

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Criterios para determinar la indemnización  
por daño moral en casos de despido arbitrario  
en el distrito judicial de Junín**

Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman

Para optar el Título Profesional de  
Abogado

Huancayo, 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



## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

**A** : Dra. Eliana Mory Arciniega  
Decano de la Facultad de Derecho

**DE** : Lucio Raúl Amado Picón  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 4 de febrero de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**CRITERIOS PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN**", perteneciente la Bachiller **KATHERINE ASTRID TORREALVA VILCAHUAMAN**, de la E.A.P. de 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 11 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

Filtro de exclusión de bibliografía	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 40 palabras )	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

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

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Ma. Lucio Raúl Amado Picón  
Asesor de tesis

### **DEDICATORIA**

A los trabajadores afectados por despidos arbitrarios, este trabajo es un tributo de admiración por su valentía ante la adversidad laboral. Su fuerza es un faro de inspiración en la búsqueda de la justicia y el renacer profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por otorgarme la oportunidad de vivir y desarrollarme intelectualmente.

También, quiero agradecer a la Universidad Continental por su compromiso con la excelencia académica.

Valoro sinceramente a los profesores de la institución, cuya dedicación y conocimientos han sido fundamentales para mi formación.

Asimismo, extiendo un agradecimiento especial a mi asesor por su valioso acompañamiento en la realización de mi investigación.

No puedo pasar por alto el inquebrantable respaldo de mi familia, cuyo apoyo incondicional ha sido mi mayor motivación.

Finalmente, agradezco a mis amigos por su aliento y compañía a lo largo de este camino.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín. Se adoptó un enfoque cualitativo, método inductivo, hermenéutico y dogmático, con un nivel descriptivo y un diseño fenomenológico. La muestra, seleccionada de forma no probabilística por conveniencia, incluyó tres jueces del juzgado especializado de trabajo y dos abogados especializados en derecho laboral. Para la recolección de datos, se utilizó el análisis documental y entrevistas estructuradas, apoyadas en fichas bibliográficas y una guía de entrevista. Como resultado, la investigación reveló un consenso entre los expertos entrevistados y posturas doctrinarias, destacando con una convicción compartida de que el despido arbitrario constituye una vulneración a los derechos fundamentales, menoscabando la justicia social, a la dignidad humana, por ende es crucial que ante dicho acontecer, el juzgador valore criterios que afectan la vida cotidiana, la pérdida de calidad de vida y el impacto en la imagen y reputación, que terminan en angustia, ansiedad y depresión, no sólo considerando la afectación económica sino el daño moral. En conclusión, los hallazgos obtenidos evidencian la insuficiencia de la indemnización tarifada establecida por el derecho laboral para abordar adecuadamente los casos de daño moral asociados al despido arbitrario en la mencionada jurisdicción, requiriendo la modificación con la inclusión del daño moral de forma explícita por despido arbitrario en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Palabras clave:** criterios, daño moral, despido arbitrario, indemnización efectiva, afectación económica.

## ABSTRACT

The main objective of this investigation was to analyze the criteria to determine compensation for moral damage in cases of arbitrary dismissal in the Judicial District of Junín. A qualitative approach was adopted, with a descriptive level and a phenomenological design. The sample, selected non-probabilistically for convenience, includes three judges from the specialized labor court and two lawyers specialized in labor law. For data collection, documentary analysis and structured interviews were used, supported by bibliographic files and an interview guide. As a result, the investigation revealed a consensus among the interviewed experts and doctrinal positions, highlighting a shared conviction that arbitrary dismissal constitutes a violation of fundamental rights, undermining social justice, human dignity, therefore it is crucial that before Said event, the judge evaluates criteria that affect daily life, the loss of quality of life and the impact on image and reputation, which end in anguish, anxiety and depression, not only considering the economic impact but also the moral damage. In conclusion, the findings obtained show the insufficiency of the rate compensation established by Labor Law to adequately address cases of moral damage associated with arbitrary dismissal in the aforementioned jurisdiction, requiring modification with the explicit inclusion of moral damage for arbitrary dismissal in article 34 of the Labor Productivity and Competitiveness Law.

**Keywords:** Moral damage, arbitrary dismissal, compensation

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
CONTENIDO .....	viii
TABLA DE CONTENIDO.....	xi
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	xii
Capítulo I: .....	15
Planteamiento del Estudio.....	15
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema .....	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
1.2.1 Problema General.....	16
1.2.2 Problemas Específicos.....	16
1.3 Delimitación de la investigación.....	17
1.3.1 Delimitación geográfica.....	17
1.3.2 Delimitación temporal.....	17
1.3.3 Delimitación legal.....	17
1.3.4 Delimitación conceptual .....	17
1.4 Objetivos .....	17
1.4.1 Objetivo General.....	17
1.4.2 Objetivos Específicos.....	18
1.5 Justificación .....	18
1.5.1 Justificación Teórica.....	18
1.5.2 Justificación Social.....	18

1.5.3 Justificación Metodológica .....	19
1.6 Categorías de análisis .....	20
1.7 Población, Muestra e instrumentos .....	21
1.7.1 Población.....	21
1.7.2 Muestra .....	21
1.7.3 Instrumento de recolección de datos .....	21
Capítulo II: .....	22
Marco Teórico.....	22
2.1 Antecedentes del Problema.....	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	28
2.1.3 Antecedentes Locales.....	34
2.2 Bases Teóricas .....	36
2.2.1 Indemnización por daño moral .....	36
2.2.1 Despido Arbitrario .....	44
2.3 Marco Conceptual.....	50
Capítulo III:.....	53
Metodología .....	53
4.1 Método de investigación .....	53
4.2 Tipo de investigación.....	53
4.3 Nivel de investigación.....	54
4.4 Diseño de investigación .....	54
4.5 Población, muestra y muestreo .....	54
4.5.1 Población.....	54
4.5.2 Muestra .....	55

4.5.3 Tipo de muestreo.....	56
4.6 Técnicas de recojo y análisis de información .....	56
4.7 Instrumentos de recolección de datos .....	57
4.8 Criterios éticos. ....	59
Capítulo V:.....	61
Resultados .....	61
5.1 Descripción de los resultados.....	61
5.2 Discusión de resultados.....	82
CONCLUSIONES .....	91
RECOMENDACIONES.....	93
Referencias Bibliográficas .....	95
Anexos .....	101
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	101
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	103
Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos .....	104
Anexo 3. Matriz de operacionalización .....	105
Anexo 4. Consentimiento informado de los entrevistados .....	106
Anexo 5. Consentimiento informado firmado de los entrevistados.....	107

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las categorías .....	20
<b>Tabla 2.</b> ¿Consideró que corresponde una indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario en las sentencias del en el Distrito Judicial de Junín? Explique	61
<b>Tabla 3.</b> ¿De qué manera debe determinarse la cuantificación de la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario? Explique.....	64
<b>Tabla 4.</b> ¿Estaría de acuerdo con la incorporación de la figura de daño moral por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano y en qué casos sería aplicable en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique.....	67
<b>Tabla 5.</b> ¿Consideró que se debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa o entidad para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en las decisiones del Distrito Judicial de Junín? Explique .....	70
<b>Tabla 6.</b> ¿Concuerda con la complementariedad entre otros tipos de indemnización laboral con la indemnización por daño moral por despido arbitrario en los casos que corresponda en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique .....	73
<b>Tabla 7.</b> ¿Consideró que debe existir un tope máximo de la indemnización por daño moral en causas de despidos arbitrarios conocidas por el Distrito Judicial de Junín? Explique .....	76
<b>Tabla 8.</b> ¿En casos de despidos colectivos correspondería que un colectivo laboral como un sindicato represente en causas por daño moral ante el Distrito Judicial de Junín? Explique.....	79

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se focalizó en el examen detallado de los criterios utilizados para determinar la indemnización por daño moral en situaciones de despido arbitrario en el ámbito del Distrito Judicial de Junín. Respondiendo a la necesidad de comprender a fondo los fundamentos y criterios que guían las decisiones judiciales relacionadas con el daño moral en casos de términos laborales considerados como arbitrarios.

Este estudio es crucial para abogados y jueces especializados, pues profundiza en los criterios jurisprudenciales y doctrinales que afectan la evaluación del daño moral en despidos arbitrarios, mejorando así la defensa legal y las decisiones judiciales. A nivel académico, llena un vacío en la literatura sobre derecho laboral y justicia social en Junín, aportando nuevos análisis que son esenciales para futuras investigaciones y reformas legales.

La investigación buscó aclarar la interpretación y aplicación de los criterios utilizados por la judicatura y profesionales legales en el contexto en mención, para proporcionar una visión clara y detallada de los factores que influyen en la determinación del daño moral y su cuantificación.

El estudio empleó un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, situándose en un nivel descriptivo. La población estudiada consistió en jueces y abogados especializados en derecho laboral dentro del Distrito Judicial de Junín. La muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilística y por conveniencia, incluyendo tres jueces del juzgado especializado de trabajo y dos abogados. Las principales técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron el análisis documental y la guía de entrevistas, apoyados por fichas bibliográficas y una guía de entrevistas como herramientas para recabar información detallada y relevante.

Con el objetivo de abordar esta temática de manera integral, se ha estructurado el estudio en diversos capítulos que permiten un enfoque profundo y sistemático.

Desde un contexto internacional, en México, el concepto de despido arbitrario se refiere a la terminación de la relación laboral por parte del empleador sin una causa justificada conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo. Los despidos se consideran arbitrarios cuando no están fundamentados en alguna de las causas expresamente reconocidas por la ley, como pueden ser las faltas de probidad, actos de violencia, negligencia grave, entre otros. En tales situaciones, el despido no solo carece de una base legal, sino que además no se respeta el procedimiento adecuado que garantice los derechos del trabajador, como el aviso previo y la oportunidad de defensa (Flores, 2021).

En el capítulo I, se plantea el contexto general del estudio, formulando el problema de investigación, estableciendo los objetivos y delimitando espacial, temporal y metodológicamente la investigación. A su vez, el capítulo II, se dedica a la revisión del marco teórico, abordando los antecedentes del problema a nivel nacional e internacional, así como las bases teóricas relevantes que fundamentan la investigación.

Además, la metodología utilizada se detalla en el capítulo III, donde se expone el enfoque cualitativo, el tipo de investigación básica, el nivel descriptivo y el diseño fenomenológico. La población objetiva comprende jueces y abogados, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyendo tres jueces del juzgado especializado de trabajo y dos abogados especializados en la materia laboral. Asimismo, las técnicas empleadas fueron el análisis documental y la entrevista, respaldadas por instrumentos como fichas bibliográficas y una guía de entrevista semiestructurada.

Por su parte, el capítulo IV presenta los resultados obtenidos y la discusión de los hallazgos, para proporcionar una visión detallada de los aspectos relevantes surgidos durante la investigación. Finalmente, se engloba las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos, que contribuye así al conocimiento y a la búsqueda de soluciones frente a esta problemática social en el contexto peruano.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Estudio**

#### **1.1 Planteamiento y Formulación del Problema**

De acuerdo con la Constitución Política peruana, todas las personas que hayan adquirido seguridad laboral, independientemente de su condición como trabajador, gozan de protección constitucional contra el despido arbitrario. Teniendo en cuenta que las causas materiales en muchos centros de trabajo, tanto del sector privado como el público generan despidos arbitrarios todo el tiempo, la fórmula identificada por la normativa peruana es el otorgamiento de un monto indemnizatorio que tenga la finalidad de resarcir al afectado con el despido.

La jurisdicción adopta las reglas de la responsabilidad civil para determinar los elementos de la responsabilidad civil; sin embargo, no se posee un criterio unificado en la jurisdicción para esta determinación, razón por la cual se revisan criterios jurisprudenciales y doctrinarios, y posteriormente proponer criterios objetivos para determinar la indemnización por daño moral en este tipo de despidos. Asimismo, es necesario conocer cuál es la postura de la doctrina sobre este respecto, sobre todo si se tiene en cuenta que la opinión de la doctrina es de suma importancia para que posteriormente se pueda determinar la legislación sobre un tópico jurídico.

El daño moral es un compendio de emociones y sentimientos que pueden afectar a la persona no únicamente en el corto plazo, sino también en el largo plazo. En el caso del derecho laboral, el legislador se ha concentrado tanto en el aspecto material del despido que parece haber dejado de lado el aspecto subjetivo, esto es, los sentimientos y emociones que experimenta el sujeto que ha sido despedido de manera indebida.

Es necesario preguntarse: ¿la persona ha sufrido daño moral al ser despedida?, ¿esto ha impactado trascendentalmente en su vida?, ¿el daño moral experimentado por

la persona despedida merece una indemnización que dependa de su sufrimiento, o sus años de trabajo, o la justificación del despido?

La presente tesis tiene la finalidad de descubrir si existe o no daño moral en el sujeto, la razón es que el legislador parece haber partido del supuesto de generación de daño moral; además, si este daño moral puede ser cuantificado, para conocer los criterios utilizados para cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario; y, observar el comportamiento de la jurisprudencia y de la doctrina en aquellos casos en los que se hable de un despido arbitrario, para determinar si existe armonía entre lo señalado por la doctrina y lo señalado por la jurisprudencia, además de observar los criterios que utilizan los jueces ante la indemnización por despido arbitrario, con todo lo señalado, poder estructurar y proponer una serie de criterios para determinar el daño moral experimentado por aquella persona que es despedida de manera arbitraria.

De este modo, la pregunta general de la investigación viene a ser ¿cuáles son los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuáles son los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuáles son los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?

¿Cuáles son los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?

### **1.3 Delimitación de la investigación**

#### **1.3.1 Delimitación geográfica**

El presente trabajo se delimitó en cuanto al territorio, en el Distrito Judicial de Junín, provincia de Huancayo, específicamente los juzgados especializados de trabajo.

#### **1.3.2 Delimitación temporal**

Asimismo, en el aspecto temporal, el trabajo se encuentra delimitado desde fines del 2022 y al primer trimestre de 2024, durante el cual se recopiló la información y desarrolló la tesis.

#### **1.3.3 Delimitación legal**

Analizar los alcances del artículo 34 de la NLPT y proponer modificaciones al mismo, en función a los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional.

#### **1.3.4 Delimitación conceptual**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los conceptos siguientes:

Criterios de jurisdiccionales

Despido arbitrario

Daño moral

Indemnización

Afectación económica

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

Identificar los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.

Identificar los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.

### **1.5 Justificación**

#### **1.5.1 Justificación teórica**

La presente tesis ofrece un aporte teórico al proporcionar una perspectiva que resalta el interés en la protección frente a despidos arbitrarios, en lugar de centrarse únicamente en un enfoque garantista. Este enfoque busca que los operadores jurídicos y legisladores puedan evaluar la factibilidad y validez de los criterios utilizados para determinar la indemnización por daño moral en el Juzgado Especializado de Trabajo de Junín. La investigación pone especial énfasis en el análisis de los criterios empleados por el máximo órgano jurisdiccional en estos casos.

Siendo así, para que la indemnización por daño moral sea justa, es imprescindible que los criterios para determinar su existencia y su cuantía sean objetivos, y, como en la actualidad existe una diversidad de posiciones, es necesario unificar estas posiciones para la obtención de criterios objetivos.

#### **1.5.2 Justificación social**

Socialmente, se genera una contribución directa a la integridad laboral. La presente investigación tiene la finalidad de contribuir de manera directa con aquellas personas que han sufrido de despido arbitrario y como consecuencia de ello han sido afectadas en modalidad de daño moral. Entonces, el beneficio es para aquellos

trabajadores que fueron despedidos arbitrariamente, y puedan acceder a una indemnización por daño moral.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Respecto a este punto, no se propuso métodos innovadores de investigación, por lo tanto, se limita a la utilización de los que ya fueron preestablecidos, en sendos estudios.

Para el desarrollo de la investigación se empleó el método inductivo, el tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo. Asimismo, el diseño de investigación fue fenomenológico. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de análisis documental y la entrevista, como instrumento a la ficha bibliográfica y en cuanto al instrumento guía de entrevista se creó uno nuevo con el propósito de cualificar las categorías. Finalmente, se procesaron los datos a través de la triangulación.

## 1.6 Categorías de análisis

**Tabla 1**

*Operacionalización de las categorías*

<b>Categoría</b>	<b>Tipo</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Conceptualización</b>
Criterios para determinar la indemnización por daño moral.	Categoría	Criterios jurisprudenciales	Es el conglomerado de motivaciones utilizadas por los operadores del derecho para determinar la existencia y la cuantía del daño moral que sufre una persona cuando es despedida de manera arbitraria.
Despido arbitrario	Categoría	Fundamentos jurisprudenciales	Se refiere a la terminación de la relación laboral por parte del empleador sin justificación válida ni cumplimiento de los procedimientos legales establecidos. Ocurre cuando el despido carece de una causa justa o se realiza sin seguir los protocolos legales previstos para garantizar los derechos del trabajador. Este tipo de despido suele ser considerado ilegal y puede generar reclamaciones legales por parte del empleado despedido, buscando indemnizaciones o la reposición en el puesto de trabajo (García, 2019).

## **1.7 Población, Muestra e instrumentos**

### **1.7.1 Población**

En el estudio realizado sobre la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, la población de interés incluyó a jueces y abogados especializados en derecho laboral.

### **1.7.2 Muestra**

La muestra seleccionada fue de manera no probabilística por conveniencia, compuesta específicamente por tres jueces del juzgado especializado de trabajo y dos abogados que se especializan en derecho laboral.

### **1.7.3 Instrumento de recolección de datos**

En cuanto a los instrumentos se emplearon las fichas bibliográficas y las guías de entrevista, las que ayudaron a la recolección de la información, para luego analizarlas y formular a partir de estos la discusión de resultados.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes del Problema

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Los intelectuales Rincón y Salamanca (2021), en su investigación denominada “ La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado” , presentaron como objetivo general analizar la posibilidad de compensar el daño moral causado por un despido injustificado en el marco del derecho laboral colombiano. En este estudio, se empleó una metodología analítica descriptiva de tipo cualitativo y diseño no experimental, centrada en el análisis de casos judiciales seleccionados de despido injustificado en Colombia de los últimos cinco años. La investigación, de nivel exploratorio-descriptivo, utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia que incluyó 30 casos relevantes. Se recopiló información mediante un instrumento de análisis documental de sentencias y resoluciones judiciales, permitiendo evaluar la argumentación legal, las pruebas presentadas y las decisiones judiciales. Este enfoque proporciona una visión detallada de las prácticas judiciales y ayuda a identificar tendencias y áreas de mejora en la aplicación de las leyes de despido en el marco jurídico colombiano. Los resultados indicaron que es posible compensar el daño moral en algunos casos de despido injustificado y que esta compensación debe estar en consonancia con los principios del derecho laboral. En conclusión, sugiere que se deben revisar y ajustar las regulaciones laborales para que sean más efectivas en la protección de los trabajadores contra el despido injustificado y la posible violación de sus derechos laborales

**Aporte.** El despido injustificado puede tener efectos emocionales y psicológicos negativos en los trabajadores, por lo que es importante reconocer el valor intrínseco del

daño moral. El sistema jurídico tiene la obligación de contemplar la compensación por daño moral para permitir una reparación integral del perjuicio causado, y los jueces tienen la responsabilidad de garantizar una justa reparación valorando las circunstancias particulares del caso y las características del trabajador afectado

Por su parte, Block (2019) presentó como objetivo analizar la importancia de la indemnización del daño moral como forma de reparación integral para las víctimas de violaciones de derechos fundamentales en Colombia. En esta investigación se aplicó una metodología cualitativa y descriptivo-analítica, utilizando un diseño no experimental basado en el análisis de textos legales y sentencias judiciales relevantes para estudiar la jurisprudencia y legislación específica. Se seleccionó una muestra intencional de documentos significativos para representar las tendencias y principios en la aplicación del marco jurídico en cuestión. Esta aproximación permitió una evaluación crítica y detallada de la evolución y manejo de las leyes, identificando patrones y contribuciones clave en el área de estudio sin manipular las variables involucradas. Los resultados de la investigación destacaron la necesidad de una determinación objetiva y clara del daño moral, con el fin de garantizar una reparación adecuada y justa para las víctimas. La conclusión principal es que la indemnización del daño moral desempeña un papel fundamental en el marco de la tutela de derechos fundamentales en Colombia y su correcta aplicación es crucial para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos. En general, la investigación de Block contribuye significativamente al debate sobre la protección de los derechos fundamentales en Colombia y la reparación de los daños sufridos por las víctimas de violaciones de derechos humanos.

**Aporte.** El autor mencionó que el despido arbitrario es un causante de afectación a la dignidad y autoestima; por lo que la indemnización por daño moral es

esencial para reparar el daño causado. En esa línea, la garantía de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en casos de despido arbitrario debe alinearse a los cuerpos normativos; tales como, la Constitución Política y la jurisprudencia laboral. Por otro lado, una de las maneras más adecuadas para la indemnización puede ser la reinstalación laboral, incorporando al trabajador a su puesto de trabajo y restituyendo sus derechos laborales, incluyendo el salario y las prestaciones sociales correspondientes.

Asimismo, Suarez (2020), en su investigación denominada “ Una nueva sentencia que confirma la ineficacia del sistema de tutela del trabajador para los casos de despido arbitrario en Argentina” , sostuvo como objetivo general analizar la eficacia del sistema de tutela del trabajador en los casos de despido arbitrario en Argentina. En el estudio se adoptó una metodología cualitativa de tipo analítico y descriptivo, con un diseño no experimental centrado en el análisis sistemático de la jurisprudencia emitida por tribunales laborales en Argentina respecto a casos de despido arbitrario. Se empleó un muestreo por criterio para seleccionar decisiones judiciales clave que permitieran identificar patrones y tendencias en la aplicación del derecho laboral. Esta metodología facilitó la comprensión de las prácticas judiciales actuales, así como la coherencia y evolución de las interpretaciones legales en este ámbito, ofreciendo *insights* significativos sobre cómo se estructuran y fundamentan las resoluciones judiciales en el contexto argentino. Los resultados de la investigación indicaron que el sistema de tutela del trabajador en Argentina no es efectivo para proteger los derechos de los trabajadores en casos de despido arbitrario identificando que uno de los principales hallazgos es la falta de independencia de los tribunales laborales, lo que limita su capacidad para tomar decisiones imparciales y justas. Además, la falta de sanciones efectivas para los empleadores que violan los derechos de los trabajadores contribuye

a la falta de eficacia del sistema de tutela. En consecuencia, se concluye que se requieren medidas para fortalecer la protección de los trabajadores y la independencia de los tribunales laborales en Argentina. Asimismo, se recomienda la adopción de políticas y programas que fomenten una cultura de cumplimiento de los derechos laborales, así como la implementación de sanciones efectivas para los empleadores que vulneren estos derechos. También se destacó la importancia de fortalecer la capacitación de los jueces y otros actores clave en el sistema de tutela del trabajador para mejorar la calidad de las decisiones judiciales y la protección de los derechos laborales.

**Aporte.** La investigadora mencionó la importancia de considerar las circunstancias específicas de cada caso para determinar la cuantía de la indemnización correspondiente; por ello, propone que para determinar la indemnización específica se debe tener en cuenta factores como la antigüedad del trabajador laborando, la gravedad del despido y la situación económica del trabajador. De esta manera se destacó que la valoración debe ser individualizada para garantizar una reparación adecuada y efectiva.

En su postura, la investigadora Salas (2017), en su tesis nombrada “ El despido intempestivo frente a la actual crisis económica del Ecuador, y la violación de los derechos constitucionales del buen vivir de los trabajadores” tiene como objetivo general analizar el impacto de la crisis económica en el aumento del despido intempestivo en Ecuador y cómo esto afecta los derechos constitucionales del Buen Vivir de los trabajadores. La metodología utilizada en esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional. La autora recolectó datos a través de entrevistas a trabajadores despedidos intempestivamente y a expertos en el tema laboral. Además, se realizó un análisis de la normativa laboral vigente en Ecuador. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue una entrevista semiestructurada, diseñada

específicamente para esta investigación. La autora también realizó una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el tema. Los resultados de la investigación muestran que la crisis económica ha aumentado significativamente el número de despidos intempestivos en Ecuador, lo que ha llevado a la violación de los derechos constitucionales del buen vivir de los trabajadores. Los trabajadores despedidos se enfrentan a situaciones precarias de desempleo y falta de recursos económicos, lo que afecta directamente su calidad de vida. Como conclusión, la autora señaló la necesidad de que el Estado ecuatoriano implemente políticas laborales que protejan los derechos de los trabajadores en situaciones de crisis económica. Asimismo, se recomienda que las empresas respeten las leyes laborales y brinden condiciones justas y dignas a sus empleados.

**Aporte.** La investigación de Salas mostró que el despido intempestivo durante la crisis económica en Ecuador tiene un impacto negativo en los derechos constitucionales del buen vivir de los trabajadores. Se destacó la importancia de implementar políticas que protejan a los trabajadores y se respeten las leyes laborales en el país; tales como, la protección del empleo, la formación y capacitación sobre los derechos laborales, la protección social y fomento al emprendimiento.

Por último, Beltrán (2018), en su investigación titulada “Despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral”, tuvo como objetivo general analizar la relación entre el despido intempestivo y el principio de estabilidad laboral en el contexto jurídico colombiano. La metodología utilizada en esta investigación fue de tipo descriptiva, de campo y documental. Se llevó a cabo un análisis documental de la legislación laboral colombiana y de la jurisprudencia relacionada con el despido intempestivo, así como también se realizaron entrevistas a expertos en derecho laboral y se aplicaron encuestas a trabajadores afectados por el despido intempestivo. El

instrumento utilizado para la recolección de datos fue una encuesta estructurada compuesta por preguntas cerradas y abiertas. Los resultados obtenidos indicaron que el despido intempestivo es una práctica común en Colombia y que vulnera el principio de estabilidad laboral, ya que muchos trabajadores son despedidos sin justa causa y sin haber recibido previamente una comunicación formal por parte de su empleador. En ese sentido, se llegó a la conclusión que a pesar de la existencia del artículo 33 de la Constitución de la República de Ecuador que debería garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad, es permitido que una norma jerárquicamente inferior a ella ignore los derechos del trabajador; en esa línea, se destacó la importancia de que las empresas respeten el principio de estabilidad laboral y que se fortalezcan los mecanismos de protección y defensa de los derechos de los trabajadores afectados por el despido intempestivo. Asimismo, se recomienda la implementación de medidas para prevenir y sancionar esta práctica abusiva por parte de los empleadores, así como el fortalecimiento de la cultura laboral y del respeto a los derechos laborales en Colombia.

**Aporte.** La investigación sugiere consultar el artículo 326, numeral 1°, de la Constitución de la República de Ecuador, ya que este impulsa la creación de empleo y la reducción del desempleo. También, se destacó el artículo 33 de la Constitución, el cual garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad, una remuneración justa y otras compensaciones adecuadas. Además, este estudio puede ser útil como un punto de referencia para la aplicación de políticas destinadas a proteger los derechos laborales de los trabajadores en Colombia, incluyendo la implementación de contratos transparentes que incluyan términos claros de finalización, así como la protección del salario justo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el derecho a la salud y la seguridad laboral.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

Corrales (2019), en su artículo investigativo de nombre “Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales: ¿avance o retroceso?”, presentó como objetivo general analizar la figura de la presunción del daño moral en los casos de despidos inconstitucionales en el derecho laboral peruano. La investigación adopta una metodología cualitativa de tipo analítico y descriptivo, centrada en un análisis doctrinal y jurisprudencial. Utiliza un diseño no experimental para realizar una revisión exhaustiva de la normativa y fallos judiciales en Perú relacionados con la temática específica. La población incluye todas las disposiciones legales y decisiones judiciales pertinentes, mientras que la muestra, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico intencionado, comprende documentos legislativos y sentencias judiciales clave que reflejan una amplia y profunda interpretación y aplicación de las leyes. Este enfoque permite un análisis detallado y crítico de las tendencias legislativas y judiciales, ofreciendo una visión integral de la evolución de la jurisprudencia y doctrina en el contexto legal peruano. Los resultados de la investigación revelan que la figura de la presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales puede ser considerada tanto un avance como un retroceso en el ámbito laboral peruano. Por un lado, puede ser vista como un avance al brindar una protección adicional a los trabajadores despedidos injustamente y facilitar su acceso a la justicia. Por otro lado, puede ser considerada un retroceso al establecer una presunción que podría generar una carga excesiva para el empleador y que no necesariamente refleja la realidad de cada caso.

**Aporte.** El autor consideró que la presunción del daño moral es un avance para proteger los derechos de los trabajadores despedidos injustamente, ya que reduce la carga procesal en la búsqueda de una indemnización adecuada. Sin embargo, también identifica posibles efectos adversos, como la sobrecarga para los empleadores y la falta

de criterios claros para su aplicación. Por lo tanto, sugiere la necesidad de un enfoque más equilibrado y flexible en la aplicación de la presunción del daño moral en los casos de despidos inconstitucionales, asimismo, que tome en cuenta las particularidades de cada caso y permita una evaluación justa y equitativa de los daños sufridos por el trabajador.

El estudio de Murrugarra (2019), titulado “ Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en las empresas privadas de San Isidro en 2019”, tuvo como objetivo general analizar el impacto del principio de oralidad en el proceso de indemnización por despido arbitrario en las empresas privadas de San Isidro en 2019. En el estudio se adoptó una metodología cuantitativa y descriptiva, utilizando un diseño transversal para examinar las experiencias de 120 trabajadores despedidos arbitrariamente en el distrito de San Isidro durante el 2019. La muestra, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, consistió en trabajadores disponibles y dispuestos a participar. Se empleó un cuestionario elaborado por la autora, con preguntas estructuradas para captar información sobre las circunstancias y percepciones del despido. Este instrumento permitió recoger datos relevantes en un único momento, facilitando el análisis de tendencias y características de los despidos arbitrarios en la localidad especificada. Los resultados obtenidos del análisis de los datos muestran que existe un bajo grado de conocimiento sobre el principio de oralidad en los trabajadores encuestados, lo que implica una limitación en su derecho a una defensa adecuada en los procesos de indemnización por despido arbitrario. También, se identificó que en la mayoría de los casos la resolución del conflicto se da en la etapa de conciliación, donde la presencia del trabajador no es obligatoria, lo que puede resultar en una falta de garantía del debido proceso y la defensa adecuada de sus derechos. En conclusión, se destacó la importancia de informar

a los trabajadores sobre el principio de oralidad y la necesidad de su participación en el proceso de indemnización, en aras de garantizar el derecho a una defensa adecuada y justa de sus derechos laborales. Además, se sugiere la implementación de medidas que fomenten la participación activa de los trabajadores en las audiencias de conciliación y que se promueva el respeto a los principios del debido proceso y el derecho a una defensa adecuada.

**Aporte.** La investigación es relevante para comprender los obstáculos que enfrentan los trabajadores al momento de defender sus derechos laborales en casos de despido arbitrario, como el desconocimiento de sus derechos laborales, la falta de recursos económicos, la falta de información sobre el proceso de indemnización, la desigualdad de poder y la falta de garantías procesales. En este sentido, una de las maneras de mejorar la situación de los trabajadores es a través de la implementación de programas que promuevan una participación más activa de los trabajadores y una mejor información sobre el principio de oralidad, lo que puede contribuir a una mayor protección de los derechos laborales en casos de despido arbitrario.

Según la investigación de Castañeda (2020), de nombre “Análisis de las sentencias emitidas a los trabajadores de la Ley 27803 y los criterios para fijar una indemnización por daño moral”, se presentó como objetivo general analizar las sentencias emitidas por los tribunales de justicia en casos relacionados con la Ley 27803, y determinar los criterios utilizados para fijar una indemnización por daño moral a los trabajadores afectados. La metodología de esta investigación fue de tipo descriptiva y cuantitativa, centrada en el análisis de sentencias emitidas por los tribunales de justicia bajo la Ley 27803. Se implementó un diseño transversal para estudiar la aplicación judicial de esta legislación a lo largo del tiempo. La muestra consistió en 50 sentencias seleccionadas aleatoriamente de la población total de

sentencias relacionadas con la Ley 27803. Se empleó un instrumento especialmente diseñado para analizar estas sentencias, que permitió recoger datos detallados sobre la aplicación de la ley, los argumentos legales y las conclusiones de cada caso. Esta metodología proporciona una comprensión exhaustiva de las tendencias judiciales y la efectividad de la legislación en los tribunales. De esta manera, los resultados obtenidos a través del análisis de las sentencias muestran que los criterios utilizados por los tribunales para fijar una indemnización por daño moral son variados y no siempre están claramente definidos. Sin embargo, se encontró que los factores más comunes que se consideran son la gravedad del daño sufrido, el tiempo de duración del daño, la edad del trabajador y su situación familiar, entre otros. Las conclusiones de la investigación sugieren que existe una necesidad de clarificar los criterios utilizados para fijar una indemnización por daño moral en casos relacionados con la Ley 27803, para garantizar una mayor coherencia en las decisiones tomadas por los tribunales de justicia. Además, se recomienda que se realicen más investigaciones en este campo para mejorar la comprensión de este tema y para promover una mayor equidad en la reparación del daño sufrido por los trabajadores afectados.

**Aporte.** El estudio ha demostrado que el daño moral ocasionado por un despido arbitrario no solo afecta la esfera personal y emocional del trabajador, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales en su vida. Por lo tanto, es fundamental que los tribunales de justicia consideren de manera adecuada estos factores al fijar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario, para asegurar una reparación justa y equitativa del daño sufrido por el trabajador. Este aporte ha sido fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores y para garantizar una mayor justicia en el ámbito laboral.

Coaguilla (2017), en su investigación denominada “Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima”, tuvo como objetivo general analizar las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima. La metodología utilizada en este estudio fue cuantitativa y descriptiva, y se llevó a cabo mediante un análisis de contenido de las sentencias judiciales emitidas por los juzgados laborales de Lima en casos de despidos arbitrarios y reclamos por daño moral. El enfoque utilizado en este estudio fue el enfoque cualitativo, ya que se analizaron las valoraciones subjetivas y las opiniones expresadas en las sentencias judiciales. El instrumento utilizado en este estudio fue una matriz de análisis de contenido, que permitió identificar y clasificar las valoraciones que adoptaron los magistrados en las sentencias analizadas. La muestra consistió en 50 sentencias judiciales emitidas por los juzgados laborales de Lima en casos de despidos arbitrarios y reclamos por daño moral, durante el período comprendido entre enero y junio de 2017. Los resultados de la investigación indicaron que los magistrados valoran principalmente el tiempo de servicio del trabajador, la gravedad de la falta cometida por la empresa y el impacto económico y psicológico del despido arbitrario en el trabajador. Además, se observó que los magistrados no adoptaron una valoración uniforme en todos los casos analizados, sino que se observaron diferencias en función de las características específicas de cada caso. En cuanto a las conclusiones, se destacó la importancia de una evaluación objetiva y uniforme en la valoración del daño moral ocasionado por los despidos arbitrarios, así como la necesidad de una mayor capacitación de los magistrados en temas laborales. Finalmente, recomienda la necesidad de establecer criterios claros y uniformes en la valoración del daño moral en casos de despidos

arbitrarios, con el fin de garantizar una evaluación justa y equitativa de los casos presentados ante los tribunales laborales.

**Aporte.** El autor destacó la importancia de crear una ley en beneficio de los trabajadores respaldados por la Ley N.º 27803, ya que esta no contempla la indemnización por daño moral. En su lugar, la ley dicta cuatro beneficios alternativos y excluyentes. Asimismo, el autor identificó criterios que los magistrados adoptan en las sentencias de daño moral en casos de despido arbitrario, como la duración del vínculo laboral, la edad del trabajador, el nivel salarial, el grado de responsabilidad y el daño a la reputación del trabajador. Estos criterios son muy útiles para los abogados y litigantes especializados en la materia.

Por último, otro de los investigadores a nivel nacional Castillo (2020), en su investigación denominada “Criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca”, postuló como objetivo general determinar los criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo descriptiva y exploratoria, con un enfoque cualitativo. Asimismo, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva y se realizaron entrevistas semiestructuradas a los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. En ese enfoque, el instrumento utilizado fue una guía de entrevista semiestructurada, la cual permitió obtener información detallada y específica sobre los criterios utilizados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, la muestra estuvo conformada por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, quienes fueron seleccionados mediante

un muestreo intencional. Los resultados obtenidos indicaron que los criterios utilizados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario se basan principalmente en la gravedad del daño, la duración del empleo, la situación económica del demandante, la conducta del empleador, entre otros factores. Asimismo, se encontró que los jueces consideran importante la jurisprudencia y la normativa vigente al momento de tomar una decisión. Se concluyó que los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca utilizan diversos criterios para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario. Además, se destacó la importancia de la jurisprudencia y la normativa vigente en la toma de decisiones; es así que la recomendación más importante es la necesidad de establecer criterios claros y precisos para la determinación del monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, con el fin de evitar la subjetividad en la toma de decisiones y garantizar una justicia efectiva.

**Aporte.** El aporte más importante de la investigación es la identificación y descripción de los criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario; tales son la gravedad del daño, la duración del empleo, la situación económica del afectado, la conducta del empleador y la jurisprudencia vigente. De esta manera, los trabajadores tienen la capacidad de defender sus derechos ante la justicia de manera más informada y efectiva.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Como antecedente a nivel local, Sanchez y Ramirez (2019), en su investigación titulada “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”,

realizada por las autoras Sánchez y Ramírez en el 2019, tuvo como objetivo general analizar la prueba del daño moral en los casos de despido arbitrario en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo en los años 2016 y 2017. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Asimismo, la muestra utilizada fue de 50 casos de demandas laborales por despido arbitrario presentadas en el Segundo y Tercer Juzgado Laboral de la Ciudad de Huancayo en los años 2016 y 2017. Además, se recopiló información a través de fuentes secundarias como expedientes judiciales y se aplicó una encuesta a 25 abogados laboristas para complementar la información. Los resultados obtenidos indicaron que en la mayoría de los casos, la prueba del daño moral fue solicitada por los trabajadores despedidos y que en el 60 % de los casos se otorgó una indemnización por daño moral. Se encontró que los principales elementos que se tomaron en cuenta para otorgar la indemnización por daño moral fueron la angustia, el dolor, la humillación, la ansiedad y el sufrimiento que experimentó el trabajador despedido. La conclusión de la investigación fue que la prueba del daño moral es un elemento importante en los casos de despido arbitrario y que su aplicación debe ser justa y equitativa para ambas partes involucradas. Además, se recomienda que los juzgados laborales desarrollen un marco regulatorio claro y específico sobre la prueba del daño moral en los casos de despido arbitrario. Esto ayudaría a establecer criterios uniformes para la aplicación de la prueba del daño moral y evitaría la discrecionalidad en su aplicación.

**Aporte.** La presente investigación identifica los criterios principales para determinar la indemnización por daño, siendo la gravedad del daño moral sufrido por el trabajador, el tiempo de servicio en la empresa y la actitud del empleador durante el proceso de despido. Estos criterios permiten una evaluación más justa y precisa del daño moral y, por ende, de la indemnización que se debe otorgar. Además, el estudio

muestra la importancia de contar con pruebas concretas para demostrar el daño moral sufrido por el trabajador, lo que resulta esencial en casos de despido arbitrario.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Indemnización por daño moral**

#### ***2.2.1.1 Definición***

El daño moral se refiere a un tipo de daño que afecta la esfera psicológica o emocional de una persona, causando dolor, sufrimiento, humillación, angustia o cualquier otra forma de aflicción. El daño moral es un detrimento en los derechos de la personalidad, que se traduce en una afección negativa en el patrimonio moral de la persona, en su reputación, en su honra, en su dignidad o en su intimidad (Gómez de Liaño, 2012).

#### ***2.2.1.2 Importancia de la indemnización por daño moral***

La indemnización por daño moral es de gran importancia, ya que busca compensar el sufrimiento causado a la víctima y restablecer, en la medida de lo posible, el equilibrio psicológico y emocional de la persona afectada. Según De León, la indemnización por daño moral no repara el dolor sufrido, pero sí representa una forma de reparación y reconocimiento del daño infligido a la víctima (De León, 2017).

#### ***2.2.1.3 Fundamentos de evaluación del daño moral***

##### ***2.2.1.3.1 Intensidad del dolor***

La intensidad del dolor emocional es un criterio importante a considerar en la evaluación del daño moral. La intensidad del sufrimiento depende de la sensibilidad de la víctima, de su situación personal, de sus circunstancias vitales, de su edad, de su estado de salud y de su entorno social (García-Caro, 2019).

#### *2.2.1.3.2 Duración del sufrimiento*

La duración del sufrimiento es otro criterio a tener en cuenta en la evaluación del daño moral. Según González-Varas (2016), la duración del sufrimiento puede ser un factor relevante en la determinación de la indemnización, ya que a mayor duración, mayor es el impacto en la vida de la víctima.

#### *2.2.1.3.3 Afectación a la vida cotidiana*

La afectación a la vida cotidiana de las personas que sufren un despido arbitrario es un aspecto fundamental en la determinación de la indemnización por daño moral. Este tipo de despido no solo genera consecuencias en el ámbito laboral, sino que impacta de manera directa en el bienestar emocional, social y económico del afectado. La pérdida repentina de empleo, sin una causa legítima que la justifique, puede desencadenar una serie de efectos perjudiciales en la estabilidad psicoemocional del trabajador. La incertidumbre sobre el futuro laboral y las posibles dificultades para encontrar otro empleo, debido a la carga emocional que implica un despido injustificado, alteran significativamente la cotidianidad del individuo González-Varas, 2016).

#### *2.2.1.3.4 Pérdida de calidad de vida*

La pérdida de calidad de vida es otro criterio relevante en la evaluación del daño moral. La pérdida de calidad de vida se refiere a la disminución de las condiciones normales de vida de la víctima, que pueden afectar a su salud, su bienestar físico y emocional, su autonomía y su capacidad para desenvolverse en la sociedad (Díez-Picazo, 2015).

#### *2.2.1.3.5 Impacto en la imagen y reputación*

Según Liu et al. (2020), el impacto en la imagen y reputación de una persona puede tener efectos negativos en su salud mental. En su estudio, encontraron que las

personas que experimentaron una disminución en su imagen y reputación, ya sea en el ámbito laboral o personal, experimentaron niveles significativamente más altos de ansiedad, depresión y estrés.

En línea con lo anterior, Chen et al. (2021) afirmaron que el daño psicológico provocado por una disminución en la imagen y reputación puede ser mayor que el daño económico. Según su estudio, las personas que experimentan daño psicológico después de una pérdida de reputación pueden sufrir trastornos del estado de ánimo, como la depresión, y un aumento en los niveles de estrés.

Por último, Morán & Pérez (2021) destacaron que la reputación es uno de los activos más importantes de una empresa y que por lo tanto, su impacto en la imagen y reputación puede ser crucial para el éxito o fracaso de una organización. Según su estudio, los casos de mala reputación pueden generar una pérdida de confianza por parte de los consumidores y, por lo tanto, una pérdida de ventas. Esto puede llevar a una presión financiera que afecta a la estabilidad de la empresa y puede tener consecuencias en la salud mental de los empleados.

En síntesis, el impacto en la imagen y reputación puede tener consecuencias negativas en la salud mental de una persona, causando angustia, ansiedad, depresión y daño psicológico. Además, las empresas también pueden verse afectadas por una disminución en su reputación, lo que puede tener un impacto financiero y psicológico en sus empleados.

#### *2.2.1.3.6 Angustia, ansiedad y depresión*

La angustia, la ansiedad y la depresión son síntomas comunes de las personas que han sufrido algún tipo de daño moral. En la literatura se han abordado estos síntomas como criterios importantes para evaluar el daño moral.

Según la investigación de Sánchez y Osorio (2021), la angustia es un síntoma común en personas que han sufrido daño moral en el ámbito laboral. La angustia se presenta como un sentimiento de malestar generalizado, una preocupación constante y una sensación de que algo malo puede pasar. Los autores indicaron que la angustia puede ser un criterio importante para evaluar el daño moral, ya que puede ser un indicador de la gravedad del daño.

En línea con lo anterior, Córdova, Sandoval y Morales (2020) destacaron que la ansiedad es otro síntoma común en personas que han sufrido daño moral en el ámbito laboral. Según su estudio, la ansiedad puede manifestarse como una preocupación constante, un miedo excesivo a situaciones específicas y una dificultad para controlar los pensamientos negativos. Los autores señalaron que la evaluación del daño moral debe tener en cuenta la presencia y gravedad de la ansiedad.

Por último, la depresión es otro síntoma común en personas que han sufrido daño moral. Según la investigación de Zuluaga y Pérez (2019), la depresión puede manifestarse como un sentimiento de tristeza, pérdida de interés en actividades cotidianas y una sensación de falta de energía. Los autores destacaron que la evaluación del daño moral debe incluir la presencia y la gravedad de la depresión, ya que puede ser un indicador importante del daño psicológico sufrido por la persona.

A partir de ahí, la angustia, la ansiedad y la depresión son síntomas comunes en personas que han sufrido algún tipo de daño moral. Estos síntomas pueden ser considerados criterios importantes para evaluar el daño moral, ya que pueden ser un indicador de la gravedad del daño psicológico sufrido por la persona.

#### *2.2.1.3.7 Daño psicológico*

El daño psicológico es una consecuencia común de situaciones de violencia, discriminación, acoso y otros eventos traumáticos. En la literatura se ha estudiado el

daño psicológico como una consecuencia grave que puede afectar la calidad de vida de las personas afectadas.

En palabras de Ramos y Bautista (2019), el daño psicológico se puede manifestar como una disminución del bienestar emocional, cambios en la personalidad, ansiedad, depresión y estrés postraumático. Los autores indicaron que el daño psicológico puede ser evaluado mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados que permiten medir los síntomas asociados a estos trastornos.

En línea con lo anterior, la investigación de Gómez y Martínez (2020) destacó la importancia de evaluar el daño psicológico en situaciones de violencia de género. Según los autores, el daño psicológico puede manifestarse como una disminución de la autoestima, cambios en la personalidad y trastornos emocionales como ansiedad y depresión. Los autores señalaron que la evaluación del daño psicológico es importante para garantizar la atención integral de las víctimas.

Por último, la investigación de González y Peñaranda (2018) destacó la importancia de evaluar el daño psicológico en situaciones de acoso laboral. Según los autores, el daño psicológico puede manifestarse como cambios en la personalidad, ansiedad, depresión y estrés postraumático. Los autores indicaron que la evaluación del daño psicológico es importante para identificar los efectos del acoso laboral en la salud mental de las víctimas.

Entonces, el daño psicológico es una consecuencia grave de situaciones de violencia, discriminación, acoso y otros eventos traumáticos. El daño psicológico puede manifestarse como una disminución del bienestar emocional, cambios en la personalidad y trastornos emocionales como ansiedad y depresión. La evaluación del daño psicológico es importante para garantizar la atención integral de las víctimas e identificar los efectos de estas situaciones en la salud mental de las personas afectadas.

#### ***2.2.1.4 Jurisprudencia relevante sobre la indemnización por daño moral***

La legislación peruana reconoce el derecho a la indemnización por daño moral en distintas situaciones, como por ejemplo en casos de responsabilidad civil, laboral, penal y administrativa. A continuación, se presentan algunos principios y casos relevantes de la jurisprudencia peruana en relación a la fijación de la indemnización por daño moral.

En el ámbito de la responsabilidad civil, la jurisprudencia peruana ha establecido algunos criterios para fijar el monto de la indemnización por daño moral. En este sentido, se ha señalado que la indemnización debe ser proporcional al daño sufrido, teniendo en cuenta factores como la intensidad del dolor emocional, la duración del sufrimiento, la gravedad de las lesiones, la pérdida de calidad de vida y el impacto en la imagen y reputación de la víctima (Casación N.º 13415-2015-Lima).

Asimismo, se ha indicado que la indemnización por daño moral no tiene un carácter punitivo, sino que busca compensar el dolor emocional y el sufrimiento que ha experimentado la víctima (Casación N.º 214-2007-Lima). Siendo así se tienen casos relevantes, entre ellos:

En el ámbito laboral, se ha establecido que, en casos de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización por daño moral. En este sentido, la jurisprudencia peruana ha señalado que la fijación del monto de la indemnización debe tener en cuenta factores como el tiempo de servicios, la edad del trabajador, su situación familiar y el grado de afectación psicológica que ha sufrido a consecuencia del despido (Casación N.º 11604-2014-Lima).

En casos de violencia de género, se ha establecido que la víctima tiene derecho a una indemnización por daño moral. En este sentido, se ha señalado que la fijación del monto de la indemnización debe tener en cuenta factores como la gravedad de la

agresión, la relación entre la víctima y el agresor, la situación económica de la víctima y el impacto en su salud psicológica y emocional (Casación N.º 2088-2016-Lima).

En el ámbito penal, se ha establecido que la víctima de un delito tiene derecho a una indemnización por daño moral. En este sentido, se ha señalado que la fijación del monto de la indemnización debe tener en cuenta factores como la gravedad del delito, la relación entre la víctima y el agresor, la situación económica de la víctima y el impacto en su salud psicológica y emocional (Casación N.º 1142-2015-Lima).

En conclusión, la jurisprudencia peruana reconoce el derecho a la indemnización por daño moral en distintas situaciones y establece algunos criterios para fijar el monto de la indemnización. Es importante tener en cuenta que cada caso es particular y que la fijación del monto de la indemnización dependerá de las circunstancias específicas de cada situación.

#### ***2.2.1.5 Valores de indemnización por daño moral***

##### **a) Fallecimiento**

La pérdida de un ser querido es una situación que puede causar un daño moral significativo a los familiares cercanos. En este caso, se deben tener en cuenta varios factores, como la relación con el fallecido, las circunstancias de la muerte y el impacto emocional en los familiares (López, 2023).

##### **b) Lesiones graves**

Las lesiones graves pueden tener un impacto significativo en la vida de una persona, tanto en el ámbito físico como emocional. En estos casos, se deben tener en cuenta factores como la intensidad del dolor, la duración del sufrimiento y la afectación a la calidad de vida de la persona lesionada (Soto, 2005).

##### **c) Daños estéticos**

Los daños estéticos pueden tener un impacto importante en la autoestima y la calidad de vida de una persona. En estos casos, se deben tener en cuenta factores como la gravedad de los daños, la edad de la persona y el impacto en su vida cotidiana (Vásquez, 1991).

#### **d) Difamación**

La difamación puede causar un daño moral significativo a la reputación y la imagen de una persona. En estos casos, se deben tener en cuenta factores como la gravedad de la difamación, la difusión de la información falsa y el impacto en la vida cotidiana de la persona difamada (Villa, 2023).

En contraste con la legislación peruana, la indemnización por daño moral ha sido ampliamente discutida por la doctrina. A continuación, se presentan algunas de las principales posturas y citas de autores relevantes al respecto:

El abogado y profesor universitario afirmó que el daño moral es aquel que afecta los sentimientos, las emociones, el honor, la reputación, la dignidad, la intimidad y la privacidad de la persona. Además, señaló que la reparación económica tiene como objeto apaciguar o mitigar los sufrimientos producidos en la víctima (Bramont, 2018).

Por su parte, el jurista Guillermo Cabanellas de las Cuevas definió el daño moral como la lesión de los sentimientos, emociones, afectos, psiquismo y demás elementos que integran la personalidad, siempre que produzcan efectos perjudiciales o negativos (Cabanellas, 2018).

Finalmente, el abogado y profesor universitario Villa (2012) sostuvo que la indemnización por daño moral “no es un premio, sino una compensación que trata de retribuir a la víctima la integridad moral que le ha sido lesionada” (p. 63). Asimismo, destacó que la cuantificación de la indemnización debe ser proporcional al daño sufrido y que en ningún caso, puede convertirse en una fuente de lucro para la víctima.

## e) **Discriminación**

La discriminación puede tener un impacto significativo en la autoestima y la calidad de vida de una persona. En estos casos, se deben tener en cuenta factores como el tipo de discriminación, la gravedad del daño y el impacto en la vida cotidiana de la persona discriminada (Álvarez, 2019).

### **2.2.1 Despido arbitrario**

#### **2.2.1.1 Definición**

El despido arbitrario es aquel que se realiza sin justa causa y sin el cumplimiento de las formalidades legales que establece la ley. De acuerdo con López (2018), se consideró despido arbitrario cuando no existen motivos objetivos que justifiquen la terminación del contrato de trabajo, o cuando el empleador no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

#### **2.2.1.2 Tipos de despido arbitrario**

Existen diferentes tipos de despido arbitrario según diversos autores, algunos de los cuales se presentan a continuación con sus citas y referencias correspondientes:

#### **Despido sin justa causa**

Según López y Villalobos (2017), el despido sin justa causa es aquel que se produce sin que exista una razón objetiva, como una falta laboral, bajo rendimiento o cierre de la empresa. Este tipo de despido es considerado arbitrario y, por lo tanto, puede ser objeto de reclamación por parte del trabajador.

#### **Despido por discriminación**

Para Villa y Colmenares (2019b), el despido por discriminación se produce cuando un trabajador es despedido por razones de raza, género, religión, orientación sexual u otras características personales. Este tipo de despido es ilegal y puede ser objeto de reclamación por parte del trabajador.

### **Despido injustificado o por represalias**

Los conocedores Olivares y Hernández (2020) manifestaron que el despido por represalias se produce cuando un trabajador es despedido como consecuencia de haber ejercido algún derecho laboral, como el derecho a formar un sindicato o al presentar una queja ante las autoridades laborales. Este tipo de despido es considerado arbitrario y puede ser objeto de reclamación por parte del trabajador.

### **Despido por violaciones a la ley**

Para los especialistas Rojas y Gómez (2020), el despido por violaciones a la ley se produce cuando un trabajador es despedido por haber denunciado alguna violación a la ley laboral, como el no pago de salarios o la falta de seguridad en el trabajo. Este tipo de despido es considerado arbitrario y puede ser objeto de reclamación por parte del trabajador.

En síntesis, los tipos de despido arbitrario más comunes incluyen el despido sin justa causa, el despido por discriminación, el despido por represalias y el despido por violaciones a la ley. Todos estos tipos de despido son considerados arbitrarios y pueden ser objeto de reclamación por parte del trabajador.

#### ***2.2.1.3 Causas del despido arbitrario***

Las causas del despido arbitrario pueden ser variadas, pero entre las más comunes se encuentran la discriminación, las represalias, las violaciones a la ley, los conflictos de intereses y la falta de capacidad para desempeñar el trabajo. Según la investigación de Flores (2017), el despido arbitrario puede ser utilizado por el empleador como una forma de discriminación, ya que se puede dar prioridad a ciertos grupos o personas en detrimento de otros.

Sobre la base de diversos autores, según varios autores, existen diversas causas que pueden originar un despido arbitrario, las cuales abarcan desde la discriminación

hasta la falta de cumplimiento de requisitos formales. Según Cueva (2016) destacó que la discriminación es la principal causa de estos despidos, y que esta práctica genera situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores. Villa y Colmenares (2019a) identificaron varias causas, entre ellas las represalias, las violaciones a la ley, los conflictos de intereses y la falta de cumplimiento de requisitos formales.

Para estos autores, las represalias se ejercen contra trabajadores que han denunciado prácticas ilegales o han participado en organizaciones sindicales, mientras que la violación a la ley se presenta cuando el empleador no cumple con las normas laborales que regulan la terminación del contrato de trabajo. Por otro lado, Zúñiga (2018) destacó que la falta de una regulación clara y precisa sobre la terminación del contrato de trabajo y la ausencia de supervisión y control por parte de las autoridades laborales son las principales causas de los despidos arbitrarios. El autor consideró que esto contribuye a la persistencia de estos despidos y a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

#### ***2.2.1.4 Consecuencias del despido arbitrario***

Las consecuencias del despido arbitrario pueden ser diversas, pero entre las más comunes se encuentran la pérdida de ingresos, el impacto en la vida personal, los efectos en la salud mental, la regulación laboral y la vulneración de derechos fundamentales.

##### ***2.2.1.4.1 Pérdida de ingresos***

El despido arbitrario puede generar una pérdida de ingresos para el trabajador afectado. Según la investigación de Pérez y Pérez (2016), la pérdida de ingresos puede ser especialmente grave en situaciones de precariedad laboral, donde el trabajador no tiene acceso a un seguro de desempleo o a una compensación económica por la terminación del contrato.

#### *2.2.1.4.2 Impacto en la vida personal*

El despido arbitrario puede tener un impacto significativo en la vida personal del trabajador afectado. Los especialistas Campos y Vargas (2018) manifestaron que el despido arbitrario puede generar estrés, ansiedad y depresión, afectando la calidad de vida del trabajador y su entorno familiar.

#### *2.2.1.4.3 Efectos en la salud mental*

El despido arbitrario puede generar efectos negativos en la salud mental del trabajador afectado. Los conocedores Pacheco y Oviedo (2019) indicaron que el despido arbitrario puede generar estrés postraumático, ansiedad y depresión, afectando la salud mental del trabajador y su capacidad para desempeñar otras actividades.

#### *2.2.1.4.4 Regulación laboral*

La regulación laboral puede tener un impacto significativo en el despido arbitrario. Según la investigación de Hernández (2018), es importante contar con una regulación laboral clara que establezca las causas y procedimientos para la terminación del contrato de trabajo, evitando así el despido arbitrario

#### ***2.2.1.5 Vulneración de derechos fundamentales***

El despido arbitrario puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador afectado. El estudioso Sánchez (2017) señaló que el despido arbitrario puede vulnerar el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la no discriminación.

El despido arbitrario es una práctica que puede generar una serie de impactos negativos para los trabajadores afectados. Uno de los efectos más evidentes es la vulneración de derechos fundamentales, que se produce cuando se despide a un trabajador sin una justificación objetiva y razonable. En este sentido, el despido

arbitrario puede vulnerar el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la no discriminación, entre otros.

El derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano fundamental en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este derecho implica que toda persona tiene derecho a trabajar, a elegir libremente su trabajo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Por otro lado, el despido arbitrario también puede vulnerar el derecho a la estabilidad laboral. Este derecho se refiere a la garantía de que el trabajador no será despedido sin una causa justa y objetiva. La estabilidad laboral es importante para garantizar la protección del trabajador contra el despido arbitrario y para evitar situaciones de precariedad laboral.

El despido arbitrario puede afectar también al derecho a la no discriminación. Este derecho se refiere a la protección contra toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación. El despido arbitrario puede estar motivado por prejuicios o discriminación y, en este caso, vulnera el derecho a la no discriminación del trabajador afectado. La vulneración de derechos fundamentales por el despido arbitrario puede generar una serie de consecuencias negativas para los trabajadores afectados, como la pérdida de ingresos, el impacto en la vida personal y los efectos en la salud mental. Además, el despido arbitrario puede generar situaciones de exclusión y vulnerabilidad para los trabajadores, que se ven privados de su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

En la práctica del despido arbitrario representa una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores y debe ser evitada mediante la implementación de

regulaciones laborales claras y efectivas que establezcan las causas y procedimientos para la terminación del contrato de trabajo.

#### ***2.2.1.6 Posición doctrinaria***

La posición doctrinaria sobre el despido arbitrario ha sido objeto de análisis por parte de diversos autores, quienes han expresado sus opiniones al respecto. A continuación, se presentan algunas citas y referencias de autores relevantes en este tema:

Para Zaffaroni et al. (2005), el despido arbitrario se presenta como una vulneración del derecho a trabajar, el cual se encuentra protegido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, estos autores señalaron que el despido arbitrario es contrario a los principios de la justicia social y de la dignidad humana, y genera situaciones de exclusión y vulnerabilidad para los trabajadores.

Por su parte, Carrillo (2014) sostuvo que el despido arbitrario es una figura que no encuentra justificación en ningún ordenamiento jurídico democrático y que atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores. Este autor consideró que la protección contra el despido arbitrario es una garantía básica del derecho del trabajo y una condición indispensable para el ejercicio de otros derechos laborales.

En la misma línea, Gimeno (2016) afirmó que el despido arbitrario constituye una violación a los derechos humanos y laborales de los trabajadores, y una muestra de la vulnerabilidad en la que se encuentran ante la falta de protección legal efectiva. Este autor sostuvo que la prohibición del despido arbitrario es una obligación del Estado y una manifestación de su compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.

Por lo tanto, la posición doctrinaria sobre el despido arbitrario es contundente en señalar que se trata de una figura contraria a los derechos humanos y laborales, que

genera situaciones de exclusión y vulnerabilidad para los trabajadores y que atenta contra la dignidad humana. Asimismo, se consideró que la protección contra el despido arbitrario es una garantía básica del derecho del trabajo y una condición indispensable para el ejercicio de otros derechos laborales.

### **2.3 Marco Conceptual**

#### **Criterios de cuantificación**

Los criterios de cuantificación se refieren a los métodos y normas utilizados para medir y evaluar la cantidad o el tamaño de algo en términos numéricos. Estos criterios son fundamentales en diversas áreas como la investigación, la economía, la gestión de proyectos, y la ciencia en general, porque permiten transformar cualidades o características abstractas en valores concretos que pueden ser analizados y comparados de manera objetiva (Robles, 2018).

#### **Daño**

El término “daño” se refiere a cualquier lesión o menoscabo que sufre una persona en su patrimonio, integridad física o psicológica, reputación, derechos, bienes, entre otros. Según Hernández (2019), el daño se puede clasificar en patrimonial y extrapatrimonial, siendo este último aquel que afecta la esfera personal del individuo.

#### **Daño moral**

El daño moral se refiere al sufrimiento psicológico que experimenta una persona como consecuencia de un hecho lesivo. Según Fontanarrosa (2017), el daño moral puede ser objeto de indemnización y debe ser evaluado de manera individual en cada caso.

#### **Indemnización por daño moral**

La indemnización por daño moral es una compensación económica que se otorga a la persona afectada por un daño moral. Para Gallego (2020), la finalidad de la

indemnización moral es resarcir el dolor, la angustia o la humillación que haya sufrido la persona afectada.

### **Despido arbitrario**

El despido arbitrario se refiere a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador sin una causa justa o sin respetar el procedimiento establecido por la ley. De acuerdo a Carrillo (2014), el despido arbitrario vulnera los derechos fundamentales del trabajador y atenta contra la estabilidad laboral.

### **Despido injustificado**

El despido injustificado es aquel en el que el empleador no tiene una causa justa para terminar el contrato de trabajo, pero cumple con el procedimiento establecido por la ley. En palabras de Díaz (2018), en este caso el trabajador tiene derecho a ser repuesto en su puesto de trabajo y recibir una indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

### **Despido encausado**

El despido encausado se refiere a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador debido a una conducta del trabajador que incumple con sus obligaciones laborales. Manifiestó Sanz (2017), que para que el despido encausado sea válido es necesario que se cumplan con ciertas condiciones establecidas por la ley.

### **Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este derecho implica el acceso a un trabajo libremente elegido, la protección contra el despido arbitrario y la igualdad de oportunidades y trato en el empleo (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2016).

### **Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral se refiere a la garantía que tiene el trabajador de mantener su puesto de trabajo en condiciones justas y equitativas. Según Palomino (2017), la estabilidad laboral es un derecho fundamental que protege al trabajador contra el despido arbitrario y le otorga seguridad y protección.

### **Derecho a la no discriminación**

El derecho a la no discriminación es un derecho fundamental que implica la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin distinción de raza, género, orientación sexual, edad, religión, entre otros. El conocedor García (2020) señaló que este derecho se encuentra protegido por diversos instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos y laborales.

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **4.1 Método de Investigación**

La presente investigación ha optado por emplear el método de la hermenéutica jurídica, además del inductivo y el dogmático. Asimismo, para la redacción en tanto se ha utilizado la interpretación como la herramienta destinada a interpretar nuestro fenómeno de estudio, como señaló (Gómez y Gómez, 2006), quien afirmó que la hermenéutica interpreta y analiza fenómenos de estudio reales a través del razonamiento lógico.

Entonces, el interés de la tesis es revisar la posición de los jueces en materia laboral y abogados especialistas en la materia, en cuanto a los criterios jurisprudenciales y la doctrina a la que recurren en sus sentencias, sobre indemnización por daño moral en despido arbitrario, la hermenéutica ayudó a desglosar un análisis de mayor profundidad sobre este fenómeno de estudio.

#### **4.2 Tipo de investigación**

En lo referido al tipo de investigación fue básico, atendemos a lo señalado por Sánchez (2016), quien refiere que el tipo de investigación es básico y tiene por objeto el aumento de información vigente, de tal suerte que se tenga mayor conocimiento sobre un fenómeno de estudio, incluso cuando este sea de índole dogmático (como es el caso del derecho).

Por lo que no se dio ningún tipo de aplicación directa en la realidad, sino que se incrementó la información que ya existe sobre la indemnización por daño moral en el despido arbitrario.

### **4.3 Nivel de Investigación**

En cuanto al nivel de investigación, es necesario reconocer que se está en un nivel de investigación descriptivo, puesto que incluso cuando la posición de la investigación fue la de brindar un análisis minucioso sobre el fenómeno de estudio, para un exhaustivo entendimiento del fenómeno a través de descripciones amigables para el lector, con la finalidad de que la tesis pueda resolver en un aporte práctico.

Sobre esto, Hernández et al. (2014) señalaron que el nivel descriptivo de la tesis analiza la posición de las partes observables en el funcionamiento de un fenómeno que sea objeto de estudio. Entonces, lo que hace un nivel descriptivo es escudriñar sobre un tópico de estudio para brindar aportes relevantes sobre el mismo, en este caso, la indemnización por daño moral en el despido arbitrario.

### **4.4 Diseño de Investigación**

La investigación tuvo un diseño fenomenológico, el mismo que estudia el funcionamiento de un objeto de estudio en realidades prácticas a partir de la experiencia de terceros en contacto con el fenómeno (Ramírez, 2010).

Entonces, se puede decir, que la presente investigación tuvo como finalidad de estudiar la determinación de la indemnización por daño moral del despido arbitrario, partiendo de posturas jurídicas y doctrinarias, por lo que se incluyó participantes especialistas en la materia.

### **4.5 Población, Muestra y Muestreo**

#### **4.5.1 Población**

El conecedor Hernández et al. (2014) manifestaron que la población es un conjunto de personas y objetos para un estudio. La población para la presente investigación está compuesta por los jueces en materia laboral y por abogados

especializados en la materia laboral (jueces de la Sala Laboral y más jueces especializados de primera instancia).

#### **4.5.2 Muestra**

Para la determinación de la muestra de la investigación se empleó el muestreo por conveniencia, que es una técnica de muestreo no probabilístico en la que se seleccionan los elementos de la muestra por conveniencia o por estar disponibles en el momento de la recolección de datos.

Para Creswell (2014), el muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo ampliamente utilizada en la investigación cualitativa, ya que permite acceder a la población de estudio de manera rápida y eficiente. Es apropiado en situaciones en las que el investigador tiene acceso limitado a la población de estudio y desea obtener información general sobre un fenómeno en particular.

La muestra está conformada por 3 jueces laboristas y 2 abogados especializados en derecho laboral. La elección de incluir solo dos abogados se sustenta en su destacada trayectoria profesional y académica. Ambos cuentan con más de diez años de experiencia en el ejercicio del derecho laboral, lo que garantiza un conocimiento sólido y actualizado del área. Además, poseen el grado de maestro, lo cual refleja su formación avanzada en el campo, y desempeñan roles como docentes universitarios, lo que aporta un enfoque teórico y pedagógico al análisis de los casos. Esta combinación de experiencia práctica y académica fue determinante para enriquecer los análisis propuestos en la investigación, proporcionando una perspectiva profunda y fundamentada sobre las cuestiones legales abordadas. Su participación asegura un equilibrio entre la experiencia profesional y el rigor académico, elementos esenciales para comprender las complejidades y matices del área de estudio.

#### **4.5.3 Tipo de muestreo**

El tipo de muestreo fue no probabilístico, porque se ha seleccionado a una muestra por criterio de conveniencia.

#### **4.6 Técnicas de recojo y análisis de información**

En lo referido a la técnica de recolección de información, se recurre a dos técnicas esenciales: el análisis documental y la entrevista.

El análisis documental consiste en recolectar datos a través de la observación de documentos de diversos tipos (Ramírez, 2010). Asimismo, Ñaupas et al. (2014) mencionaron que la información recabada, en el análisis documental, puede obtenerse desde distintas fuentes de información, entre las cuales se tiene: a) fuente primaria, caracterizada por datos originales y directos, sin intermediarios; b) fuente secundaria, constituida por información ya clasificada y recopilada previamente. Asimismo, estos autores consideraron que debe tenerse en cuenta algunos aspectos en el momento de seleccionar los documentos a emplear, estos son los siguientes: el texto debe estar completo y ser auténtico, el autor debe ser especialista en el tema abordado, el contexto en el cual fue desarrollado, entre otros.

Siguiendo lo expuesto anteriormente, en este caso, los documentos revisados para la elaboración de la investigación son libros sobre derecho constitucional y derecho del trabajo, jurisprudencia adicional; siendo estos de fuentes primarias y secundarias. Además, se considerará una revisión exhaustiva de la fiabilidad de cada documento analizado.

Por otra parte, en cuanto a la técnica de la entrevista, Arias (2016) indicó que esta técnica consiste en un diálogo entre dos personas sobre un tópico determinado que permite obtener datos sobre la experiencia de uno de ellos.

De este modo, la entrevista permite la obtención de información relevante respecto de los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, tomando en cuenta la experiencia de profesionales afines al tema.

#### **4.7 Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento de recolección de datos en un primer momento se hace a través de las fichas bibliográficas y también se emplea la guía de entrevista. Ello con base al conocedor Creswell (2014), quien señaló que una investigación se pueden utilizar varios instrumentos de recolección de datos, tales como la revisión bibliográfica, las entrevistas, los cuestionarios, la observación y los registros documentales. En particular, mencionó que el fichaje bibliográfico es una técnica común para revisar la literatura relevante en una investigación, mientras que la guía de entrevista es un instrumento que permite recopilar información directamente de los participantes en el estudio.

Ahora bien, en la presente se utilizarán fichas textuales y de resumen para el desarrollo del trabajo, que consisten en extraer información textual y de resumen de los documentos revisados (Ramírez, 2010). En este caso, estas fichas son empleadas para sintetizar la información más relevante respecto a lo hallado en los libros de derecho constitucional y derecho laboral, a fin de poder establecer argumentos sólidos que sustenten la postura de la presente investigación, partiendo del marco teórico, y del enfoque tratado en el mismo.

Asimismo, Ñaupas et al. (2014) también mencionaron que por medio de este instrumento, se hace posible el analizar el vínculo que tiene cada información recabada con el planteamiento dado en la presente investigación.

De este modo, la ficha bibliográfica empleada debe tener la siguiente estructura:

**FICHA TEXTUAL o RESUMEN:** Subtítulo del tema (tópico dirigido para ocupar información)

**DATOS GENERALES:** Nombres completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

**CONTENIDO:**

“.....  
 .....  
 .....”

En este esquema, se puede observar que para mantener el orden, primero se coloca un subtítulo, lo cual permite agrupar las fichas con un mismo tópico. Luego, es importante considerar los datos generales de la fuente empleada, de modo que a la hora de redactar, la cita sea ubicada adecuadamente, además, esto permitirá que la referencia bibliográfica sea colocada fácilmente. Finalmente, se ubica el contenido, en caso sea una ficha textual, se colocan las afirmaciones tal y como se hallaron en la fuente; mientras que en caso sea de resumen, solo se redacta un parafraseo de lo hallado en el mismo.

Por otro lado, se empleó la guía de entrevista semiestructurada, puesto que ella permite ahondar más en alguna información brindada por el entrevistado que no haya sido contemplado previamente (Arias, 2016). Los datos que se obtienen de la aplicación muestral mencionada dan pie a una mayor profundización acerca de los criterios para determinar una indemnización por despido arbitrario, basado en el punto de vista y experticia de profesionales que se desenvuelven viendo casos sobre este tópico.

Por otro lado, se empleó la guía de entrevista semiestructurada, puesto que ella permite ahondar más en alguna información brindada por el entrevistado que no haya sido contemplado previamente (Arias, 2016). Los datos que se obtiene de la aplicación muestral mencionada dan pie a una mayor profundización acerca de los criterios para

determinar una indemnización por despido arbitrario, basado en el punto de vista y experticia de profesionales que se desenvuelven viendo casos sobre este tópico.

Finalmente, la validación del instrumento entrevista es un paso fundamental en la investigación, ya que asegura que las preguntas son relevantes y apropiadas para el propósito del estudio. En este caso, se puede afirmar que el instrumento de entrevista ha sido validado por tres expertos en la materia laboral, lo que garantiza que las preguntas se han evaluado cuidadosamente y que son adecuadas para medir las variables que se pretenden estudiar. La validación por expertos es un proceso riguroso y exhaustivo que implica la revisión crítica del instrumento para asegurar que las preguntas sean claras, precisas, relevantes y coherentes con los objetivos del estudio. En resumen, la validación por expertos proporciona una sólida base para la confiabilidad y validez del instrumento de entrevista y, por lo tanto, aumenta la calidad y la credibilidad de los resultados obtenidos a partir de su uso.

#### **4.8 Criterios Éticos**

Las citas de los autores se respetaron, en cuanto a los entrevistados ellos firmaron el consentimiento informado y la autorización para el uso de sus datos; además se validaron los instrumentos de recolección de datos.

La investigación sigue con estricto apego los principios y directrices establecidos en el Código de Ética de Investigación, garantizando el respeto hacia todos los involucrados y velando por su dignidad y bienestar.

Se mantiene un compromiso ético en todas las fases del proceso investigativo, desde la recolección hasta la difusión de los resultados, con total respeto a la autoría de las ideas y contribuciones, así como un adecuado reconocimiento al trabajo intelectual de otros investigadores (Villarroya, 2016).

Además, se asegura la confidencialidad en el manejo de la información sensible, protegiendo la privacidad de los participantes y la integridad de los datos obtenidos.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1 Descripción de los Resultados

**Tabla 2**

*¿Consideró que corresponde una indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique*

Especialistas	Respuestas
<b>Neil Ávila</b>	<p>Para fijar el daño moral, en principio debe haber una responsabilidad civil, la cual es la manifestación como producto de ciertas acciones, que representa una conducta de obligación, como también responsabilidad civil, contractual y extracontractual, donde las partes están involucradas, no siempre es por contrato escrito, sino verbal, y respecto de la extracontractual, tiene obligaciones donde implica que haya circunstancias .en las cuales un individuo causa daño a otro por circunstancias negligencia, imprudencia u otros. No debemos olvidar los presupuestos como la antijuricidad y el factor de atribución, respecto al primero, es en el cual el actuar este en contra del sistema jurídico, así como el daño, es la situación de condición desfavorable, donde el sujeto de derecho debe ser resarcido en medida que ha sido afectado, donde debe ser protegida por el ordenamiento jurídico, como el daño emergente, lucro cesante y daño moral, ello en temas de despidos arbitrarios, como en otros despidos, que son declaradas judicialmente como tal, el daño moral tiene que ser indemnizado o resarcido, frente a la responsabilidad civil.</p>
<b>Timoteo Cristoval</b>	<p>Sí, considero que debe haber una indemnización por daño mora, por el impacto causado por el despido, independientemente de la razón, que si es por causa injustificada, este impacto se agranda, en tal caso, que una persona que trabajo 5 o 10 años, esta es más afectada, por dejar de percibir o por no poder tener sustento a su vida o la de su familia, a diferencia de personas que son</p>

---

impactados por un trabajo de 3 meses o menos de un año, considerando un estado de vulnerabilidad en cada caso, por ende, cuando es mayor tiempo es mayor monto, y así sugestivamente de acuerdo al caso.

---

**Alexander Orihuela** Considero que hay una excesiva protección del daño a la persona por despido arbitraria, la regla que establece el daño, es la prueba del daño, en la materia que fuera, se debe probar el daño, tenido en cuenta que este es abstracto, y debemos exigir que pericias psicológicas o psiquiátricas, deben ceñirse a este tema, para denotar el daño, y así indemnizar como daño moral propiamente.

---

**Kevin Flores** La indemnización por daño moral no es muy dable, porque la afirmación sobre la existencia de una falsa sinonimia entre los términos “indemnización” y “resarcimiento” plantea una cuestión crítica en la interpretación y aplicación del artículo 34 de la LPCL. La confusión entre los operadores jurisdiccionales respecto a que dicho artículo se refiere únicamente a indemnizaciones de carácter patrimonial, dejando de lado otros tipos de daños como el extrapatrimonial, evidencia una falta de claridad en la redacción normativa. Esta ambigüedad señaló que las posiciones entre juristas y jueces, es distinta, en algunos casos ameritando un resarcimiento mientras que en otros no.

---

**Franco Girón** Es cierto que el reconocimiento del daño moral en casos de despido arbitrario puede ser un terreno complejo, y es poco común que el juez encuentre fácilmente credibilidad o certeza sobre la magnitud de dicho daño. Dada la naturaleza subjetiva del daño moral, su evaluación a menudo depende de factores emocionales y psicológicos difíciles de cuantificar objetivamente. Por lo tanto, la consideración del juez en estos casos puede ser prudente, pero es esencial señalar que la dificultad en establecer la certeza no debería descartar automáticamente la posibilidad de una indemnización por daño moral, así como también considero que debe haber tal vez una pericia psicológica para acreditar la magnitud o existencia del daño moral.

---

En su mayoría, la legislación laboral establece que ante un despido arbitrario, los trabajadores pueden optar entre la indemnización y la reposición al centro de trabajo. La elección no recae exclusivamente en el empleador, sino que es una facultad del trabajador.

Sin embargo, la indemnización por daño moral en estos casos es poco probable, según las disposiciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Aunque se permite demandar la indemnización por despido arbitrario, la reposición laboral ya no puede accionarse de manera independiente, pero se admite la acumulación de pretensiones. La confusión entre “indemnización” y “resarcimiento” en el artículo 34 de la LPCL genera interpretaciones dispares y afecta la coherencia en la jurisprudencia. La viabilidad legal de la indemnización por daño moral puede ser compleja, pero no debería descartarse automáticamente, considerando la subjetividad del daño y la dificultad en su cuantificación objetiva.

**Tabla 3**

*¿De qué manera debe determinarse la cuantificación de la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario? Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	Es un tema para la judicatura de difícil tarea, porque la cuantificación no es como ocurre en otros países que ya vienen tasadas, y uno se ubica en el tipo de daño y se cuantifica. Sin embargo, casaciones en materia laboral, respecto a la cuantificación, se debe tener la existencia de la prueba aportada, y esta tiene que estar invocada en parámetros o criterios, y la valoración equitativa que está establecida en el 362 del Código Civil. Como en plenos, debe justificarse en una prueba aportada o la invocación de determinados parámetros o criterios, y si hay ausencia de estos dos, se recurre al 362 del Código Civil. Ahora, en el distrito judicial de Junín, usamos los determinados criterios y parámetros.
<b>Timoteo Cristoval</b>	Los criterios a usar son aquellos determinantes para considerar que ha habido un daño para las personas que han sido despedidas arbitrariamente, de tal forma que factores como la edad, el tiempo de antigüedad en el trabajo, como en otras ocasiones, en las cuales hay una familia que sostener o mucho más relacionada con ello, así mismo, tiene que haber una prueba, algunos consideran que esta prueba no es necesario para determinar los hechos concomitantes, pero del otro lado, señalaron que es necesario, para acreditar la prueba del daño, que puede ser un certificado psicológico, sin embargo esta es relativo, porque no hay una credibilidad completa o certera..
<b>Alexander Orihuela</b>	No se debe confundir el daño moral con el daño patológico, debido a que el daño moral es temporal, es decir que nadie sufre para siempre por decirle así, por otro lado, si ese daño moral es permanente, es patológico, y es un daño emergente. Por ende, el resarcimiento debe ser acorde al daño dentro de todo caso, pero siendo el daño moral, al ser subjetivo, no debe haber tope. Existe

---

una indemnización tasada dentro de seguros, tanto en países latinoamericanos como en otros países fuera de, entonces estas no son justas como indemnización inmediata, debido a que no es lo mismo atropellar a un juez, que a un estudiante o a un Juzgador laboral, en cuanto a diferencias con respecto de igualdad, entonces no es justo que una indemnización por un juez sea 5000 y lo mismo por un estudiante, debido a funciones y más, por ello en cuantificación de daño moral, no debe haber tope, debe haber una análisis previo de los hechos como los medios probatorios.

---

**Kevin Flores** La determinación de la cuantificación de la indemnización por daño moral debe ser flexible y adaptable a las particularidades de cada caso, evitando fórmulas rígidas, conforme a lo establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019. Se debe permitir la presentación de pruebas que respalden la magnitud del daño sufrido, como informes psicológicos, testimonios y cualquier otro elemento probatorio relevante, así mismo se puede recurrir a la jurisprudencia y a expertos en psicología laboral para respaldar la cuantificación, tal como se establece en la Casación Laboral 5423-2014, Lima.

---

**Franco Girón** La cuantificación de la indemnización por daño moral debería considerar un enfoque reparador y compensatorio, buscando restituir al trabajador en la medida de lo posible a su estado anterior al despido arbitrario, de acuerdo con lo manifestado en la Sentencia recaída en el EXP. N.º 0206-2005-PA/TC (Caso Baylon Flores). Esto implica no solo compensar las pérdidas económicas tangibles sino también reconocer y resarcir adecuadamente el sufrimiento emocional experimentado, teniendo en cuenta que este sufrimiento emocional causado, varía dependiendo de cada persona y de cada caso respecto a su realidad y posición.

---

En su mayoría, la indemnización laboral, según el Decreto Supremo 003-97-TR, se centra en recompensar los años de servicio, sin abordar explícitamente el daño emocional asociado al despido. La cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario, de acuerdo con el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, debe ser proporcional a la gravedad de la vulneración, considerando factores como la duración del empleo y el impacto emocional. La valoración incluye una evaluación subjetiva de las repercusiones personales, respaldada por jurisprudencia y expertos en psicología laboral.

La determinación debe ser flexible, evitando fórmulas rígidas, y permitir pruebas que respalden el daño sufrido. La cuantificación debe seguir un enfoque reparador y compensatorio, buscando restituir al trabajador a su estado anterior, según la Sentencia del EXP. N.º 0206-2005-PA/TC (Caso Baylon Flores).

**Tabla 4**

*¿Estaría de acuerdo con la incorporación de la figura de daño moral por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano y en qué casos sería aplicable en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	Cuando hablamos de la responsabilidad civil, esta es la indemnización por daos y perjuicios, como norma inmediata el Código Civil, por ende, si es así, definitivamente la indemnización, tanto en el código como en la jurisprudencia, en donde se ha aportado que los elementos de los presupuestos de la responsabilidad civil, debe analizarse en el juicio, entonces no debería haber esta figura, ya que es responsabilidad del juez que en la sentencia, este mismo se analiza rigurosamente con lo del nexo causal, el factor de atribución y el daño. .
<b>Timoteo Córdova</b>	Sí, debido a que la aplicación de la figura de daño moral por despido arbitrario sería pertinente en casos donde se demuestre una afectación significativa a la esfera emocional y psicológica del trabajador. Se deberían considerar situaciones como despidos incausados o fraudulentos que generen un perjuicio más allá de lo económico, afectando la dignidad, el bienestar emocional y el proyecto de vida del empleado, debido a que si estas tienen un tiempo más prolongado dentro de la realidad de cada persona, es más pasible pensar que el daño causado a dicha persona es más grande, debido a que ha dejado de percibir en determinado tiempo, ha tenido una afectación a su subsistencia familiar o a sí mismo, de tal modo que denota un perjuicio a la persona, y teniendo una incorporación en nuestro sistema jurídico, hay más seguridad de su resarcimiento.
<b>Alexander Orihuela</b>	Creo que la cuestión es que esta debe estar en manera expresa, dentro de nuestro apartado normativo. De tal forma, que me parece, que expresarlo en el dispositivo legal, es excluir la posibilidad de otras circunstancias, y que sería específico, y

---

me parece peligroso, conforme está legislado de manera concreta, se debe hacer valer el daño moral, por ende, no me parece necesario. Así mismo, en casa situación amerita analizar cada una de ellas, porque un caso no siempre va a ser lo mismo, de tal forma que al no ser así, se genera no poder prevenir normativamente todo, y al tener algo específico normado, es peligroso encasillar la indemnización por daño, porque será algo limitativo, por ello no es necesario, ya que subjetivamente se analiza todo.

---

**Kevin Flores** La incorporación de la figura de daño moral no implica desestimar la importancia de la indemnización económica, sino complementarla para abordar integralmente los perjuicios sufridos. Así, se lograría una reparación más completa y justa. La jurisprudencia del Distrito Judicial de Junín debería tomar en cuenta la necesidad de reconocer el daño moral en casos de despido arbitrario, alineándose con los principios de protección de los derechos fundamentales y la dignidad de la persona. Esto permitiría una interpretación coherente y uniforme en la región, por ende, considero que se debería reconocer específicamente en casos de despidos arbitrarios.

---

**Franco Girón** Imaginemos que este trabajador, debido al despido injustificado, experimenta una profunda angustia, ansiedad y afectación emocional. La pérdida abrupta del empleo afecta no solo su capacidad financiera, sino también su autoestima, su proyección de futuro y su bienestar psicológico. En este contexto, la figura del daño moral sería relevante para reconocer y compensar el sufrimiento experimentado más allá de las implicaciones puramente económicas., entonces si debería ser reconocido expresamente, entendiendo que este mismo ya es reconocido como doctrina dentro del proceso de despido arbitrario.

---

Para los entrevistados, en su mayoría, los resultados indicaron que es crucial la incorporación de la figura de daño moral por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano. La mayoría de las respuestas subraya la importancia de reconocer y compensar el sufrimiento emocional y psicológico asociado al despido injustificado.

Destacaron que esta figura permitiría una protección más integral de los derechos de los trabajadores, abordando aspectos más allá de los perjuicios económicos. En cuanto a su aplicabilidad, se sugiere que debería ser pertinente en casos donde se demuestre una afectación significativa a la esfera emocional y psicológica del trabajador, especialmente en despidos incausados o fraudulentos. La necesidad de una interpretación coherente y uniforme en el Distrito Judicial de Junín también se menciona, destacando la importancia de alinearse con los principios de protección de derechos fundamentales y dignidad de la persona. Además, se enfatizó que la incorporación de la figura de daño moral no excluye la importancia de la indemnización económica, sino que busca complementarla para lograr una reparación más completa y justa.

**Tabla 5**

*¿Consideró que se debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa o entidad para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en las decisiones del Distrito Judicial de Junín? Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	Acogemos que debemos invocar determinados parámetros y criterios, y en nuestro distrito judicial, usamos como un factor la antigüedad del trabajador como la edad, y la condición de vulnerabilidad, como sería una mujer sola con hijos, la cantidad de estos, como hijos en edad escolar, grado de dependencia, no solo como hijos, sino como hermano o padres que están delicados, o más relacionados a estos. Por ende, se tiene que tener en cuenta estos parámetros o criterios que servirán para la cuantificación, para su análisis respectivo
<b>Timoteo Córdova</b>	Sí, ya que la antigüedad en la empresa puede considerarse como un elemento atenuante al evaluar el impacto del despido en la vida del trabajador. A mayor tiempo de servicio, es probable que el vínculo laboral haya generado una mayor integración personal y profesional, lo que podría acentuar el perjuicio emocional causado por la ruptura abrupta del contrato, generando una afectación mucho más grande que de una persona que no tiene una antigüedad como tal en un trabajo, de tal forma que incluso tengamos en cuenta el Pleno Jurisdiccional Laboral-2019, en donde se señaló que el tiempo debe ser un criterio de análisis para calificar cuanto es el daño causado a la persona, como también señalaron que no es necesario prueba para considerar o calificar un despido arbitrario.
<b>Alexander Orihuela</b>	De ninguna manera, ya que es una afectación temporal y se toma en cuenta una vez que sale del trabajo, en donde no se ve la situación social, ya que al ser temporal está sujeta a otras circunstancias de sufrimiento, sin fijar mayor monto

---

por daño moral, porque siendo pobre o empresario, puede sumar o disminuir del nivel de sufrimiento, y no puede ser indemnizado como un lucro cesante o como un daño emergente porque no es permanente, de tal modo, que al no poder medir este, solo se toma como percibimiento mínimo de lo que pasa una persona desde el momento de salir del trabajo, y desde ese momento se configurara el impacto, si es necesario, como una pericia psicológica, para comprender si es indemnizable un impacto psicológico o un resarcimiento de este, teniendo en cuenta la subjetividad del caso, por la naturaleza de cada uno y las circunstancias distintas en cada caso.

---

**Kevin Flores** Considero que la inclusión de la antigüedad como criterio puede alinearse con principios de equidad y justicia, reconociendo la inversión temporal y emocional del trabajador en la empresa. Esto podría contribuir a establecer indemnizaciones proporcionales a la afectación sufrida. Considerando otros factores, como las circunstancias del despido, la situación económica y familiar del trabajador, y la existencia de agravantes, deben ser considerados para una evaluación más completa y justa, entendiendo previamente que cada caso es distinto, en materia probatoria como en criterios propias de la persona, tanto como edad, antigüedad, carga, y solvencia.

---

**Franco Girón** Sí, la antigüedad se erige como un indicador sustancial de la inversión temporal y emocional del trabajador en la entidad empleadora. Cuanto mayor sea la duración del vínculo laboral, más arraigados estarán los lazos personales y profesionales, lo que intensifica el impacto emocional del despido. En este sentido, la ruptura abrupta de una relación laboral de larga data puede generar un daño moral más profundo, afectando no solo la estabilidad económica del trabajador sino también su bienestar emocional y su identidad profesional.

---

Tras la aplicación de los instrumentos, la mayoría de los entrevistados indicó que la antigüedad del trabajador en la empresa se consideró un factor relevante para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín. Se destacó que la jurisprudencia y la normativa laboral reconocen la importancia de la relación laboral y los lazos generados durante el tiempo de servicio.

La antigüedad se percibe como un elemento que puede acentuar el perjuicio emocional causado por la ruptura abrupta del contrato, ya que a mayor tiempo de servicio, es probable que el vínculo haya generado una mayor integración personal y profesional. Sin embargo, se subraya que la antigüedad no debe ser el único criterio y que otros factores, como las circunstancias del despido y la situación económica y familiar del trabajador, deben considerarse para una evaluación más completa y justa. En general, se reconoció que la inclusión de la antigüedad como criterio puede alinearse con principios de equidad y justicia, que contribuye a establecer indemnizaciones proporcionales a la afectación sufrida.

**Tabla 6**

*Concuerda con la complementariedad entre otros tipos de indemnización laboral con la indemnización por daño moral por despido arbitrario en los casos que corresponda en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	En efecto, sí, porque cuando se demanda de indemnización por daños y perjuicios, puede demandarse como daño emergente, cuando se experimenta perjuicios respecto a la pérdida, con respecto a su pérdida de patrimonio, cuantificable en medida de acreditar costos o gastos como reducción económica resultado de este despido. Otro es el lucro cesante, en cuanto se ha perdido ganancias como consecuencia de despido arbitrario, de tal modo, que se genera todo un proceso para recuperar este, pero todo el tiempo perdido, debe ser ex ante, para conseguir la indemnización por el costo de pérdida de ganancias en el tiempo hasta que se le reponga en su empleo
<b>Timoteo Córdova</b>	Muchos dicen que sí, otros que no, pero particularmente yo no he acogido la doble indemnización, debido a que la reparación del daño está amparada en el 728 del Código Civil, como, por ejemplo, si se causa un gran daño, es donde sí se puede dar un daño moral adicional, como si fuera una daño emergente o lucro cesante, de tal modo, que se pueda resarcir el daño, siendo este grave la afectación para que se configura una indemnización más, o que en sí mismo esta sea grande o completa.
<b>Alexander Orihuela</b>	No, porque cada daño es independiente del otro, y se puede configurar la concurrencia de todas o de otras, debido a que no se complementan dependiendo del caso, porque en un caso puede haber daño emergente, en otra un daño moral, y en otro caso el lucro cesante de un despido arbitrario, por ende, cada uno es individual e independiente del otro, y el análisis para ver todo ello es por parte del juez, que a lo mucho, puede ocurrir que dos de este tipo de daño se junten, pero es de análisis del juez como configurar la indemnización de

---

estos. Pero particularmente, uno siempre va a ser independiente del otro, debido a que si se indemniza uno, es individual, porque no habrá una indemnización por dos como uno, o uno como dos, por ende considero que no existe una complementariedad del daño moral con otro.

---

**Kevin Flores** Una interpretación equilibrada y coherente por parte de la jurisprudencia en el Distrito Judicial de Junín permitirá maximizar la valoración del daño extrapatrimonial, por despido. Ya que al reconocer que el daño moral coexiste con otros perjuicios económicos, la jurisprudencia podría establecer pautas para la cuantificación y acumulación de estas indemnizaciones, promoviendo una aplicación coherente y justa de la normativa laboral, entendiendo que cada una de las situaciones concomitantes se relacionan en cuestiones mínimas, para que se configure una infracción o en este caso un despido arbitrario.

---

**Franco Girón** En el ámbito de la valoración de los daños laborales, como el lucro cesante y el daño emergente, junto con el daño moral, es crucial que el juzgador otorgue una apreciación equitativa y seria a cada componente. Mientras el lucro cesante refleja la pérdida de ingresos futuros y el daño emergente aborda las consecuencias financieras inmediatas, el daño moral se sumerge en la esfera emocional y psicológica del trabajador. Reconocer la igual importancia de estos daños permite una compensación integral, reflejando de manera precisa las distintas dimensiones del perjuicio sufrido por el empleado y asegurando una reparación equitativa, pero que cada una de ellas es independiente de las otras, de tal forma que cuando se configura la falta de una de estas.

---

Gran parte de los resultados reflejan un respaldo a la idea de complementariedad entre la indemnización por daño moral y otros tipos de compensación laboral en el ámbito del Distrito Judicial de Junín. Se destacó la complejidad de las relaciones laborales y la variedad de dimensiones del perjuicio sufrido por el trabajador al

enfrentar un despido arbitrario, lo que hace necesario un enfoque integral. La jurisprudencia y la legislación respaldan la noción de que la indemnización por daño moral no debe considerarse de manera aislada, sino en conjunción con otras formas de compensación, alineándose con los principios de justicia y equidad en el ámbito laboral.

Se subraya la importancia de establecer pautas para la cuantificación y acumulación de estas indemnizaciones, promoviendo así una aplicación coherente y justa de la normativa laboral. Además, se enfatiza que una interpretación equilibrada y coherente por parte de la jurisprudencia permitiría maximizar la valoración del daño extrapatrimonial en casos de despido arbitrario. La apreciación equitativa y seria de cada componente, como el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral, se consideró crucial para garantizar una compensación integral y precisa de las distintas dimensiones del perjuicio sufrido por el empleado.

**Tabla 7**

*¿Consideró que debe existir un tope máximo de la indemnización por daño moral en causas de despidos arbitrarios conocidas por el Distrito Judicial de Junín? Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	No, porque en el modelo que tiene nuestro sistema jurídico, no es un modelo tasado, y no hay un tope ni mínimo ni máximos, pero para la cuantificación se establece determinados parámetros y criterios, por ende, en comparación con un joven recién en una empresa con una persona gestante con hijos u otra situación, no es lo mismo, por ende no hay topes, cada uno se analiza, tal cual nuestro sistemas y los criterios antes explicados.
<b>Timoteo Córdova</b>	No, debido a que la fijación de un tope máximo para la indemnización por daño moral en casos de despidos arbitrarios es variada, en un caso puede ser más, en otros casos menos, también dependiendo del tipo de daño causado en el caso, tanto sea porque el daño causa un impacto grave o que este daño sea pasajero, teniendo en cuenta la realidad de las variadas repercusiones emocionales y psicológicas que puede experimentar un trabajador afectado por un despido injustificado. Así mismo no debería haber una medida máxima por indemnización por daños.
<b>Alexander Orihuela</b>	Consideró que no debe haber un tope máximo, porque dependerá de cada caso, imaginemos por ejemplo el caso de despido de una persona que siempre ha querido ser militar, y lo destituyen por causa justa, ahí habría un daño por más que lo repongan, y este daño moral se atribuye a que socialmente no lo ven de la misma manera, como de la misma forma que su reposición no resarcirá sus daños como prestigio y más, al igual que

---

podría pasar como con funcionarios públicas. Por ende, cada actividad tiene un riesgo, pero este riesgo no tiene que ser tomado como aquello independiente del daño moral causado.

---

**Kevin Flores** Establecer un tope máximo para la indemnización por daño moral podría desincentivar la prevención de despidos arbitrarios por parte de los empleadores, ya que limitaría las consecuencias económicas de su conducta. La imposición de límites podría socavar el propósito disuasorio de esta compensación y afectar la efectividad de la protección legal. La flexibilidad en la cuantificación de la indemnización por daño moral es fundamental para adaptarse a la diversidad de situaciones que pueden surgir en casos de despidos arbitrarios. Un enfoque individualizado permite al juzgador evaluar de manera precisa la gravedad del perjuicio sufrido por el trabajador y brindar una reparación justa y proporcionada ello en torno a las máximas de experiencia

---

**Franco Girón** Para la cuantificación se deben buscar estándares internacionales, que enfatizan la evaluación específica de cada caso para determinar la indemnización por daño moral. Imponer un tope máximo podría alejarse de estas prácticas y afectar la coherencia y equidad en las decisiones judiciales, debido a que no todos los casos por despido arbitrario son las mismas, ni las condiciones en las que estas suceden, evaluando tanto parámetros como criterios de hechos concomitantes, como podría ser la antigüedad del trabajador, la edad, la subsistencia y solvencia, como el impacto negativo a raíz del despido.

---

En su mayoría, los entrevistados consideran apropiada la existencia de un tope máximo para la indemnización por daño moral en casos de despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Junín.

Se argumenta que cada caso presenta circunstancias únicas que afectan la esfera emocional del trabajador de manera diferente, y establecer un límite rígido podría llevar a injusticias al no tener en cuenta adecuadamente la gravedad del perjuicio sufrido. Se destacó que la fijación de un tope máximo contradice el principio de integralidad de la reparación, esencial para garantizar una justicia completa y adaptarse a la diversidad de situaciones en casos de despidos arbitrarios. Además, se mencionó que imponer límites podría desincentivar la prevención de despidos arbitrarios por parte de los empleadores y socavar el propósito disuasorio de la compensación. En lugar de ello, se aboga por un enfoque individualizado que permita evaluar de manera precisa la gravedad del perjuicio y brindar una reparación justa y proporcionada, siguiendo estándares internacionales y evitando afectar la coherencia y equidad en las decisiones judiciales.

**Tabla 8**

*¿En casos de despidos colectivos correspondería que un colectivo laboral como un sindicato represente en causas por daño moral ante el Distrito Judicial de Junín?*

*Explique*

<b>Especialistas</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Neil Ávila</b>	<p>Cuando estás dentro del sindicato, la representación de la indemnización recae en el sindicato o en el representante de este, por ende, la demanda sí podría ir por parte del colectivo trabajador, en donde se debe acreditar un daño moral, debidamente justificado, con medios probatorios directos e indirectos, tales como lo señalaron en jurisprudencia, y en la corriente mayoritaria, dice que no se debe acreditar, porque cuando hay un caso de despedir a alguien, ya se acredita subjetivamente, pero una persona con familia o proyecto de vida, sufre un impacto psicológico, y eso influye en el estado anímico de la persona, como padecimiento o sufrimiento para el sostenimiento de su familia, causando un estado de desfavorecimiento o de daño.</p>
<b>Timoteo Córdova</b>	<p>No, debido a que la representación por indemnización de daños por daño moral tiene que ser individual y exclusiva, con un examen estricto de la prueba, para ver si se configura el daño moral, la representación sindical no puede eludir la necesidad de que cada empleado demuestre la vulneración o algún daño moral. Debido a que bajo ciertos parámetros, se debe evaluar la prueba, sin embargo, si es un despido total, se puede actuar como sindicato, dependiendo si es un perjuicio colectivo o individual, porque tenemos que ver como afecto cada acto a cada uno, no al sindicato, sino a la persona misma, viendo y dilucidando que afectaciones a causado a cada uno</p>

---

<b>Alexander Orihuela</b>	<p>El sufrimiento es personal, cada caso es personal, y este sufrimiento se denota en cada persona como en cada situación, a algunas personas según su posición como su dedicación, por ende, hay una diferencia, de que alguno les afectara mucho más que a otros, de tal modo que cuando sucede ello, se debe analizar cada caso particular, por ello, no se puede analizar un caso colectivo, a menos que hay aun daño colectivo, como por ejemplo matanzas múltiples como lo indicó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y no solo se ve un resarcimiento, sino tal vez como obras de bien social, para la ayuda de una comunidad colectiva, pero en el ámbito civil, el único resarcimiento es el dinero, de tal modo que sea restaurativa. Y esto está ligado con pruebas determinadas de manera personal, ya que el material probatorio para cada caso, es distinta y única a evaluar por el juez.</p>
<hr/> <b>Kevin Flores</b>	<p>Cada persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional no puede ser suprimida ni delegada exclusivamente al sindicato en casos de despidos colectivos. Aunque la representación sindical puede respaldar la causa, cada trabajador afectado debe demostrar la vulneración específica de su derecho al trabajo para reclamar la indemnización por daño moral. Así mismo, se debe considerar que cada situación personal, como cada hecho concomitante en despidos arbitrarios son distintos, entendiéndolos de forma en que hay criterios a analizar por el juzgador de un caso distinto de otro, que podría configurar un daño moral, u otros tal vez configurar un lucro cesante o daño emergente.</p>

---

---

**Franco Girón** Considero que la legitimidad para demandar daño moral recae en la afectación directa de los derechos de cada empleado. La individualización de la prueba es esencial para garantizar una justicia equitativa. La participación de un sindicato en causas por daño moral en despidos colectivos debe centrarse en la defensa de intereses comunes, como condiciones laborales o derechos colectivos. Sin embargo, la exigencia de probar la vulneración individual del derecho al trabajo persiste, ya que el daño moral es de índole personal y requiere una evaluación individualizada.

---

En su mayoría, los resultados señalaron que la representación sindical en casos de despidos colectivos no confiere automáticamente el derecho de actuar en causas por daño moral. Aunque se reconoce el papel fundamental de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales, se destacó que cada individuo afectado conserva su derecho a buscar la tutela jurisdiccional de manera independiente.

La vulneración al derecho al trabajo debe ser probada individualmente, y la actuación sindical no sustituye la obligación de demostrar el perjuicio sufrido por cada trabajador. Subrayaron que si bien los sindicatos pueden centrarse en la defensa de intereses comunes, como condiciones laborales o derechos colectivos, la prueba de la vulneración individual del derecho al trabajo persiste, ya que el daño moral es de índole personal y requiere una evaluación individualizada. En consecuencia, se concluye que la legitimidad para demandar daño moral recae en la afectación directa de los derechos de cada empleado, y la individualización de la prueba es esencial para garantizar una justicia equitativa.

## **5.2 Discusión de Resultados**

### **Analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín**

Antes de adentrarse en la discusión de resultados como tal, es menester que los estudios revisados proporcionan una visión integral sobre los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario, destacando diferentes perspectivas y realidades en distintos contextos. Rincón y Salamanca (2021) subrayaron la necesidad de revisar y ajustar las regulaciones laborales para una mayor eficacia en la protección de los trabajadores, sugiriendo que la compensación por daño moral debe alinearse con los principios del derecho laboral. Contrariamente, Block (2019) resaltó la importancia de una determinación objetiva y clara del daño moral para garantizar una reparación justa en el contexto de la tutela de derechos fundamentales en Colombia.

En el caso de Suarez (2020), la investigación señaló deficiencias en el sistema de tutela del trabajador en Argentina, destacando la falta de independencia de los tribunales laborales y la necesidad de sanciones efectivas para los empleadores que violan los derechos de los trabajadores. En contraste, Corrales (2019) examinó la presunción del daño moral en despidos inconstitucionales en el ámbito laboral peruano, evidenciando la dualidad de esta figura como un avance y un retroceso, planteando la cuestión de la carga excesiva para los empleadores.

Finalmente, el trabajo de Murrugarra (2019) reveló un bajo grado de conocimiento sobre el principio de oralidad entre los trabajadores, lo que podría afectar su derecho a una defensa adecuada en procesos de indemnización por despido arbitrario. Estos resultados sugieren la necesidad de informar a los trabajadores y

promover su participación activa en el proceso de indemnización para garantizar el respeto al debido proceso y a una defensa adecuada.

De los hallazgos, en su mayoría, la legislación laboral establece que ante un despido arbitrario, los trabajadores pueden optar entre la indemnización y la reposición al centro de trabajo. La elección no recae exclusivamente en el empleador, sino que es una facultad del trabajador. Sin embargo, la indemnización por daño moral en estos casos es poco probable, según las disposiciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Aunque se permite demandar la indemnización por despido arbitrario, la reposición laboral ya no puede accionarse de manera independiente, pero se admite la acumulación de pretensiones. Ahora bien, la confusión entre “indemnización” y “resarcimiento” en el artículo 34 de la LPCL genera interpretaciones dispares y afecta la coherencia en la jurisprudencia. La viabilidad legal de la indemnización por daño moral puede ser compleja, pero no debería descartarse automáticamente, considerando la subjetividad del daño y la dificultad en su cuantificación objetiva.

En su mayoría, la indemnización laboral, según el Decreto Supremo 003-97-TR, se centra en recompensar los años de servicio, sin abordar explícitamente el daño emocional asociado al despido. La cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario, de acuerdo con el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, debe ser proporcional a la gravedad de la vulneración, considerando factores como la duración del empleo y el impacto emocional. La valoración incluye una evaluación subjetiva de las repercusiones personales, respaldada por jurisprudencia y expertos en psicología laboral. Es por ello, que tal como lo señaló Neil Ávila, juez entrevistado, refiere que mientras el actuar este en contra del sistema jurídico, así como el daño, en la situación de condición desfavorable, el sujeto de derecho debe ser resarcido en medida que ha

sido afectado, donde debe ser protegida por el ordenamiento jurídico, como el daño emergente, lucro cesante y daño moral.

La determinación debe ser flexible, evitando fórmulas rígidas, y permitir pruebas que respalden el daño sufrido. La cuantificación debe seguir un enfoque reparador y compensatorio, buscando restituir al trabajador a su estado anterior, según la Sentencia del EXP. N.º 0206-2005-PA/TC (Caso Baylon Flores).

Por lo que la complejidad del daño moral y la protección de los derechos laborales demandan soluciones adaptadas a las circunstancias particulares de cada jurisdicción.

### **Identificar los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.**

En respuesta a este objetivo, la jurisprudencia peruana no reveló una postura muy clara respecto a la indemnización por daño moral en diversos contextos legales, abordando casos de responsabilidad civil, laboral, penal y administrativa. En el ámbito de la responsabilidad civil, se ha enfatizado que la indemnización debe ser proporcional al sufrimiento, considerando variables como la intensidad del dolor emocional, la duración del sufrimiento, la gravedad de las lesiones, la pérdida de calidad de vida y el impacto en la imagen y reputación de la víctima (Casación N.º 13415-2015-Lima). Es crucial entender que la compensación por daño moral no busca castigar, sino compensar el sufrimiento experimentado por la víctima (Casación N.º 214-2007-Lima).

En el ámbito laboral, la jurisprudencia ha reconocido el derecho del trabajador a recibir una indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario, pero son muy pocas las resoluciones que abordan esto. En este contexto, factores como el tiempo de servicio, la edad del trabajador, su situación familiar y el grado de afectación

psicológica derivada del despido son considerados al fijar el monto de la indemnización (Casación N.º 11604-2014-Lima). Por lo que la importancia de evaluar las circunstancias específicas del trabajador afectado para determinar una compensación justa.

En suma, la jurisprudencia ha demostrado la necesidad de evaluar las circunstancias específicas para garantizar una compensación justa y proporcional al sufrimiento experimentado por el trabajador.

Ahora bien, respecto a la temática se han desarrollado diversidad de estudios para proporcionar una visión integral sobre la problemática de los despidos arbitrarios y la determinación de la indemnización por daño moral en distintos contextos jurisdiccionales. Suarez (2020) destacó la falta de independencia de los tribunales laborales en Argentina, resaltando la necesidad de medidas para fortalecer la protección de los trabajadores y la capacitación de los jueces. La adopción de políticas y programas que fomenten el cumplimiento de los derechos laborales y sanciones efectivas para los empleadores se postulan como recomendaciones cruciales.

En la legislación comparada, precisamente en Ecuador, Salas (2017) evidencia que la crisis económica ha incrementado los despidos intempestivos, violando los derechos constitucionales del “buen vivir” de los trabajadores. La necesidad de políticas laborales que protejan los derechos de los trabajadores en situaciones de crisis económica es urgente, junto con el llamado a las empresas para respetar las leyes laborales y proporcionar condiciones justas y dignas.

La falta de claridad en estos criterios sugiere la necesidad de establecer pautas más definidas para garantizar coherencia en las decisiones judiciales y promover una reparación equitativa.

Coaguilla (2017) resaltó la importancia de evaluar objetiva y uniformemente el daño moral en despidos arbitrarios, abogando por una mayor capacitación de los magistrados en temas laborales. La necesidad de establecer criterios claros y uniformes en la valoración del daño moral en estos casos es esencial para garantizar una evaluación justa y equitativa.

Finalmente, conforme al conocedor Castillo (2020), se reveló que los jueces en Cajamarca, Perú, utilizan diversos criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario. La importancia de la jurisprudencia y la normativa vigente destacó la necesidad de establecer criterios claros y precisos para evitar la subjetividad en la toma de decisiones y garantizar una justicia efectiva.

La aplicación instrumental de la entrevista ha revelado que en su mayoría, la indemnización laboral, regulada por el Decreto Supremo 003-97-TR, se enfoca principalmente en recompensar los años de servicio, sin abordar de manera explícita el daño emocional asociado al despido. Este hallazgo resaltó una brecha en la compensación ofrecida a los trabajadores, ya que la normativa actual no consideró de manera adecuada las dimensiones emocionales de la pérdida de empleo.

En relación con la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario, se observa que el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece pautas importantes. La evaluación de este daño debe ser proporcional a la gravedad de la vulneración, tomando en cuenta factores como la duración del empleo y el impacto emocional experimentado por el trabajador. Es relevante destacar que este enfoque consideró una evaluación subjetiva de las repercusiones personales, respaldada por jurisprudencia y la consulta a expertos en psicología laboral. Así mismo, tal como lo señaló el experto Neil Ávila, según jurisprudencia la cuantificación del daño moral, debe justificarse en una prueba aportada o la invocación de determinados parámetros o

criterios, y si hay ausencia de estos dos, se debe recurrir al artículo 362 del Código Civil.

La determinación del monto indemnizatorio debe ser flexible, evitando fórmulas rígidas que no se ajusten a la diversidad de situaciones. La flexibilidad en este proceso permite la presentación de pruebas que respalden el daño sufrido por el trabajador, reconociendo la singularidad de cada caso. Este enfoque se alineó con una perspectiva reparadora y compensatoria, buscando restituir al trabajador a su estado anterior tras el despido arbitrario. La Casación del EXP. N.º 0206-2005-PA/TC, conocida como el Caso Baylon Flores, respaldó esta orientación, subrayando la importancia de abordar integralmente el perjuicio sufrido por el empleado

En síntesis, la indemnización tarifada en el Derecho Laboral no se ajusta a los daños reales que un trabajador pueda experimentar debido a la pérdida del empleo. Según criterios funcionales, estructurales y consecuenciales, se sostuvo que es válido que un trabajador busque compensación por los daños efectivos derivados de la pérdida de empleo, ya que la indemnización estandarizada no refleja adecuadamente dichos perjuicios.

### **Identificar los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.**

Es preciso traer a cita a Sánchez y Ramírez (2019), la prueba del daño moral es fundamental en los casos de despido arbitrario. Los elementos que se debe considerar para otorgar la indemnización incluyen la angustia, dolor, humillación, ansiedad y sufrimiento experimentado por el trabajador despedido. Esto destacó la importancia de evaluar la intensidad del dolor emocional, la duración del sufrimiento, la afectación a la vida cotidiana, la pérdida de calidad de vida, el impacto en la imagen y reputación,

así como la angustia, ansiedad y depresión como criterios para la determinación del daño moral.

La intensidad del dolor emocional se vincula estrechamente con la sensibilidad individual, la situación personal y las circunstancias vitales, según García-Caro (2019). La duración del sufrimiento, otro criterio relevante, según González-Varas (2016), puede ser indicativo de la gravedad del impacto en la vida de la víctima. Además, la afectación a la vida cotidiana, la pérdida de calidad de vida y el impacto en la imagen y reputación son considerados factores cruciales, según Díez-Picazo (2015), Liu et al. (2020), Chen et al. (2021), y Morán & Pérez (2021). Estos aspectos demuestran que la valoración del daño moral no puede limitarse a lo económico, sino que debe abarcar la complejidad de las consecuencias psicológicas y sociales para el trabajador.

La angustia, ansiedad y depresión, identificadas como síntomas comunes del daño moral, también emergen como criterios importantes en la evaluación. La presencia y gravedad de estos síntomas se consideran indicadores cruciales de la magnitud del daño psicológico sufrido por la persona.

En el ámbito doctrinario, autores como Zaffaroni et al. (2005), Carrillo (2014), y Gimeno (2016) coincidieron en que el despido arbitrario constituye una vulneración de derechos fundamentales, atenta contra la justicia social y la dignidad humana, generando situaciones de exclusión y vulnerabilidad. Estos planteamientos respaldaron la necesidad de una protección efectiva contra el despido arbitrario como garantía básica del derecho laboral y como una obligación del Estado en la preservación de los derechos humanos.

La síntesis de estos resultados apunta a la necesidad de una evaluación justa y equitativa del daño moral en casos de despido arbitrario, considerando la diversidad de factores y la complejidad de las consecuencias para el trabajador. La protección contra

el despido arbitrario se erige como un imperativo ético y legal, respaldado por la doctrina y orientado a preservar la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos hallazgos abogan por un enfoque integral y sensible en la determinación de la indemnización por daño moral, reconociendo las dimensiones psicológicas y sociales de la afectación sufrida por el trabajador. Tal como lo señaló Alexander Orihuela, que en cada situación amerita analizar cada una de las situaciones, porque un caso no siempre va a ser igual que el otro, de tal forma que al no ser así, se genera no poder prevenir normativamente todo y, al tener algo específico normado, es peligroso encasillar la indemnización por daño y más aún en casos que previamente sabemos que son distintos.

Los hallazgos de la presente investigación revelaron una perspectiva significativa que respalda la idea de complementariedad en la compensación por daño moral dentro del Distrito Judicial de Junín. Este resultado se sustenta en el análisis detallado de los casos adjudicados en esta jurisdicción, donde se observó una tendencia consistente hacia la aplicación de criterios complementarios en la determinación de las compensaciones por daño moral.

La complementariedad se evidencia principalmente en la consideración conjunta de factores tanto objetivos como subjetivos al momento de calcular la indemnización. Factores objetivos como la gravedad del acto y las consecuencias directas sobre la víctima se analizan en conjunto con elementos subjetivos, tales como el impacto emocional y psicológico prolongado en la víctima.

La complejidad de las relaciones laborales y la diversidad de dimensiones del perjuicio resultante de un despido arbitrario, subrayaron la necesidad de un enfoque integral. Tanto la jurisprudencia como la legislación respaldan la noción de que la indemnización por daño moral no debe considerarse de manera aislada, sino en

conjunción con otras formas de compensación, alineándose con los principios fundamentales de justicia y equidad en el ámbito laboral. Es por ello que el experto Timoteo Cristóbal Córdova, dentro de la entrevista señaló que la aplicación de la figura de daño moral por despido arbitrario sería pertinente en casos donde se demuestre una afectación significativa a la esfera emocional y psicológica del trabajador, y cuando haya causado un impacto significativo para ameritar un resarcimiento.

Por lo que se destacó la importancia crucial de establecer pautas claras para la cuantificación y acumulación de estas indemnizaciones. Este enfoque no solo promovería una aplicación coherente de la normativa laboral, sino que también aseguraría que la compensación sea completa y justa. La interpretación equilibrada y coherente por parte de la jurisprudencia se presenta como una herramienta clave para maximizar la valoración del daño extrapatrimonial en casos de despido arbitrario. La apreciación sería de cada componente, como el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral, por lo que se consideró crucial para garantizar una compensación integral y precisa de las distintas dimensiones del perjuicio sufrido por el empleado.

No obstante, para que el daño moral se constituya como tal y sea tomado con la seriedad del caso, es preciso que se incorpore de forma expresa el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como regla general, estableciendo directrices claras y promoviendo una interpretación equitativa por parte de la jurisprudencia emergen como elementos esenciales para garantizar que la indemnización refleje adecuadamente la complejidad de las circunstancias en casos de despido arbitrario, promoviendo así la justicia y la equidad en el ámbito laboral.

## CONCLUSIONES

1. En conclusión, el análisis de los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín reveló la insuficiencia de la indemnización tarifada establecida por el Derecho Laboral, destacando que esta modalidad no aborda de manera efectiva los daños que un trabajador puede experimentar como consecuencia de la pérdida del empleo. Los especialistas consultados en este tema resaltaron la importancia de reconocer de manera expresa el daño moral en la normativa laboral y enfatizan que los criterios a tener en cuenta deben partir de la gravedad del impacto en la vida de la víctima. Por lo que se deben tomar como elementos fundamentales en la evaluación del daño moral la afectación a la vida cotidiana, la pérdida de calidad de vida y el impacto en la imagen y reputación, que terminan en angustia, ansiedad y depresión. Así mismo, los jueces manifestaron que se deberían aplicar pericias psicológicas, para la cuantificación del daño moral, causado a partir del cese de labores por despido arbitrario, debido a que al ser subjetivo el impacto que ha causado en la vida de cada persona, sea manejado por los parámetros o criterios de edad de la persona, la solvencia *ex ante* o *post*, sean verificados de tal manera, que se acredite la existencia, con su respectiva magnitud, y así desde la postura de juzgador tener una mejor sentencia en cuanto a proporcionalidad del daño causado con el resarcimiento de este.
2. En conclusión, la identificación de los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín destacó la necesidad de un enfoque integral y proporcional en la evaluación de dicho daño. Son pocos juzgadores que consideran la Sentencia del EXP. N.º 0206-2005-PA/TC, también conocida

como el Caso Baylon Flores, que respalda claramente esta orientación, subrayando la importancia de abordar de manera completa el perjuicio sufrido por el empleado. Asimismo, resaltaron el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral donde se establece pautas fundamentales al indicar que la evaluación del daño moral debe ser proporcional a la gravedad de la vulneración, considerando factores cruciales como la duración del empleo y el impacto emocional experimentado por el trabajador. A pesar de estos avances, se hace evidente la necesidad de que estas directrices sean expresamente incorporadas en la normativa laboral, buscando generar homogeneidad en la aplicación a nivel judicial.

3. En síntesis, la revisión de los fundamentos doctrinarios en conjunto con los entrevistados señalaron que para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín reveló un consenso entre los expertos, centrándose en la convicción compartida de que el despido arbitrario constituye una violación a los derechos fundamentales, menoscabando la justicia social y la dignidad humana, y generando vulnerabilidad, exclusión para los trabajadores y daño moral. Subrayando la imperiosa necesidad de una protección efectiva contra este tipo de despido, considerándola no solo como una garantía esencial del derecho laboral, sino también como una obligación irrefutable del Estado en la preservación de los derechos humanos, fortaleciendo así los cimientos de una sociedad laboral más justa en la región.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere una reforma completa del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, iniciando con una revisión exhaustiva de las diferencias entre indemnización y resarcimiento. Dicha reforma es crucial para evitar fallos judiciales que se contradicen y que a su vez, crean incertidumbre legal. Una definición más clara de estos términos y una delimitación precisa de sus aplicaciones ayudarían notablemente a mejorar la uniformidad y la consistencia en la interpretación y aplicación de la ley.
2. En el presente trabajo, se sugiere que los jueces del Distrito Judicial de Junín, al abordar casos de despido arbitrario, apliquen criterios claros y bien definidos para determinar el daño moral. Es crucial que consideren la severidad del impacto en la vida del empleado, tomando en cuenta aspectos como la duración de la relación laboral, el dolor emocional sufrido y otros factores pertinentes. Deberían adoptar un enfoque holístico que incluya las repercusiones en la vida diaria del trabajador, la disminución de su calidad de vida, y el efecto sobre su imagen y reputación. La utilización de estos criterios facilitará una aplicación uniforme de las indemnizaciones, asegurando una compensación justa y precisa para los empleados afectados por despidos sin justa causa.
3. Se inste también al legislativo a modificar el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) para incorporar explícitamente el daño moral como un componente indemnizable en casos de despido arbitrario

### **Prescribe lo siguiente:**

**Artículo 34.** El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (...)”

Debiendo prescribir lo siguiente.

**Artículo 34.** El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

“En caso de despido arbitrario, ya sea por no haberse expresado causa o por no poder demostrarse en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización conforme a lo establecido en el Artículo 38 de esta ley. *Esta indemnización cubrirá tanto los daños patrimoniales como los daños extrapatrimoniales, incluyendo expresamente el daño moral.* El trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”

### Referencias Bibliográficas

- Álvarez, A. (2019). El concepto de discriminación y otros conceptos afines. *Cielo laboral*, 26 (4). 1 – 3.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. Caracas.
- Beltrán, I. (2018). *El despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio institucional. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9188/1/PIUAAB081-2018.pdf>
- Block Vargas, A. (2019). *La indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170727>
- Bramont, J. (2018). *Responsabilidad civil: daño moral*. En *El sistema jurídico: introducción al derecho*. Palestra Editores. Lima
- Campos, A. & Vargas, R. (2018). Impacto del despido arbitrario en la calidad de vida del trabajador y su entorno familiar. *Revista de Salud Mental*. 21(2), 75-90. Lima.
- Carrillo, J. (2014). Protección contra el despido arbitrario como garantía básica del derecho del trabajo. *Revista de Derecho Social*. 20(1). 15-30.
- Castañeda J. (2020) Análisis de las sentencias emitidas a los trabajadores de la ley 27803 y los criterios para fijar una indemnización por daño moral. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8722>
- Cabanellas, G. (2018). Daño moral. En *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L. España
- Carrillo Salcedo, J. D. (2014). La protección contra el despido arbitrario en el derecho del trabajo. *Revista de derecho social*, (61), 95-124.
- Castillo, J. (2020) Criterios utilizados por los Jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4000>.
- Chen, C. Li, X. & Li, S. (2021). The psychological damage caused by loss of reputation. *Journal of Applied Psychology*. 106(4). 443-455.

- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (16 de agosto de 2016). Casación N.º 13415-2015-Lima [Sentencia]. [https://casaciones.pj.gob.pe/Wps/portal/CSJSL/s\\_casaciones/CASACIONES/2015-13415-LIMA](https://casaciones.pj.gob.pe/Wps/portal/CSJSL/s_casaciones/CASACIONES/2015-13415-LIMA)
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (1 de setiembre de 2007). Casación N.º 214-2007-Lima [Sentencia]. <https://sjl.pj.gob.pe/sjl/sites/default/files/sentencias/00447.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (3 de agosto de 2014). Casación N.º 11604-2014-Lima. <https://casacion.pj.gob.pe/casaciones/lima/11604-2014-lima>
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (3 de julio 2016). Casación N.º 2088-2016-Lima. <https://sjl.pjud.cl/sentencias/corte-suprema-de-justicia-de-la-republica-del-peru-casacion-n-2088-2016-lima>
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (22 de setiembre de 2015). Casación N.º 1142-2015-Lima. [http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_inicio/as\\_documentos/as\\_salas\\_penales/casaciones\\_penales\\_2015/caspen11422015lima](http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_documentos/as_salas_penales/casaciones_penales_2015/caspen11422015lima)
- Córdova, C. Sandoval, A. & Morales, M. (2020). El daño moral y la salud mental en el ámbito laboral. *Ciencia & Trabajo*. 22(68), 68-75.
- Corrales, R. (2019). Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales: ¿avance o retroceso? *Derecho y Cambio Social*, 55, 121-143. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6967915.pdf>
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Ed. 4. Sage publications.
- Cueva Espinoza, M. (2016). El despido arbitrario y la vulneración del derecho al trabajo. *Revista de Derecho*. 3(6). 30-45.
- De León, J. (2017). Indemnización por daño moral: una forma de reparación y reconocimiento del daño infligido a la víctima. *Revista de Derecho*. 25(2), 57-68.
- Díez-Picazo, L. (2015). La pérdida de calidad de vida como criterio de evaluación del daño moral. *Revista de Derecho Privado*. (29). 121-142.
- Díaz, M. E. (2018). Despido injustificado en el derecho laboral mexicano. *Revista del Centro de Investigación. Universidad la Salle*. (78). 17-28.
- Espinoza, R. y Vergara, Y. (2020) Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57583>

- Fontanarrosa, G. (2017). Indemnización por daño moral en el derecho del trabajo. *Revista de derecho del trabajo*. (67). 183-202.
- Flores, C. (2017). Discriminación laboral y despido arbitrario en el Perú: un análisis desde la perspectiva de la igualdad de género. *Revista de Investigación Académica*. 19. 1-14.
- Florencia, M. (2021). El derecho al trabajo como limite frente al despido sin causa en Argentina. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año LIV, número 162*. DOI: 10.22201/ijj.24484873e.2021.162.17076.
- Fontanarrosa, G. (2017). Indemnización por daño moral en el derecho del trabajo. *Revista de derecho del trabajo*, (67), 183-202.
- Gallego, J. (2020). Indemnización por daño moral en el derecho laboral colombiano. *Revista de derecho laboral*, (79), 139-164.
- García, M. A. (2020). Derecho a la no discriminación. *Revista de derecho laboral*, (83), 87-105.
- García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*. (52). 70-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872349>
- García-Caro, M. (2019). La intensidad del dolor emocional como criterio de evaluación del daño moral. *Anuario de Derecho Civil*. 72(2), 397-416.
- García, M. (2020). Derecho a la no discriminación. *Revista de derecho laboral*. (83), 87-105.
- Gimeno, A. (2016). Prohibición del despido arbitrario como obligación del Estado en el respeto y garantía de los derechos humanos. *Revista de Derechos Laborales*. 30(2). 75-90.
- Gómez, C., & Martínez, M. (2020). Evaluación del daño psicológico en casos de violencia de género. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 6(52), 94-113.
- Gómez, R. y Gómez, A. (2006). *Metodología de la investigación*. Cruxly.
- Gómez de Liaño, A. (2012). *El daño moral en el derecho civil español*. Aranzadi.
- González-Varas, I. (2016). La duración del sufrimiento como criterio de evaluación del daño moral. *Revista de Responsabilidad Civil y Seguro*. (43). 57-70
- González, M. & Peñaranda, C. (2018). Daño psicológico en situaciones de acoso laboral: revisión sistemática de la literatura. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 12(2), 1-12.

- Hernández, L. E. (2019). El daño patrimonial en la responsabilidad civil extracontractual. *Revista de derecho privado*, (22), 127-146.
- Hernández, M. (2018). Regulación laboral y despido arbitrario: importancia de establecer causas y procedimientos claros. *Revista de Derecho Laboral*, 12(2), 35-50.
- Hernández, R. Fernández, C. & Batpista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGrawHill.
- Liu, J. Wei, M. & Zhao, Y. (2020). Image and reputation damage and the implications for psychological health. *Frontiers in Psychology* 21(14), 11. 1-7.
- López, A. & Villalobos, A. (2017). El despido sin justa causa en México. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. 3(6), 129-148.
- López, L. (2023). Declaración de fallecimiento y ausencia. *Revista del Centro de Estudios Jurídicos y de Postgrado CEJUP*, ISSN-e 2792-226X, Vol. 2, N.º. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8936697>
- López, D. (2018). *Despido arbitrario*. Ediciones Olejnik.
- Morán, J. A., & Pérez, J. E. (2021). The impact of reputation on organizations: Analysis of the crisis management process. *Sustainability*. 13(9), 1-19.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Olivares, L. & Hernández, R. (2020). Represalias laborales: un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 16(30), 115-130.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El derecho al trabajo.
- Pacheco, L. & Oviedo, A. (2019). Efectos del despido arbitrario en la salud mental del trabajador. *Revista de Psicología Laboral* 35(1), 25-40.
- Palomino, J. (2017). La estabilidad laboral en el derecho del trabajo. *Revista de derecho laboral*. (71). 129-147.
- Pérez, J. & Pérez, M. (2016). Impacto económico del despido arbitrario en el trabajador. *Revista de Estudios Laborales*. 28(1), 45-60.
- Ramírez, A. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Javeriana.
- Ramos, L., & Bautista, R. (2019). Evaluación del daño psicológico: una revisión teórica. *Suma Psicológica*. 26(2). 35-43.
- Rincón, J. y Salamanca, D. (2021). *La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado*. [Tesis de pregrado de la Universidad Santo Tomás].

Repositorio Institucional.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35066/2021juldsonrincon.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

- Robles, A. (2018). Un método de valoración de criterios mediante juicios de valor. *Contratación administrativa práctica: revista de la contratación administrativa y de los contratistas*, ISSN 1579-3036, N.º. 155, 2018, págs. 100-108.
- Rojas-Sánchez, E. & Gómez-García, A. (2020). Protección contra el despido en México: análisis comparativo con la legislación laboral internacional. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. 6(12). 33-50.
- Salas, R. (2017). *El despido intempestivo frente a la actual crisis económica del Ecuador, viola los Derechos Constitucionales del Buen Vivir de los trabajadores de la empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca en el año 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14095/1/T-UCE-013-AB-207-2018.pdf>
- Sánchez, N. (2016). *La investigación científica aplicada al derecho*. Editorial Mantaro.
- Sánchez, C. (2017). Vulneración de derechos fundamentales en el despido arbitrario. *Revista de Derechos Humanos*. 23(1), 85-100.
- Sanchez, A. y Ramirez, O. (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 pregrado, Universidad Peruana Los Andes].  
 Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1184>
- Sánchez, A., & Osorio, M. (2021). Evaluación del daño moral en el ámbito laboral. *Revista de Derecho*. 36(1). 177-198.
- Soto, F. (2005). Lesiones graves, pérdida de audición en un oído. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, ISSN 0211-2744, N.º 5, págs. 1331-1333.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1970251>
- Sanz, J. A. (2017). El despido encausado en el derecho del trabajo. *Revista de derecho social*, (67), 77-102.
- Suarez, M. (2020). Una nueva sentencia que confirma la ineficacia del sistema de tutela del trabajador para los casos de despido arbitrario en Argentina. *Cadernos de Dereito Actual*, 13, 542-548.  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/146691/CONICET\\_Digital\\_Nro.207a496f-9df5-4c93-9597-05638e0762d7\\_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/146691/CONICET_Digital_Nro.207a496f-9df5-4c93-9597-05638e0762d7_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Vásquez, R. (1991). Daño a la estética de la persona. *Revista a los Comentarios al Código Civil. Themis*, 19 (1), 61 67.

- Villa, A. & Colmenares, J. (2019a). Despido arbitrario: causas y efectos. *Revista de Estudios Laborales*. 25. 1-12.
- Villa, E. & Colmenares, M. (2019b). Discriminación en el empleo y su impacto en la economía mexicana. *Revista de Economía y Derecho*. 25(34). 213-233.
- Villa, J. (2012). *Tratado de derecho civil. Volumen VI. Obligaciones y contratos*. Grijley.
- Villarroya, F. (2016). Criterios éticos en el uso de los recursos. *Geotemas* (Madrid), ISSN 1576-5172, N.º. 16, 2.
- Zaffaroni, R. Alagia, A. Slokar, A. & Mariño, P. (2005). *Derecho penal económico*. Ediar.
- Zuluaga, M. & Pérez, C. (2019). Evaluación del daño moral en casos de acoso laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 48(3). 178-184.
- Zúñiga, L. (2018). El despido arbitrario en el Perú: causas y consecuencias. *Revista de Derecho Laboral*. 14(2). 50-65.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

---

**Título preliminar:** CRITERIOS PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN

---

#### Problema (preguntas de investigación)

#### Objetivos de la investigación

- |   |   |
|---|---|
| 1. ¿Cuáles son los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?                     | 1. Analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.                        |
| 2. ¿Cuáles son los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín? | 4. Identificar los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín. |
| 3. ¿Cuáles son los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?      | 5. Identificar los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.      |
- 

#### Diseño metodológico: Fenomenológico

Sujetos informantes    Criterios de selección de los sujetos

Técnicas de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos

---

3 Jueces y 2 abogados en materia laboral Muestreo no probabilístico por conveniencia	Análisis documental Observación Entrevista	Fichas bibliográficas Fichas de análisis de contratos Guía de entrevista
Objetivos	Categorías o temas preliminares	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.</li> <li>2. Identificar los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.</li> <li>3. Identificar los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.</li> </ol>	<p><b>CATEGORÍA 1:</b> Criterios para determinar la indemnización por daño moral</p> <p><b>Subcategorías 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos jurisprudenciales</li> <li>- Fundamentos doctrinarios</li> <li>-</li> </ul> <p><b>CATEGORÍA 2:</b> Despido arbitrario</p>	
Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema (en formato APA)	Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico (en formato APA)	
	<p>Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. 3°Ed. Grupo Edición Patria. <a href="http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf">http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia %20de %20la %20investigacion.pdf</a></p> <p>Hernández, R., Fernández, C., &amp; Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6°Ed. McGraw-Hill Education. <a href="https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf">https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf</a></p> <p>Hernández, R., Fernández, C., &amp; Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Education.</p> <p>Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill educación <a href="http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292">http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292</a></p>	

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Categoría principal	Metodología
¿Cuáles son los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?	Analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.	<b>Categoría 1</b> Criterios para determinar la indemnización por daño moral <b>Categoría 2</b> Despido arbitrario	<b>Enfoque</b> Cualitativo <b>Tipo</b> Básico <b>Nivel</b> Descriptivo <b>Diseño</b> No experimental- Fenomenológico <b>Población</b> Jueces y abogados <b>Muestra</b> Muestreo no probabilístico por conveniencia 3 jueces del juzgado especializado de trabajo. 2 abogados especializados en la materia laboral. <b>Técnica</b> - Análisis documental - Entrevista <b>Instrumento</b> - Fichas bibliográficas - Guía de entrevista semiestructurada
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Subcategorías	
¿Cuáles son los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?	Identificar los fundamentos jurisprudenciales para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.	Fundamentos jurisprudenciales Fundamentos doctrinarios	
¿Cuáles son los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín?	Identificar los fundamentos doctrinarios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín.		

**Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos**

***GUÍA DE ENTREVISTA DE CRITERIOS PARA DETERMINAR LA  
INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN CASOS DE DESPIDO  
ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN.***

La presente guía de entrevista sirve de instrumento para la ejecución de entrevistas a 3 jueces del Juzgado Especializado de Trabajo y 2 abogados especializados en la materia laboral. La cual versa sobre los criterios para la determinación de daño moral por despido arbitrario en las sentencias del en el Distrito Judicial de Junín.

1. ¿Consideró que corresponde una indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique
2. ¿De qué manera debe determinarse la cuantificación de la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario? Explique
3. ¿Estaría de acuerdo con la incorporación de la figura de daño moral por despido arbitrario en el ordenamiento jurídico peruano y en qué casos sería aplicable en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique
4. ¿Consideró que se debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa o entidad para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en las decisiones del Distrito Judicial de Junín? Explique
5. ¿Concuerda con la complementariedad entre otros tipos de indemnización laboral con la indemnización por daño moral por despido arbitrario en los casos que corresponda en las sentencias del Distrito Judicial de Junín? Explique
6. ¿Consideró que debe existir un tope máximo de la indemnización por daño moral en causas de despidos arbitrarios conocidas por el Distrito Judicial de Junín? Explique
7. ¿En casos de despidos colectivos correspondería que un colectivo laboral como un sindicato represente en causas por daño moral ante el Distrito Judicial de Junín? Explique

### Anexo 3. Matriz de operacionalización

<b>Categoría</b>	<b>Tipo</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Conceptualización</b>
Criterios para determinar la indemnización por daño moral.	Categoría	Criterios jurisprudenciales	Es el conglomerado de motivaciones utilizadas por los operadores del derecho para determinar la existencia y la cuantía del daño moral que sufre una persona cuando es despedida de manera arbitraria.
Despido Arbitrario	Categoría	Fundamentos jurisprudenciales	Se refiere a la terminación de la relación laboral por parte del empleador sin justificación válida ni cumplimiento de los procedimientos legales establecidos. Ocurre cuando el despido carece de una causa justa o se realiza sin seguir los protocolos legales previstos para garantizar los derechos del trabajador. Este tipo de despido suele ser considerado ilegal y puede generar reclamaciones legales por parte del empleado despedido, buscando indemnizaciones o la reposición en el puesto de trabajo (García, 2019).

---

**Anexo 4. Consentimiento informado de los entrevistados**

UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Derecho

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

---

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

- Acepto
- No acepto

## Anexo 5. Consentimiento informado firmado de los entrevistados

---

UNIVERSIDAD CONTINENTAL  
Escuela Académico Profesional de Derecho

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

---

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

Acepto

No acepto

  
Abg. Kevin Néctali Flores Simbrón

---

UNIVERSIDAD CONTINENTAL  
Escuela Académico Profesional de Derecho

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

---

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

Acepto

No acepto

  
Abog. Francis Berti Girón Campos

---

UNIVERSIDAD CONTINENTAL  
Escuela Académico Profesional de Derecho

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

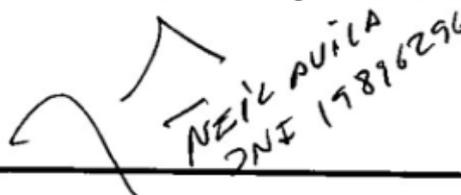
El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

  
NEIL AVILA  
2NE 17896296

---

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

Acepto

No acepto

---

UNIVERSIDAD CONTINENTAL  
Escuela Académico Profesional de Derecho

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

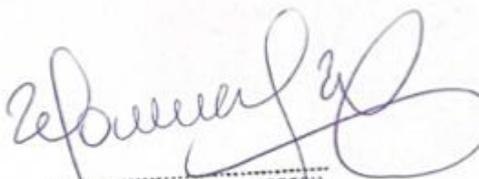
Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

---

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

- Acepto  
 No acepto

  
-----  
ALEXANDER ORIHUELA ABREGU  
Presidente  
Segunda Sala Laboral Permanente Huancayo  
COBATE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Katherine Astrid Torrealva Vilcahuaman, como parte del curso de Investigación perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Continental. La meta de este estudio es analizar los criterios para determinar la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Junín, para ello se le pedirá responder a las preguntas realizadas por medio de una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Cualquier consulta puede comunicarse con los encargados de esta investigación.

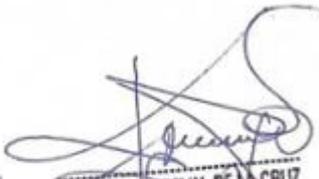
Muchas gracias por su participación.

¿Acepta participar voluntariamente en este cuestionario con fines académicos?

Acepto

No acepto

22/3/24



TIMÓTEO CRISTÓBAL DE LA CRUZ  
Presidente  
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN