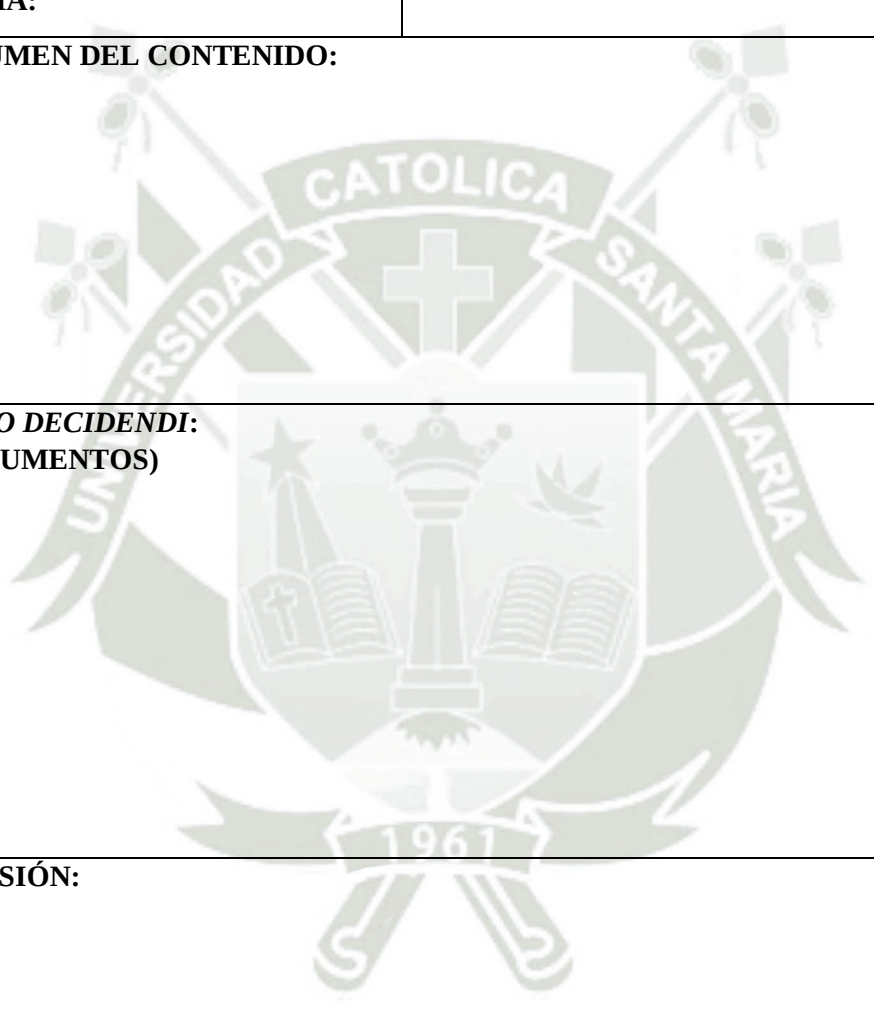
Anexo: ficha documental para análisis de doctrina

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE DOCTRINA	
NOMBRE DEL LIBRO / ARTICULO	
AUTOR	
FECHA	
CIUDAD	
EDITORIAL / NOMBRE DE LA REVISTA	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
COMENTARIO:	
PALABRAS CLAVE:	

Anexo: ficha documental para análisis de legislación

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE LEGISLACIÓN	
TIPO DE NORMA	
NUMERO	
TITULO DE LA NORMA	
ORGANO QUE LA EMITE	
FECHA DE PROMULGACIÓN	
FECHA DE PUBLICACIÓN	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
	
APRECIACION CRITICA:	
	

Anexo: ficha documental para análisis de jurisprudencia

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
TIPO DE NORMA:	
EXPEDIENTE:	
ORGANO QUE LA EMITE:	
FECHA:	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
	
RATIO DECIDENDI: (ARGUMENTOS)	
DECISIÓN:	