

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Criterios utilizados en la jurisprudencia nacional  
para determinar el monto indemnizatorio del daño  
moral en los despidos laborales**

Liberato Alvaro Minga

Para optar el Título Profesional de Abogado

Cusco, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**A** : Decana de la Facultad de Derecho  
**DE** : Dr. Roseleyev Ramos Reymundo  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 27 de noviembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

Criterios Utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

**Autores:**

1. Liberato Alvaro Minga – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI  NO   
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir “SI”**) 20 palabras
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original  
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)**



**ASESOR**

Dr. Roseleyev Ramos Reymundo

### **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. A mi madre Clea, por su apoyo incondicional y quienes con sus sabios consejos han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional, motivarme a cumplir mis sueños y su ayuda para seguir creciendo como persona.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar los obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mi madre Cleta, que con su demostración de madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

### **A los que ya no están:**

Mis abuelos Seraico, Natividad y mi padre Valentín.

### **A los que están:**

Gil Rolando, Delfina, mis hermanos y toda mi familia por su apoyo constante para el logro de mis objetivos universitarios.

### **A mi Asesor:**

Dr. Roseleyev Ramos Reymundo, por sus enseñanzas, guía y apoyo para cumplir mis objetivos universitarios.

### **A mi Universidad:**

A la Universidad Continental por brindarme un espacio de formación y permitirme crecer académicamente.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>8</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>14</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Planteamiento y delimitación del problema</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>18</b>
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
<b>1.3 Objetivos</b>	<b>18</b>
1.3.1 General	18
1.3.2 Específicos	18
<b>1.4 Importancia y justificación del estudio</b>	<b>19</b>
1.4.1 Importancia	19
1.4.2 Justificación teórica	19
<b>1.5 Delimitación espacial y temporal de la investigación</b>	<b>22</b>
<b>1.6 Limitaciones del estudio</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>23</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
<b>2.1 Investigaciones relacionadas con el tema</b>	<b>23</b>
2.1.1 Antecedentes internacionales	23
2.1.2 Antecedentes nacionales	26
2.1.3 Antecedentes locales	35
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>38</b>
2.2.1 Contrato de trabajo	38
2.2.2 Tipos de contrato de trabajo	38
2.2.3 Extinción del contrato de trabajo	43

<b>2.3</b>	<b>Definición legal / estructura teórica y científica que sustenta el estudio</b>	<b>63</b>
<b>2.4</b>	<b>Definición de términos básicos</b>	<b>65</b>
	<b>CAPÍTULO III</b>	<b>78</b>
	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>78</b>
<b>3.1</b>	<b>Métodos y alcances de la investigación</b>	<b>78</b>
3.1.1	Enfoque de la investigación	78
3.1.2	Método de investigación	79
3.1.3	Tipo y nivel de investigación	80
<b>3.2</b>	<b>Diseño de la investigación</b>	<b>82</b>
<b>3.3</b>	<b>Muestra</b>	<b>83</b>
3.3.1	Criterios de inclusión	84
3.3.2	Criterios de exclusión	84
<b>3.4</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>85</b>
3.4.1	Técnicas	85
3.4.2	Instrumentos	85
<b>3.5</b>	<b>Aspectos Éticos</b>	<b>86</b>
3.5.1	Integridad Científica	86
3.5.2	Conflicto de intereses	86
3.5.3	Mala conducta científica	86
3.5.4	Plagio y auto plagio	87
	<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>88</b>
	<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>88</b>
<b>4.1</b>	<b>Categorías</b>	<b>88</b>
4.1.1	General	88
4.1.2	Específicas	88
<b>4.2</b>	<b>Resultados</b>	<b>88</b>
4.2.1	Fichas de análisis documental de una muestra de 10 sentencias.	88
4.2.2	Entrevistas realizadas a 6 expertos	135
<b>4.3</b>	<b>Discusión de resultados</b>	<b>143</b>
4.3.1	Sobre los objetivos específicos:	143
4.3.2	Sobre el objetivo general:	150

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>155</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>156</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>157</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>163</b>
Matriz de consistencia	<b>163</b>
Oficio del Comité de Ética en la Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental	<b>166</b>
Expedientes para su procesamiento de las fichas de análisis documental	<b>167</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de investigación .....	80
Tabla 2. Técnicas de instrumentos .....	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ficha de análisis documental 1. Expediente N.º 22382-2019-0-1801-JR-LA-16.....	89
Ficha de análisis documental 2. Expediente N.º 07585-2018-0-1801-JR-LA-84.....	95
Ficha de análisis documental 3. Expediente N.º 06533-2020-0-1801-JR-LA-12.....	100
Ficha de análisis documental 4. Expediente N.º 0155-2017-0-1501-SP-LA-01.....	106
Ficha de análisis documental 5. Casación N.º 699-2015-LIMA.....	110
Ficha de análisis documental 6. Casación N.º 3289-2015-CALLAO.....	114
Ficha de análisis documental 7. Casación N.º 10614-2017-MOQUEGUA.....	118
Ficha de análisis documental 8. Casación N.º 14980-2015-LIMA.....	123
Ficha de análisis documental 9. Casación N.º 5423-2014-LIMA.....	127
Ficha de análisis documental 10. Casación N.º 5128-2017-MOQUEGUA.....	131
Figura 1. Jurisprudencia nacional.....	135
Figura 2. Fuentes doctrinarias .....	136
Figura 3. Fuentes normativas.....	137
Figura 4. Acuerdos plenarios.....	138
Figura 5. Criterios para determinar el monto indemnizatorio por daño moral.....	139
Figura 6. Pruebas pertinentes, conducentes y útiles .....	140
Figura 7. Establecer la razonabilidad en la decisión .....	141
Figura 8. Determinar el monto indemnizatorio por daño moral.....	142

## RESUMEN

El estudio realizado se planteó como objetivo general: describir los criterios que son utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales. Para tal efecto, de la revisión de las resoluciones judiciales se describieron las fuentes doctrinarias y normativas citadas, los acuerdos plenarios y el análisis de la aplicación del principio de razonabilidad.

En el desarrollo de la investigación, se ha tenido en cuenta el enfoque cualitativo, tipo de investigación de nivel básico y descriptivo mediante la inducción, análisis y observación de casos particulares para posibilitar un conocimiento más general. El método de investigación está relacionado con la teoría fundamentada. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la entrevista y el análisis documental de las jurisprudencias emitidas por los distintos órganos jurisdiccionales laborales, teniendo como instrumentos la guía de entrevista y ficha de análisis documental. Se procesaron los datos mediante el software Atlas.ti, obteniendo como resultado de ello las categorías de análisis de la presente investigación.

Los resultados obtenidos nos permiten establecer que la determinación del monto indemnizatorio del daño moral no tiene un criterio uniforme en la jurisprudencia nacional. Se concluye que los jueces priorizan la protección de los derechos laborales mediante principios como la Primacía de la Realidad y la Razonabilidad. Los jueces tienen discreta libertad para determinar el monto indemnizatorio del daño moral, el cual es subjetivo y se relaciona con la dignidad y los sentimientos. La dificultad de cuantificar este daño ha llevado a aceptar su existencia basada en indicios y presunciones razonables.

**Palabras Clave:** Daño moral, monto indemnizatorio, despido laboral, despido arbitrario, despido incausado, despido fraudulento.

## ABSTRACT

The general objective of the study carried out was to describe the criteria that are used in national jurisprudence to determine the compensatory amount of moral damage in job dismissals. For this purpose, from the review of judicial resolutions, the cited doctrinal and normative sources, the plenary agreements and the analysis of the application of the principle of reasonableness were described.

In the development of the research, the qualitative approach has been taken into account, a type of basic and descriptive level research through induction, analysis and observation of particular cases to enable more general knowledge. The research method is related to grounded theory. The techniques used for data collection were interviews and documentary analysis of the jurisprudence issued by the different labor jurisdictional bodies, with the interview guide and documentary analysis sheet as instruments. The data were processed using the Atlas.ti software, resulting in the analysis categories of this research.

The results obtained allow us to establish that the determination of the compensatory amount for non-material damage does not have a uniform criterion in national jurisprudence. It is concluded that judges prioritize the protection of labor rights through principles such as the Primacy of Reality and Reasonableness. Judges have discrete freedom to determine the compensatory amount of moral damage, which is subjective and related to dignity and feelings. The difficulty of quantifying this damage has led to accepting its existence based on reasonable indications and presumptions.

**Key Words:** Moral damage, compensation amount, job dismissal, arbitrary dismissal, unjustified dismissal, fraudulent dismissal.

## INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales entre empleador y trabajadores, surgen distintas situaciones que podrían derivar en un despido laboral, fundamentalmente aquellas conductas de los trabajadores que configuran falta grave según sus reglamentos internos de trabajo y las normas laborales relacionadas con este tipo de infracciones.

Sin embargo, se verifica, también, que, en muchos de estos casos, se presentan despidos laborales que pueden resultar ser arbitrarios, nulos, incausados o fraudulentos. En este contexto, ante las demandas laborales interpuestas por los trabajadores despididos, además de reclamar su reposición de corresponder, solicitan al órgano jurisdiccional el pago de la reparación integral, entre estos, un monto por el daño moral ocasionado.

Entendiendo que el daño moral está relacionado con el reconocimiento de la afectación vinculada al aspecto subjetivo del trabajador, esto es, el perjuicio o el menoscabo al sentimiento de la persona, lo cual le genera una afección psicológica, y que, como consecuencia de ello, puede generar una reparación económica.

En ese contexto, el daño moral ocasionado con el despido laboral no arreglado a ley nos presenta algunas características: no está reconocido expresamente en las normas laborales, se reconoce en la jurisprudencia, supone una aflicción del trabajador, el cálculo o determinación es valorado por el juez, establecer si se requiere ser probado o no. De esta manera, los órganos jurisdiccionales interpretan normas que permitan reparar el daño, por lo que es interés y motivación del presente estudio describir los criterios que son utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales. Para ello, se analizaron resoluciones judiciales a fin

de describir las fuentes doctrinarias y normativas, los acuerdos plenarios y analizar la aplicación del principio de razonabilidad.

La investigación contiene: **Capítulo I**, con del desarrollo del planteamiento y formulación del problema, objetivos, importancia y justificación del estudio, así como las limitaciones; **capítulo II**, que considera el marco teórico, las investigaciones relacionadas con el tema, la definición legal y bases teóricas que sustentan el estudio y la definición de los conceptos clave; **capítulo III**, que incluye el diseño metodológico, enfoque, tipo, nivel, alcance y método de investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procedimiento y análisis de datos de la muestra y los aspectos éticos de la investigación; **capítulo IV**, que desarrolla el análisis y discusión de resultados, los mismos que han sido procesados en la aplicación del software del Atlas.ti, obteniendo categorías de análisis relacionadas con nuestros objetivos de investigación.

El alcance de la investigación es descriptivo, teniendo como datos la jurisprudencia nacional, los acuerdos plenarios y las entrevistas realizadas a expertos. Las limitaciones estuvieron relacionadas con la administración y organización del tiempo, así como recursos para el desarrollo de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones a las cuales se arribó, las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1 Planteamiento y delimitación del problema**

Considerando el marco del derecho internacional, cabe señalar que, en el caso peruano, una de las mayores dificultades de la responsabilidad civil bajo la doctrina es la diferencia en el estándar para determinar el monto de los daños. De hecho, una de las preguntas más importantes que pueden surgir cuando se habla de afectaciones es el relacionado con la determinación. Respecto al monto de la compensación por la cual se han establecido diversas teorías y en algunos regímenes tarifarios que, tendrían como propósito evitar la arbitrariedad; sin embargo, se apartan de las consideraciones específicas adoptadas caso por caso, normalizan montos que pueden ser excesivos o reducidos y no alcanzan una compensación plena y justa.

En esa línea, si bien la parte afectada puede determinar con relativa precisión el monto de la indemnización, lo que puede facilitar la labor del juez, faltan pruebas que demuestren el monto total de la indemnización solicitada. De manera que, la reparación debe ser acorde al tipo de daño, principalmente personal y no económico, lo que requiere la implementación de soluciones jurisdiccionales acordes a las características y circunstancias específicas de cada caso en concreto.

No cabe duda que el menoscabo irreversible a la salud e integridad física y psíquica del trabajador, constituye, básicamente un daño al ser humano, como compleja entidad bio-psico-social; por lo que, al distinguir el monto de la compensación, en realidad es necesario tener en cuenta su dimensión intangible o inmaterial en su naturaleza, y su compensación se basa en el valor trascendente de la

sociedad y el Estado Constitucional, tales como el derecho a la dignidad, a la vida, a la salud, a la moral, a la integridad física y psíquica y el derecho al libre desarrollo y bienestar de la persona, los cuales están claramente definidos en el artículo 1°, artículo 2° numeral 1) y artículo 7° de la Constitución Política del Estado; el artículo 4° párrafo 1, artículo 5° párrafo 1 y artículo 11° párrafo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; los artículos 1° y 5° del Código Civil, teniendo que estas normas imponen la obligación de proteger la vida y la salud durante la ejecución del contrato de trabajo.

Al respecto, se debe tener en cuenta la norma del artículo 1332° del Código Civil, que señala: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.”.

Para orientar el complejo acto de cuantificar la reparación del daño causado, debe, también, fundamentarse en lo dispuesto en el artículo 1321° del Código Civil, donde nos indica que quien no cumple con sus obligaciones debido a dolo, culpa inexcusable o culpa leve debe indemnizar por estos daños y perjuicios ocasionados. Debiendo indemnizar el daño emergente y por lucro cesante, siempre que sean consecuencia directa e inmediata del incumplimiento. En los casos de incumplimiento, y esta es a causa de culpa leve, la indemnización debe considerar solo los daños previsibles al momento de contraer la obligación.

En esa línea, prevé el artículo 1322° del Código Civil: “El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también, es susceptible de resarcimiento.”.

Estando al contexto normativo, se verifica que estas no se refieren precisamente a la determinación de la causa (causalidad real), sino a la determinación de las consecuencias lesivas, reconocer que la responsabilidad debe ser compensada

(causalidad jurídica); en esta interpretación, se supone que en caso de incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales - el contrato de trabajo - la determinación del monto de la indemnización se guiará por las disposiciones pertinentes.

Por su parte, el artículo 1985° del Código Civil dispone que la compensación abarca todas las consecuencias derivadas de la acción u omisión que causó el daño, incluyendo las pérdidas económicas, el daño personal y el daño moral. Es necesario que haya una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño causado. Además, el monto de la compensación acumula intereses legales desde la fecha en que ocurrió el daño

De esta manera, al cuantificar el daño causado según el citado artículo 1321° del Código Civil, también, es necesario evaluar la gravedad de la culpa por la acción que causó el daño. Esta calificación conduce directamente a una estimación financiera del daño. Por tanto, impone un alto grado de gravedad a la conducta que causó el daño; en la práctica, culpa menor significa "negligencia" o "falta ordinaria de previsión" (Código Civil, artículo 1320°), culpa imperdonable es la negligencia grave y el incumplimiento.

Al evaluar los bienes dañados, cabe verificar el incumplimiento por parte del demandado de los "deberes pertinentes de conocimiento, información y seguridad"; estas obligaciones son las más importantes en el Derecho Laboral, dadas las diferencias económicas e informativas entre las partes del contrato de trabajo. En ese sentido, contrato, información y conocimiento de sus obligaciones en calidad de empleador guarda relación con el principio de profesionalidad del empresario; por lo que, de ningún modo, puede pretender ser ignorante de la ley o de sus deberes. Por

lo tanto, los eventos dañinos pueden predecirse y evitarse, este último elemento, también, ayuda a evaluar la gravedad de la conducta negligente y afecta la valoración de los daños.

En cuanto al daño moral, si bien su evaluación económica parece imposible, la operación encaminada a cuantificarlo en términos monetarios parece requerir normas que la regulen, para que este daño no quede sin reparación; por lo tanto, incluido en el monto de la compensación a otorgar. Además, los jueces debieran considerar las circunstancias personales, familiares, sociales e incluso laborales del trabajador afectado por la conducta negligente o dolosa del empleador. Los trabajadores afectados (demandantes) debieran demostrar más allá de toda duda razonable lesiones que hubiera sufrido.

Hasta aquí, podemos concluir que la jurisprudencia ha consolidado la posición a favor del pago de una indemnización por daño moral, la diferencia, además de la carga de la prueba, es que el juez ha ampliado los tipos de despido que dan derecho al demandante a reclamar tales daños morales. De hecho, normas judiciales anteriores contemplaban dicha indemnización en casos de despido improcedente o fraudulento. Sin embargo, en el desarrollo de la misma, se postula que el daño moral procede en caso de despido declarado judicialmente inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario.

El daño inmaterial no debiera presumirse en las acciones de inconstitucionalidad, despido improcedente o arbitrario. Dicho daño moral debe determinarse directa o indirectamente, excepto cuando, además del derecho al trabajo, se vulneren derechos fundamentales como el honor y la dignidad, en cuyo caso se presume. Sin embargo, la cuantificación debe basarse en la prueba presentada

o apoyarse en ciertos parámetros o criterios, y sólo en ausencia de estos puede utilizarse la evaluación de razonabilidad conforme al artículo 1332° del Código Civil.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuáles son los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuáles son las fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?

¿Cuáles son los acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?

¿De qué manera se aplica el principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 General**

Describir los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

### **1.3.2 Específicos**

Describir las fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

Describir los acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

Analizar la aplicación del principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

## **1.4 Importancia y justificación del estudio**

### **1.4.1 Importancia**

La presente investigación relacionada con la determinación del monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales se centra en analizar los criterios que utilizan los jueces de los juzgados laborales para estimar el quantum indemnizatorio frente a la aflicción y desasosiego que acarrea el daño moral en el trabajador; fruto de un despido arbitrario, incausado, fraudulento o nulo, del cual ha sido víctima. Del mismo modo, se pretende contribuir académicamente al debate y conocimiento jurídico en el ámbito laboral, en la medida que es necesario establecer criterios jurisprudenciales que permitan estimar el monto indemnizatorio, favoreciendo con ello los principios de seguridad y predictibilidad jurídica.

### **1.4.2 Justificación teórica**

La justificación teórica busca determinar si la investigación cubrirá algún vacío de conocimiento existente, si los resultados podrán aplicarse a principios más generales, si la información obtenida será útil para revisar, desarrollar o contribuir a una teoría, si permitirá comprender mejor el comportamiento de una o varias variables y sus interrelaciones, y si podrá sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para investigaciones futuras (Hernández et al., 2014, p. 40).

En ese sentido, en la presente investigación, se analizan los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para calcular la compensación por el daño moral sufrido por el trabajador despedido. El estudio se enfoca en la elaboración de una fundamentación teórica sólida y coherente, basada en la normativa laboral y los precedentes judiciales relevantes. Además, se examinan las implicaciones y repercusiones de dichos criterios en la práctica jurídica. La investigación busca contribuir al desarrollo de un marco legal claro y equitativo para la determinación del monto indemnizatorio por daño moral en casos de despido laboral.

### **1.4.3 Justificación práctica**

Según Hernández et al. (2014), la justificación práctica se enfoca en determinar si la investigación puede solucionar un problema concreto y si tiene un impacto significativo en una variedad de situaciones prácticas (p. 40).

A partir de describir los criterios que son utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales, teniendo como insumo el análisis de las resoluciones

judiciales a fin de describir las fuentes doctrinarias y normativas, los acuerdos plenarios y analizar la aplicación del principio de razonabilidad; la justificación práctica se sustenta en proporcionar datos obtenidos en la presente investigación que permitan determinar el monto adecuado de compensación por el daño moral sufrido por un trabajador como resultado de un despido injustificado o abusivo.

Describir aspectos relacionados con la gravedad del daño ocasionado, la conducta del empleador, el sufrimiento y angustia experimentado por el trabajador, el impacto en la vida personal y profesional, los precedentes jurisprudenciales, los acuerdos plenarios, la capacidad económica del empleador, entre otros.

#### **1.4.4 Justificación metodológica**

La justificación metodológica se enfoca en determinar si la investigación puede contribuir a la creación de un nuevo instrumento para la recolección o análisis de datos, si ayuda a definir un concepto, variable o relación entre variables, o si propone métodos más adecuados para estudiar una población (Hernández et al., 2014, p. 40).

El presente trabajo utiliza como herramienta de levantamiento de información una guía de entrevista, la cual se realiza con jueces y abogados especialistas en Derecho Laboral, a quienes se les formulan preguntas sobre indemnizaciones relacionadas con el daño inmaterial en caso de despido. Se utiliza, también, fichas de análisis documental para las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales.

#### **1.4.5 Justificación de relevancia social**

Para Hernández et al. (2014), la justificación social se centra en determinar si la investigación tiene un impacto significativo en la sociedad y quiénes se beneficiarán de sus resultados (p. 40).

La relevancia social de la presente investigación se sustenta en la protección de los derechos laborales de manera adecuada, tutelar la equidad y la justicia, prevenir las prácticas laborales abusivas por parte de los empleadores, impacto en la calidad de vida de los trabajadores, fomentar relaciones laborales saludables, generar confianza en el sistema jurisdiccional, favoreciendo los principios de seguridad y predictibilidad jurídica.

### **1.5 Delimitación espacial y temporal de la investigación**

La investigación se ha desarrollado en el ámbito nacional y se han revisado jurisprudencias de los órganos jurisdiccionales laborales emitidos entre los años 2021 a 2023. Las muestras obtenidas son las que se encuentran publicadas en las páginas web de los distintos repositorios digitales y han sido seleccionadas a interés del investigador, teniendo en cuenta que nuestra investigación es cualitativa.

### **1.6 Limitaciones del estudio**

En el desarrollo de la investigación, se han presentado limitaciones relacionadas con la administración y organización del tiempo, la búsqueda de antecedentes y bases teóricas, así como recursos económicos.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Investigaciones relacionadas con el tema

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Benenati (2020), en su tesis *El Daño Moral y la Plena Vigencia del Principio de Remuneración Adecuada, presentada al Sistema de Posgrado Siglo 21 de la Universidad de Comercio, Córdoba, Argentina*, formuló las siguientes conclusiones: 1) Parte como base y desde una perspectiva netamente humanitaria y solidaria para con todo ser humano, respecto de que aquella víctima de un daño injustamente sufrido debe necesariamente ser reparada en su integridad, a fin de que su situación sea lo más semejante posible a la que se encontraba con anterioridad al evento dañoso, y además, erigiéndose esta pauta en un principio fundamental y de jerarquía constitucional, es preciso concluir prima facie que, el derecho a ser plena e integralmente reparado de un perjuicio, es predicable al daño moral así como lo es respecto de cualquier daño patrimonial. 2) Es decir, resulta que, si se quiere más “cómodo”, valorar y cuantificar un daño material, que practicar estos procedimientos respecto de un daño definido como la minoración en la subjetividad de la persona humana, atento a la inexistencia de una definición legal que incorpore a modo enunciativo los aspectos constitutivos, rubros o ítems abarcados por el daño moral a fin de facilitar la tarea del juzgador a la hora de especificar en qué consiste el mismo, pudiendo de esta manera seguir pautas más o menos objetivas o semejantes a la hora de determinar la existencia del daño y el quantum indemnizatorio.

3) Si bien suele afirmarse que el “dolor no tiene precio” la única manera posible de resarcir este tipo de daños, es mediante el pago de una suma de dinero que en la mayoría de los casos termina siendo simbólica al no tener delimitados los rubros que lo comprenden, ergo, identificando los posibles aspectos del daño moral, seremos capaces de valorarlo y cuantificarlo de la manera más equitativa posible, lo que resultará útil tanto para el operador jurídico que será capaz de asesorar a su cliente en términos más específicos, como para el damnificado y lesionante, ya que una valuación objetiva del daño moral impedirá que tanto la víctima resulte perjudicada, pues le corresponderá una indemnización que se ajuste al menoscabo padecido, como al demandado impidiendo que dichos daños se evalúen en exceso, contribuyendo, de esta manera, a que la satisfacción, como función llamada a ser cumplida en materia de reparación daño moral, se adecue lo más fidedignamente posible al principio de reparación plena e integral.

**b)** Albuquerque (2018), en su tesis *Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo, presentado al sistema de Posgrado de la Universidad de Chile, Santiago-Chile*, formuló las siguientes conclusiones: 1) El contrato de trabajo por su propia estructura, tiene un perfilamiento complejo, en tanto, está constituido por una relación asimétrica que ha dado nacimiento a toda una legislación de carácter protector que permea todo el ámbito contractual y que lo regula desde el exterior, como también desde el interior, esta legislación proviene desde el Derecho del Trabajo, como desde la Constitución. Es la aplicación de todo

este verdadero estatuto, lo que se presenta hoy como un desafío sobre el cual nuestros tribunales laborales se deben pronunciar. Aquella tarea, en cuanto más se desarrolle, más remisiones y dimensiones abrirá respecto de los elementos fundamentales del contrato de trabajo. 2) Hemos dilucidado que el daño moral producido al término de un contrato de trabajo, en particular, aquel que es producto de un incumplimiento de la especial obligación de diligencia que pesa sobre el empleador al hacer uso de sus facultades de dirección para terminar un contrato de trabajo es de carácter contractual. Esta afirmación, es posible de sostenerse en base a la racionalidad subyacente al contrato de trabajo. En su elemento diferenciador respecto de los demás contratos patrimoniales que involucra una serie de derechos fundamentales, que se «modulan» en las prestaciones que se generan, aquellos derechos que, finalmente, se terminan por configurar como aquel núcleo irreductible para el poder de dirección del empleador, y que, además, le imponen a dicho poder, una actuación dentro de los márgenes que estos le delimitan. 3) De esta manera, la compensación por daño moral es parte consustancial del contrato de trabajo, y expresa en su eminente estatuto contractual, todos los matices que se generan en la aplicación concreta del principio de reparación integral del daño. Existe al interior del contrato de trabajo un delicado y tenso equilibrio entre la elasticidad de los principios propios del Derecho privado y las garantías y principios protectores que asisten a quien en este tipo de instrumento tiene regulada su situación de vida. Esta memoria busca ser un aporte para dilucidar criterios de equilibrio

y aplicación del Derecho en sede laboral, el que en estos registros tiene una especial vocación sistematizadora e integradora.

- c) Lozada (2014), en su tesis *La reparación del daño moral por causa del despido intempestivo, tesis, presentada al sistema de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo-Los Ríos-Ecuador*, presentó como objetivo general fundamentar jurídicamente una norma al Código de Trabajo para reparar el daño moral por efecto del despido intempestivo. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) El Estado tiene que garantizar jurídicamente los derechos del trabajador, por intermedio de los Organismos de Control que son Ministerio de Trabajo, Juzgado de Trabajo, entre otros. 2) El de daño moral es irreversible, por lo tanto, el Estado y sus Organismos de Control deben prever su cometimiento. 3) La Reforma al Artículo 188 del Código de Trabajo es urgente por cuanto su incongruencia viola los principios fundamentales de las personas.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

- a) Cueva Ponce (2019), en su tesis *La problemática de la determinación del daño moral causado en los despidos injustificados, presentada a la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, afirmó que el objetivo es evaluar la magnitud de los daños no materiales que podría sufrir un trabajador despedido de manera injusta, justificando así una compensación adicional a la prevista por la ley laboral. Además, se pretende proponer criterios legales para la evaluación del daño moral que puedan ser

aplicados en la doctrina jurídica y revisar los Plenos Laborales de 2019 para determinar la adecuación de las presunciones utilizadas en la concesión de indemnizaciones. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) La dificultad para establecer el daño moral en casos de despido injustificado se debe a la ausencia de un criterio uniforme en el ámbito laboral, lo que ha provocado decisiones judiciales y Plenos Jurisdiccionales Laborales inconsistentes. 2) El Pleno Jurisdiccional Laboral de 2018 asume que existe daño moral en casos de despido injustificado. Sin embargo, el Pleno de 2019 elimina esta suposición, condicionando la compensación a la violación de derechos fundamentales como el honor y la buena reputación. Esto mantiene la falta de claridad y gradualmente amplía la dimensión del daño moral en el ámbito extrapatrimonial del trabajador despedido. 3) Para garantizar una adecuada protección contra el despido injustificado, la tutela resarcitoria incluye la posibilidad de otorgar una indemnización por daño moral comprobado durante el proceso laboral. Esta indemnización se considera una protección adicional a la establecida por ley, ya que busca reparar de manera integral los daños no patrimoniales sufridos por el trabajador despedido injustamente. 4) La compensación por daño moral puede verse como un derecho constitucional del trabajador a ser indemnizado por perjuicios no materiales. Junto con la indemnización establecida por ley que cubre los daños económicos, esta compensación merece protección, aunque su determinación sea complicada. 5) La constitucionalización del Derecho Laboral ha permitido reconocer la estabilidad laboral y el despido justificado como derechos fundamentales. Además, desde una perspectiva

constitucional, se entiende que un despido injustificado puede afectar otros derechos humanos, los cuales, también, deben ser compensados. Esto representa un avance en la protección del derecho al trabajo y asegura su vigencia, conforme se desarrolla en la jurisprudencia. 6) En la actualidad, la jurisprudencia es la única fuente del Derecho que reconoce explícitamente la compensación por daño moral a los trabajadores despedidos injustamente. La legislación peruana solo contempla la indemnización tarifada del artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como única forma de reparación por el daño sufrido por el trabajador despedido arbitrariamente. No obstante, existen mecanismos e interpretaciones, como los mencionados en el Capítulo IV de la investigación, que permiten hacer efectivo el derecho a mantener el empleo y sancionar los actos que violan el derecho a ser despedido solo por causa justa.

**b)** Fernández (2017), en su tesis *La motivación de los jueces en la fijación de la indemnización por daño moral en materia laboral, presentada a la sección de Postgrado de Universidad Particular de Chiclayo*, presentó como objetivo examinar cómo los jueces determinan la indemnización por daño moral en el ámbito laboral, utilizando un marco de referencia que incluya planteamientos teóricos, normas y jurisprudencia. Se realizará un análisis cuanti-cualitativo con el apoyo de programas informáticos para identificar las causas de cada parte del problema. Esto servirá de base para proponer una legislación que establezca parámetros claros para la

estimación y cuantificación del daño moral en el ámbito laboral, evitando así la arbitrariedad en las decisiones judiciales y permitiendo predecir el monto indemnizatorio. Aunque no se cuenta con una población específica para esta investigación, se analizará la jurisprudencia de la Corte Superior y la Corte Suprema de Justicia para abordar el problema planteado. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) Los medios probatorios directos son cruciales en los juicios de Derecho Procesal Laboral para demostrar la posición de las partes, ya que no hay ninguna norma en nuestra Legislación Laboral que guíe a los Magistrados al dictar una sentencia. 2) Aunque la jurisprudencia de la Corte Suprema y la Corte Superior de Justicia proporciona directrices generales sobre la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral en el ámbito laboral, no ofrece pautas específicas sobre cómo calcular dicho quantum. 3) La investigación revela, a través de la teoría existente y la jurisprudencia, un vacío en nuestra legislación laboral, lo que genera una gran incertidumbre y el riesgo de que las decisiones de los magistrados sean arbitrarias al dictar sentencias.

- c) Ynga (2017), en su tesis *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional*, presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, presenta como objetivo determinar cómo los criterios de los jueces para determinar el daño moral permiten compensar a los trabajadores afectados por despidos inconstitucionales en decisiones de la Corte Suprema de La Libertad entre

2011 y 2016. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) En sentencias de la Corte Suprema de La Libertad de 2011 a 2016, los jueces encontraron que los estándares de compensación por daño moral no permiten en todas las circunstancias una compensación justa para los trabajadores afectados por despidos inconstitucionales, lo que confirma la hipótesis del estudio. 2) Evaluar si los jueces cuentan con criterios para determinar el daño moral en caso de destitución inconstitucional; en las 21 decisiones de revisión dictadas entre 2011 y 2016 por las Cortes Supremas de La Libertad sobre este tema; uso de criterios para la determinación el uso de sistemas de crítica de vocales únicamente; sin embargo, la determinación de dicha compensación por sí sola no es suficiente, por lo que la consideración de otros criterios básicos complementará otros criterios de compensación. 3) De las 21 sentencias evaluadas, ninguna determinó una indemnización justa para los trabajadores afectados por un despido inconstitucional, ya que no se tuvieron en cuenta otros criterios que permiten una reparación integral del daño psicológico, como la antigüedad del empleado, su cargo, la remuneración recibida, su capacidades y comportamiento, su vulnerabilidad, la influencia en su honor, la calumnia pública, la condición de los trabajadores, su salud, el número de hijos y cónyuges, si tienen familiares cercanos enfermos. 4) Se comparó la legislación de Chile, Colombia y Argentina, lo que concluyó que no existe consenso en la legislación comparada sobre la aplicación del sistema de crítica justificada para determinar el monto indemnizatorio por daño moral por despido inconstitucional, por tratarse de un sistema nuevo, evaluación de pruebas,

especialmente en países latinoamericanos; sin embargo, sorprenden las tendencias a favor de su uso, como es el caso de Perú, donde la jurisprudencia le otorga valor e importancia investigativa; en contraste, Chile se especializa en monitorear a los países más desarrollados.

**d)** Merengo (2020), en su tesis *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Autónoma del Perú de Lima*, plantea como objetivo determinar la relación entre el despido arbitrario y el trauma psicológico entre trabajadores de la ciudad de Lima. Los sujetos del estudio incluyeron trabajadores municipales de la ciudad de Lima que sufrieron un trauma psicológico como consecuencia de un despido arbitrario. La muestra es parte de un subconjunto del universo que se ha determinado para que se pueda verificar su representatividad; en este sentido, se aplicó un muestreo no probabilístico o dirigido, por ser una población finita y de fácil manejo, por lo que quedó constituida por 50 trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) Determinar la relación entre el despido arbitrario y el daño psicológico entre los trabajadores de la ciudad de Lima y se concluyó la existencia de un vínculo positivo, estadísticamente notable entre las variables estudiadas. Esto se debe al análisis profundo de la base teórica contenida en este estudio, así como a la información recopilada por los instrumentos de recolección de datos y al uso del sistema SPSS para cuantificar el nivel de correlación entre las variables mencionadas mediante

el cálculo de la Coeficiente de Spearman Rho., los resultados son 0,702. 2) En relación al objetivo específico número 1, que fue establecer la relación que existe entre el despido arbitrario y el incremento de demandas laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, se pudo concluir gracias a la información obtenida de la población de estudio y al cálculo del coeficiente Rho de Spearman el cual resultó 0,990, que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. 3) En cuanto al objetivo específico número 2, que consistió en establecer la relación que existe entre el daño moral y la afectación psicológica de los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas; esto se corroboró gracias al cálculo del coeficiente Rho de Spearman, que resultó 0,833. 4) Por su parte, es preciso hacer mención que, se logró establecer que existe una relación significativa entre el daño moral y la indemnización de los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, lo cual fue corroborado con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, que resultó 0,744.

e) Delgado (2019), en su tesis *Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos, presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque*, presenta como objetivo la determinación del efecto de las normas jurídicas del Tribunal Laboral de Chiclayo en la determinación del daño moral de la

nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497) frente a la justa indemnización por los daños derivados del despido. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) Observando el desarrollo teórico de la indemnización por despido, cuando el despido se produce en determinadas condiciones perjudiciales e injustas, sin duda habrá un daño, que puede ser tanto pecuniario como moral, y, en este último caso, lo moral se centra en el daño, excluyendo la propiedad. La naturaleza del daño exige alguna compensación. Al respecto, nuestra posición es que la adjudicación del daño moral no requiere prueba estricta, como aceptan muchas ramas de la doctrina, y basta con que el juez se remita a parámetros objetivos uniformes. 2) La responsabilidad civil como base de indemnización es una institución jurídica adoptada por todos los jueces para determinar los daños, analizando sus elementos básicos como son la ilegalidad, el factor de atribución, la relación causa efecto y el daño cuyo análisis se basa en la falta de cumplimiento. cumplirlo. Obligaciones (responsabilidades contractuales) cuando las relaciones jurídicas surgen de contratos de trabajo. En este sentido, una conducta de un empleador que viola una norma prohibida, es decir, el despido injustificado, causará un daño moral al empleado, conducta que el empleador consideró un delito imperdonable, porque la persona tenía conocimiento del hecho, las obligaciones que debe soportar, derivan de contratos laborales, pero no los respeta. 3) La indemnización por daño moral otorgada en un caso de despido se basa en criterios no uniformes, lo que genera desigualdad entre los demandados, porque es claro que la concesión de indemnización difiere marcadamente en casos similares, incluso cuando

se aplican los mismos criterios invocados, como el plazo de adjudicación, la presunción de daño y los estándares de equidad del juez. Así, por ejemplo, en un caso, la suma que se determinó fue de S/. 30.000,00 soles, lo que demuestra la supremacía del criterio del juez, sin invocar otros criterios adicionales que contribuyan a su determinación en relación con otros casos similares; por ello, existe ineficiencia en el recurso a tales estándares, generando indemnizaciones alejadas de la justicia que debe prevalecer para las partes del proceso.

f) Meza (2018), en su tesis *Hacia una teoría de la prueba del daño moral en el Perú, presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*, presenta como objetivo determinar el concepto de daño moral en el contexto actual peruano, exponer la debida relación y diferenciación entre indicios y presunciones, dar a conocer las diversas posturas sobre la prueba del daño moral y precisar cuáles son los casos evidentes en los que se debe presumir el daño moral. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) La responsabilidad civil busca mitigar el daño moral mediante una compensación consolatoria. El análisis para determinar una indemnización incluye juicios sobre la responsabilidad civil y la cuantificación del daño. Además de la existencia y persistencia del daño, la relevancia jurídica, también, es un requisito en el caso del daño moral. La cantidad del daño no es una condición ni un elemento de la responsabilidad civil, sino el resultado de otro proceso dentro del análisis de un caso de responsabilidad civil. 2) Se delimita el daño moral como una forma de daño

a la persona que afecta su esfera psíquica, provocando sentimientos negativos. Se diferencia del daño psicológico en que no tiene carácter patológico. La cantidad del daño moral es difícil de determinar exactamente, por lo que se deben utilizar criterios de estimación fundamentados y acreditados. 3) La prueba indirecta abarca dos tipos: la prueba indicativa y la presunción, las cuales comparten una estructura común consistente en una presuposición (inferencia probatoria), sus elementos (hecho indicativo, máxima de la experiencia y hecho presunto) y sus requisitos. En el sistema jurídico peruano, la prueba indicativa y la presunción judicial se consideran iguales porque la carga de la prueba no se desplaza bajo la presunción judicial. La “presunción judicial in re ipsa” fue propuesta como un tipo especial basado en la teoría de daños en re ipsa. Se categorizaron las ideas sobre la prueba del daño moral en posturas negativas y positivas, y se identificaron casos claros en los que debe aplicarse la presunción de daño moral en re ipsa, así como casos que requieren otras pruebas indicativas.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

- a) Ramírez y Sánchez, (2019) en su tesis *El despido arbitrario y la prueba del daño moral en los casos vistos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017*, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – Escuela profesional de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes, presentaron como **objetivo determinar** el concepto de daño moral en el contexto actual peruano, exponer la debida relación y diferenciación entre indicios y presunciones, dar a conocer las diversas

posturas sobre la prueba del daño moral y precisar cuáles son los casos evidentes en los que se debe presumir el daño moral. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) En los casos de despido arbitrario, no se puede probar el daño moral mediante criterios objetivos, como se demostró en los casos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo en 2016 y 2017. Se ha demostrado que casi todos los casos que proponen. Una cuestión subjetiva para la acreditación del daño moral solo distorsionó el hecho probatorio del daño moral, sin tener un criterio de certeza para otorgarlo, basándose únicamente en el hecho. 2) En los casos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo en 2016 y 2017, se demostró que el despido arbitrario causa un daño no patrimonial, aunque se requirió prueba directa para demostrar la existencia del daño moral. Se sostiene que es indiscutible la existencia de un daño moral, que debe ser reconocido, pero acreditado para su otorgamiento, ya que se presume que existen criterios distintos entre los juzgadores quienes están facultados para su reconocimiento. En ese sentido, se puede afirmar de las sentencias obtenidas que la mayoría los jueces utilizan criterios subjetivos, por lo que deben ser reformulados y lograr reconocer los criterios de orden objetivo, como por ejemplo las pericias psicológicas. 3) En los procesos del segundo y tercer juzgado laboral de Huancayo, de los años 2016 y 2017, se utiliza criterios subjetivos para el cálculo del daño moral en el despido arbitrario, pues la mayoría de los juzgadores utilizan el criterio *in re ipsa*, no considerando criterios objetivos para acreditación su otorgamiento, ya que

la jurisprudencia de la Corte Suprema reconoce su probabilidad para su regulación.

**b)** Casabona (2017), en sus tesis *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, evidencia como objetivo determinar el concepto de daño moral en el contexto actual peruano, exponer la debida relación y diferenciación entre indicios y presunciones, dar a conocer las diversas posturas sobre la prueba del daño moral y precisar cuáles son los casos evidentes en los que se debe presumir el daño moral. Por ello, formuló las siguientes conclusiones: 1) Para calcular el daño moral resultante de un despido fraudulento, se pueden utilizar 18 criterios y parámetros establecidos por la doctrina. Estas se subdividen en 10 criterios referidos a las circunstancias personales o internas del trabajador (La edad, grado de sensibilidad, estado de salud, el trabajador como persona pública, carga familiar, los familiares directos con enfermedad o discapacidad, condición económica, pluralidad de ingresos, vulnerabilidad constitucional y concausa), 4 criterios referidas a las condiciones externas del trabajador (Escarnio público al trabajador, condición económica del empleador, intensidad de la gravedad del daño y duración del daño) y 4 criterios sobre las circunstancias laborales del trabajador (Tiempo de servicio, cargo, remuneración y obtención inmediata de un trabajo). 2) Se analizó cómo se efectuó la cuantificación del daño

moral por el despido injustificado y fraudulento, por parte de los jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced, y según los resultados de esta investigación, se encontró que en la mayoría, el monto en cuestión fue arbitrario e injusto, debido a que los jueces no aplican los criterios o parámetros propuestos por la doctrina el cual ayudaría a determinar un monto justo y acorde a las reglas de la sana crítica, sino que, por el contrario, aparentemente los jueces aplican el sistema de libre evaluación utilizando criterios o parámetros limitados, lo que hace que esta cuantificación sea arbitraria e injusta.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empleador que establece derechos y obligaciones laborales, generando un vínculo jurídico. Este acuerdo implica la prestación de servicios por parte del trabajador a cambio de una remuneración.

El tiempo de trabajo en Perú es flexible y ha experimentado algunos cambios en las últimas tres décadas, lo que ha llevado a una relajación en el control de las horas laborales y excepciones, permitiendo jornadas excesivas y afectando el desarrollo personal y el derecho al ocio (Gómez, 2007).

### **2.2.2 Tipos de contrato de trabajo**

#### **a) Contrato de trabajo a plazo indeterminado**

El Derecho Laboral establece que todos los contratos laborales se presumen por tiempo indefinido, a menos que se demuestre lo contrario. Sin

embargo, se permite que las partes pacten contratos de duración determinada siempre y cuando se ajusten a las modalidades permitidas legalmente. Esta presunción busca equilibrar los intereses de ambas partes y compensar la posición de debilidad contractual del trabajador (Toyama, 2015).

Según Álvaro & Tarazona (2017), menciona que los contratos sin fecha de culminación son aquellos que no establecieron un final específico, sino que continúan hasta que haya una causa justificada para poner fin a la relación. Estos contratos suelen tener una fecha de inicio, pero no una fecha límite. La duración de estos contratos es indefinida hasta que se presente un motivo válido para su terminación.

El contrato de trabajo a plazo indeterminado presenta las siguientes características (Toyama, 2015):

- Cuando se incumplen ciertos requisitos legales en un contrato, como el plazo máximo en un contrato a plazo fijo o la falta de formalidad en los convenios de prácticas, se puede considerar que el contrato se convierte en uno de trabajo a plazo indeterminado. Lo mismo puede ocurrir cuando se exceden los límites de contratación de jóvenes en formación laboral o se incumplen normas de intermediación laboral.
- El contrato de trabajo cumple con todas las normas laborales y sus requisitos específicos para acceder a los derechos y beneficios legales, como la estabilidad laboral después del período de prueba. Durante este período, que normalmente es de tres meses, pero puede ser ampliado hasta seis o doce meses en ciertos casos, tanto el empleador como el empleado pueden terminar la relación laboral sin justificación ni

formalidad. Sin embargo, el período de prueba no otorga derechos en caso de despido nulo.

- El contrato de trabajo en cuestión no requiere formalidad y puede celebrarse de manera escrita o verbal. Además, cuenta con una presunción legal a su favor, según lo previsto por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 003-97-TR (en adelante TUO del D.L. N.° 728); en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

#### **b) Contrato a tiempo parcial**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4° no establece limitaciones para la suscripción de contratos a tiempo parcial, mientras que el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo establece que la prestación debe ser inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal. A diferencia de las normas de la OIT, que no están ratificadas por Perú, la legislación nacional toma como referencia la jornada legal máxima de trabajo de 8 horas diarias para la determinación de contratos a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial se utiliza para emplear trabajadores por menos de cuatro horas al día (Álvaro & Tarazona, 2017).

En Perú, la contratación laboral a tiempo parcial carece de una regulación adecuada. Estos contratos implican una prestación regular de

servicios, pero con una dedicación menor a la jornada laboral ordinaria (Toyama, 2015).

La contratación a tiempo parcial en nuestro sistema jurídico señala algunas características (Toyama, 2015):

- En Perú, los contratos a tiempo parcial requieren que la jornada sea al menos de cuatro horas para que los trabajadores tengan estabilidad laboral y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS). Existe un conflicto entre las normas internas peruanas y el Convenio de la OIT N.º 52 en relación con las vacaciones físicas, este último establece un mínimo de seis días laborables, mientras que el Decreto Legislativo N.º 713 en su artículo 18º establece un mínimo de 7 días naturales.
- Además, hay otros derechos laborales reconocidos, como las utilidades, la remuneración mínima vital, el descanso semanal, las gratificaciones y los derechos de sindicalización, seguro social, seguridad y salud en el trabajo.
- La norma prevé que los contratos deben ser escritos y si no se cumple esta formalidad, el trabajador tendrá derecho a beneficios como si trabajara más horas. Además, no hay límites para la contratación a tiempo parcial, tanto en términos de número de trabajadores como de duración del contrato.
- En la modalidad contractual de tiempo parcial, se plantean dos escenarios relacionados con el principio de igualdad: la clasificación de beneficios laborales basada en el número de horas trabajadas y la calificación del trabajador como a tiempo parcial basada en las horas legales. Se sugiere

que el sistema legal establece la percepción de beneficios de manera proporcional.

### **c) Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad**

Los contratos modales son acuerdos laborales de duración determinada, con una fecha de inicio y culminación preestablecida. Estos contratos se consideran temporales o de plazo fijo (Álvaro & Tarazona, 2017).

Se argumenta que los contratos a plazo fijo se rigen por la temporalidad y deben corresponder a la duración de los trabajos (Toyama, 2015).

La temporalidad del contrato de trabajo puede derivar de las siguientes fórmulas:

- El contrato tiene una fecha o período específico de extinción, lo que implica que desde el principio se sabe cuánto tiempo durará y cuándo terminará.
- Se permite incluir una condición resolutoria en contratos laborales con duración determinada, donde se establece la posibilidad de terminar el contrato en caso de que ocurra un evento incierto en el futuro.

Por otro lado, Toyama (2015) nos presenta las siguientes características más importantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral o sujeto a modalidad:

- El contrato a plazo fijo otorga a los trabajadores los mismos derechos y beneficios que los empleados a plazo indefinido, excepto en casos

específicos donde se excluyen ciertas compensaciones o beneficios. No tienen derecho a indemnización después de finalizar el plazo acordado, pero podrían recibir indemnización si el contrato termina después del período de prueba, pero antes de su vencimiento sin una causa justificada, según el artículo 79° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- Los contratos atípicos requieren una causa de contratación y esta causa debe ser temporal para que sea válido un contrato temporal. Si no hay una causa temporal, el contrato se considera de duración indefinida. El Tribunal Constitucional ha establecido que los contratos intermitentes se desnaturalizan si las actividades continúan siendo ejecutadas incluso durante períodos de inactividad. Esta decisión se encuentra en la sentencia N.° 03628-2012-PA/TC.
- La indemnización por despido arbitrario al término de un contrato a plazo fijo equivale a una remuneración y media por cada mes restante, con un máximo de 12 remuneraciones. Esto es diferente para los trabajadores contratados a plazo indeterminado.

### **2.2.3 Extinción del contrato de trabajo**

La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral, en la que se dejan de cumplir las obligaciones tanto del trabajador como del empleador. Puede ser solicitada por el trabajador, decidida por la empresa o por causas ajenas a ellos (Haro, 2013).

Según el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que las causas de extinción del contrato de trabajo son las siguientes:

- ✓ Muerte del trabajador o del empleador si es una persona física
- ✓ El empleado renuncia o se jubila voluntariamente
- ✓ Finalización de la obra o servicio, cumplimiento de las condiciones confirmadas y resolución del contrato legalmente celebrado de esta forma
- ✓ Conflictos entre empleados y empleadores
- ✓ Incapacidad permanente absoluta
- ✓ Jubilación
- ✓ Juzgar los casos y en la forma permitida por la ley
- ✓ Extinción de la relación laboral por causas objetivas, en las circunstancias y en la forma permitidas por esta ley

Según Álvaro & Tarazona (2017), se clasifica la extinción del contrato de trabajo por las siguientes causas:

- ✓ Por elección de una de las partes
- ✓ Según voluntad o acuerdo entre las dos partes
- ✓ Por causas ajenas a la voluntad de ambas partes

**a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural:**

El contrato de trabajo se extingue al fallecimiento del trabajador, y lo mismo ocurre al fallecer el empleador, excepto si sus herederos acuerdan continuar por un breve período para liquidar el negocio. Sin embargo, esta

regla no se aplica si el empleador es una entidad jurídica, ya que la muerte de un socio no afecta la relación laboral (Haro, 2013).

Se señala que el fallecimiento de un trabajador causa automáticamente la extinción del contrato laboral, ya que el trabajo es personal e intransferible. Aunque se permita que otra persona suceda al fallecido en el contrato de trabajo, esto no afecta la extinción del contrato original. Esta causa de extinción está regulada en el artículo 17° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR. (Montaya, 2013)

#### **b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador**

La renuncia laboral es la forma en que un trabajador manifiesta su voluntad de terminar su contrato de trabajo, de acuerdo con la ley. Según las reglas actuales, la renuncia debe ser presentada por escrito y con 30 días de anticipación al final de la relación laboral, aunque el trabajador puede solicitar una excepción a este plazo (Álvaro & Tarazona, 2017).

La renuncia es un acto jurídico unilateral en el que el trabajador decide terminar el contrato de trabajo. Si el empleador se niega a exonerar al trabajador del período de preaviso, este está obligado a trabajar hasta que se cumpla dicho plazo. Si el trabajador deja de laborar durante tres días o más, se considera un abandono de trabajo y una falta grave (Castillo et al, 2015).

#### **c) El mutuo disenso entre trabajador y empleador**

El mutuo acuerdo permite que tanto el empleador como el trabajador decidan terminar el contrato de trabajo de manera mutua. Este acuerdo debe ser registrado por escrito en la liquidación de beneficios sociales (Castillo et al., 2015).

En el mutuo disenso, existe voluntad de empleador y trabajador para la extinción del contrato.

#### **d) La invalidez absoluta permanente**

De acuerdo con el Artículo 20° y 13° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCP), la invalidez absoluta permanente de un trabajador es declarada automáticamente por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o una Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador, lo que implica la terminación de la relación laboral.

El concepto de invalidez absoluta permanente no está específicamente definido, pero se entiende como una incapacidad que impide al trabajador dedicarse a cualquier tipo de trabajo de forma permanente, debido a un accidente o enfermedad. Esto fue señalado por Castillo y otros investigadores (Castillo, y otros, 2015).

#### **e) La jubilación**

##### **✓ Jubilación ordinaria:**

Los trabajadores pueden jubilarse voluntariamente si tienen derecho a recibir una pensión de jubilación de la Oficina Nacional de Pensiones

(ONP) o si han obtenido la pensión correspondiente en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

✓ **Jubilación a cargo del empleador:**

La jubilación es obligatoria para los trabajadores que cumplen los requisitos de edad y aportación mínima. El empleador debe cubrir la diferencia entre la pensión y el 80% de la última remuneración, pero esta contribución se extingue con el fallecimiento del trabajador.

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador su decisión de iniciar el proceso de otorgamiento de su pensión, resultando en su terminación a partir de la fecha de otorgamiento de la pensión, conforme al artículo 21° Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N.° 003-97-TR y artículo 29° del D.S. N.° 001-96-TR.

✓ **Jubilación obligatoria:**

La jubilación se vuelve automática a los 70 años, salvo acuerdo en contrario. Existe confusión en la redacción del artículo 21° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) respecto a si la jubilación se aplica independientemente del derecho a la pensión. Sin embargo, el artículo 30° del reglamento establece que la jubilación es obligatoria si el trabajador tiene derecho a la pensión, sin importar su monto, y sin necesidad de trámites administrativos. Esto está respaldado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR y el Decreto Supremo N.° 001-96-TR.

#### **2.2.4 El despido**

El despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, lo que se conoce como resolución del contrato. Esta resolución implica la extinción de las obligaciones recíprocas que existen en el contrato de trabajo, y es ejecutada únicamente por la voluntad del empleador (Olea, 2001).

La ley laboral contempla la estabilidad absoluta en casos de despido nulo, mientras que para despidos irregulares se establece una compensación económica en lugar de la estabilidad laboral (Toyama, 2015).

El Tribunal Constitucional ha ampliado la tipología de los despidos con la introducción de tres nuevos conceptos: despido arbitrario e inconstitucional, despido incausado y despido fraudulento.

Debemos considerar:

**a) Despido arbitrario e inconstitucional**

El despido arbitrario ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin dar una razón específica. Este tipo de despido se caracteriza por ser unilateral y sin justificación demostrable en un juicio. En esas situaciones, el empleado tiene derecho a indemnización como única compensación por el daño sufrido. Sin embargo, esto no limita que el trabajador pueda presentar demandas para reclamar otros pagos o beneficios sociales que aún no haya recibido.

Aunque la Constitución actual no garantiza la estabilidad laboral absoluta, esto no justifica ni permite despidos arbitrarios. La ausencia de una normativa explícita y objetiva que proteja la estabilidad laboral constitucionalmente no significa que los empleadores puedan despedir a sus

trabajadores de manera arbitraria y sobre todo atacando sus derechos (Blancas, 2002).

Si un empleado considera que su despido ha sido inconstitucional, puede optar por tomar medidas legales, como presentar una demanda o queja ante las autoridades competentes, dependiendo de las leyes y regulaciones laborales de su país. En algunos casos, esto podría llevar a la reposición en el trabajo, compensación por daños y perjuicios, o cualquier otro recurso que el sistema legal considere adecuado para remediar la violación de los derechos constitucionales del empleado. Es importante consultar con un abogado especializado en Derecho Laboral para obtener asesoramiento específico sobre cómo proceder en este tipo de situaciones.

#### **b) Despido incausado**

El despido incausado, también conocido como despido injustificado o despido sin causa, se refiere a la terminación de la relación laboral entre un empleador y un empleado sin que exista una razón justificada o legalmente aceptable para ello. En otras palabras, el empleado es despedido sin que haya cometido una falta grave o incumplido sus obligaciones laborales de manera significativa.

El Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 1124-2001-AA/TC, señala sobre el despido incausado puede realizarse tanto por escrito como verbalmente, considerando aspectos como el desempeño laboral del trabajador, sin necesidad de comunicarle la causa del despido. Arévalo (2008, p. 171) explica que el despido incausado ocurre cuando se termina la relación laboral sin informar previamente al trabajador sobre la razón del

despido, la cual puede estar relacionada con su conducta o desempeño, y puede efectuarse de forma escrita o verbal. Esta forma de despido se asocia con el despido arbitrario, ya que no se manifiesta una causa específica, ya sea relacionada con la conducta o la capacidad del trabajador, y es el empleador quien decide finalizar la relación laboral.

En caso de despido incausado, el trabajador puede tomar acciones legales para impugnar la decisión del empleador y buscar remedios o compensaciones.

### **c) Despido fraudulento**

El despido fraudulento es una práctica ilegal en la que un empleador termina la relación laboral con un trabajador utilizando artimañas o engaños para ocultar la verdadera razón del despido. A menudo, el objetivo del empleador al recurrir al despido fraudulento es eludir sus obligaciones legales, como el pago de indemnizaciones por despido injustificado o el cumplimiento de procedimientos establecidos por la ley.

En el fundamento 15 de la sentencia del Expediente N.º 00976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional aclara sobre el concepto de despido fraudulento se origina y desarrolla a partir de la jurisprudencia. Este tipo de despido se define como acciones que se le imputan al trabajador hechos inexistentes, imaginarios, atípicos o fabricados.

Según Arévalo (2012), este acto ocurre cuando el empleador, con intención maliciosa y mediante engaños, manipula o fabrica pruebas para justificar un despido. Esto rompe con la legalidad y rectitud de la relación

laboral, atribuyendo al trabajador causas falsas e inexistentes que llevan al despido. De esta manera, se vulnera el principio de tipicidad, resultando en la terminación del vínculo laboral mediante pruebas falsas utilizadas como justificación del despido (p. 175).

El despido fraudulento es una violación de los derechos laborales del trabajador y puede acarrear consecuencias legales para el empleador, incluyendo la obligación de pagar indemnizaciones adicionales y posibles sanciones administrativas. Los trabajadores que consideren que han sido víctimas de un despido fraudulento pueden recurrir a las autoridades laborales competentes para impugnar la decisión del empleador y buscar reparación por los daños sufridos.

#### **d) Despido nulo**

Un despido nulo según la legislación peruana se configura cuando el empleador despide a un trabajador basándose en una causa ilícita que vulnera los derechos fundamentales del trabajador, siempre que este supuesto esté contemplado en el artículo 29° del Decreto Legislativo N.° 728.

La Casación Laboral N.° 25354-2018-JUNÍN nos indica sobre el despido nulo en el contexto laboral peruano, conforme a la legislación establecida en el Decreto Legislativo N.° 728 y el Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Se define el despido nulo como aquel que se fundamenta en una causa ilícita que atenta contra derechos fundamentales del trabajador, siempre que esté contemplado en el artículo 29° del mencionado decreto.

Para determinar la nulidad del despido, se requiere establecer un nexo causal entre los hechos relatados y la represalia imputada. La prueba del motivo alegado debe ser objetiva y no presunta, según el artículo 37° de la ley, aunque se reconoce la dificultad en la práctica. En ese sentido, la naturaleza subjetiva del motivo alegado en la demanda de nulidad de despido debe interpretarse a favor del trabajador en la práctica probatoria.

### **2.2.5 Daño moral**

El término "daño" se refiere a cualquier tipo de perjuicio, dolor o molestia sufrida, y desde el punto de vista legal, implica una lesión o menoscabo a un bien o interés jurídico. El daño moral, por su parte, es causado por la violación de uno o varios derechos inherentes a la personalidad de un individuo (Martorell, 1994).

El daño moral forma parte del daño psicológico, que a su vez forma parte del daño causado a las personas. Los daños morales son trastornos psicológicos no patológicos, dolor, sufrimiento, resentimiento, ira, miedo y otras manifestaciones emocionales (Fernández, 2003).

Se tiene como aspectos del daño moral y psíquico: a) El daño moral es un aspecto del daño psíquico que incluye perturbaciones psicológicas no patológicas, dolor, sufrimiento, indignación, rabia, temor y otras manifestaciones emocionales. b) El daño moral forma parte del daño psicosomático y este a su vez forma parte del daño a la persona.

Los elementos que comprende el daño moral son: (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

- ✓ Es un tipo de daño causado a los seres humanos
- ✓ Es intangible
- ✓ Es hermético
- ✓ Es excedente
- ✓ Se limita al lado emocional de las consecuencias psicológicas.
- ✓ Los efectos no son satisfactorios
- ✓ Su duración es transitoria y tiende a disiparse con el tiempo

**a) Teoría general del daño moral**

Algunos sectores doctrinarios niegan la reparación del daño moral argumentando que es difícil demostrar su existencia jurídicamente. La principal preocupación de estos opositores es la imposibilidad de comprobar el daño moral utilizando métodos tradicionales (Martorell, 1994, p. 73).

Asimismo, Martorell clasifica en dos sectores a las violaciones que dañan los aspectos objetivos de la personalidad moral (Martorell, 1994).

A los derechos susceptibles de una valoración más directa	Los aspectos subjetivos de la personalidad moral
El honor. El derecho a tener un nombre. El respeto a la honestidad. Libertad de expresión. La autoridad paterna. La fidelidad conyugal.	Las afecciones legítimas. La seguridad personal y la integridad física. La intimidad. El derecho moral de un autor sobre su obra.

El estado civil.	
------------------	--

Esta teoría busca definir el concepto de daño moral y argumenta por qué este tipo de daño, aunque no puede ser cuantificado económicamente, debe ser indemnizado de alguna manera.

#### **b) Posibilidad reparatoria**

El principio general de proporcionalidad en la reparación de daños se aplica de manera diferente cuando se trata de violaciones a derechos inherentes a la personalidad, ya que no puede haber una equivalencia matemática o una "reparación exacta" debido a la naturaleza diferente de los bienes afectados. Por lo tanto, los criterios utilizados para determinar el monto de indemnización por daño personal no son los mismos que los empleados en casos de daños patrimoniales (Martorell, 1994).

El magistrado debe considerar la situación familiar del ofendido, el impacto en la composición y armonía del núcleo social, y el menoscabo de la autoridad de sus miembros al determinar la compensación monetaria por el daño causado. Además, la receptividad de la víctima y cómo se han lesionado sus convicciones íntimas influirán en el monto indemnizatorio. En resumen, factores familiares y emocionales deben ser tomados en cuenta en casos de compensación por lesiones (Martorell, 1994).

Según Corrales Ricardo y Acevedo Rossina, el proceso de cuantificación del daño moral en comparación con el lucro cesante y el daño emergente carece de factores medibles y cuantificables, lo que dificulta determinar con precisión una compensación equitativa y predecible para el

demandante. Esta falta de objetividad puede llevar al juez a perderse en la subjetividad al momento de determinar el monto indemnizatorio (Corrales & Acevedo, 2017)

El resarcimiento por daños no patrimoniales requerirá un esquema diferente al de indemnización por daño patrimonial, debido a la naturaleza distinta de los bienes afectados. Las opciones de reparación y otras compensaciones específicas deben ser consideradas por el juez para determinar la gravedad del daño y otorgar una indemnización justa a la víctima.

### **c) Daño moral en el Derecho Laboral**

La doctrina mayoritaria sostiene que la indemnización legal tarifada cubre los daños materiales y morales causados al trabajador por el despido, argumentando que el daño moral está incluido en esta indemnización y que no se tiene en cuenta el perjuicio real sufrido por el trabajador, sino que se determina según la antigüedad en el empleo y la remuneración recibida. Esta postura no considera las circunstancias individuales del caso, como la personalidad de la víctima o la gravedad de la falta cometida, que son importantes para determinar una compensación justa por daño moral. (Martorell, 1994)

Antes, se creía que la indemnización por despido abarcaba daño moral, pero ahora la doctrina niega que merezca una reparación independiente, ya que considera que la indemnización tarifada es suficiente

para compensar el daño. Esto no significa que el daño moral no pueda o no deba ser reparado en el ámbito laboral (Martorell, 1994).

#### **d) Las doctrinas negatorias**

La doctrina en cuestión niega la reparación extratarifada del daño moral, lo que implica que no se contempla ninguna indemnización adicional por este concepto, incluyendo el daño moral resultante por el despido. En resumen, esta doctrina no permite una reparación adicional por el daño moral (Martorell, 1994).

El despido incausado no es considerado un acto ilícito, lo que implica que no se puede reclamar una indemnización por daño moral. La indemnización tarifada se basa en un enfoque rígido que no tiene en cuenta el perjuicio real causado (Martorell, 1994).

En ese sentido, la doctrina mencionada descarta la posibilidad de indemnizar el daño moral o reconocer una indemnización adicional a un trabajador despedido arbitrariamente, ya que considera que la indemnización fija existente es integral y no tiene en cuenta la magnitud del daño sufrido por el trabajador.

### **2.2.6 La responsabilidad civil**

La responsabilidad civil es un concepto legal que implica la obligación de reparar el daño causado a otra persona o a su propiedad. Los elementos principales de la responsabilidad civil generalmente incluyen los siguientes:

**Conducta ilícita o negligencia:** este es el acto o la omisión que causa el daño. Puede ser una acción intencional o un descuido, pero en ambos casos, implica que la persona responsable no cumplió con un deber de cuidado que se espera razonablemente de ellos.

**Daño:** se refiere al perjuicio sufrido por la persona o la propiedad del demandante. Puede ser físico, emocional, o económico.

**Nexo causal:** debe existir una conexión directa entre la conducta ilícita o negligente y el daño sufrido. En otras palabras, el daño debe ser una consecuencia directa de la acción o la omisión del responsable.

**Capacidad legal:** la persona a la que se imputa la responsabilidad civil debe tener la capacidad legal para ser considerada responsable. Esto significa que debe tener la capacidad mental y la edad suficientes para comprender sus acciones y las consecuencias legales de las mismas.

**Dolo o culpa:** dependiendo del sistema legal, puede requerirse la presencia de dolo (intención de causar daño) o culpa (negligencia o descuido) para establecer la responsabilidad civil. En algunos casos, la responsabilidad puede ser objetiva, lo que significa que no se necesita probar la intención o la negligencia, sino simplemente que la acción causó el daño.

### **2.2.7 Indemnización por responsabilidad civil contractual**

La responsabilidad civil es la consecuencia jurídica de naturaleza patrimonial que surge cuando ocurre un daño. Este daño puede originarse en el contexto de una obligación contractual, como en el caso presente, o, también, puede resultar de la violación de un deber jurídico general de no causar daño a otros (extracontractual).

Los elementos de la responsabilidad contractual o extracontractual, son el daño, el cual es de naturaleza patrimonial (como el daño emergente o el lucro cesante) o no patrimonial (como el daño a la persona o el daño moral). Así, el hecho imputable antijurídico es acto ilícito (típico o atípico) o un acto abusivo. Asimismo, la relación causal es el vínculo entre el hecho imputable y el daño, determinando cuál es la causa. Finalmente, el criterio de imputación atributivo de responsabilidad compone la culpa o dolo, el riesgo y la garantía. Es importante señalar que estos elementos son interdependientes entre sí.

Quien no cumpla con sus obligaciones debido a dolo, negligencia grave o leve, deberá indemnizar por los daños y perjuicios causados. La compensación por el incumplimiento total, parcial, tardío o defectuoso de la obligación incluirá tanto los daños directos a la persona como la pérdida de ganancias, siempre que sean consecuencia inmediata y directa de dicho incumplimiento. Si a consecuencia de ello, se ocasiona daño moral, entonces, es susceptible de resarcimiento.

Así, lo establecen los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, y que resulta de aplicación supletoria en la regulación de los contratos de trabajo. Por su parte, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral en el Tema 3, acordó lo siguiente:

En casos de despido injustificado o fraudulento, los trabajadores pueden solicitar la reincorporación a su empleo y, al mismo tiempo, exigir una indemnización por daños y perjuicios, que abarca el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Esta indemnización reemplaza cualquier otra reclamación por salarios pendientes. El juez evaluará las pruebas para

establecer la existencia del daño, su vínculo con el despido, la responsabilidad y el monto de la indemnización, de acuerdo con la demanda y los hechos. Si se concede una indemnización por daños y perjuicios, el juez también ordenará el pago de una suma por daños punitivos, cuyo límite es el monto que el trabajador habría aportado a su sistema de pensiones.

Finalmente, sobre los daños punitivos establecido en dicho V pleno, si bien fue una creación jurisprudencial, el Colegiado lo comprende como una extensión resarcitoria del daño moral previsto en el artículo 1322° del Código Civil, como institución jurídica continente residual de otros tipos de daños aún no reglados como por ejemplo el daño a la persona y al proyecto de vida, en la responsabilidad civil contractual.

A efectos de analizar los elementos de la responsabilidad civil contractual se deben presentar copulativamente: el daño pretendido por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.

La antijuridicidad en el daño sufrido se configura con el despido incausado inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22° de la Constitución Política y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido con el actor, según el artículo 1321° del Código Civil.

Relación causal de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional (Expediente N.º 00533-2021-0-1501-JR-LA-02) situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el daño punitivo y el daño moral.

Para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, esto es:

- i)** Hecho base: despido inconstitucional incausado habiendo reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
- ii)** Regla de la experiencia: en la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si lo tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxima en una realidad como la peruana y que describe La Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima, en su décimo sexta consideración, establece que cualquier despido injustificado causa daños a la persona afectada, ya que deja de recibir su salario y queda en una situación económica precaria, especialmente, en un país como el nuestro donde los empleos son limitados.
- iii)** Enlace lógico-jurídico: los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia deben indicar que el demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
- iv)** Hecho consecuencia o presumido: el accionante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.

Factor de atribución, la transgresión a las normas laborales, así como defraudar el ordenamiento constitucional al celebrar la demandada con el actor, contratos de locación de servicios encubriendo una verdadera relación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 728, lo que permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme lo ha discernido la Casación N.º 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable [...]. Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.

La corroboración de la confluencia de los elementos de la responsabilidad contractual, dan como existente una responsabilidad civil, habiendo la posibilidad de indemnizar por conceptos de daño moral y daño punitivo.

El artículo 1322º del Código Civil contempla el daño moral y su indemnización en el marco de una relación jurídica obligacional. Para determinar la compensación, se aplica el artículo 1332º del mismo código, el cual establece que, si no es posible probar el monto exacto del daño, el juez deberá fijarlo de manera equitativa.

En relación, a la corriente jurisprudencial sobre el daño moral, cabe citar la Casación N.º 777-2005-LIMA de fecha veintiocho de noviembre del dos mil cinco, expedida por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que establece el parámetro de motivación: Quinto: que, si bien la “reparación” del daño causado

se traduce en una sanción instrumentada por una afectación patrimonial que se impone al responsable del perjuicio a favor del damnificado, y que tiene su causa en la lesión que el primero infiriera al derecho subjetivo del segundo, no todos los daños son resarcibles, ni estos pueden ser cuantificados sin explicar, cuando menos, los elementos de juicio que ha tenido el juzgador para fijar un determinado importe. Sexto: que, el hecho que nuestra legislación no tenga reglas específicas para establecer a qué tipo de lesiones corresponde determinado monto indemnizatorio, no quiere decir que el juzgador este exonerado de explicar lógicamente porque razón, motivo o circunstancia sanciona pagar un determinado monto.

Asimismo, la Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima aclara que el daño moral se entiende como un perjuicio no económico que afecta los derechos personales o valores, más relacionados con el ámbito emocional que con el material o financiero. Este daño incluye cualquier detrimento resultante del incumplimiento de una obligación, siempre que pueda evaluarse según su gravedad objetiva.

Para fines de la cuantificación del daño moral causado, se deben considerar criterios básicos, que permitan fijar prudencialmente una suma indemnizatoria: tiempo de servicios del trabajador, a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de dos años de labor que a uno que recién se inicia; cargo en la institución, clase y causa del despido: despido incausado; edad de la víctima del despido, escarnio público, contribución del trabajador

para el despido, magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar si lo tuviera).

### **2.3 Definición legal / estructura teórica y científica que sustenta el estudio**

Promulgada la Constitución Política del Perú en 1993, la protección al derecho contra el despido se trasladó de la División de Derechos Fundamentales (donde estaba incluida en la Constitución de 1979) a la División de Derechos Económicos y Sociales. El artículo 22° de la Constitución establece que el trabajo es una obligación y un derecho, y luego en el artículo 27° se prevé la adecuada protección contra el despido arbitrario.

En resumen, en nuestro ordenamiento jurídico, el régimen de protección contra el despido arbitrario es un derecho constitucional, por lo que debe velarse por su tutela efectiva.

Perú ratificó<sup>1</sup> la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, que declaraba no sólo el derecho al trabajo, sino también la necesidad de un sistema de protección: Artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libertad de elección, a condiciones de trabajo justas y favorables ya la protección contra el desempleo.”.

Asimismo, el Perú ha ratificado<sup>2</sup> el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: los Estados miembros en la convención aceptan el derecho al trabajo, que incluye el derecho que tiene toda persona la oportunidad de sustentar sus necesidades mediante un trabajo libremente elegido, y adoptarán las acciones adecuadas para garantizar este derecho.

---

<sup>1</sup> Aprobada por Resolución Legislativa N.º 13282 del 15 de diciembre de 1959.

<sup>2</sup> Aprobada por Decreto Ley N.º 22129 del 28 de marzo de 1978.

En este sentido, se señala que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha decidido que los Estados deben brindar garantías adecuadas para facilitar que cualquier trabajador que considere que ha sido despedido injustificadamente pueda apelar o solicitar una revisión imparcial ante un tribunal o un tribunal independiente.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado<sup>3</sup> por el Perú establece que cada persona tiene el derecho a trabajar, lo que implica la posibilidad de obtener los recursos necesarios para vivir de manera digna y respetable mediante una actividad legal elegida o aceptada libremente. Los Estados parte se comprometen a tomar medidas para garantizar la plena efectividad de este derecho, especialmente en lo que respecta al pleno empleo, la orientación vocacional y el desarrollo de programas de capacitación técnico-profesional, con especial atención a las personas con discapacidades. Además, los Estados parte se comprometen a implementar y fortalecer programas que apoyen una adecuada atención familiar, asegurando que las mujeres tengan una verdadera oportunidad de ejercer su derecho al trabajo.

A nivel regional europeo, el Protocolo Adicional al Pacto Social Europeo contiene las siguientes disposiciones: Artículo 1º. Para asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación sin discriminación por razón de género, las Partes se comprometen a reconocer estos derechos y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos: empleo, oportunidades, protección contra el despido y protección laboral.

---

<sup>3</sup> Aprobada por Resolución Legislativa N.º 26448 del 27 de diciembre de 1994.

De lo anterior, se desprende que tanto el derecho al trabajo como la protección contra el despido están firmemente reconocidos en varios documentos internacionales. Sin embargo, cabe señalar que no prevén la protección contra el despido dentro un régimen específico, es decir, la posibilidad de indemnización (estabilidad relativa) o la posibilidad de reincorporación (estabilidad absoluta). Por lo tanto, cabe señalar que tales elecciones dependerán de los modelos constitucionales y legales establecidos en cada orden ejecutiva, sin perjuicio de que su análisis e interpretación deban adecuarse a los instrumentos internacionales en la materia.

La relación de trabajo existente entre el trabajador y el empleador puede dar lugar a su existencia con características diferentes, que pueden desarrollarse armónica o normalmente, o pueden darse situaciones diversas que perturben este estado y afecten de una forma u otra al normal desarrollo. por culpa del trabajador, como solemos llamarlo, o por culpa del patrón, cuando causa daño moral en forma contraria a nuestro derecho.

La indemnización por daño moral está regulada por los artículos 1322° y 1984° del Código Civil, y de acuerdo con el ordenamiento normativo de esta materia, el artículo primero se coloca bajo el título de incumplimiento de obligaciones, así como en obligaciones fuera del contrato, se indemniza el daño moral, teniendo en cuenta su gravedad y el daño causado a la víctima o a su familia.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **2.4.1 Daño**

El daño se refiere a la afectación de un bien o interés jurídico, tanto en su valor de uso como en su valor de cambio. También, puede afectar la naturaleza

intrínseca de un bien jurídico no patrimonial. Para que exista un daño, debe haber una acción u omisión por parte del responsable, y la responsabilidad debe ser imputada al agente a través de un factor de atribución previo (Zamora, 2012).

#### **2.4.2 Daño moral**

El daño moral es de naturaleza extrapatrimonial y consiste en una lesión de los sentimientos que no puede ser valorada económicamente. Es causado por el sufrimiento o dolor experimentado por una persona (Martorell, 1994, p. 67).

El artículo 1322° del Código Civil de 1984 señala: “El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”.

Osterling (2005) da una noción amplia de daño moral es cualquier daño, violación o disminución de un derecho personal o interés legítimo de naturaleza no patrimonial, que sufre una persona como consecuencia de la acción ilegal de otra (p. 15), ello con el objeto de sostener que el daño moral también puede ser sufrido por una persona jurídica.

Fernández (2005), sobre el daño moral, que lo entiende como un subtipo del daño a la persona, pero con alcances especiales, lo define como: “será aquel que afecta a la psiquis y sentimientos de la persona humana, y que se refleja en un padecimiento y dolor espiritual, pero con una característica fundamental que lo diferencia de otros daños no patrimoniales; afecta la faz interior del sujeto y tiene siempre naturaleza temporal” (pp. 191-192).

Para Taboada, el daño a la persona se produce cuando se lesiona la integridad física del sujeto, su aspecto psicológico o su proyecto de vida; y sobre el daño moral indica que, es la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima (Taboada 2003, p. 67).

El Código Civil hace la distinción entre el daño moral y el daño a la persona, cuando expresa en su artículo 1985° que la compensación incluye el acto de resarcir las acciones derivadas de la omisión que motivó el daño, abarcando la pérdida de ganancias, el daño personal y el daño moral. Debiendo existir el nexo causal adecuada entre los hechos y el daño provocado.

### **2.4.3 Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es la base fundamental del Derecho del Trabajo, siendo tanto su origen como su razón de existencia. La causa del contrato es la remuneración por los frutos derivados del trabajo, entendiendo la causa tanto en un sentido objetivo, como la finalidad típica deseada por la ley para el contrato, como en un sentido subjetivo, como el propósito real y práctico buscado por las partes al contratar. Sin embargo, el objeto del contrato no son los frutos, sino el trabajo mismo, que es directamente remunerado (Castillo, y otros, 2015).

### **2.4.4 El despido**

Es un acto unilateral del empleador la rescisión del contrato de trabajo, que puede ser justificado, arbitrario o nulo. La protección legal contra el

despido arbitrario o inválido sólo se aplica a los empleados que trabajan 4 o más horas al día para el mismo empleador. El despido improcedente de estos empleados debe estar justificado por ley y debidamente probado (Castillo y otros, 2015).

Según el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional, el despido es una decisión unilateral del empleador que pone fin al contrato de trabajo. Con esta acción, el empleador termina la relación laboral, lo que impide al trabajador realizar sus labores y ofrecer su fuerza de trabajo. Por lo tanto, el despido no es solo un acto de hecho, sino que tiene implicaciones jurídicas que afectan la situación de ambas partes tras la terminación del vínculo laboral. No hay diferencia entre el despido incausado y el despido fraudulento, ya que ambos no tienen un origen legal, sino que son construcciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional. Aunque ambos tipos de despido afectan directamente derechos constitucionales, esto no implica que exista una ficción jurídica que permita el desarrollo de labores efectivas entre el despido y la reincorporación del trabajador.

El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios en caso de despido fraudulento o incausado. Será el juez quien, en su sentencia, determine los daños y perjuicios comprobados y el monto de la indemnización. Por lo tanto, no hay ninguna limitación para que el trabajador sea indemnizado por los daños causados por un despido fraudulento o incausado, incluyendo la violación de sus derechos constitucionales y cualquier otro tipo de daño, como el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral, siempre que estén debidamente acreditados.

En situaciones de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a solicitar su reincorporación al empleo y, al mismo tiempo, puede reclamar una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, que incluyen el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Esta indemnización por daños y perjuicios reemplaza cualquier demanda por salarios no percibidos.

El juez evaluará las pruebas presentadas para determinar la existencia del daño, la relación causal con el despido, el factor subjetivo de responsabilidad y el cálculo de la indemnización, de acuerdo con la solicitud y los hechos. Además, si se concede al trabajador una indemnización por daños y perjuicios, el juez ordenará de oficio el pago de una suma por daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente a lo que el trabajador habría aportado al Sistema Privado de Pensiones, al Sistema Nacional de Pensiones o a cualquier otro régimen previsional correspondiente.

#### **2.4.5 Despido arbitrario**

Según Casabona (2017), define al despido arbitrario de acuerdo con el artículo 34° del TUO del D.L. N.° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.° 003-97-TR) se produce cuando no existe ninguna causa, o si la causa no es probada en juicio. En ese sentido, el trabajador tiene derecho al reconocimiento de un monto indemnizatorio tal como lo establece el artículo 38° del D.L. N.° 728.

El despido arbitrario se presenta cuando el trabajador es despedido sin expresión de causa alguna; asimismo, cuando se ha cursado la carta de despido

indicando la causa, pero esta no es demostrada en juicio; del mismo modo, cuando no se ha cumplido con el procedimiento previsto por la ley, esto es, sin expresión de causa, ausencia de derecho de defensa y sin carta de despido (Atahúaman, 2013). Está configurado en el artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. Su consecuencia legal es de naturaleza resarcitoria, es decir, el pago de una indemnización, de conformidad con el artículo 38° del mencionado texto legal.

#### **2.4.6 Despido incausado**

Según Arévalo (2016, p. 314), el despido incausado es como el acto que se da contra el trabajador sin expresarle causa justa, como consecuencia de la conducta o de las labores que las acredite. Este tipo de despido se puede realizar de manera verbal o escrita.

El despido incausado, nombrado por primera vez en el Expediente N.º 1114-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002, en la acción promovida por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú. Igualmente, en el Expediente N.º 00976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003, en la acción iniciada por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, cuyo fundamento jurídico 15 señala que “se produce el denominado despido incausado cuando: se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

Es evidente que esta interrupción laboral deviene de la voluntad unilateral del empleador, no concurre imputación alguna de causa justa, expresión de motivo o causa legal ya sea en forma verbal (despido de hecho) o

por escrito para extinguir la relación laboral. En sentido contrario, un despido laboral será justificado o injustificado cuando la decisión del empleador se sustente en hechos contemplados por la ley, que motiven y justifiquen la extinción laboral, debidamente comprobados en un proceso de despido. La connotación de este tipo de despido es la defensa del artículo 22° de la Constitución del cual se desprende que el contenido esencial del derecho al trabajo tiene dos aspectos: el acceder a un puesto laboral y el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

El despido incausado tiene dos supuestos: la desnaturalización y simulaciones contractuales, despidos encubiertos que usualmente surgen del vencimiento de contratos de locación de obra o de servicios o de aquellos contratos de trabajos sujetos a modalidad que encubren relaciones laborales de carácter permanente. En estos casos, es aplicable el principio de la primacía de la realidad; mientras que el segundo supuesto, el de suspensión desproporcionada e indefinida de labores se da, por ejemplo, en el caso de suspensión de labores por causas fortuitas o de fuerza mayor, cuando en la realidad estas no existen. La consecuencia legal es la readmisión laboral del trabajador en su puesto de trabajo.

#### **2.4.7 Despido fraudulento:**

El despido fraudulento se origina cuando se produce una extinción unilateral del contrato de trabajo, ya que transgrede lo normado por Ley. Este tipo de despido tiene como propósito defraudar y evadir los derechos obtenidos por el trabajador (Suarez, 2016, p. 10).

Esta clase de despido aparece en el Expediente N.º 0628-2001-AA/TC del 2 de julio de 2002, en el fundamento jurídico 6. En este, se intentó presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad contravenía a la realidad de los hechos. Posteriormente, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC del 13 de marzo de 2003, se indica que este tipo de despido se caracteriza porque el empleador despide al trabajador con ánimo perverso, con engaño; por tanto, es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. De igual modo, cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, se le atribuye alguna falta distinta a las previstas por la ley transgrediendo el principio de legalidad y tipicidad; se coacciona al trabajador utilizando diversos medios para dar por concluida la relación laboral (renuncia o mutuo disenso con “vicio de voluntad”) o mediante la “fabricación de pruebas”.

Existen una serie de supuestos que calzan con el despido fraudulento, como los períodos de prueba, para luego pretender justificar el despido plural de los trabajadores. Una observación importante es que este tipo de despidos equivalen a los despidos sin invocación de causa legal. El objetivo es cautelar la plena vigencia de los artículos 22º, 103º y el numeral 5 del artículo 139º de nuestra Constitución Política.

#### **2.4.8 Despido nulo**

El despido nulo se genera como consecuencia de un acto discriminatorio proscrito por la Constitución y la ley, o que tenga su origen en la flagrante vulneración de los derechos fundamentales del trabajador como

persona y como ciudadano, es decir, es un despido con causa ilícita, un ejemplo de ello es la restricción a la libertad sindical, represalia del empleador por queja ante la autoridad competente, por razón de embarazo, discriminación por sexo, raza, etc. Este despido y sus causales están previstos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728. La consecuencia legal es que el juez de trabajo declare la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. También, son nulos los despidos del trabajador por ser portador de VIH conforme a la Ley N.° 26626; por razones de discapacidad según la Ley N.° 27050 y los actos de hostigamiento sexual normados en la Ley N.° 27942.

El despido nulo se configura en la jurisprudencia constitucional en la STC N.° 00976-2001, fundamento jurídico 15, al tenerse por móvil algún acto discriminatorio en contra el trabajador, que afecte derechos fundamentales como los referidos a la igualdad de la persona en situaciones como el derecho a la no discriminación laboral de las trabajadoras gestantes o de un trabajador portador del VIH/sida, la libertad sindical, la discapacidad, o como una reacción del empleador ante una queja presentada por el trabajador (Blancas, 2016, p. 371). En suma, cuando existe una prohibición legal de despedirlo.

Asimismo, el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 contiene supuestos de despido nulo. Su finalidad es cautelar los derechos previstos en el numeral 2 del artículo 2°, inciso 1 del artículo 26° y el numeral 1 del artículo 28° de nuestra Constitución Política. La consecuencia legal en ambos casos es la readmisión laboral del trabajador a su puesto de trabajo.

En el Expediente N.° 5652-2007-PA/TC.:

El Tribunal Constitucional, la discriminación laboral se define como el trato diferente y menos favorable que se da a las personas en el centro de trabajo debido a criterios como el sexo, la raza, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros, sin tener en cuenta los méritos o las calificaciones necesarias para el puesto en cuestión. Esto atenta contra la libertad de las personas de obtener el tipo de trabajo que desean (libertad de trabajo) y limita las oportunidades de los hombres, así como las mujeres para desarrollar sus potencialidades y aptitudes, así como para recibir una remuneración basada en sus méritos.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 5652-2007-PA/TC, se ha pronunciado sobre la discriminación laboral como un trato diferenciado y menos favorable basado en criterios como sexo, raza, religión, ideas políticas o origen social, sin considerar los méritos o calificaciones para el puesto. Esto viola la libertad de trabajo y reduce las oportunidades de desarrollo y remuneración justa. La legislación considera nulo el despido por motivos discriminatorios, pero la alegación del trabajador debe demostrarse con indicios razonables de una relación causal entre el despido y los hechos discriminatorios. La carga probatoria del trabajador es indiciaria, pero no está exonerado de ella.

Asimismo, en el Expediente N.º 02392-2021-PA/TC el Tribunal Constitucional aborda el tema de los despidos nulos en el contexto laboral. El Tribunal ha establecido que el despido nulo es aquel que se produce por causas tipificadas en la ley, como el despido por estado de embarazo,

vulneración de los derechos de igualdad o la libertad sindical. Se destaca la importancia de la tutela de los derechos fundamentales en estos casos.

En cuanto a las consecuencias del despido nulo, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 establece que, si se declara fundada la demanda, el trabajador puede ser repuesto en su empleo u optar por una indemnización según el Artículo 38°. Se presume que los despidos, terminaciones o no renovaciones de contrato de trabajo debido a embarazo, hostigamientos o actos de amedrentamiento son nulos y se relacionan con el estado de embarazo de la trabajadora.

#### **2.4.9 Principio de razonabilidad**

Expediente N.º 07585-2018-0-1801-JR-LA-84-Lima.:

Se aborda los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el contexto del Estado Social y Democrático de Derecho peruano, según lo establecido en la Constitución Política del Perú. Estos principios son fundamentales para resolver conflictos constitucionales y guiar a los jueces hacia decisiones justas, evitando la arbitrariedad. La razonabilidad se refiere a la valoración del razonamiento judicial, mientras que la proporcionalidad implica la adecuación, necesidad y ponderación de las medidas.

La discrecionalidad del Estado de Derecho se justifica por criterios de oportunidad, conveniencia y utilidad, pero debe estar sujeta a la razonabilidad para excluir la arbitrariedad. Una decisión arbitraria se considera antijurídica porque va en contra de las normas y principios del

sistema legal. El concepto de arbitrario se manifiesta en decisiones caprichosas, despóticas o contrarias a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

El principio de interdicción de la arbitrariedad se opone a la justicia y al derecho, y se refiere a decisiones sin fundamentación objetiva, incongruentes y contradictorias con la realidad. Por lo tanto, lo arbitrario carece de vínculo con la realidad y es ajeno a toda razón.

En el ámbito de la Tutela Procesal Efectiva y el Debido Proceso, la razonabilidad y proporcionalidad son garantías mínimas que protegen no solo los derechos fundamentales explícitos en la Constitución, sino también aquellos basados en la dignidad humana. Estos principios se extienden a derechos esenciales para cumplir con la finalidad del Estado de Derecho.

El Tribunal Constitucional ha establecido en los expedientes N.º 2192-2004-AA/TC y N.º 02250-2007-AA/TC que el principio de razonabilidad o proporcionalidad es inherente al Estado Social y Democrático de Derecho, conforme a los artículos 3º y 43º de la Constitución, y se plasma explícitamente en el artículo 200º. Aunque la doctrina distingue entre los principios de proporcionalidad y razonabilidad para resolver conflictos constitucionales y guiar a los jueces hacia decisiones justas, existe una similitud entre ambos principios, ya que una decisión que no respeta la proporcionalidad no será razonable. El principio de razonabilidad implica una valoración del resultado del razonamiento judicial, mientras que el principio de proporcionalidad se aplica a través de tres subprincipios:

adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

Asimismo, a través de los expedientes N.º 0090-2004- AA/TC y N.º 2192-2004- AA/TC, el Tribunal Constitucional ha establecido, a través de los expedientes mencionados, que las determinaciones administrativas basadas en el interés público son decisiones jurídicas sujetas a la concordancia con el ordenamiento jurídico. Aunque la ley las clasifique como "discrecionales", estas decisiones no pueden ser "arbitrarias", ya que están sujetas a reglas de crítica racional. Por lo tanto, los actos discrecionales del Estado deben estar motivados por razones y no solo por la voluntad del órgano emisor. Estas razones no deben contradecir la realidad ni los hechos relevantes de la decisión, y deben mantener una consistencia lógica y coherencia con los objetivos del acto discrecional. El Tribunal Constitucional tiene la función de verificar la existencia de estas razones, su no contradicción con los hechos y su consistencia lógica, así como coherencia con los objetivos del acto discrecional.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Métodos y alcances de la investigación**

##### **3.1.1 Enfoque de la investigación**

El presente trabajo de investigación dada su naturaleza se desarrolló utilizando el enfoque cualitativo. El estudio relacionado con la determinación del monto relacionado con la indemnización pecuniaria por daño moral ante el despido injustificado tiene como antecedente el análisis integral de opiniones de expertos, precedentes, plenos laborales, teorías y doctrinas, motivación jurisdiccional y el principio de racionalidad.

Considerando que el enfoque cualitativo en el Derecho se refiere a una metodología de investigación que se basa en el análisis detallado y profundo de datos no cuantitativos, como entrevistas, observaciones y documentos. Esta metodología busca entender describir y los fenómenos sociales y jurídicos en su complejidad, y se enfoca en la interpretación de los significados y experiencias de los actores involucrados.

Según Creswell (2014), el enfoque cualitativo en el Derecho es especialmente útil para explorar temas complejos y contextuales, como los procesos jurídicos y las experiencias de los individuos en el sistema de justicia. Además, este enfoque permite obtener una comprensión más detallada y rica de los fenómenos estudiados, lo que puede llevar a una mayor sensibilidad y empatía con los actores involucrados.

### 3.1.2 Método de investigación

Algunos métodos relevantes para la presente investigación sobre determinación del daño moral en los casos de despidos laborales fueron:

- **Análisis de sentencias:** este método consistió en la revisión y análisis detallado de sentencias, y otros documentos legales relevantes para el tema de investigación.
  
- **Estudio de casos:** este método implicó el análisis detallado de casos específicos, con el fin de identificar patrones o tendencias y comprender mejor las circunstancias y factores que influyen en la determinación del monto indemnizatorio por daño moral en los despidos laborales. En este caso, se analizó varias sentencias sobre casos de este tipo en los juzgados y salas laborales.
  
- **Investigación de campo:** recopilación de datos a través de entrevistas u observación directa. En este caso, se realizó entrevistas a jueces y abogados involucrados en la valoración del daño moral en los despidos laborales.
  
- **Revisión documental:** revisión de documentos relevantes, como jurisprudencias y plenos jurisdiccionales.

Estos métodos no son excluyentes entre sí, en la presente investigación se combinan los métodos de investigación expuestos para lograr una comprensión más completa del problema.

### 3.1.3 Tipo y nivel de investigación

#### a) Tipo de investigación

El tipo de investigación ha sido básico, ya que se enfocó en el análisis e interpretación de la jurisprudencia y la doctrina jurídica. Es básico porque se realiza una de manera objetiva, en la que se exponen las principales características de las respuestas de los jueces y abogados entrevistados, así como las sentencias y plenos jurisdiccionales sobre casos de indemnización por daño moral en despidos laborales.

Tabla 1. *Tipo de investigación*

<b>Característica</b>	<b>Descripción</b>
Tipo de investigación	<b>Básica</b>
Objetivo	Analizar e interpretar la jurisprudencia y doctrina jurídica relacionada con casos de indemnización por daño moral en despidos laborales
Método	Interpretación objetiva de las respuestas de los jueces y abogados entrevistados, así como de las resoluciones jurisdiccionales y plenos en los casos estudiados

Área de estudio	Juzgados y salas laborales a nivel nacional
Tema de estudio	Indemnización por daño moral en despidos laborales
Fuente de datos	Jurisprudencia y doctrina jurídica, entrevistas.
Participantes	Jueces y abogados entrevistados
Tipo de análisis	Análisis e interpretación de datos
Resultados	Principales características de las respuestas de los participantes y de las resoluciones jurisdiccionales y plenos en los casos estudiados
Contribución	Ampliación del conocimiento sobre las sentencias y doctrina jurídica relacionada con casos de indemnización por daño moral en despidos laborales

---

*Fuente:* Elaboración propia

#### **b) Nivel de investigación**

El nivel de investigación es exploratorio, debido a que el propósito principal de la investigación fue generar una comprensión profunda del tema y explorar las diversas perspectivas y experiencias relacionadas con la indemnización del daño moral en los despidos laborales.

La investigación exploratoria se utiliza cuando se desea obtener una mejor comprensión de un tema relativamente nuevo o poco estudiado, en este caso, la indemnización del daño moral en los despidos laborales. El enfoque es más flexible y menos estructurado que en otros tipos de investigación y se basa en la recolección de información a través de entrevistas, observaciones, análisis documental y revisión de literatura existente.

En este sentido, la actual investigación exploró el tema a través de la **revisión de sentencia y doctrina jurídica**, así como mediante entrevistas a jueces y abogados especialistas en Derecho Laboral, obtener una comprensión profunda de las respuestas de los participantes y, a la vez, la revisión de sentencias y plenos jurisdiccionales, a fin de generar una comprensión más completa de la indemnización del daño moral en los despidos laborales.

### **3.2 Diseño de la investigación**

El diseño utilizado fue la teoría fundamentada, el cual se enfoca en el análisis y descripción de teorías a partir de los datos obtenidos en el campo de investigación. Este diseño se caracteriza por ser un proceso no lineal, en el cual se recopilan y analizan datos de manera continua y se van ajustando, así como refinando las teorías emergentes (Hernández & Mendoza, 2018).

En este diseño de investigación, se realizó la técnica de entrevistas semiestructuradas a jueces y abogados, así como el análisis de sentencias y plenos relacionados con indemnización del daño moral en los despidos laborales. A partir de estos datos, se realizó un análisis sistemático y se identificaron patrones, y

categorías emergentes, las cuales se integraron en una teoría que permitió una comprensión más profunda del fenómeno investigado (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.3 Muestra**

En la investigación propuesta, la muestra de estudio se compone tanto de personas como de objetos. En concreto, se han incluido personas que ejercen funciones jurídicas relevantes en el ámbito laboral, como son 3 jueces y 2 abogados que estén involucrados al juzgado mencionado y al tema de investigación referido. Estos profesionales del derecho han sido seleccionados en base a criterios de inclusión específicos, tales como haber tenido a su cargo casos en materia laboral relacionados con indemnización por daño moral por despidos laborales injustificados y haber pasado por algún caso de manera reciente o estar llevando un caso en la actualidad.

Además, se han incluido objetos como las resoluciones judiciales o acuerdos plenarios que abordan casos de indemnización de daño moral relacionados con despidos laborales injustificados. Se han seleccionado 06 sentencias judiciales para su análisis y estudio detallado. Estos documentos ofrecen una visión más amplia de los casos de indemnización por daño moral y permiten una evaluación más objetiva de los resultados obtenidos por los profesionales del derecho involucrados en los casos.

Estas sentencias judiciales fueron obtenidas en distintos buscadores de información relacionadas con sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, la web del Poder Judicial, entre otros.

La inclusión de jueces y abogados en la muestra permitió tener una visión más completa de la determinación de la indemnización por daño moral en los casos de despido laboral injustificado. Por lo tanto, la presencia de estos profesionales en la muestra no solo es importante, sino que también es necesaria para abordar de manera adecuada y efectiva los problemas identificados.

La presente investigación tendrá como muestra la entrevista a 3 jueces y 2 abogados especialistas en Derecho Laboral.

### **3.3.1 Criterios de inclusión**

Los participantes de la investigación cumplieron con los siguientes requisitos:

- (i) Ser especialistas en Derecho Laboral, (ii) Abogados profesionales que tengan conocimiento de casos relacionados con los temas tratados en este trabajo de investigación.

### **3.3.2 Criterios de exclusión**

Aquellos profesionales abogados o magistrados que no tengan experticia en Derecho Laboral no serán considerados, estando a los objetivos planteados en la presente investigación.

Asimismo, se revisarán diez (10) sentencias emitidas por distintos órganos jurisdiccionales a nivel nacional, los mismos que serán tratados mediante fichas de análisis documental.

Cabe precisar que la información recopilada se procesará en el software del Atlas Ti, para determinar las categorías en la presente investigación de enfoque cualitativo.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron:

#### 3.4.1 Técnicas

Las técnicas empleadas en la investigación comprendieron entrevistas individuales semiestructuradas con jueces y abogados, análisis de documentos correspondientes a las sentencias judiciales que se relacionen con determinación de la indemnización por daño moral en los casos de despido laboral injustificado.

#### 3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para recopilar información sobre la valoración del daño psíquico en mujeres menores de edad incluyeron una guía de entrevista individual semiestructurada, sentencias judiciales relevantes, entre otros.

Tabla 2. *Técnicas de instrumentos*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Entrevistas individuales semiestructuradas	Guía de entrevista individual semiestructurada
Análisis documental de sentencias, acuerdos plenarios relacionadas con indemnización por daño moral en los casos de despido laboral injustificado	Sentencias, acuerdos plenarios

*Fuente:* Elaboración propia

## **3.5 Aspectos Éticos**

### **3.5.1 Integridad Científica**

Este estudio hizo uso adecuado de los métodos de investigación mencionados anteriormente. Por lo tanto, la información de la guía de entrevista y ficha de análisis documental es confiable y verificable.

### **3.5.2 Conflicto de intereses**

En la investigación, se garantiza la ausencia de cualquier conflicto de intereses que pueda influir en los resultados obtenidos. Esto significa que no se buscó obtener beneficios económicos o comerciales a través de los resultados obtenidos en la investigación. Además, se evitó cualquier tipo de sesgo en la selección de la muestra y en la interpretación de los resultados, con el objetivo de asegurar que los hallazgos sean objetivos y válidos. De esta manera, se garantizó la calidad y la confianza de los resultados obtenidos en la presente investigación.

### **3.5.3 Mala conducta científica**

La investigación llevó a cabo de manera objetiva, sin distorsionar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos. La información proporcionada en relación con las entrevistas será objetiva y verdadera.

Además, se tomaron medidas para garantizar la veracidad y autenticidad de la información aportada en el desarrollo de la investigación. Se verificó la procedencia y fiabilidad de las fuentes utilizadas, así como se contrastarán los resultados obtenidos con la información disponible en otras

investigaciones similares. De esta manera, se aseguró la calidad y credibilidad de los resultados obtenidos en la investigación de la indemnización pecuniaria por daño moral ante el despido injustificado.

#### **3.5.4 Plagio y auto plagio**

El plagio y el autoplagio son considerados como una mala práctica científica que puede afectar la integridad de la investigación. Por lo tanto, se evitó cualquier forma de plagio, ya sea textual o de ideas. En la investigación, se presentaron ideas propias y originales de las investigadoras y se citaron adecuadamente las ideas de otros autores según el estilo APA.

Además, se verificó que la investigación no haya sido producida en trabajos previos ni publicados, de modo que se garantice su originalidad y contribución al campo de estudio, todo esto con el objetivo de mantener la ética científica y la calidad de la investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 Categorías**

Contiene los mismos elementos del problema, reemplazando la pregunta por el supuesto lógico.

##### **4.1.1 General**

Criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

##### **4.1.2 Específicas**

Fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

Acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

Aplicación del principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales

#### **4.2 Resultados**

##### **4.2.1 Fichas de análisis documental de una muestra de 10 sentencias.**

Ficha de análisis documental 1. *Expediente N.º 22382-2019-0-1801-JR-LA-16*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Expediente N.º:	22382-2019-0-1801-JR-LA-16	Fecha	18 de enero de 2022
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>El documento es una sentencia de vista emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, Perú, en el caso de apelación interpuesto por JCH COMERCIAL S.A. contra la sentencia del 16º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente. La sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda de ABEDMEJO ELIAZAR ZEVALLOS PEÑA, quien alegaba la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, desde febrero de 2016 hasta agosto de 2019, y solicitaba el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, reposición en el trabajo, indemnización por daños y perjuicios, y pago de intereses legales y costas procesales.</p> <p>La apelación de JCH COMERCIAL S.A. se basa en varios agravios, incluyendo la validez del contrato temporal, la constitución de un despido incausado, la indemnización por lucro cesante y daño moral, y la suficiencia de los medios probatorios. La Sala Laboral revisa los fundamentos de la apelación y confirma la sentencia en gran parte, modificando solo el monto de la indemnización por lucro cesante a S/. 40,000.00 y confirmando el pago de S/. 4,000.00 por daño moral.</p> <p>La sentencia de vista se basa en el principio de Primacía de la Realidad, que privilegia los hechos sobre las formalidades en el Derecho del Trabajo. La Sala Laboral determina que los contratos de trabajo fueron desnaturalizados y que la parte demandada no justificó la causa objetiva de la contratación temporal por necesidad de</p>			

mercado. Además, se confirma la reposición del trabajador debido a un despido incausado y se establece la indemnización por daños y perjuicios, incluyendo el lucro cesante y el daño moral, basándose en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

En la sentencia de vista la Sala Laboral aplica los principios constitucionales y legales para proteger los derechos laborales de los trabajadores, garantizando la estabilidad laboral y la adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

#### **Doctrina jurisprudencial / fuentes doctrinarias**

- ✓ La Constitucionalización del Derecho de LANDA ARROYO CESAR, Lima, 2018, Pág. 532.
- ✓ Estabilidad Laboral y Contratos Temporales de ARCE ORTIZ ELMER, 2006, Pág. 10.
- ✓ Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada de SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, 2008, Pág. 16 - 22.
- ✓ El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana de SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, Lima, 1989, Pág. 90 - 100.
- ✓ Estabilidad Laboral y Contratos Temporales de ARCE ORTIZ ELMER, 2006, Pág. 08.
- ✓ Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada de SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, 2008, Pág. 16 - 22.
- ✓ La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo de ARBULU ALVA LUIS, Pág. 230 - 239.

- ✓ Estabilidad Laboral y Contratos Temporales de ARCE ORTIZ ELMER, 2006, Pág. 17.
- ✓ Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual de TABOADA CORDOBA LIZARDO, Pág. 25 y 26.
- ✓ Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual de TABOADA CORDOBA LIZARDO, Pág. 27.
- ✓ La Responsabilidad Extracontractual de DE TRAZEGNIES GRANDA FERNANDO, Pág. 17.
- ✓ Funcionabilidad del daño e inutilidad del daño a la persona en el derecho peruano de LEÓN HILARIO LEYSSER, 2003.

**Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Constitución Política del Perú - Artículo N.º 27

D.S. N.º 003-97-TR

Código Procesal Civil - Artículo N.º 364

Expediente N.º 4215 -2010-PA/TC

Expediente N.º 01230-2002-HC/TC

Expediente N.º 08125-2005-HC/TC

Expediente N.º 976-2001-AA/TC

Expediente N.º 112 4-2001-AA/TC

Expediente N.º 0206-2005-PA/TC

Expediente N.º 1944-2002-AA/TC

Expediente N.º 833-2004-AA/TC

Expediente N.º 232-2010-PA/TC

Expediente N.º 00202-2012-PA/TC

Expediente N.º 02939-20 12-PA/TC

Casación N.º 9454-2014-Ica

Casación N.º 4393-2013-La Libertad

Casación N.º 4917-2008-La Libertad

Casación N.º 5423-2014-Lima

Casación N.º 1594-2014-Lambayeque

Casación N.º 4977-2015-Callao

D.L. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el

D.L. N.º 003-97-TR

Ley N.º 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **Razón Esencial de la Decisión**

Según los fundamentos vigésimo séptimo y vigésimo octavo, se establece:

Respecto al daño moral se entiende que es la lesión de los sentimientos de la víctima, causando dolor o aflicción. Este afecta aspectos no materiales como la dignidad y los sentimientos; por lo cual es difícil de medir y cuantificar. En ese sentido, señala que los jueces tienen mayor libertad para determinar la indemnización sin necesidad de pruebas estrictas.

Esta resolución, reconoce que el daño moral se despliega en el ámbito subjetivo que afecta directamente al individuo y, a su vez, afecta las relaciones afectivas con otros sujetos.

Por otro lado, la Corte Suprema ha reconocido la dificultad de probar el daño moral y permite presumir su existencia en ciertos casos, basándose en las circunstancias del hecho dañoso.

Tal como lo expresa las siguientes jurisprudencias de casos relevantes: Casaciones N.º 4393-2013-La Libertad, N.º 4917-2008-La Libertad, N.º 5423-2014-Lima, N.º 1594-2014-Lambayeque y N.º 4977-2015-Callao.

Asimismo, en aplicación del Código Civil en su artículo 1984º regula el daño extra patrimonial o extracontractual y el artículo 1322º prescribe que el daño moral también es susceptible de resarcimiento en casos de incumplimiento de obligaciones contractuales.

**En ese sentido, la Sala Revisora en el fundamento trigésimo segundo indica que:**  
***“se deberá determinar su cuantía conforme al principio constitucional de la razonabilidad; en cuanto que su designación se deberá evaluar conforme a las circunstancias dentro del cual se produjo aquel acto irregular.”.***

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

Bastará demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor.

#### **Parte Resolutiva**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

**HA RESUELTO:**

1. Confirmar la Sentencia N.° 170-2021-18°JETL, Resolución N.° 05, del 9 de agosto de 2021, que declaró fundada en parte la demanda, ordenando: a) La desnaturalización de los contratos de trabajo por necesidad de mercado desde el 22 de febrero de 2016 hasta el 31 de agosto de 2019, reconociendo una relación laboral a plazo indeterminado. b) La reposición del demandante o en un puesto similar, debido a un despido incausado, bajo supervisión virtual. c) El pago de una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante (a liquidarse en ejecución de sentencia) y daño moral (S/. 4,000.00). d) El pago de intereses legales, costos y costas procesales, a liquidarse en ejecución de sentencia. e) Declarar infundada la desnaturalización según el inciso a) del artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR.
2. Modificar la Sentencia N.° 170-2021-18°JETL, Resolución N.° 05, del 9 de agosto de 2021, en cuanto al lucro cesante, determinando: a) El pago de S/. 40,000.00 por daños y perjuicios bajo el concepto de lucro cesante.

Ficha de análisis documental 2. Expediente N.º 07585-2018-0-1801-JR-LA-84

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Expediente:	07585-2018-0-1801-JR-LA-84	Fecha	2 de mayo de 2019
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>La Corte Superior de Justicia de Lima, Octava Sala Laboral Permanente, se pronuncia en el caso de la apelación interpuesta por Beatriz Santillana Gonzales contra la sentencia que declaró fundada en parte su demanda por despido incausado y fraudulento. La apelante alega errores en la valoración de los daños, incluyendo lucro cesante, daño moral y punitivo. La sala revisa los agravios y considera que el juzgado de primera instancia no consideró adecuadamente los ingresos dejados de percibir por la venta de productos Natura, el pago por atención alimentaria y otros gastos, y la falta de una prótesis al momento del accidente laboral. La sala también discute la motivación de las resoluciones judiciales, los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y la indemnización por daños y perjuicios. Se modifica el monto indemnizatorio por lucro cesante a S/. 12,000.00 y por daño moral a S/. 30,000.00. Se admite la indemnización por daño punitivo, pero se aclara que su monto debe ser razonable y equitativo, no excediendo el monto que el trabajador hubiera aportado al sistema previsional. La sala confirma la sentencia en lo que respecta al daño emergente y rechaza el agravio en este punto.</p>			
<b>Doctrina jurisprudencial / fuentes doctrinarias</b>			
<p>La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú de LANDA ARROYO CESAR, Lima, 2018, Pág. 532.</p>			

La indemnización por Daños y Perjuicios de OSTERLING PARODI FELIPE, Pág. 398.

Elementos de la Responsabilidad Civil de TABOADA CORDOBA LIZARDO, Lima, 2004. Pág. 58.

Funcionabilidad del daño e inutilidad del daño a la persona en el derecho peruano de LEÓN HILARIO LEYSSER, 2003.

El concepto de los daños punitivos o punitive damages de GARCÍA MATAMOROS LAURA VICTORIA y HERRERA LOZANO MARIA CAROLINA, Bogotá, Colombia, junio 2003.

La cláusula del Estado de Derecho, el principio de legalidad y la administración pública. Postulados básicos y transformaciones de VIGNOLO CUEVA ORLANDO , Vol. 44 N.º 131, México, may/ago 2011

#### **Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Código Civil

Código Procesal Civil

Constitución Política del Perú

Decreto Legislativo N.º 728, aprobado Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Expediente N.º 4215 -2010-PA/TC

Expediente N.º 2002-HC/TC

Expediente N.º 8125-2005-HC/TC

Expediente N.º 03943-2006-PA/TC

Expediente N.º 2192-2004-AA/TC

Expediente N.º 02250-2007- AA/TC

Casación N.º 5192-2012-Junín

Casación N.º 3499-201 5- La Libertad

Casación N.º 699- 2015-Lima

Casación N.º 4393-2013-La Libertad

Casación N.º 4917-2008-La Libertad

Casación N.º 5423-2014-Lima

Casación N.º 1594-2014-Lambayeque

Casación N.º 4977-2015-Callao

### **Razón Esencial de la Decisión**

El décimo artículo aborda el concepto de daño moral, que se define como una lesión a los sentimientos de la víctima que causa dolor o aflicción, y que se considera socialmente digna y legítima cuando se produce por un acto antijurídico que genera responsabilidad civil. De acuerdo con el artículo 1984º del Código Civil, el daño extrapatrimonial o extracontractual es una modalidad que cubre aspectos de difícil cuantificación, lo que permite al juez una mayor libertad para determinar la indemnización a través de una operación ponderativa. El daño moral se clasifica en subjetivo, cuando lo sufre directamente el sujeto, y afectivo, cuando se lesiona una relación afectiva con otros sujetos. Además, el artículo 1322º del Código Civil

establece que el daño moral también puede ser resarcido en casos de incumplimiento de obligaciones laborales contractuales.

Por otro lado, el décimo primer artículo se refiere a la determinación probatoria del daño moral. Inicialmente, la jurisprudencia nacional requería una plena probanza del daño moral, pero ahora, de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, se valora el daño cuando se aprecian indicios o elementos subsecuentes que permitan la certeza de que el daño se produjo por un ejercicio abusivo e ilegal, sin necesidad de una prueba directa. En ese sentido, La Corte Suprema, en varias casaciones, ha precisado que, ante la dificultad de probar el daño moral, se puede presumir su existencia en casos específicos, basándose en las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor.

Asimismo, la Corte Suprema presume la existencia del daño moral en casos específicos, cuando se aprecia la dificultad en la prueba del daño moral. Según las casaciones mencionadas en el décimo primer artículo del documento, la Corte Suprema ha establecido que bastará con demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor. Esto significa que, en lugar de requerir una prueba directa del daño moral, se pueden tomar en cuenta indicios o elementos subsecuentes que permitan inferir razonablemente que el daño se produjo por un ejercicio abusivo e ilegal por parte del causante.

**Por ello, la Sala Laboral Permanente en su fundamento decimo analiza lo indicado en la Casación N.º 4393-2013-La Libertad, donde prescribe que la cuantificación por daño moral es difícil de determinar por lo que, “...su valoración debe realizarse por medios distintos a los ordinarios, dando importancia a los indicios y a las máximas de experiencia”.**

### **Otras Motivaciones Relevantes**

La jurisprudencia nacional ha evolucionado en relación con la probanza del daño moral. Inicialmente, se requería una plena probanza del daño moral mediante una prueba cierta o un sucedáneo. Sin embargo, la jurisprudencia actual ha variado su criterio, de conformidad con lo regulado en el inciso 5) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.° 29497. Ahora, se valora el daño moral cuando se aprecian indicios o elementos subsecuentes que permitan la certeza de que el daño se produjo por un ejercicio abusivo e ilegal, sin la necesidad de recurrir a una prueba directa, siempre y cuando hacerlo resultaría irrazonable.

### **Parte Resolutiva**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 38° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

#### **HA RESUELTO:**

**1.- CONFIRMAR** contra la Sentencia N.° 388-2018-38°-JETP-ZAL, de fecha 30 de noviembre de 2018 (a fojas 258 a 269), en el cual se declaró fundada en parte la demanda de indemnización por daños y perjuicios correspondiente a Lucro Cesante y Daño Moral, así como el pago de costos procesales; declarando infundado el extremo de los demás montos peticionados. Modificándose los conceptos de Lucro Cesante a S/. 12,000.00, y Daño Moral a S/. 30,000.00. Asimismo, en esta instancia, se declara infundado el agravio interpuesto por la parte demandante sobre pago de indemnización por daños punitivos.

Ficha de análisis documental 3. *Expediente N.º 06533-2020-0-1801-JR-LA-12*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Expediente:	06533-2020-0-1801-JR-LA-12	Fecha	18 de agosto de 2022
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>El documento es una sentencia de vista emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el caso de apelación interpuesto por Dante Harry Soza Cumpa contra la sentencia de primera instancia que declaró infundada su demanda de indemnización por daños y perjuicios tras un despido. La apelación se basa en varios agravios, incluyendo la omisión de la constitución de un daño respecto a un cese irregular y la inadmisibilidad de la falta de impugnación previa del despido para una tutela indemnizatoria.</p> <p>La sentencia de vista, emitida el 18 de agosto de 2022, revisa el recurso de apelación y los agravios presentados. La parte demandada alega que la resolución de primera instancia tiene vicios de motivación y que no se puede exigir una impugnación previa del despido para una indemnización por daños y perjuicios. La Sala considera que la acción indemnizatoria no debe estar condicionada al plazo de caducidad de 30 días para impugnar el despido, sino que debe regirse por el plazo de prescripción de 10 años para acciones indemnizatorias.</p> <p>La Sala analiza la motivación de las resoluciones judiciales y las garantías constitucionales, incluyendo el derecho de acceso a la justicia y la tutela jurisdiccional efectiva. Se discute la excepción de caducidad y la prescripción extintiva en el contexto laboral, y se concluye que la acción indemnizatoria por un cese irregular no debe estar sujeta a un plazo de caducidad laboral.</p>			

En el caso concreto, la Sala evalúa la constitución de los elementos de responsabilidad civil, como la antijuridicidad, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Se determina que la parte demandante puede acreditar un nexo causal y una acción antijurídica que justifiquen la indemnización por lucro cesante y daño moral, sin necesidad de haber impugnado previamente el despido.

La Sala considera que el despido se ajustó a la ley y que la parte demandada cumplió con su carga probatoria al demostrar la falta grave por incumplimiento de obligaciones laborales. Se concluye que la parte demandante tuvo conocimiento de la obligación de trasladar las facturas en cuestión y que su incumplimiento amerita la sanción aplicada.

En ese sentido, la sentencia de vista confirma la validez del despido por falta grave y rechaza la indemnización por daños y perjuicios, al considerar que la parte demandante no ha demostrado un nexo causal entre el daño y la conducta antijurídica que justifique la indemnización.

#### **Doctrina jurisdiccional / fuentes doctrinarias**

La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú de LANDA ARROYO CESAR, Lima, 2018, Pág. 532.

Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano de MONROY GÁLVEZ JUAN, 1994, Pág. 119 - 129.

En torno a la Prescripción Extintiva de VIDAL RAMIREZ FERNANDO, 2009, Pág. 229 - 236.

Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual de TABOADA CORDOBA LIZARDO, Pág. 25 y 26,

La Responsabilidad Extracontractual de TRAZEGNIES GRANDA FERNANDO,  
,Pág. 17,

Funcionabilidad del daño e inutilidad del daño a la persona en el derecho peruano  
de LEÓN HILARIO LEYSSER, 2003, N.º 23.

Por una lectura creativa de la responsabilidad extracontractual en el nuevo Código  
Civil de TRAZEGNIES GRANDA FERNANDO, Lima, 1990, Pág. 210.

Il furto della moto nuova de TOMMASO ARRIGO, 2002, Pág. 576.

#### **Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Código Procesal Civil

Constitución Política del Perú

Exp. N.º 4215-2010-PA/TC

Exp. N.º 1230-2002-HC/TC

Exp. N.º 8125-2005-HC/TC

Exp. N.º 3943-2006-PA/TC

Exp. N.º 0010-2001-AI/TC

Exp. N.º 008-2003-AI/TC

Convención Americana de Derechos Humanos

D.L. N.º 728 Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por D.S.

003-97-TR

Ley Orgánica del Poder Judicial

Código Civil

Casación N.º 5490-2012-Tacna

Casación N.º 6763-2014-Moquegua

Casación N.º 16351-2016-Lima

Casación N.° 6503-2016-Junín

Casación N.° 11950-2015-Junín

Casación N.° 5192-2012-Junín

Casación N.° 3499-2015- La Libertad

Casación N.° 4393-2013-La Libertad

Casación N.° 4917-2008-La Libertad

Casación N.° 5423-2014-Lima

Casación N.° 1594-2014-Lambayeque

Casación N.° 4977-2015-Callao

Ley N.° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo

D.S. N.° 003-97-TR

### **Razón Esencial de la Decisión**

En la sentencia de vista el concepto jurídico del daño moral, su definición y tratamiento en el Código Civil, y su evolución en la jurisprudencia peruana. El daño moral se refiere a la lesión de los sentimientos de la víctima, que causa dolor o aflicción, y se considera un daño extrapatrimonial o extracontractual. El Código Civil, en su artículo 1984°, establece que, para estos casos, el juez tiene mayor libertad para determinar la indemnización, sin requerir una probanza estricta, sino una operación ponderativa.

El daño moral se clasifica en subjetivo, cuando lo sufre directamente el sujeto, y afectivo, cuando se lesiona la relación afectiva respecto de otros sujetos. Además, el artículo 1322° del Código Civil permite el resarcimiento del daño moral por incumplimiento de obligaciones laborales. La Corte Suprema, en la Casación N.° 4393-2013-La Libertad, ha definido el daño moral como transitorio, no patológico, subjetivo,

impreciso, e inasible, pero no por ello insignificante, y ha establecido que su valoración debe realizarse por medios distintos a los ordinarios.

En cuanto a la determinación probatoria del daño moral, la jurisprudencia ha evolucionado. Inicialmente, se requería una plena probanza, pero ahora, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, se valora el daño ante indicios o elementos subsecuentes que permitan la certeza de su existencia, sin necesidad de prueba directa.

La Corte Suprema, en varias casaciones, ha optado por presumir la existencia del daño moral ante la dificultad de su probanza, basándose en las circunstancias del hecho dañoso para presumir la existencia del dolor.

**En ese sentido, la Sala Superior indica que “... la parte demandante no ha demostrado la constitución de un acto antijurídico, un nexo causal y la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador; tampoco se admitirá la aplicación de la figura denominado daño moral, al no observar alguna obligación del derecho a indemnizar o alguna afectación de un derecho fundamental de mayor trascendencia (relacionado con el nexo de causalidad)”. Sin embargo, en su fundamento trigésimo quinto considera la Casación N° 4393-2013-La Libertad, donde explica que el daño moral es “... un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia (...)”.**

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

En presente sentencia de vista se aborda la controversia sobre si es posible asignar una acción indemnizatoria por el cese irregular de una relación laboral, incluso

si el demandante no ha cuestionado previamente el despido o ha excedido el plazo de caducidad. Se argumenta que, dado que la acción indemnizatoria se basa en la constatación de un daño y la determinación de un nexo de causalidad, no debería estar condicionada al plazo de caducidad del artículo 36° de la LPCL ni a la necesidad de impugnar previamente el cese. En su lugar, se sugiere que la acción debería estar habilitada por el plazo de prescripción de 10 años establecido por la jurisprudencia nacional, en línea con los derechos a una Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Acceso a la Justicia.

Finalmente, el daño moral es un concepto jurídico que evoluciona en su definición y tratamiento, pasando de requerir una plena probanza a permitirse su presunción ante indicios o elementos subsecuentes, lo que refleja una mayor flexibilidad en la valoración de este tipo de daño en nuestro sistema jurídico.

#### **Parte Resolutiva**

1.- CONFIRMAR la Sentencia N.° 319-2021-12° JETPL contenida en la Resolución N.° 04, de fecha 30 de diciembre de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda, determinándose lo siguiente:

a) Infundada la demanda con relación al pago de indemnización por daños y perjuicios, por no cuestionar previamente la validez del despido.

b) Exonerar a la parte demandante de las costas y costos procesales.

En los seguidos por DANTE HARRY SOZA CUMPA contra la empresa CAJA MUNICIPAL DE CREDITO POPULAR DE LIMA S.A., sobre indemnización por daños y perjuicios; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. –

Ficha de análisis documental 4. Expediente N.º 0155-2017-0-1501-SP-LA-01

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Expediente:	0155-2017-0-1501-SP-LA-01	Fecha	12 de setiembre de 2017
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>La Sala Laboral Permanente de Huancayo, presidida por el juez Edwin Ricardo Corrales Melgarejo, ha emitido la Sentencia de Vista en el caso de Teófilo Común Torres contra la Municipalidad Provincial de Tayacaja por despido arbitrario. La sentencia apelada por la Municipalidad es confirmada, declarando fundada la demanda de indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>Los fundamentos de la apelación de la Municipalidad se basan en la falta de demostración de un perjuicio real, la ausencia de nexo causal entre el acto ilícito y el beneficio dejado de percibir, la falta de evidencia de daño moral, y la supuesta vulneración al principio constitucional de debida motivación.</p> <p>La Sala determina que el despido arbitrario de Teófilo Común Torres configura un daño contractual resarcible, ya que se incumplió la obligación laboral por parte de la Municipalidad de Tayacaja, lo cual es imputable y ha generado un perjuicio. El lucro cesante se calcula en base a la última remuneración bruta no percibida, y el daño moral se presume a partir de las circunstancias del despido, sin requerir prueba directa.</p> <p>La Sala rechaza el pedido de nulidad de la sentencia apelada, ya que considera que el juez actuó conforme a la ley y motivó adecuadamente su decisión. Confirma los montos indemnizatorios por lucro cesante y daño moral, aplicando los criterios jurisdiccionales y las máximas de experiencia.</p>			

En conclusión, la Sala confirma la Sentencia de Resolución N° 04 del 11 de mayo de 2017, que declara fundada la demanda de Teófilo Común Torres y ordena a la Municipalidad Provincial de Tayacaja indemnizar al demandante por los conceptos de lucro cesante y daño moral, conforme a los montos establecidos en primera instancia.

**Doctrina jurisdiccional / fuentes doctrinarias**

GASCÓN ABELLÁN, Marina. “Prueba y Verdad en el Derecho”. IFE. México, 2004. p. 69.

En Diálogo con la Jurisprudencia de Gaceta Jurídica: “El Silencio de los Inocentes. Los daños derivados de las relaciones laborales”. Beltrán Pacheco, Jorge Alberto. N.º 122. Noviembre 2008, p 91.

**Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Artículo N.º 1321 del Código Civil

Artículo N.º 1332 del Código Civil

Artículo N.º 23.5 de la Ley N.º 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo

Sentencia del 31 de enero de 2001, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2015

Casación N.º 4393-2013 - La Libertad

Casación N.º 1594-2014 - Lambayeque

Casación N.º 4917-2008 - La Libertad

Casación N.º 4977-2015 - Callao

Casación Laboral N.º 5423-2014 - Lima

**Razón Esencial de la Decisión**

En sentencia de vista establece que la naturaleza del daño moral no es un daño patológico o un trastorno permanente en la psiquis. Es un sufrimiento pasajero en la esfera afectiva, emocional o sentimental. Y considera socialmente digno y legítimo, cuyas huellas se borran con el tiempo.

Asimismo, prescribe que difícil de probar directamente en casos de despido inconstitucional, es suficiente probar el despido

Por otro lado, la sentencia de vista se aborda la naturaleza y la valoración del daño moral en el contexto de un caso legal. La entidad demandada argumenta la falta de evidencia de daño moral, mientras que el demandante se basa en jurisprudencia para sostener su reclamo. La Casación N.º 4393-2013-La Libertad define el daño moral como una aflicción o sufrimiento transitorio, no patológico, de naturaleza subjetiva y difícil de cuantificar. La Casación 1594-2014-Lambayeque, establece la presunción de daño moral en casos específicos. La Casación N.º 4917-2008-La Libertad declara nula una sentencia por falta de motivación jurídica y por no considerar la posibilidad de presumir el daño moral a partir de las circunstancias del hecho dañoso.

El juez de primera instancia, amparado en la Ley N.º 29497, considera medios probatorios indirectos para acreditar el daño moral, basándose en las circunstancias del despido y otros criterios para determinar el monto indemnizatorio. La Casación N.º 4977-2015-Callao y la Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima respaldan la idea de que el daño moral es un sufrimiento legítimo y socialmente reconocido, aunque temporal y difícil de probar directamente.

**Por estas consideraciones, la Sala superior en su fundamento octavo indica que para la cuantificación del daño moral “es suficiente probar el despido inconstitucional (hecho base) y, luego inferir por las reglas o máximas de la**

*experiencia (todo trabajador sufre ante tal despido) que hubo daño moral (hecho consecuencia)”.*

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

En la sentencia de vista el criterio ha sido respaldado por la Casación 4977-2015-Callao donde establece que el daño moral es un daño psicosomático que afecta a la persona, causando aflicción psicológica debido al despido. Asimismo, Casación Laboral. N.º 5423-2014-Lima establece que todo despido injustificado causa daños a la persona, dejándola en desamparo económico, especialmente en un país con escasez de empleo.

El daño moral se considera un sufrimiento emocional o sentimental, no patológico, que puede ser presumido y valorado a partir de las circunstancias del despido y otros factores, aunque sea de naturaleza subjetiva y difícil de cuantificar

#### **Parte Resolutiva**

De acuerdo con los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia de Resolución N° 04 del 11 de mayo de 2017 que obra a páginas 86 y siguientes, que declara FUNDADA la demanda, con lo demás que contiene. NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.

Ficha de análisis documental 5. *Casación N.º 699-2015-LIMA*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación:	699-2015-LIMA	Fecha	26 de noviembre de 2015
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>En la presente casación, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Sala Civil Permanente, se pronunció sobre la indemnización por daños y perjuicios presentada por Manuel Adalberto Granados Tejerina contra su empleador, SEDAPAL, por despido arbitrario. El demandante solicitó una indemnización de S/.1'591438.02 por daños emergentes, lucro cesante y daño moral, alegando que fue despedido sin causa justa y que ello le generó problemas económicos y personales.</p> <p>La sentencia de primera instancia declaró fundada parcialmente la demanda, otorgando una indemnización por lucro cesante de S/.487,075.82 y por daño moral de S/.75,000.00, pero desestimó el daño emergente.</p> <p>La sentencia fue apelada por SEDAPAL, y la Sala Superior revocó la decisión, declarando infundada la indemnización por lucro cesante y daño moral, basándose en que SEDAPAL actuó en el ejercicio regular de un derecho al despedir al demandante.</p> <p>El demandante interpuso un recurso de casación, alegando infracción normativa en varios artículos del Código Civil y de la Constitución, argumentando que la Sala Superior reinterpreto las sentencias laborales y no consideró que el despido fue arbitrario. La Corte Suprema declaró procedente el recurso de casación y, tras analizar los fundamentos, determinó que SEDAPAL no actuó en el ejercicio regular de un derecho al despedir al demandante sin causa justa, por lo que se debe indemnizar por daño moral.</p>			
<b>Doctrina jurisprudencial / fuentes doctrinarias</b>			

No se evidencia
<b>Fuentes Normativas / Jurisprudenciales</b>
<p>Artículo N.º 396 del Código Procesal Civil</p> <p>Artículo N.º 27 de la Constitución Política del Perú</p> <p>Artículo N.º 34 del D.S. N.º 003-97- TR</p>
<b>Razón Esencial de la Decisión</b>
<p>En relación con la prevención del daño moral, que se manifiesta como dolor, angustia, o aflicción física o espiritual sufrida por la víctima del evento dañino, en este caso, es justificable la solicitud de indemnización. El despido sin causa justa genera sufrimiento en el demandante, quien puede experimentar un deterioro de su imagen ante familiares, amigos y la sociedad en general. Por lo tanto, es adecuado determinar de manera prudente el monto de la indemnización correspondiente.</p> <p>El artículo 1971, inciso 1, del Código Civil: establece que no hay responsabilidad en el ejercicio regular de un derecho. Sin embargo, en el caso en cuestión, se determinó que el despido del demandante fue arbitrario y sin causa justa, por lo que no se considera que la empleadora, SEDAPAL, haya actuado en el ejercicio regular de un derecho. Asimismo, el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial: prescribe que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances. La Sala Superior fue acusada de reinterpretar las sentencias laborales, lo que contradice este artículo.</p> <p>Por otro lado, el artículo 139, inciso 3, de nuestra Constitución: establece sobre el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. La sentencia de segunda</p>

instancia fue criticada por no cumplir con estos principios constitucionales, ya que no se consideró que el despido fue arbitrario y se reinterpretaban las sentencias laborales. En ese sentido, el D.S. N.º 003-97-TR: regula el pago de indemnizaciones por despido arbitrario. El artículo 34 del decreto establece que, en caso de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización como única reparación por el daño sufrido, conforme al artículo 38 del mismo decreto.

Finalmente, es necesario indicar que nuestro Código Procesal Civil: a través de su artículo 171 trata sobre la nulidad de las resoluciones judiciales, y al artículo 396, que establece el procedimiento en caso de recursos de casación.

**La Corte Suprema en su fundamento décimo segundo indica sobre la pretensión de daño moral y teniendo en cuenta que este consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso por lo que considera amparable el concepto petitionado como indemnización ya que el hecho mismo de ser despedido injustamente produce sufrimiento en el demandante y corresponde fijar de manera prudencial el monto indemnizatorio del concepto indicando. Por lo que confirma la sentencia apelada con el monto de S/. 75000 soles por daño moral el cual fue cuantificado considerando el criterio de proporcionalidad.**

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

Dado que el demandante ha optado por la indemnización, como se observa en el proceso laboral, y el monto está debidamente respaldado según el Decreto Supremo mencionado, no es viable establecer una indemnización por lucro cesante ni daño emergente. De lo contrario, se generaría un enriquecimiento indebido, lo cual es

contrario a nuestro ordenamiento jurídico. Por lo tanto, estos conceptos demandados deben ser declarados infundados.

En ese sentido, la sentencia se basa en principios constitucionales como el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, así como en normas del Código Civil y del Código Procesal Civil que regulan la indemnización por despido arbitrario y los procedimientos judiciales.

#### **Parte Resolutiva**

- A) La Sala Suprema, aplicando el artículo 396 del Código Procesal Civil, declara fundado el recurso de casación interpuesto por Manuel Adalberto Granados Tejerina y casa la sentencia de vista del 12 de noviembre de 2014.
- B) Actuando en sede de instancia, confirma la sentencia apelada del 5 de junio de 2014 en cuanto a la indemnización por daño moral de S/. 75,000, pero revoca la indemnización por lucro cesante de S/. 487,075.82, declarando este extremo infundado. También confirma la sentencia en cuanto declara infundada la demanda por daño emergente, más intereses legales, costas y costos del proceso.

Ficha de análisis documental 6. *Casación N.º 3289-2015-CALLAO*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación Laboral:	3289-2015-CALLAO	Fecha	19 de enero 2017
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>El recurso de casación interpuesto por Manuel Francisco Fernández Fernández contra el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) sobre desnaturalización de contrato y otros aspectos laborales. El demandante, solicita la desnaturalización de los contratos de servicios no personales suscritos con el ITP entre el 25 de noviembre de 2011 y el 9 de mayo de 2012, así como el pago de beneficios sociales, indemnización por daños y perjuicios, intereses legales e intereses financieros, con costas y costos del proceso.</p> <p>El Juez de primera instancia declaró fundada la demanda en parte, reconociendo una relación laboral a plazo indeterminado y ordenando el pago de compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones y gratificaciones, así como una indemnización por daños y perjuicios. Sin embargo, la Sala Laboral Permanente de la misma Corte revocó el monto de la indemnización y declaró infundada la demanda por concepto de lucro cesante y daño moral.</p> <p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, al revisar el caso, determinó que la Sala Superior incurrió en infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil al desestimar las indemnizaciones por lucro cesante y daño moral. La Sala Suprema concluye que los elementos de la responsabilidad civil están debidamente acreditados y confirma la indemnización por daños y perjuicios, ordenando el pago de la suma de</p>			

S/. 92,502.77 nuevos soles por los conceptos de lucro cesante y daño moral, así como los intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia.

**Doctrina jurisdiccional / fuentes doctrinarias**

La Responsabilidad Extracontractual de autor DE TRAZEGNIS GRANDA, Fernando, 2001. Pág. 35.

**Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Artículos 1321° y 1322° del Código Civil

Artículo 56° de la Ley N.° 26636, Ley Procesal del Trabajo,

Artículo 1° de la Ley N° 27021

Artículo 200° del Código Procesal Civil

**Razón Esencial de la Decisión**

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia explica que el daño y lucro cesante es un menoscabo patrimonial y el lucro cesante es la ganancia dejada de percibir por un acto dañino. Se debe analizar desde múltiples situaciones considerando los factores de atribución del artículo 1321° del Código Civil. Asimismo, sobre la responsabilidad civil establece que tiene elementos como el daño, la antijuricidad, la relación causal y el factor atributivo de responsabilidad civil. Estos elementos deben estar presentes para determinar la responsabilidad por daños y perjuicios. Sobre la infracción normativa determina que la Sala Superior incurrió en infracción normativa al desestimar las indemnizaciones por lucro cesante y daño moral, basándose en que el demandante generó ingresos después de su cese, lo cual no es relevante para la pretensión de lucro cesante.

Asimismo, el daño moral sobre el daño moral está acreditado por la conducta antijurídica de la demandada, y que la aflicción moral es un estado emocional de angustia y frustración que incide en todos los planos de la vida personal, familiar y afectiva, configurando un vacío existencial difícil de suplir. Por otro lado, sobre los elementos acreditados considera que están demostrados por los elementos de la responsabilidad civil, como la antijuridicidad por el cese sin causa legal, el nexo de causalidad entre el despido y la pérdida de ingresos, y el factor de atribución por culpa de la demandada. Finalmente, concluye sobre indemnización justificada indicando que la Sala Superior incurrió en infracción de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil al desestimar las indemnizaciones por daño moral y lucro cesante, y que estas indemnizaciones estaban correctamente amparadas por el Juzgado de Primera Instancia.

**Por lo tanto, la Sala Suprema en su fundamento Décimo Sexto indica que al haberse comprobado la existencia de un daño y el cumplimiento de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil, concluye que la Sala Superior incurrió en una infracción de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil al desestimar las indemnizaciones correspondientes por daño moral y lucro cesante, las cuales están debidamente acreditadas. Dichas indemnizaciones fueron correctamente respaldadas por el Juzgado, como se desprende de la revisión de la Sentencia apelada. Por lo tanto, corresponde acoger la causal denunciada, actuar en sede de instancia y confirmar la sentencia apelada.**

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

El artículo 1322 establece que el daño moral, cuando se haya causado, también puede ser indemnizado. Este artículo regula el daño moral, que se entiende como la

lesión a los sentimientos que causa gran dolor, aflicción o sufrimiento en la víctima. La pérdida del empleo, por sí misma, genera un sentimiento colectivo de aflicción, lo que justifica la necesidad de protección legal y compensación para la víctima.

En relación con el daño moral, la Sala Superior en el Considerando Vigésimo Tercero sostiene que, al no estar acreditados con pruebas pertinentes los supuestos perjuicios ocasionados al actor y a su familia por la pérdida de su trabajo, corresponde estimar los agravios expresados por la parte demandada.

De las premisas descritas, se concluye en el Considerando Vigésimo Cuarto que los conceptos de lucro cesante y daño moral deben ser revocados. En aplicación del artículo 200 del Código Procesal Civil, se declara infundada la demanda en estos extremos.

Sobre la base de estas premisas, se dispuso a revocar dicho extremo de la sentencia apelada, declarando infundada la demanda por los conceptos de lucro cesante y daño moral.

#### **Parte Resolutiva**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Manuel Francisco Fernández Fernández, Mediante el escrito presentado el 11 de febrero de 2015, que se encuentra en los folios 294 a 300, se anuló la Sentencia de Vista del 28 de enero de 2015, que obran en los folios 273 a 285. Actuando en última instancia, se confirmó la Sentencia apelada del 12 de noviembre de 2014, que obran en los folios 226 a 240, la cual declaró parcialmente fundada la demanda de indemnización por daños y perjuicios. En consecuencia, se ordenó a la demandada pagar a la actora la suma de S/. 92,502.77 nuevos soles por lucro cesante y daño moral, además de los intereses que se calcularán en la ejecución de la sentencia.

Ficha de análisis documental 7. *Casación N.º 10614-2017-MOQUEGUA*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación Laboral:	10614-2017-MOQUEGUA	Fecha	8 de enero de 2020
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>En la sentencia judicial emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Se refiere al recurso de casación laboral, relacionado con una indemnización por daños y perjuicios en el contexto de un proceso ordinario.</p> <p>La sentencia se refiere al recurso de casación interpuesto por la parte demandada, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, contra la Sentencia de Vista que confirmó en parte una sentencia anterior sobre indemnización por daños y perjuicios. El demandante, Johan Carlos Hidalgo Montero, solicitó una indemnización por conceptos de daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral, por un monto total de S/ 84,991.19 más intereses legales y costas del proceso.</p> <p>La sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda, amparando los conceptos de daño moral y lucro cesante. La Sentencia de Vista modificó el monto del lucro cesante, reduciéndolo a S/ 16,800.00. El recurso de casación se basa en la infracción normativa del artículo 1332º del Código Civil, que permite al juez fijar el monto indemnizatorio de manera equitativa cuando es difícil acreditar el daño.</p> <p>La sentencia analiza los elementos de la responsabilidad civil, como la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Se discute la naturaleza del daño emergente, el lucro cesante y el daño moral, y se argumenta que el juez debe</p>			

valorar equitativamente el monto del resarcimiento en casos donde la prueba del daño es compleja.

El análisis del caso revela que el demandante fue despedido sin causa justificada, lo que generó un perjuicio económico. La sentencia ejecutoriada en una demanda de reposición confirmó este hecho. La Sala de segunda instancia confirmó la sentencia de primera instancia, modificando el monto del lucro cesante y el daño moral.

La sentencia final declara fundado el recurso de casación y modifica el monto indemnizatorio, fijándolo en S/ 30,000.00 por el concepto de daño moral, manteniendo el resto de los extremos de la sentencia recurrida.

#### **Doctrina jurisdiccional / fuentes doctrinarias**

Tratado de Responsabilidad Civil de REGLERO CAMPOS, Fernando, España 2003. Pág. 65.

Derecho de la Responsabilidad Civil de ESPINOZA ESPINOZA, Juan, 2013, Pág. 253.

Elementos de la responsabilidad civil de TABOADA Córdova, Lizardo, Lima, , 2013, Pág. 76.

#### **Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Artículo 56° de la Ley N.° 26636, Ley Procesal del Trabajo

Artículo 1° de la Ley N° 27021

Artículos 1321° y 1332° del Código Civil

Artículo 1331° del Código Civil

Literal a) del inciso 3) del artículo 23° de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **Razón Esencial de la Decisión**

La Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, considera en su sentencia y define al daño moral como la lesión a los sentimientos de la víctima que produce un gran dolor o aflicción y establece que para que se hable de daño moral, debe tratarse de un sentimiento socialmente digno y legítimo. Asimismo, sobre la naturaleza no patrimonial reconoce que el daño moral es un daño no patrimonial, que afecta los derechos de la personalidad o valores afectivos más allá del ámbito económico. En ese sentido, la valoración prudente el Colegiado Superior había cuantificado el daño moral con criterio prudencial, lo cual es confirmado por la Sala Suprema. Esto implica que se ha evaluado la gravedad del daño y su impacto emocional en la víctima.

Por otro lado, sobre la antijuricidad y nexo causal determina que existe una conducta antijurídica (el despido injustificado) y un nexo causal entre esta conducta y el daño moral sufrido por el demandante.

La Sala Suprema rechaza la idea de que los ingresos que el demandante haya podido obtener durante el periodo de desempleo deban restarse al daño moral amparado. Este principio asegura que la indemnización por daño moral no se ve reducida por la capacidad del afectado de obtener ingresos alternativos. Por lo que, establece que el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador se transforma en el deber legal de indemnizar al trabajador por los daños materiales y morales ocasionados. Asimismo, la decisión se basa en los principios generales del derecho y en la jurisprudencia aplicable, lo que da coherencia y fundamentación legal a la determinación del daño moral. Finalmente, la Sala considera que el demandante ha cumplido con la carga de la prueba de acreditar la existencia del daño moral y su cuantía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1331° del Código Civil.

El Colegiado Superior en su fundamento decimo indica que “cuando el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa, de conformidad con el artículo 1332° del Código Civil”. En ese sentido, en su fundamento décimo quinto indica que “corresponde señalar que el Colegiado Superior para fijar el monto indemnizatorio, no ha tenido presente que debe aplicar la equidad y realizar una valoración adecuada de las circunstancias que motivan el hecho generador, conforme el artículo 1332° del Código Civil. En ese sentido, atendiendo al tiempo que estuvo fuera de la empresa donde laboraba; resulta acorde a derecho modificar el monto fijado por la Sala Superior sobre el lucro cesante, debiendo quedar en la suma de treinta mil con 00/100 soles (S/ 30,000.00), debiendo permanecer el mismo por el daño moral, al haber sido cuantificado con criterio prudencial”.

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

Es relevante mencionar que, según el Principio de Equidad de la Prueba, no se puede exigir a ambas partes, de manera igualitaria, la demostración de los hechos relevantes para el proceso. Esto se debe a que la capacidad de obtener pruebas varía según la posición que cada parte ocupa en la relación laboral o dentro del proceso. Además, existe una desigualdad de oportunidades entre el trabajador y el empleador que debe ser considerada.

Es importante aclarar que la solicitud no se refiere a los salarios no percibidos, sino a la compensación por daños y perjuicios resultantes de un despido injustificado, que causó un daño patrimonial en forma de lucro cesante y daño moral. El lucro cesante se define como la ganancia no obtenida o la pérdida de ingresos debido a un acto lesivo, y no debe confundirse con los salarios devengados, ya que esto implicaría un

enriquecimiento indebido y el pago por un trabajo no realizado. El daño moral se refiere al sufrimiento, aflicción y angustia causados por las acciones de la parte demandada.

**Parte Resolutiva**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, proyecto Especial Regional Pasto Grande, Mediante escrito presentado el 7 de abril de 2017, que obran en folios 298 a 308, se anuló la Sentencia de Vista del 22 de marzo de 2016, de folios 275 a 293, en la parte que fijaba el lucro cesante en S/. 42,480.00 soles. Se modificó el monto indemnizatorio que la demandada debe pagar al actor, estableciéndose en S/. 30,000.00 soles por el daño mencionado, manteniendo los demás aspectos de la sentencia recurrida.

Ficha de análisis documental 8. *Casación N.º 14980-2015-LIMA*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación Laboral:	14980-2015-LIMA	Fecha	1 de julio de 2016
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú emitió una sentencia en el caso de Casación Laboral N.º 14980-2015-LIMA, relacionado con el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios en un proceso ordinario laboral. El demandante, Miguel Gerardo Bianchi Calderón, presentó un recurso de casación contra la Sentencia de Vista que confirmó y declaró fundada en parte su demanda contra las empresas Impresit del Pacífico S.A. e Impregilo S.P.A. Sucursal del Perú.</p> <p>El demandante alegó causales de recurso basadas en la transgresión de la Constitución Política del Perú y la Ley Procesal del Trabajo, la indebida aplicación del Código Civil, y la inobservancia de jurisprudencia vinculante. La Sala determinó que solo la causal referente a la indebida aplicación del artículo 1331º del Código Civil era procedente, ya que el demandante cumplió con los requisitos de fundamentación.</p> <p>El caso se centra en el cambio de contrato de trabajo del demandante, de indeterminado a modal, para realizar las mismas labores para el mismo empleador, lo que se considera un perjuicio a sus derechos laborales. La Sala concluyó que el daño alegado por el demandante se configuró y probó, y que el despido por vencimiento del contrato modal afectó su derecho a protección contra el despido arbitrario. Se consideró que el despido injustificado o arbitrario causa un daño tanto económico como moral al trabajador.</p>			
<b>Doctrina jurisprudencial / fuentes doctrinarias</b>			

No se evidencia
<b>Fuentes Normativas / Jurisprudenciales</b>
<p>Artículo 1° de la Ley N.° 27021</p> <p>Incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú</p> <p>Artículo 26° de la Constitución Política del Perú</p> <p>Artículo 1331° del Código Civil</p> <p>Artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N.° 26636</p> <p>Artículo 58° de la Ley N.° 26636, Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR</p>
<b>Razón Esencial de la Decisión</b>
<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú consideró dentro de las razones esenciales para la decisión sobre el daño moral sobre: Continuidad Laboral, pues se reconoció la continuidad de las labores del demandante respecto a las empresas demandadas, lo cual implica que el cambio de la modalidad contractual de indeterminado a modal no alteró la naturaleza de las labores realizadas para el mismo empleador. Asimismo, la afectación de derechos constitucionales se determinó que el cambio de contrato de carácter indeterminado a modal, con el consecuente despido por vencimiento del contrato modal, afectó severamente el derecho constitucional del demandante a contar con protección adecuada contra el despido arbitrario. En ese sentido, existe fraude jurídico se alegó que las empresas demandadas armaron un fraude jurídico con la intención de forzar el retiro de sus trabajadores, lo cual se materializó en el caso del</p>

demandante cuando fue cesado a los cincuenta y dos años, sin posibilidad de optar por una jubilación adelantada.

Por otro lado, el daño moral se consideró configurado y probado, dado que el cambio de modalidad contractual y el despido resultante causaron aflicción al trabajador y trascendieron hacia su familia. En ese sentido, se aplicó el criterio equitativo del juez, conforme al artículo 1332° del Código Civil, para determinar la cuantía del resarcimiento por daño moral, en lugar de exigir al trabajador que pruebe los daños y perjuicios, dado que el daño estaba plenamente acreditado, estableciendo que el demandante debía recibir la suma de cincuenta mil nuevos soles (S/.50,000.00) por concepto de daño moral, tomando en cuenta los límites de la suma pretendida con la demanda y la severidad de la afectación.

**En ese sentido, el Colegiado Superior en su fundamento octavo, en el 8.6 aclara que “para determinar la cuantía del resarcimiento, dado que el daño está plenamente acreditado, conforme a lo antes señalado, lo que corresponde aplicar es el criterio equitativo del juez a que se refiere el artículo 1332° del Código Civil para la determinación de su monto, por lo que teniendo en cuenta los límites de la suma pretendida con la demanda, este colegiado establece que corresponde abonar al demandante por el concepto de daño moral la suma de cincuenta mil con 00/100 nuevos soles (S/.50,000.00)”.**

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

El recurrente, invocando las disposiciones de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 27021, denuncia las siguientes causales de su recurso:

La transgresión de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú referidas al debido proceso y la debida motivación.

La transgresión del artículo 26° de la Constitución Política del Perú referida a la supremacía de los derechos laborales.

La indebida aplicación del artículo 1331° del Código Civil.

La inobservancia de jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República.

#### **Parte Resolutiva**

Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por Miguel Gerardo Bianchi Calderón, y se casó la Sentencia de Vista del 27 de abril de 2015, que había confirmado la denegatoria de indemnización por daños y perjuicios. Actuando en sede de instancia, se revocó la sentencia apelada del 29 de agosto de 2013 en cuanto desestimó la pretensión indemnizatoria, y se reformó declarando fundada la indemnización por daño moral, ordenando el pago de S/. 50,000.00.

Ficha de análisis documental 9. *Casación N.º 5423-2014-LIMA*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación Laboral:	5423-2014-LIMA	Fecha	27 de abril de 2015
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú emitió sentencia en el caso de Casación Laboral N.º 5423-2014-LIMA, sobre demanda por indemnización por daños y perjuicios presentada por Agapito Fortunato Vasquez Vargas contra la empresa Distribuidora Bolivariana S.A. El demandante solicitó una indemnización por despido arbitrario, alegando daños emergentes, lucro cesante y daño moral.</p> <p>La sentencia de vista del 27 de abril de 2015 fue emitida por el juez supremo Malca Guaylupo y otros, con un voto en minoría de la jueza suprema De La Rosa Bedriñana. La corte determinó que el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada era fundado en parte, ya que se habían cometido errores en la interpretación de los artículos 1318º, 1321º y 1330º del Código Civil y en la inaplicación del artículo 34º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.</p> <p>La Sala confirmó la sentencia de primera instancia que había ordenado el pago de 30,000 nuevos soles por concepto de daño moral, pero revocó la sentencia de apelación que había aumentado la indemnización a 130,000 nuevos soles, al considerar que la indemnización tarifada por despido arbitrario ya cubría los daños y perjuicios ordinarios. Sin embargo, se reconoció que en casos de conducta maliciosa del empleador, el trabajador puede solicitar una indemnización adicional por daño moral.</p>			

El demandante fue despedido por acusaciones no probadas de faltas graves, lo que afectó su dignidad, honor y reputación. La corte consideró que esto constituía un daño moral adicional que debía ser indemnizado.

**Doctrina jurisprudencial / fuentes doctrinarias**

No se evidencia

**Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Artículo 1318 del Código Civil

Artículo 1330 del Código Civil

Artículo 1321 del Código Civil

Artículo 318 del Código Civil

Artículo 34 del TUO del D.L. 728 aprobado por D.S. N.º 003-97-TR

Casación N.º 399-19995-Lima

Artículo 12 del Convenio N.º 158 de la OIT

**Razón Esencial de la Decisión**

La decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú en el caso de Casación Laboral N.º 5423-2014-LIMA, contuvo varias razones esenciales para la determinación del daño moral en favor del demandante, Agapito Fortunato Vasquez Vargas. Sobre la naturaleza del daño moral en la sentencia reconoció que el daño moral es un tipo de daño no patrimonial que afecta los derechos de la personalidad y valores del ámbito afectivo más que al económico. Se considera un menoscabo a intereses legítimos que merecen protección legal. Por otro lado, se estableció que la conducta del empleador fue antijurídica al imputar falsamente al trabajador la comisión de faltas graves, lo que constituyó un acto contrario al ordenamiento jurídico y al derecho. En ese sentido, se

determinó que el demandante sufrió un daño indemnizable, tanto en su esfera patrimonial como extrapatrimonial, debido a la pérdida de su trabajo y el menoscabo a su dignidad, honor y reputación.

Asimismo, sobre el nexo causal existía una relación de causa-efecto entre la conducta antijurídica del empleador y el daño causado al trabajador, lo que es esencial para establecer la responsabilidad civil. Se destacó que la conducta maliciosa del empleador, al imputar conductas delictivas sin fundamento, agravó el daño y justificó la indemnización por daño moral. Por lo que, se acreditó el daño moral según el artículo 1330° del Código Civil, corresponde al perjudicado acreditar el dolo y la culpa inexcusable. En este caso, el demandante cumplió con esta carga probatoria.

**Por lo que, la Sala Suprema en su vigésimo fundamento considera que para calcular la indemnización por daño moral se basa en la gravedad de las acusaciones falsas y calumniosas hechas por el empleador. Estas acusaciones no solo llevaron a la pérdida del empleo del trabajador, sino que también afectaron su dignidad, honor y reputación.**

**Asimismo, el comportamiento del empleador se considera doloso, es decir, intencionalmente perjudicial, con el objetivo de evadir sus obligaciones laborales.**

**Este daño moral se evalúa tomando en cuenta el impacto negativo en la vida del trabajador, tanto a nivel personal como profesional.**

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

La sentencia aclaró que la indemnización tarifada prevista por la ley para despidos arbitrarios no cubre daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador, lo que permite una indemnización adicional por daño moral en tales circunstancias.

La Sala Suprema se basó en resoluciones anteriores para establecer que el daño moral se debe indemnizar cuando el incumplimiento es totalmente malicioso y constituye un verdadero acto ilícito.

#### **Parte Resolutiva**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, **Distribuidora Bolivariana S.A.**, mediante escrito de fecha 13 de noviembre de 2013, que corre en fojas 519 al 557: en consecuencia, CASARON la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha 13 de setiembre de 2013, que corre en fojas 487 a 517; y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha 18 de octubre de 2011, que corre en fojas 360 a 372, que declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de S/. 30,000.00 nuevos soles por concepto de indemnización de daño moral, y lo demás que contiene. DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano conforme a ley, en el proceso seguido por Agapito Fortunato Vásquez Vargas, sobre indemnización por daños y perjuicios interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo y los devolvieron.

Ficha de análisis documental 10. *Casación N.º 5128-2017-MOQUEGUA*

<b>Ficha de Análisis Documental</b>			Código:
Casación Laboral:	5128-2017 -MOQUEGUA	Fecha	29 de mayo de 2019
<b>Hechos Relevantes</b>			
<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú se pronunció sobre el caso de Casación Laboral N.º 5128-2017-MOQUEGUA, originado en Moquegua, relacionado con una indemnización por daños y perjuicios en un proceso ordinario. La demandante, Dianira Aleyda Chura Torres, solicitó una indemnización por un accidente de trabajo ocurrido el 17 de junio de 2012, mientras trabajaba en labores de construcción civil para la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.</p> <p>La demanda incluía los conceptos de lucro cesante, daño a la persona y daño moral. El Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Moquegua dictó sentencia el 12 de agosto de 2016, ordenando a la demandada pagar S/.4,500.00 por lucro cesante, S/.40,000.00 por daño a la persona y S/.20,000.00 por daño moral. La Sala Mixta de Mariscal Nieto confirmó esta sentencia pero modificó el monto del lucro cesante a S/.10,709.16.</p> <p>La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto interpuso un recurso de casación por infracción normativa del artículo 1332º del Código Civil, alegando que el monto del lucro cesante debería basarse en las remuneraciones dejadas de percibir por la demandante. La Corte Suprema declaró procedente el recurso y, tras analizar los antecedentes judiciales y la normativa aplicable, determinó que el Colegiado Superior incurrió en infracción normativa al no valorar equitativamente el resarcimiento del daño.</p>			

El Tribunal Supremo, al considerar que el daño a la persona está subsumido en el daño moral en casos de responsabilidad contractual, fijó el monto indemnizatorio total en S/.30,000.00, manteniendo el monto de S/.4,500.00 por lucro cesante y reduciendo el monto por daño moral a S/.25,500.00. Se ordenó la publicación de la resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y se devolvió el expediente.

El juez supremo Arévalo Vela emitió un voto en discordia, argumentando que el monto del lucro cesante debería basarse en la remuneración mínima vital y no en las remuneraciones dejadas de percibir, ya que esto último constituiría reconocer pagos por un periodo sin prestación efectiva de labores. Además, consideró que el daño moral debe ser resarcido debido al sufrimiento físico y espiritual que la demandante ha experimentado como consecuencia del accidente de trabajo.

**Doctrina jurisdiccional / fuentes doctrinarias**

Tratado de Responsabilidad Civil de REGLERO CAMPOS, Fernando, España 2003. Pag. 65.

**Fuentes Normativas / Jurisprudenciales**

Artículo 56° de la Ley N.° 26636, Ley Procesal del Trabajo

Artículo 1° de la Ley N.° 27021

Artículo 1332° del Código Civil

Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículos 1321° a 1332° del Código Civil

**Razón Esencial de la Decisión**

La Sala consideró esencial el reconocimiento del sufrimiento ya que el daño moral se refiere al dolor, angustia o aflicción física o espiritual que sufre la víctima de

un evento dañoso. En este caso, la demandante experimentó un accidente de trabajo que le causó una invalidez permanente parcial, lo que le generó un sufrimiento que debe ser resarcido. Por otro lado, sobre la dificultad de cuantificación reconoció que el daño moral es de naturaleza extrapatrimonial y, por lo tanto, es inherentemente difícil de cuantificar en términos monetarios. Sin embargo, se considera que debe ser indemnizado porque afecta aspectos no económicos de la vida de la persona. Asimismo, de acuerdo con el artículo 1332° del Código Civil, si el monto del daño no puede ser probado con precisión, el juez debe fijarlo con una valoración equitativa. En el caso del daño moral, se aplicó este principio para determinar el monto de la indemnización, lo que implica que el juez debe actuar de manera justa y razonable al establecer el pago.

La sala consideró que estaba suficientemente acreditado que el daño que sufría la trabajadora era consecuencia directa del accidente de trabajo. La demandada no presentó pruebas de medidas de seguridad que pudieran haber evitado o aminorado el riesgo laboral, lo que llevó a la conclusión de que el empleador incumplió su deber de prevención.

**Por lo que, el Sala en su fundamento tercero prescribe que el artículo N.° 1332 del civil indica “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser *probado en su monto* preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”, en ese sentido en su fundamento décimo tercero indica que “*en cuanto a la valoración equitativa el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 1332° del Código Civil, por lo que, corresponde declarar fundado en parte el recurso de casación, modificando la suma otorgada por concepto indemnizatorio por el total de***

*S/.30,000.00 soles (treinta mil con 00/100 soles), de acuerdo al detalle precisado líneas arriba”.*

#### **Otras Motivaciones Relevantes**

La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho.

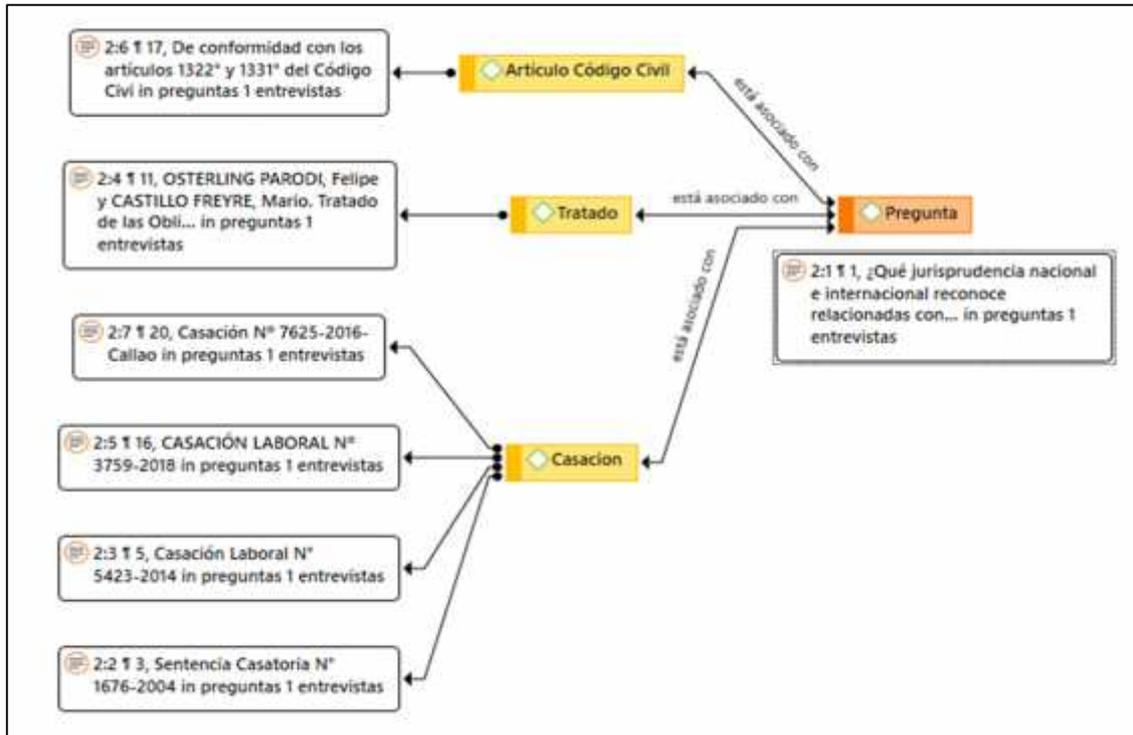
Asimismo, la decisión se basó en la doctrina y jurisprudencia aplicables al caso, que guían al tribunal en la determinación de la indemnización por daños y perjuicios, incluyendo el daño moral y la indemnización por daño moral busca, en la medida de lo posible, restituir a la víctima a la situación en la que se encontraba antes del evento dañoso, aunque sea difícil compensar completamente el sufrimiento experimentado.

#### **Parte Resolutiva**

Declararon FUNDADO en parte el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mediante escrito de fecha dos de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y tres; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis, en el extremo que ordenó el pago de diez mil setecientos nueve con 16/100 soles (S/.10,709.16) por lucro cesante y confirmó en los montos de los demás conceptos; y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha doce de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diez, que declaro fundada en parte la demanda, y MODIFICARON el monto total a otorgar a favor de la actora por indemnización por daños y perjuicios por la suma de treinta mil con 00/100 soles (S/.30,000.00).

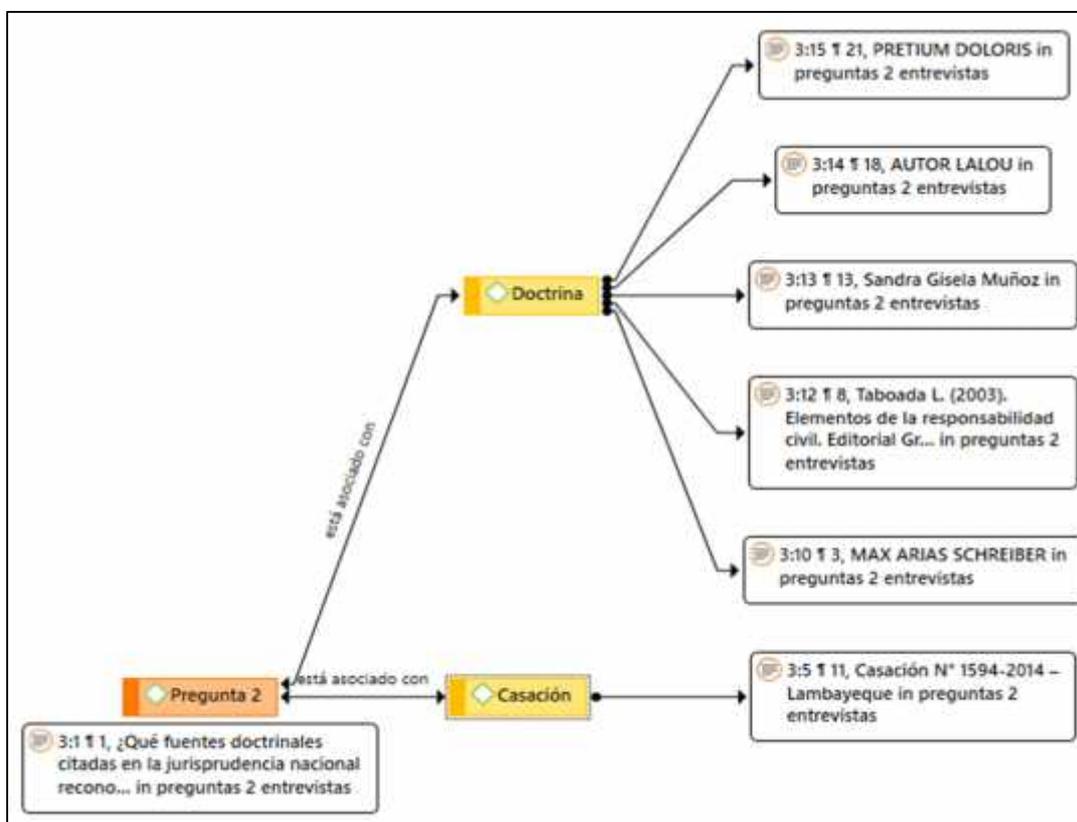
## 4.2.2 Entrevistas realizadas a 6 expertos

Figura 1. *Jurisprudencia nacional*



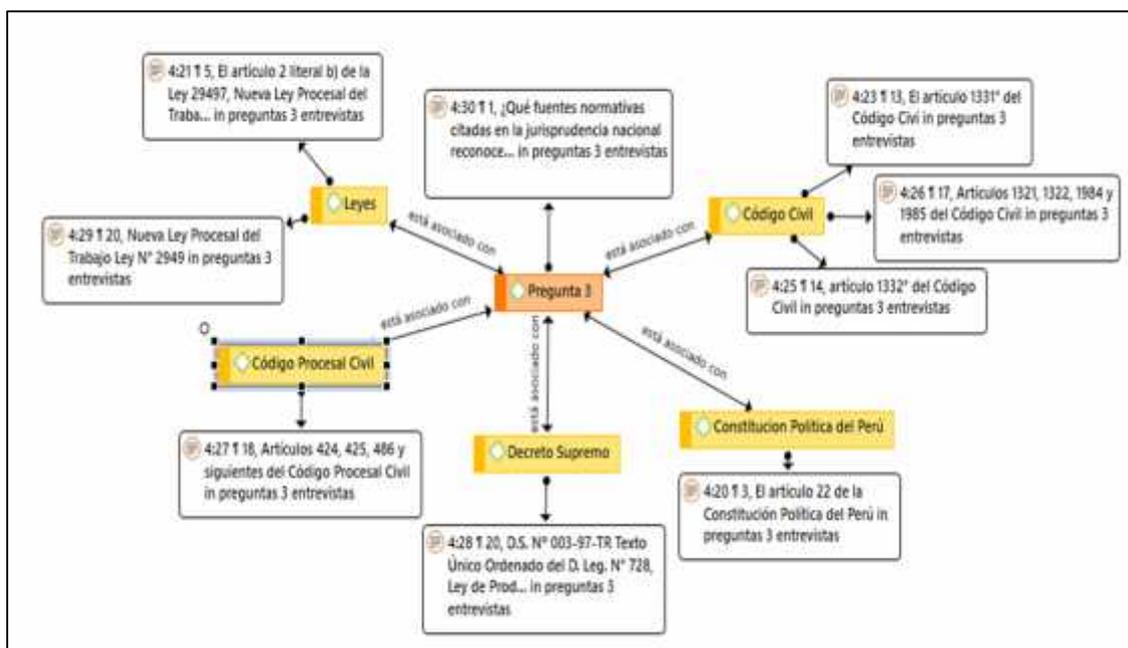
Como resultado del procesamiento de la información obtenida a partir de las entrevistas realizada a los expertos, mediante el software Atlas.Ti, se identifica como parte de la jurisprudencia nacional relacionadas con el daño moral las siguientes sentencias casatorias: Casación Laboral N.º 7625-2016-Callao, Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima, Casación N.º 1676-2004-Lima.

Figura 2. Fuentes doctrinarias



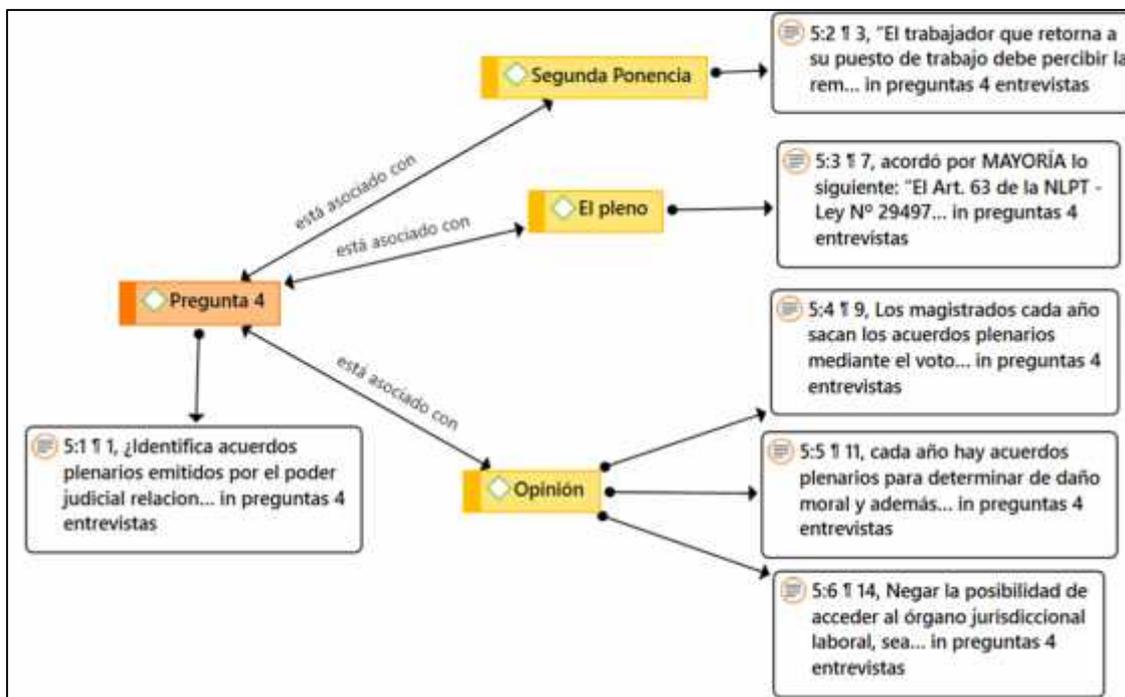
Se reconoce como parte de las fuentes doctrinarias relacionadas con el daño moral a los siguientes autores: Pretium Doloris, que afirma, el dolor y sufrimiento es el término legal para el estrés físico y emocional causado por una lesión; Lalou, por su parte precisa que el daño moral es una especie de daño que configura un “ataque o lesión a los derechos extrapatrimoniales” o “la violación de uno o varios de los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto de derecho; Sandra Gisela Muñoz, que analiza el tema de investigación en su tesis: Indemnización por daño moral en los despidos, Lizardo Taboada con su obra sobre la responsabilidad civil contractual y extracontractual; asimismo, Max Arias Schreiber que comenta el artículo sobre la Indemnización por Daño Moral de Felipe Osterling Parodi, sosteniendo que, si bien es difícil mensurar el daño moral, ello tendrá que someterse en definitiva al criterio de conciencia del juzgador.

Figura 3. Fuentes normativas



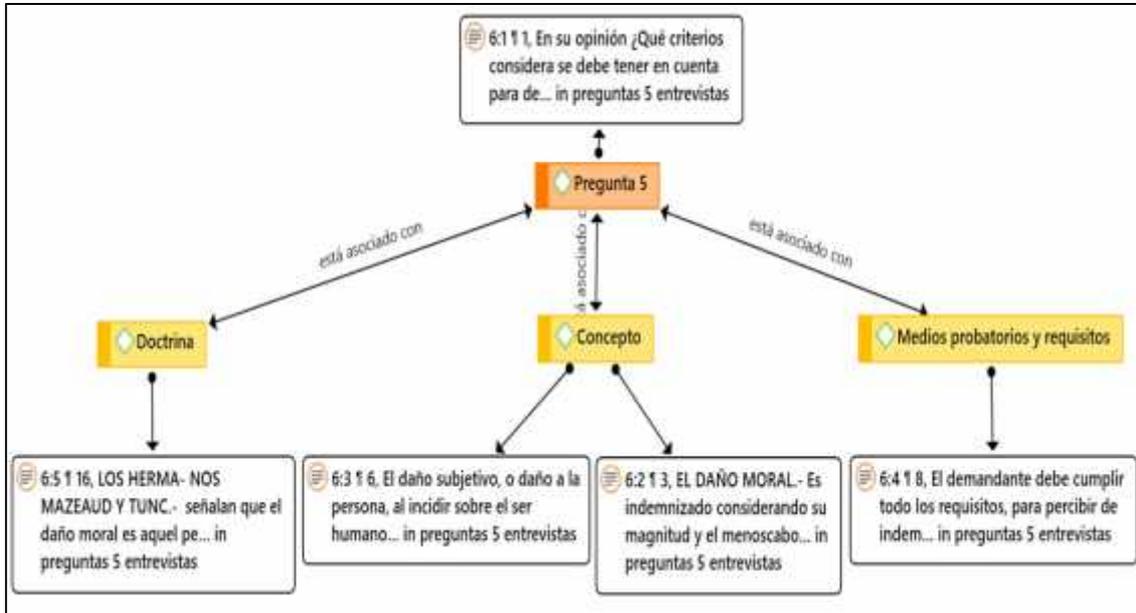
Se identifica como parte de las fuentes normativas relacionadas con el daño moral a los siguientes: Artículo 22° de la Constitución Política del Perú que precisa que el trabajo es un deber y un derecho; artículo 2° de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que indica sobre competencia por razón de la materia correspondiente a la responsabilidad por daño extrapatrimonial; asimismo, del Código Civil el artículo 1321° sobre indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable; artículo 1322° indemnización por daño moral, artículo 1331° sobre prueba de daños y perjuicios; el artículo 1984° sobre la responsabilidad extracontractual del daño moral y 1985° contenido de la indemnización; los artículos 424°, 425° del Código Procesal Civil que nos refieren a los requisitos que debe cumplir la demanda en un proceso judicial. y artículo 486° de este último cuerpo normativo que; establece los casos que se tramitan mediante el proceso abreviado; así como el Decreto Legislativo N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

Figura 4. Acuerdos plenarios



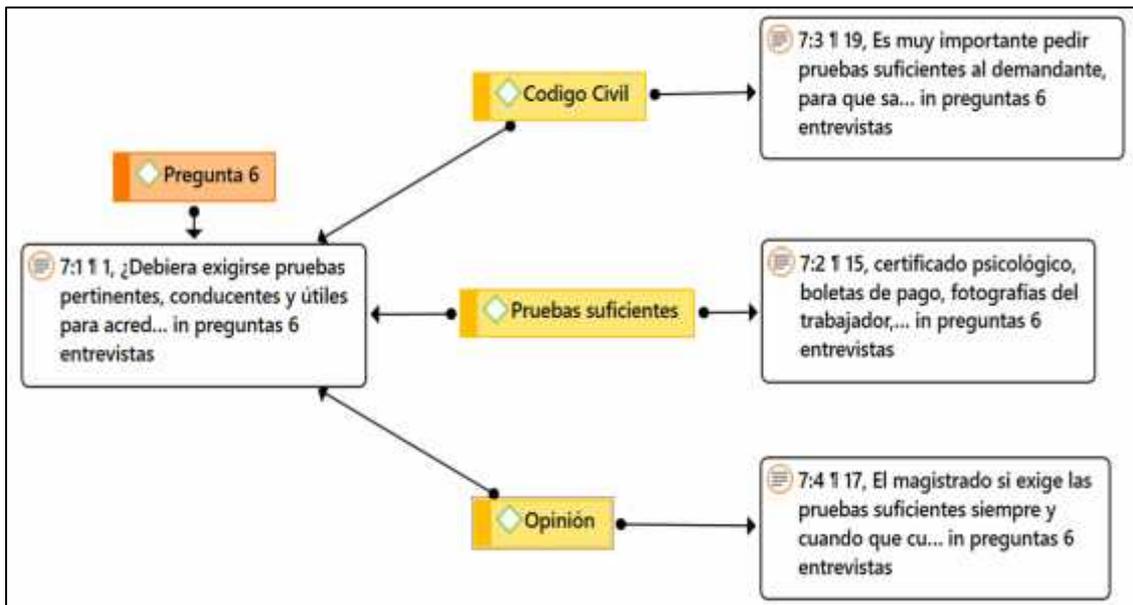
El V acuerdo del Pleno acordó por mayoría que en situaciones de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene el derecho de solicitar su reincorporación al empleo. Además, puede simultáneamente reclamar una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, que abarcan el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Esta indemnización reemplaza cualquier demanda por salarios devengados. El juez evaluará las pruebas presentadas para determinar la existencia del daño, la relación causal con el despido, el factor subjetivo de responsabilidad y el cálculo de la indemnización según lo solicitado y los hechos del caso. Asimismo, si se reconoce una indemnización por daños y perjuicios al trabajador, el juez ordenará de oficio el pago de una suma por daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente a lo que el trabajador habría aportado al sistema de pensiones correspondiente.

Figura 5. Criterios para determinar el monto indemnizatorio por daño moral



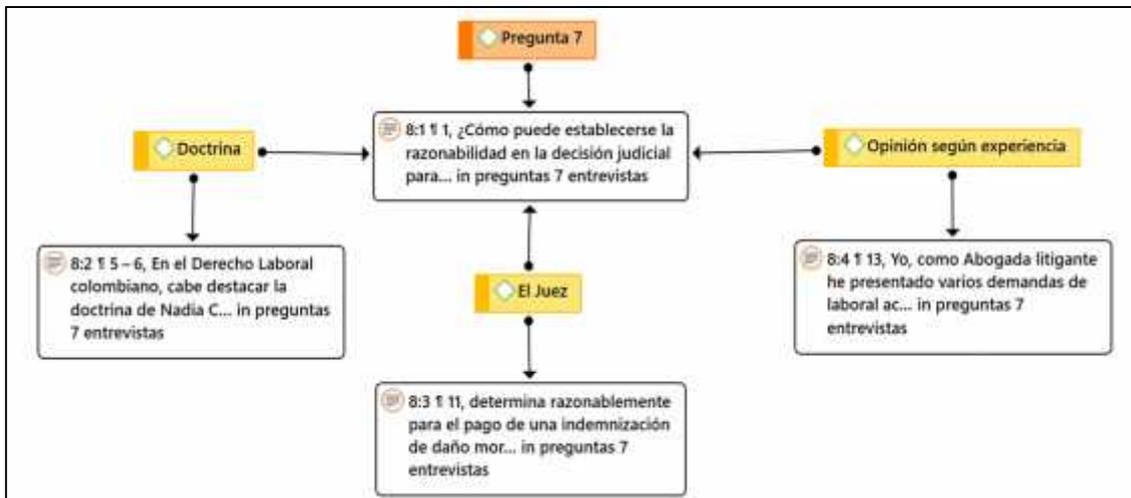
Se identifica como criterios necesarios para demostrar el daño moral establecer la magnitud del daño y menoscabo producido a la víctima o a su familia, demostrar la relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido, el daño subjetivo al proyecto de vida que compromete el ser mismo de la persona, presentar medios probatorios suficientes y los requisitos que debe cumplir el demandante establecidos en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil.

Figura 6. Pruebas pertinentes, conducentes y útiles



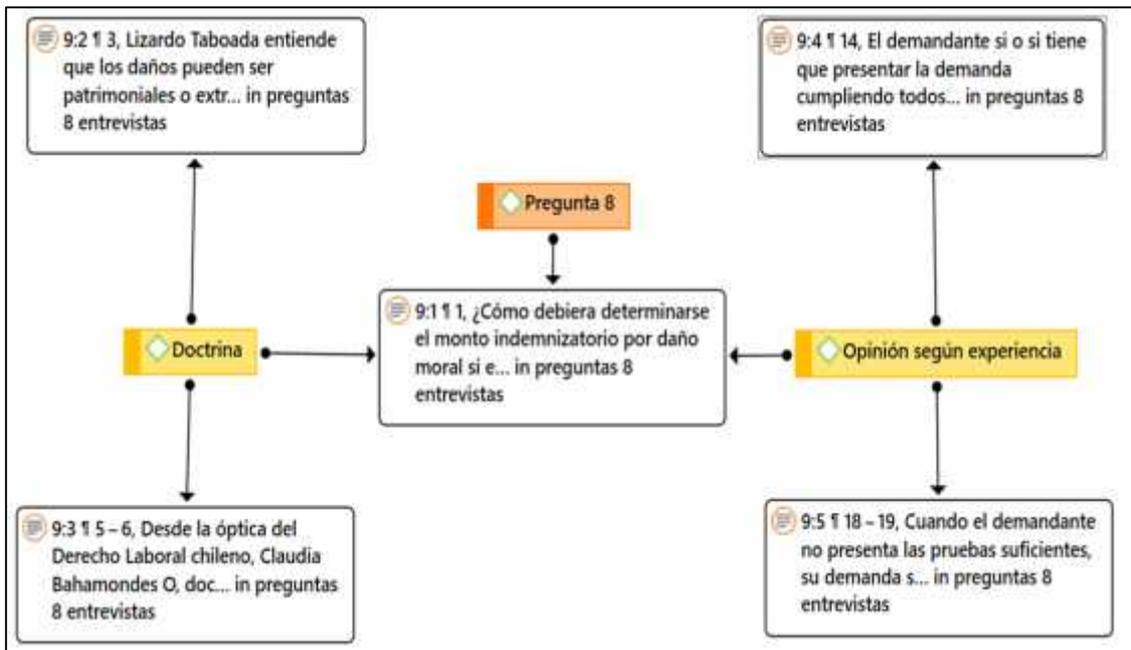
Se identifica la importancia de mostrar las pruebas suficientes para que el Juez determine objetivamente el monto indemnizatorio por daño moral y aunque estas no deben requerir ser demostradas, ya que el solo hecho de haber sido despido de manera arbitraria nos demuestra que en el afectado existe daño moral; sin embargo, a mérito de acreditar se consideraría informe psicológico, testimoniales, entre otros que demuestren ser prueba suficiente.

Figura 7. Establecer la razonabilidad en la decisión



Se reconoce que el Juez determina razonablemente y utiliza su criterio para tomar la decisión sobre el monto indemnizatorio por daño moral. Sin embargo, el criterio de razonabilidad para determinar el monto de la indemnización por daño moral es un tema complejo, pues el juez utiliza su criterio para establecer el monto indemnizatorio, basándose en pruebas suficientes y en criterios de acuerdos plenarios, jurisprudencia y doctrinas relevantes y las máximas de la experiencia.

Figura 8. *Determinar el monto indemnizatorio por daño moral*



Se identifica que la determinación del monto indemnizatorio del daño moral deberá ser sustentada de acuerdo con los medios probatorios aportados y los hechos estos deberán ser valorados por el Juez considerando la naturaleza del daño, valorando las pruebas necesarias, cumplimiento con los requisitos legales establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N.º 29497 y el Decreto Legislativo N.º 728 de Productividad y Competitividad.

Por otro lado, es necesario precisar para determinar quantum por daño moral en nuestros ordenamientos jurídicos no prescribe formula alguna, por lo que esta es determinada por criterios utilizados por el juzgador.

### **4.3 Discusión de resultados**

#### **4.3.1 Sobre los objetivos específicos:**

**Objetivo Específico N.º 1. Describir las fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.**

En el análisis de la jurisprudencia nacional sobre el monto indemnizatorio del daño moral en despidos laborales, se identifican varias fuentes doctrinarias y normativas que orientan la decisión judicial. Entre las fuentes doctrinarias citadas se encuentran autores como Pretium Doloris, Lalou, Sandra Gisela Muñoz, Lizardo Taboada y Max Arias Schreiber, quienes aportan criterios sobre la naturaleza del daño moral, entendiendo este como un sufrimiento subjetivo y transitorio en la esfera emocional y afectiva.

En cuanto a las fuentes normativas, destacan los artículos 1321º, 1322º, 1331º, 1984º y 1985º del Código Civil, que definen las bases legales para la reparación del daño moral. Asimismo, se mencionan artículos de la Constitución Política, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497), el Código Procesal Civil y el Decreto Legislativo N.º 728.

La jurisprudencia relevante incluye las sentencias de casación N.º 7625-2016-Callao, N.º 5423-2014-Lima, y N.º 1676-2004-Lima, que establecen criterios para la presunción del daño moral en ciertos contextos de despido. Estas sentencias enfatizan la dificultad de probar directamente el daño moral, por lo que se recurre a medios probatorios indirectos basados en las circunstancias del despido.

Además, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – 2015, se estableció que, aunque no es sencillo cuantificar el daño moral, es necesario considerar

elementos como la intensidad del sufrimiento y la situación específica del demandante para determinar el monto indemnizatorio.

#### POSTURA:

La necesidad de un marco normativo y doctrinario claro para la cuantificación del daño moral en despidos laborales. El Código Civil peruano, especialmente los artículos 1984° y 1985° proporciona el marco normativo básico para la reparación de daños, incluyendo el daño moral. Sin embargo, en el contexto laboral, la normativa no ofrece una guía específica para la cuantificación del daño moral derivado de despidos, lo que genera incertidumbre en su aplicación. Asimismo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y otros instrumentos laborales hacen referencia al daño moral, pero suelen carecer de detalles precisos sobre la cuantificación.

Por otro lado, la jurisprudencia peruana ha recurrido a doctrinas clásicas como las propuestas por Carlo Gabba, que diferencian el daño moral "amplio sensu" y "strictu sensu", ayudando a los jueces a identificar los tipos de daño moral que pueden surgir en un despido laboral. También, el enfoque francés sobre la clasificación del daño moral y material ha influido en el ordenamiento peruano, permitiendo una base doctrinaria para la determinación del daño moral en los despidos.

Sobre, la jurisprudencia nacional muestra una falta de uniformidad y criterios objetivos para la cuantificación del daño moral en los despidos laborales, lo que conduce a resultados impredecibles y, a menudo, subjetivos. Asimismo, los jueces en muchos casos determinan las indemnizaciones de manera discrecional, sin un análisis detallado o estandarizado, reflejando una carencia de lineamientos claros o tabla de cuantificación específicos. Es necesario considerar sobre la influencia de la jurisprudencia europea, y en particular la francesa, que ha desarrollado métodos más sistemáticos y tabla de

cuantificación para el daño moral, se presenta como un modelo que podría ser adaptado en el contexto peruano. Esta adaptación podría ayudar a reducir la subjetividad y proporcionar una referencia más sólida para los jueces.

En ese sentido, se propone la incorporación de criterios estandarizados o tabla de cuantificación como los utilizados en Francia, donde se emplean tablas que guían la cuantificación basándose en el tipo de daño y sus consecuencias e implementar un sistema de topes o límites máximos para las indemnizaciones por daño moral, similar a la práctica en Canadá, para evitar disparidades significativas en las indemnizaciones y asegurar una mayor equidad en las decisiones judiciales.

**Objetivo Específico N.º 2. Describir los acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.**

Para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales, los acuerdos plenarios nacionales como el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – 2015 estableció parámetros para considerar el daño moral en casos de despidos laborales, abordando la dificultad de probar el sufrimiento emocional y estableciendo que la mera existencia del despido puede presumir la existencia de daño moral

Por otro lado, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral - 2018 presume la existencia del daño moral en casos de despido injustificado, permitiendo la reparación sin necesidad de pruebas exhaustivas para demostrar el daño.

Asimismo, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral - 2019 eliminó la presunción automática del daño moral, condicionando su otorgamiento a la

demostración de una lesión a derechos fundamentales, como el honor o la reputación del trabajador, lo que complicó la obtención de indemnizaciones por este concepto.

Estos acuerdos establecen las bases para la interpretación judicial del daño moral en el contexto laboral, marcando una evolución desde una presunción amplia hacia una exigencia más estricta de prueba de la afectación de derechos fundamentales.

#### POSTURA:

La necesidad de aplicar y homogeneizar los criterios de los acuerdos plenarios para la cuantificación del daño moral en despidos laborales, en el sistema jurídico peruano, los acuerdos plenarios de la Corte Suprema son esenciales para la unificación de criterios jurisprudenciales, incluyendo la determinación del daño moral en los despidos laborales. Identificar los acuerdos específicos que abordan la indemnización por daño moral en este contexto es crucial para garantizar una aplicación uniforme de la ley. Algunos acuerdos plenarios han discutido la reparación de daños no patrimoniales en el ámbito laboral, señalando la necesidad de probar el daño moral y estableciendo la no presunción de su existencia en los casos de despido, lo cual impacta directamente en la cuantificación de la indemnización.

Asimismo, los acuerdos plenarios han resaltado la importancia de considerar la gravedad del daño sufrido por el trabajador, la intensidad del sufrimiento y la afectación a su dignidad y bienestar. Estos principios deben guiar la cuantificación del daño moral y asegurar que la indemnización refleje adecuadamente el perjuicio sufrido. También, se han mencionado criterios relacionados con la conducta del empleador, como el dolo o la culpa grave, que pueden influir en la determinación del monto indemnizatorio, proponiendo un enfoque más integral que vaya más allá de un simple cálculo económico.

En ese sentido, aunque los acuerdos plenarios proporcionan directrices para la cuantificación del daño moral, su aplicación en la práctica judicial puede variar considerablemente. Esto se debe a la falta de criterios precisos o tabla de cuantificación en los acuerdos que guíen a los jueces en la determinación de montos específicos, lo cual deja un amplio margen a la subjetividad, pues la jurisprudencia nacional muestra inconsistencias en cómo se aplican estos acuerdos plenarios, lo que genera desigualdades en las indemnizaciones por daño moral en casos similares de despido laboral.

Para mejorar la uniformidad y previsibilidad en la cuantificación del daño moral, se sugiere que los acuerdos plenarios futuros incluyan o recomienden la adopción de tabla de cuantificación, similares a los utilizados en otros países, que consideren factores como la edad del trabajador, la duración del empleo, la severidad del daño y las circunstancias del despido. Además, se podría establecer un rango o tope máximo para las indemnizaciones por daño moral, siguiendo ejemplos internacionales, para evitar reparaciones excesivamente altas o bajas que no reflejen la realidad del daño sufrido.

Se propone la homologación de los criterios emanados de los acuerdos plenarios a través de capacitaciones dirigidas a jueces y abogados laborales, con el fin de asegurar que estos lineamientos se apliquen de manera consistente y justa en todos los casos de despido laboral, así como fomentar una revisión periódica de los acuerdos plenarios relevantes para evaluar su efectividad y actualizar los criterios de cuantificación del daño moral en respuesta a las necesidades actuales del sistema judicial y la sociedad.

**Objetivo Específico N.º 3. Analizar la aplicación del principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.**

La aplicación del principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales se basa en varios factores doctrinarios y normativos como: El principio de razonabilidad que implica que el monto indemnizatorio debe ser proporcional al daño causado, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, como la situación económica de la parte afectada, la naturaleza del sufrimiento y el impacto en la vida del trabajador despedido. Se considera que el daño moral no tiene una valoración matemática exacta y, por ello, se deben considerar factores subjetivos y emocionales que afectan al trabajador.

La jurisprudencia sobre daño moral, en varias casaciones, como la N.º 4393-2013-La Libertad y la N.º 1594-2014-Lambayeque, establece que el daño moral puede presumirse a partir del contexto del despido. La razonabilidad se aplica al analizar si el sufrimiento emocional, aunque transitorio, justifica una compensación y en qué medida. En estos casos, la jurisprudencia también evalúa si la falta de pruebas directas del daño puede suplirse mediante pruebas indirectas, tomando en cuenta las circunstancias del despido.

En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral - 2015 refuerza el principio de razonabilidad al orientar a los jueces en la valoración del daño moral, sugiriendo que no se debe caer en una compensación simbólica ni excesiva, sino buscar una solución equitativa.

POSTURA

El fortalecimiento del principio de razonabilidad como herramienta esencial para la cuantificación justa del daño moral en despidos laborales. El principio de razonabilidad es fundamental en la jurisprudencia laboral, ya que busca que las decisiones judiciales sean justas, equilibradas y proporcionadas a las circunstancias específicas de cada caso. En los despidos laborales, este principio asegura que la indemnización por daño moral refleje adecuadamente la magnitud del perjuicio sufrido por el trabajador, sin caer en extremos de arbitrariedad o desproporción. Este principio se fundamenta en el derecho a la protección de la dignidad del trabajador, garantizando que la indemnización no solo repare el daño moral, sino que también envíe un mensaje de equidad y justicia social.

Se ha evidenciado que, la jurisprudencia nacional ha recurrido al principio de razonabilidad para moderar la cuantificación del daño moral en despidos laborales, considerando factores como la gravedad del acto, la duración del empleo, la conducta del empleador (especialmente si hubo dolo o negligencia grave), y el impacto del despido en la vida del trabajador.

A pesar de su importancia, la aplicación del principio de razonabilidad no es siempre uniforme, lo que lleva a discrepancias significativas en los montos indemnizatorios por daño moral. Esta variabilidad puede deberse a la falta de directrices claras, la subjetividad en la valoración de los daños, y la ausencia de tabla de cuantificación o estándares definidos. Por ello, la falta de criterios específicos puede provocar que la razonabilidad se interprete de manera amplia y, a veces, inconsistente, afectando la predictibilidad y confianza en el sistema judicial.

En ese sentido, se propone la creación de directrices claras o tabla de cuantificación que especifiquen cómo debe aplicarse el principio de razonabilidad en la cuantificación del daño moral, considerando variables como la edad del trabajador, la

estabilidad del empleo, y la gravedad del daño. Asimismo, implementar programas de capacitación para jueces y operadores del derecho en la correcta aplicación del principio de razonabilidad, asegurando una interpretación coherente y ajustada a las realidades del contexto laboral, así como fomentar que las sentencias expliquen detalladamente los criterios de razonabilidad aplicados, promoviendo la transparencia y permitiendo un análisis más riguroso de las decisiones judiciales.

Por ello, la aplicación de un enfoque sistematizado y uniforme en la aplicación del principio de razonabilidad contribuiría a reducir la subjetividad y las disparidades en los montos indemnizatorios, asegurando que las decisiones judiciales sean más predecibles y justas para ambas partes. Además, un uso consistente del principio de razonabilidad reforzaría la confianza en el sistema judicial, mostrando un compromiso con la equidad y la justicia en la reparación del daño moral en despidos laborales.

#### **4.3.2 Sobre el objetivo general:**

**Describir los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.**

En la jurisprudencia nacional, la determinación del monto indemnizatorio por daño moral en los despidos laborales sigue criterios importantes obtenidas de las sentencias relevantes, como la naturaleza del daño moral pues se entiende como una lesión a los sentimientos de la víctima que genera dolor, aflicción o sufrimiento. Esto afecta principalmente la dignidad y otros aspectos subjetivos, lo cual lo hace difícil de cuantificar. Por ello, se les concede a los jueces una amplia discrecionalidad para establecer el monto de la indemnización.

Asimismo, sobre el principio de razonabilidad y proporcionalidad los jueces deben garantizar que la indemnización por daño moral sea razonable y proporcional al daño sufrido. Esto implica una ponderación de los hechos del caso y los efectos emocionales sobre la víctima. Por otro lado, la presunción del daño moral en ciertos casos, la existencia del daño moral se presume debido a la dificultad de su prueba directa. La jurisprudencia permite que, ante la imposibilidad de demostrar el daño con pruebas estrictas, se tome en cuenta las circunstancias del despido y los indicios que sugieran la existencia de dolor o aflicción.

Por otro lado, la libertad para establecer el monto indemnizatorio, los jueces no requieren pruebas estrictas del daño moral para establecer una compensación. Se valoran elementos como las máximas de la experiencia y las circunstancias del hecho dañoso, lo cual otorga flexibilidad para determinar el monto. En varias sentencias, como en las Casaciones N.º 4393-2013-La Libertad y N.º 5423-2014-Lima, se reitera que el daño moral puede inferirse de las condiciones en las que se produjo el despido, presumiendo su existencia en casos de violaciones graves a los derechos del trabajador.

Estos criterios se encuentran respaldados en normativas como el Código Civil peruano y la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, que regulan la compensación por daños extrapatrimoniales en situaciones de despidos laborales.

#### POSTURA:

La Identificación y Análisis de los Criterios Jurisprudenciales para la Determinación del Monto Indemnizatorio del Daño Moral en Despidos Laborales. La jurisprudencia nacional reconoce que el daño moral en despidos laborales puede surgir de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, como su dignidad, honor,

y estabilidad emocional. Este reconocimiento subraya la necesidad de una compensación justa que refleje el impacto negativo del despido en la vida del trabajador. El daño moral no se presume; debe ser probado por la parte afectada. La prueba puede incluir testimonios, evidencia documental, o cualquier otro medio que demuestre la existencia y la magnitud del daño sufrido.

Asimismo, la gravedad del daño moral, considerando el nivel de sufrimiento, angustia, o afectación psicológica del trabajador, es uno de los principales criterios utilizados por los tribunales. Casos con un mayor impacto emocional suelen justificar indemnizaciones más elevadas. Por otro lado, la conducta del empleador, especialmente si hubo dolo, abuso de poder, discriminación, o trato degradante, influye significativamente en la cuantificación del daño moral. Actos que evidencian un mal proceder del empleador pueden llevar a una indemnización mayor. Sobre la situación personal y familiar del trabajador, los jueces consideran el contexto personal del trabajador, incluyendo su situación familiar, edad, nivel de vulnerabilidad, y las consecuencias del despido en su vida diaria. Estos factores ayudan a medir la dimensión del daño y ajustar la indemnización de manera proporcional.

Capacidad Económica del Empleador: Aunque no siempre es determinante, la capacidad económica del empleador puede ser considerada para asegurar que la indemnización no sea desproporcionadamente alta o baja en relación con los recursos disponibles. Y, la antigüedad y la calidad de la relación laboral son factores que los jueces utilizan para evaluar la pérdida emocional del trabajador. Despidos de empleados con larga trayectoria o en posiciones de confianza tienden a considerarse más lesivos.

Por otro lado, existe una variabilidad significativa en cómo los tribunales aplican estos criterios, lo que puede llevar a resultados inconsistentes y a veces impredecibles. La falta de lineamientos precisos o tablas de cuantificación estandarizados permite una amplia discrecionalidad judicial.

Las diferencias en la valoración del daño moral entre tribunales pueden reflejar interpretaciones diversas de lo que constituye un sufrimiento significativo o una conducta gravemente lesiva por parte del empleador.

Por ello, la necesidad de establecer criterios claros y consistentes, para reducir la subjetividad y aumentar la equidad en la determinación del monto indemnizatorio, es fundamental establecer tablas de cuantificación o directrices claras que orienten a los jueces en la aplicación de estos criterios.

Se recomienda la creación de un marco normativo que detalle los factores a considerar y establezca rangos indemnizatorios sugeridos, tomando en cuenta la jurisprudencia nacional y comparada.

Como propuesta, es necesario la capacitación de jueces y operadores del derecho a través de la implementación de programas de capacitación que fortalezcan la comprensión y aplicación uniforme de los criterios para la cuantificación del daño moral.

Asimismo, debemos considerar el desarrollo de tablas de cuantificación específicos que incluyan rangos indemnizatorios basados en factores como la gravedad del daño, la conducta del empleador y la duración del empleo, lo que contribuiría a la predictibilidad y equidad en las decisiones.

Promover que las decisiones judiciales expliquen detalladamente cómo se aplicaron los criterios para llegar a la cuantificación, lo cual permitiría un mejor entendimiento y revisión de las decisiones judiciales.

## CONCLUSIONES

- En la jurisprudencia laboral peruana, se ha citado una combinación de fuentes doctrinarias y normativas que incluyen la Constitución Política del Perú, el Código Civil, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y diversas sentencias y casaciones relevantes. Estas fuentes permiten interpretar y aplicar principios de estabilidad laboral y protección de derechos fundamentales, que son esenciales para definir el monto de la indemnización por daño moral.
- Se han tomado en cuenta acuerdos plenarios y diversas casaciones que establecen criterios de razonabilidad y proporcionalidad en la fijación de la indemnización por daño moral. Estos acuerdos resaltan la importancia de la dignidad y sentimientos del trabajador afectado, reconociendo que la valoración del daño moral es subjetiva y de difícil cuantificación, permitiendo a los jueces una mayor flexibilidad.
- El principio de razonabilidad se aplica considerando la naturaleza y gravedad del daño causado al trabajador, así como la proporcionalidad entre el despido y el monto indemnizatorio. La jurisprudencia peruana enfatiza la importancia de proteger los derechos fundamentales del trabajador, permitiendo que la indemnización por daño moral se ajuste a criterios de equidad y justicia.
- En la jurisprudencia nacional, se prioriza la protección de los derechos laborales mediante principios como la Primacía de la Realidad y la Razonabilidad. Los jueces tienen discreta libertad para determinar el monto indemnizatorio del daño moral, el cual es subjetivo y se relaciona con la dignidad y los sentimientos. La dificultad de cuantificar este daño ha llevado a aceptar su existencia basada en indicios y presunciones razonables, especialmente en casos de ejercicio abusivo o ilegal que afectan los derechos fundamentales del trabajador.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar un análisis profundo de las fuentes doctrinarias y normativas relacionadas con el daño moral, tomando en cuenta el marco legal y jurisprudencial vigente en el ámbito laboral, especialmente las referencias a doctrinas clásicas como Pretium Doloris y las disposiciones en el Código Civil y Procesal Civil. Es importante contar con una base legal sólida para establecer criterios de aplicación consistentes.
- Se sugiere que los acuerdos plenarios sean revisados y actualizados de manera periódica para alinearse con las circunstancias actuales y ofrecer una guía clara y uniforme a los jueces. Esto facilitará la aplicación coherente del derecho y reducirá las inconsistencias en la determinación del daño moral en los despidos laborales.
- Es crucial que los jueces apliquen el principio de razonabilidad de forma objetiva y fundamentada. Para ello, se recomienda reforzar la capacitación de los operadores jurídicos en técnicas de valoración probatoria y en la correcta aplicación de este principio, asegurando que las decisiones sean equitativas y se basen en una evaluación proporcional de los hechos y daños alegados.
- Es establecer mecanismos claros y específicos para la determinación del daño moral en despidos laborales, considerando principios como la razonabilidad y proporcionalidad. Es importante que la legislación y la jurisprudencia establezcan parámetros que permitan a los jueces evaluar el daño moral con criterios objetivos, pero sin dejar de lado la flexibilidad necesaria para considerar las circunstancias particulares de cada caso. Esto ayudaría a reducir la disparidad en las sentencias y garantizar una compensación justa para los trabajadores afectados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acurio, G. (s.f.). Indemnización por concepto de daño moral como consecuencia de un despido arbitrario. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-469-489.pdf>
- Arévalo, V. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: GRILEY E.I.R.L. 5.
- Arévalo, V. (2002). *Jurisprudencia Laboral Seleccionada*. Lima, Perú: *Gaceta Jurídica*.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú. Instituto Pacífico
- Albuquerque, J. (2018). *Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo*. Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152392/Consideraciones-sobre-la-compensacion-del-daño-moral-al-término-del-contrato-de-trabajo.pdf?sequence=1>
- Álvaro, L., & Tarazona, M. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia Laboral*. Lima: *Gaceta Jurídica*.
- Antonio, M. L. (2020). *Despido Arbitrario y daño moral en los trabajadores de la municipalidad de lima metropolitana*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez%2c%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benenati, J. (2020). *El daño moral y la plena vigencia del principio de reparación plena*. Córdoba, Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18556/TRABAJO%2>

FINA L%20DE%20GRADUACION%20PAMELA%20J.%20BENENATI%20-%20Pame%20Benenati.pdf?sequence=1

Blancas, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Ara editores. Lima, Perú: Jurista Editores.

Casabona, C. (2017). Despido incausado - fraudelento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/498>

Castillo, J., Demartini, F., Flores, R., Feria, P., Angulo, J., & Pineda, L. (2015). Compendio de Derecho Laboral Peruano. Lima: ECB Ediciones S.A.C.

Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: enfoques de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos* (Publicaciones de Salvia, Ed.).

Corrales, R., & Acevedo, R. (2017). El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales. En J. Toyama, & L. Vinatea, Soluciones Laborales (págs. 21-34). Lima: *Gaceta Jurídica*.

Delgado, M. E. (2019). Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de chilcayo, frente al resarcimiento justo por despidos. Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5403/BC-%204000%20DELGADO%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, L. A. (2017). La adecuada protección contra el despido arbitrario. ¿se debe otorgar una indemnización por daño moral? Información Jurídica Inteligente, 16. <https://vlex.com.pe/vid/adecuada-proteccion-despido-arbitrario-708082829>

Fajardo, Martín. (1997). Teoría general de la seguridad social. Lima: Editorial San

Marcos.

Fernández Sessarego, C. (2005). Deslinde conceptual entre “daño a la persona”, “daño al proyecto de vida” y “daño moral”. *Responsabilidad civil nuevas tendencias, unificación y reforma veinte años después*. Lima: Editorial Palestra.

Fernández, A. M. (2017). La motivación de los jueces en la fijación de la indemnización por daño moral en materia laboral. Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/332/1/LA-MOTIVACION%c3%acN-DE-LOS-JUECES-EN-LA-FIJACION%c3%acN-DE-LA-INDEMNIZACION%c3%acN-POR-DAN%c3%9eO-MORAL-EN-MATERIA-LABORAL..pdf>

Gómez, F. (2007). *Derecho del Trabajo*. Lima: San Marcos.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Interamericana Editores.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.

Lozada, G. F. (2014). *La reparación del daño moral por efecto del despido intempestivo*. Quevedo-Los Rios, Ecuador.

<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/5212/1/T-UTEQ-183.pdf>

Meza, F. Y. (2018). Hacia Una Teoría de la Prueba del Daño Moral En Perú. Obtenido de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/564b7269-78a1-4c5e-bcb1-8016933d1a2f/content>

Martorell, E. (1994). Indemnización por Daño Moral por Despido. Buenos Aires: Editorial Hummurabi S.R.L.

Monereo, J. L. (2017). Despido nulo por vulneración derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 15. Obtenido de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=AN-U-L-2022-00000001747](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=AN-U-L-2022-00000001747)

Montaya, A. (2013). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.

Olea, M. (2001). Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas Ediciones S.L.

Osterling, F. (2005). El Código Civil de 1936 y el Código Civil de 1984. Análisis de la transición en responsabilidad por inejecución de obligaciones. *Responsabilidad civil nuevas tendencias, unificación y reforma veinte años después*. Lima: Editorial Palestra.

Ponce, C. (2019). La Problemática de la determinación del daño moral causados en los despidos injustificados. Lima. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17841/PONCE\\_ULCO\\_CAROLINA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17841/PONCE_ULCO_CAROLINA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, O. y Sánchez, Alex. (2019) *El Despido Arbitrario y La Prueba Del Daño Moral en Los Casos Vistos del Segundo Y Tercer Juzgado Laboral de la Ciudad de Huancayo, Año 2016 Y 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1184>

- Ramos, C. (2011). *¿Cómo hacer una tesis en derecho y no morir en el intento* (5 ed.).  
Lima: Grijley.
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de  
<https://dle.rae.es/interrumpir?m=form>
- Ríos, J. C. (2021). Reflexiones en torno al daño moral a consecuencia del despido  
inconstitucional: prueba y cuantificación. En *Información Jurídica sin Límites*  
(pág. 165). Obtenido de <https://ius360.com/wp-content/uploads/2022/05/IUS-360.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 0025-2007-AI (2007).
- Suarez, J., (2016). *Despido con Fraude a la Ley*. Tesis de Master, Universidad de  
Oviedo. Oviedo, Asturias, España
- Taboada L. (2003). *Elementos de la responsabilidad civil*. Lima: Editorial Grijley.  
Segunda Edición.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: *Gaceta  
Jurídica*.
- Villacrés, J. L., & Jaramillo León, A. A. (2022). El Daño Moral a consecuencia del  
Despido Intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 16. Obtenido de  
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/229/513>
- Ynga, E. (2017). El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño  
moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido  
inconstitucional. Trujillo. Obtenido de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%20c3%b1a%20Ethel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora, J. (2012). La Determinación de la Reparación Civil. Trujillo: Ediciones BLG  
E.I.R.L.

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

<b>Título preliminar:</b> Criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales. <b>Autor:</b> Liberato Álvaro Minga	
<b>Problema</b>	<b>Objetivos de la investigación</b>
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuáles son los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuáles son las fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?</p> <p>¿Cuáles son los acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Describir los criterios utilizados en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Describir las fuentes doctrinarias y normativas citadas en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.</p> <p>Describir los acuerdos plenarios que deben tenerse en cuenta en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.</p>

¿De qué manera se aplica el principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales?	Analizar la aplicación del principio de razonabilidad en la jurisprudencia nacional para determinar el monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales.
--	---

<b>Diseño metodológico:</b> Teoría fundamentada, Inductivo, Analítico – Observativo.			
<b>Caso seleccionado</b>	<b>Criterios de selección</b>	<b>Fuentes (sujetos y/o documentos)</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>
Jurisprudencia laboral Acuerdos plenarios		Sujetos: 3 jueces y 3 abogados especialista en derecho laboral.	Entrevista  Guía de entrevista
<b>Objetivos</b>	<b>Categoría preliminares</b>	<b>Subcategorías preliminares</b>	
Teoría fundamentada para Hernandez (2014) “Significa que la teoría va emergiendo fundamento en los datos. Se trata de un proceso no lineal (aunque había que representarlo de alguna manera para su composición) y en ocasiones es necesario retornar al campo por más datos enfocados (entrevistas, documentos, sesiones, etcétera)”.	Monto indemnizatorio del daño moral en los despidos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Doctrina y jurisprudencia laboral para determinar el monto indemnizatorio del daño moral.</li> <li>b. Acuerdos plenarios</li> <li>c. Principio de razonabilidad</li> </ul>	

<b>Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema.</b>	<b>Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico</b>
<p data-bbox="120 213 1122 363">Acurio Salazar, G. (s.f.). Indemnización por concepto de daño moral como consecuencia de un despido arbitrario. Obtenido de <a href="https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-469-489.pdf">https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-469-489.pdf</a></p> <p data-bbox="120 456 1189 687">Albuquerque, J. (2018). <i>Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo</i>. Santiago, Chile. Obtenido de <a href="https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152392/Consideraciones-sobre-la-compensacion-del-daño-moral-al-término-del-contrato-de-trabajo.pdf?sequence=1">https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152392/Consideraciones-sobre-la-compensacion-del-daño-moral-al-término-del-contrato-de-trabajo.pdf?sequence=1</a></p>	<p data-bbox="1245 276 1946 344">Hernandez R. (2014). <i>Metodología de la Investigación Científica</i>. Mexico: Interamericana Editores.</p>

## Oficio del Comité de Ética en la Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental



Universidad  
Continental

Huancayo, 20 de febrero de 2023

**OFICIO N° 020-2023-CE-FD-UC**

Señor(es):  
BACH. LIBERATO ÁLVARO MINGA

Presente-

**EXP. 020-2023**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: **"CRITERIOS UTILIZADOS EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL PARA DETERMINAR EL MONTO INDEMNIZATORIO DEL DAÑO MORAL EN LOS DESPIDOS LABORALES"** ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,



 **Claudia Ríos Cataño**  
Comité de Ética en Investigación  
Facultad de Humanidades  
Presidenta  
Universidad Continental

### **Expedientes para su procesamiento de las fichas de análisis documental**

<b>Nro.</b>	<b>Expediente</b>
1	Expediente N.º 22382-2019-0-1801-JR-LA-16
2	Expediente N.º 07585-2018-0-1801-JR-LA-84
3	Expediente N.º 06533-2020-0-1801-JR-LA-12
4	Expediente N.º 0155-2017-0-1501-SP-LA-01
5	Casación N.º 699-2015-LIMA
6	Casación N.º 3289-2015-CALLAO
7	Casación N.º 10614-2017-MOQUEGUA
8	Casación N.º 14980-2015-LIMA
9	Casación N.º 5423-2014-LIMA
10	Casación N.º 5128-2017-MOQUEGUA