

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**El cese colectivo irregular regulado por la Ley
27803 y la indemnización por daño moral, Lima
2024**

Elida Del Pilar Garrido Soto

Para optar el Título Profesional de Abogado

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



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

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

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Christian David Corrales Otazú
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 18 de agosto de 2025

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

Título:

El Cese Colectivo Irregular Regulado por la Ley 27803 y la Indemnización por Daño Moral, Lima 2024

Autor:

1. Elida Del Pilar Garrido Soto– EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19% de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía

SI ☒ NO ☐

- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores

SI ☐ NO ☒

Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"):

- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante

SI ☒ NO ☐

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

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

Atentamente,

La firma del Asesor obra en el archivo original

Dedicatoria

Consagro la presente obra a mis padres, luces en mi camino, cuyos esfuerzos hoy dan resultados; a mi hijo amado, mi inspiración y fortaleza; y a mi Dios, por todas sus bendiciones, por darme la dicha de ver logrado uno de mis propios objetivos.

Agradecimientos

Expreso mi honda gratitud a mis mentores en las aulas de la Facultad de Derecho, así como a los profesionales entrevistados por compartir sus conocimientos. La presente obra constituye la eclosión de un empeño compartido y de la confianza que todos depositaron en mí a lo largo de este proceso.

Resumen

La indagación que aquí se expone tuvo por finalidad primordial determinar si, frente a un cese colectivo irregular, conforme a la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral. Se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, utilizando el método hipotético-deductivo. El instrumento aplicado fue una guía de entrevista dirigida a una muestra no probabilística de ocho abogados litigantes en la Corte Superior de Justicia de Lima, complementada con el análisis de seis sentencias judiciales. Los resultados evidencian que, aunque existe un fundamento jurídico en el Código Civil para sustentar la indemnización por daño moral, la Ley 27803 no la contempla expresamente, lo cual ha generado criterios judiciales dispares y una alta exigencia probatoria. Se concluye que el marco normativo vigente no garantiza una reparación integral para los trabajadores afectados por ceses colectivos irregulares, evidenciando la necesidad urgente de una reforma legal que incluya la regulación específica de la indemnización por daño moral, a fin de unificar criterios jurisprudenciales y proteger eficazmente los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras claves: cese colectivo, daño moral, derechos laborales, indemnización, salud emocional

Abstract

The purpose of this research was to determine whether compensation for moral damages is available in the event of an irregular collective dismissal, pursuant to Law 27803. It was developed using a qualitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design, and the hypothetical-deductive method. The instrument used was an interview guide for a non-probabilistic sample of eight litigating attorneys at the Superior Court of Justice of Lima, complemented by the analysis of six court rulings. The results show that, although the Civil Code provides a legal basis for compensation for moral damages, Law 27803 does not expressly contemplate it, which has generated disparate judicial criteria and a high evidentiary requirement. It is concluded that the current regulatory framework does not guarantee comprehensive reparation for workers affected by irregular collective dismissals, highlighting the urgent need for legal reform that includes specific regulations on compensation for moral damages, in order to unify jurisprudential criteria and effectively protect workers' fundamental rights.

Keywords: collective dismissal, compensation, emotional health, labor rights moral damages

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Lista de Tablas	xi
Lista de Figuras.....	xii
Introducción	xiii
Capítulo I.....	15
Planteamiento del Estudio.....	15
1.1. Delimitación del Problema	15
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas Específicos.	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo General.	19
1.3.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación	20
1.4.1. Teórica.	20
1.4.2. Social.....	20
1.4.3. Metodológica.	21
Capítulo II.....	22
Marco Teórico	22

2.1. Antecedentes.....	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	25
2.2. Bases Teóricas	30
2.2.1. Cese Colectivo.	30
2.2.1.1. Concepto.	30
2.2.1.2. Teoría.....	31
2.2.1.3. Dimensiones.....	33
2.2.2. Indemnización por Daño Moral.	34
2.2.2.1. Concepto.	34
2.2.2.2. Teoría.....	35
2.2.2.3. Dimensiones.....	36
2.3. Hipótesis	38
2.3.1. Hipótesis General.....	38
2.3.2. Hipótesis Específicas.	38
Capítulo III.....	40
Diseño Metodológico	40
3.1. Enfoque.....	40
3.2. Método de Investigación.....	40
3.3. Tipo y Diseño.....	40
3.4. Nivel de Investigación	41
3.5. Población y Muestra	41
3.5.1. Población.....	41
3.5.2. Muestra.....	42
3.6. Técnica de Recolección de Datos	42

3.7. Instrumentos de Recolección de Datos	43
3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	43
3.9. Categorías de Análisis	44
Capítulo IV	45
Resultados y Discusión	45
4.1. Resultados	45
4.1.1. Análisis de Entrevistas	45
4.1.2. Análisis de Sentencias	62
4.1.2.1. Sentencias para el Objetivo Específico 1	62
4.1.2.2. Sentencias para el Objetivo Específico 2	64
4.1.2.3. Sentencias para el Objetivo Específico 3	67
4.2. Discusión de Resultados	70
Conclusiones	80
Recomendaciones	82
Referencias	84
Apéndices	92

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de categorización.....	44
Tabla 2. Casación 15523 – 2019 – Junín	62
Tabla 3. Casación laboral 139-2014-La Libertad	63
Tabla 4. Casación laboral 5423-2014-Lima.....	64
Tabla 5. Casación 699-2015-Lima.....	66
Tabla 6. Casación civil 2084-2015-Lima.....	67
Tabla 7. Casación laboral 3289-2015-Callao.....	68
Tabla 8. Matriz de consistencia	93

Lista de Figuras

Figura 1. Objetivo general	49
Figura 2. Objetivo específico 1	53
Figura 3. Objetivo específico 2	57
Figura 4. Objetivo específico 3	61

Introducción

El encuadramiento normativo del cese colectivo irregular en el Perú, particularmente en el marco de la Ley 27803, ha suscitado una notable discusión jurídica en torno a su alcance y a las medidas de reparación previstas para los trabajadores afectados. Esta norma, promulgada en respuesta a los ceses masivos durante la década de los noventa, establece beneficios como la reincorporación, la compensación económica, la jubilación anticipada y la capacitación. Sin embargo, omite una regulación específica sobre la indemnización por daño moral, lo cual ha suscitado incertidumbres tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional. En este contexto, los trabajadores que han sufrido afectaciones emocionales y psicológicas a raíz de despidos irregulares se enfrentan a una respuesta legal fragmentada, determinada en gran medida por criterios jurisprudenciales divergentes y por la aplicación supletoria del Código Civil.

Diversos autores han explorado esta problemática desde perspectivas tanto nacionales como internacionales. Loor y López (2023) enfatizan que el daño moral en el ámbito laboral compromete derechos personalísimos del trabajador, tales como la dignidad y el bienestar emocional, justificando una reparación integral más allá de lo económico. Panchenko (2023), al analizar el contexto ucraniano, y Moya y López (2023), desde una perspectiva latinoamericana, coinciden en que la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador exige reconocer y compensar el daño moral cuando se constata una afectación significativa. En el ámbito peruano, Acurio (2021) subraya la necesidad de desarrollar una doctrina nacional que sistematice los criterios para la procedencia de este tipo de indemnización en los casos de cese colectivo irregular.

La pertinencia de esta investigación se manifestó con especial fuerza en el contexto nacional vigente, donde las instancias judiciales en materia laboral continuaban recibiendo

demandas relacionadas con ceses colectivos y daño moral. El incremento de estos litigios en Lima, reflejado en fallos contradictorios y en una alta carga emocional para los trabajadores afectados, evidenció la necesidad de clarificar y sistematizar los criterios jurídicos aplicables. Este estudio no solo buscó llenar un vacío en la legislación, sino también proporcionar herramientas prácticas para operadores jurídicos, fortaleciendo así la protección de los derechos laborales desde una perspectiva integral. Además, respondió a una necesidad académica emergente: la de articular teoría y praxis para avanzar hacia una justicia laboral que contemple de manera efectiva las dimensiones humanas del conflicto jurídico-laboral.

El presente documento se ha organizado de la siguiente manera: el primer capítulo define el enfoque del estudio, abarcando la delimitación y formulación del problema de investigación, los objetivos y la justificación del proyecto. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, abordando los antecedentes pertinentes, los fundamentos conceptuales del cese colectivo y del daño moral, además de las hipótesis planteadas. El tercer capítulo describe el diseño metodológico, detallando el tipo, el diseño y el método de investigación, junto con las técnicas empleadas para la recopilación de datos y la muestra utilizada. El cuarto capítulo expone los resultados del análisis documental y las entrevistas, seguidos de una discusión crítica de los hallazgos resultantes. Finalmente, el documento concluye con las referencias y los apéndices. Cada sección se encuentra articulada de manera coherente, facilitando una comprensión integral del fenómeno objeto de investigación y sus ramificaciones legales y sociales.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación del Problema

La noción de daño moral en el entorno del trabajo ha constituido materia de profuso debate en tiempos recientes, particularmente en escenarios vinculados a ceses colectivos. La Ley 27803, promulgada en el 2002 en el Perú, establece un régimen de compensación para los trabajadores que fueron afectados por ceses colectivos durante los procesos de reestructuración económica en la década de los noventa (Poder Legislativo, 2002). La Ley 27803, orientada a favorecer a los operarios desvinculados de forma anómala, no contempla de manera taxativa el resarcimiento por menoscabo moral, generando dudas sobre el derecho de los afectados a esta compensación. Este vacío normativo, junto con el alcance limitado de la compensación económica prevista, que excluye el lucro cesante y el daño moral, ha motivado numerosas demandas laborales. La jurisprudencia, como en la Casación N.º 4385-2015-Huancavelica, donde establece que el daño moral no puede presumirse automáticamente de un cese irregular, exigiendo pruebas de una afectación significativa, lo que pone en cuestión la efectividad de los mecanismos legales para atender estas situaciones (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016).

Múltiples indagaciones han examinado la viabilidad de otorgar una compensación por el menoscabo moral emanado de la resolución de un vínculo laboral, subrayando que dicha circunstancia puede incidir gravemente sobre derechos personales, tales como la homeostasis afectiva, la honra social y la integridad psíquica del trabajador. Dicho daño, que suele manifestarse en estados de estrés, depresión y ansiedad, es particularmente evidente en casos de rescisión injustificada o de mala fe, lo que plantea la necesidad de repararlo mediante indemnizaciones económicas o medidas no pecuniarias (Loor y López, 2023). Esto genera, a

su vez, interrogantes sobre si la normativa vigente en el Perú es suficiente a fin de salvaguardar la tutela de tales prerrogativas esenciales.

A nivel internacional, el resarcimiento por menoscabo moral en contextos de ceses colectivos ha obtenido reconocimiento en diversas normativas jurídicas, particularmente en el ámbito europeo y latinoamericano, donde el iuslaboralismo se orienta prioritariamente a la salvaguarda de los derechos fundamentales de la clase trabajadora. En Ucrania, verbigracia, el detrimento moral resulta indemnizable en aquellos supuestos en los que se acredite la transgresión de derechos laborales esenciales, tales como el incumplimiento de las cargas jurídicas inherentes al empleador, el despido irregular o cualquier acción que cause sufrimientos emocionales, psicológicos o alteraciones significativas en la vida del trabajador (Panchenko, 2023).

Por otra parte, en el contexto latinoamericano, naciones como Chile, Argentina y Colombia han incursionado en el tratamiento jurídico del menoscabo moral dentro del ámbito del trabajo subordinado con regulaciones y enfoques particulares. En Chile, el Código del Trabajo reconoce indemnizaciones por concepto de detrimento moral en supuestos de desvinculación arbitraria, acto discriminatorio o situaciones vinculadas al hostigamiento laboral, consolidando así la tutela reforzada de las prerrogativas fundamentales de los trabajadores. En Argentina, si bien las indemnizaciones por despido suelen cubrir tanto daños materiales como espirituales, el daño moral puede ser específicamente reparado en situaciones excepcionales, como cuando el despido incluye injurias graves que afectan la dignidad del trabajador. Por su parte, en Colombia, el daño moral se contempla mediante indemnizaciones vinculadas al despido injustificado o al incumplimiento de obligaciones contractuales, con un enfoque que prioriza la previsibilidad y la gravedad del impacto generado (Moya y López, 2023).

En estos contextos, la doctrina de la indemnización por daños morales es coherente con la salvaguardia de los derechos humanos y laborales consagrados en los marcos jurídicos internacionales, incluido el Convenio 158.º de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1982), que establece que los despidos deben estar justificados por una causa válida. La tendencia global apunta hacia un mayor reconocimiento de la importancia de proteger no solo los aspectos económicos de los trabajadores, sino también su bienestar emocional y psicológico, lo que representa un desafío para la adecuación de las normativas laborales en diversos países.

En el Perú, la Ley 27803 (2002) regula la compensación para los trabajadores afectados por ceses colectivos irregulares, pero no especifica la posibilidad de reclamar una reparación pecuniaria por agravio extrapatrimonial. La judicatura nacional, en el contexto peruano, ha abordado esta cuestión de manera limitada, con fallos que han reconocido la existencia de daño moral en algunos casos excepcionales, en aquellos supuestos en que se ha acreditado una transgresión grave a las prerrogativas esenciales inherentes a la dignidad del trabajador (Acurio, 2021). Un ejemplo relevante es la sentencia del Tribunal Constitucional en la Casación N.º 14983-2021 (2021), donde se reconoció que el cese colectivo irregular puede generar un daño moral cuando se vulneran derechos fundamentales como la dignidad y el derecho al trabajo.

Sin embargo, la falta de una regulación clara en la Ley 27803 (2002), respecto a este tipo de indemnización ha generado incertidumbre en los tribunales, lo que ha llevado a resultados contradictorios en los casos presentados. Esto refleja una necesidad urgente de reformas legislativas que incluyan la eventualidad de instar el resarcimiento por menoscabo moral en escenarios de ceses colectivos, de manera que se garantice una verdadera reparación integral a los trabajadores afectados.

En Lima, la conflictividad derivada de los ceses colectivos irregulares ha propiciado una multiplicidad de contiendas judiciales ante las instancias jurisdiccionales competentes en el ámbito del derecho del trabajo, especialmente en sectores como la industria textil y el comercio, donde estos ceses fueron más frecuentes. En muchos casos, los trabajadores afectados han presentado demandas no solo para una remuneración monetaria establecida en la Ley 27803 (2002), sino también por daños morales. Las demandas por daño moral en Lima han incrementado en los últimos cinco años, reflejando una conciencia elevada con respecto a los derechos laborales y una exploración de soluciones que vayan más allá de las meras consideraciones económicas.

Las instancias judiciales en materia laboral en Lima han emitido fallos dispares en relación con la procedencia del resarcimiento por daño moral en estos contextos, circunstancia que ha originado una marcada disparidad interpretativa en las resoluciones emitidas por los órganos de justicia laboral. A pesar de ello, se han dado sentencias que reconocen la gravedad del impacto emocional en los trabajadores cesados irregularmente, especialmente en casos donde la edad avanzada o la falta de oportunidades laborales agravaban el daño sufrido.

En virtud de lo expuesto, se advirtió la problemática concerniente al otorgamiento de una reparación por menoscabo moral ante supuestos de cese colectivo de carácter irregular. En tal contexto, se evidenció una afectación sustantiva de los derechos laborales de los trabajadores, quienes, al resultar perjudicados por una desvinculación inmotivada o contraria a derecho, quedaron habilitados para demandar compensaciones por los padecimientos de índole anímica y psíquica derivados de la pérdida súbita e imprevista de su fuente de sustento. La indemnización por agravio moral, en tales circunstancias, tuvo como finalidad el resarcimiento del sufrimiento ocasionado por una actuación arbitraria o ilícita del empleador, conforme a lo dispuesto por el ordenamiento laboral vigente en diversas jurisdicciones. En consecuencia, emergió la imperiosa necesidad de una revisión minuciosa de las disposiciones normativas y

de los procedimientos aplicables a los despidos colectivos, con miras a asegurar la observancia efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y a prevenir la reproducción de tales prácticas lesivas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General.

¿Corresponde la indemnización por daño moral frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿En qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803?

¿Qué criterios utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones de cese colectivo irregular, según la Ley 27803?

¿Cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, y cómo se cuantifica este daño bajo el marco de la Ley 27803?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Determinar si frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Analizar en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803.

Analizar los criterios que utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones de cese colectivo irregular, según la Ley 27803.

Analizar cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, y cómo se cuantifica este daño bajo el marco de la Ley 27803.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica.

La presente indagación halló su justificación teórica en tanto posibilitó una profundización analítica de los postulados jurídicos que condicionan la procedencia del resarcimiento por detrimento moral en escenarios de cese colectivo irregular, conforme con lo preceptuado en la Ley 27803. Asimismo, aportó a la elucidación de las formas en que dicho menoscabo es concebido dentro del ámbito iuslaboral, particularmente en contextos donde se configuran vulneraciones a derechos de naturaleza fundamental. Del mismo modo, permitió examinar la operatividad del entramado normativo y jurisprudencial orientado a la tutela efectiva de las prerrogativas que asisten a los trabajadores frente a actos lesivos provenientes de la parte empleadora.

1.4.2. Social.

Desde una perspectiva sociojurídica, la justificación radicó en la imperiosa necesidad de esclarecer el alcance y contenido de los derechos que asisten a los trabajadores perjudicados por procesos de desvinculación colectiva efectuados de manera irregular, brindándoles herramientas para defender sus intereses en casos de vulneración emocional o psicológica. Además, los resultados de esta investigación fueron útiles para los abogados laborales y los tribunales, al ofrecer criterios más claros sobre cuándo procede el resarcimiento por menoscabo

moral, con miras a optimizar la resolución de tales controversias y fortalecer la salvaguarda efectiva de los derechos laborales consagrados.

1.4.3. Metodológica.

Metodológicamente, esta investigación se basó en un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas con expertos legales y análisis documental. Se emplearon técnicas de análisis de contenido para examinar las opiniones de los entrevistados y de los documentos recolectados. Asimismo, se sustentó en un *corpus* bibliográfico seleccionado estratégicamente, con el propósito de viabilizar el cumplimiento de los objetivos previamente delimitados.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

En su artículo científico, Drachuk y Obukhova (2023), realizaron un estudio en Rusia que tuvo como objetivo analizar de manera integral el instituto del daño moral en el derecho laboral ruso, tomando en cuenta su marco legislativo, aplicación práctica y los problemas asociados. Utilizando un enfoque cualitativo y un diseño no experimental con alcance descriptivo y analítico, los autores emplearon métodos de investigación dialécticos, históricos, sistémicos y comparativos para analizar jurisprudencia reciente y la legislación vigente. Entre los resultados principales, se identificaron múltiples deficiencias en el sistema de compensación por daño moral en el derecho laboral ruso, destacando inconsistencias en la determinación de los montos por parte de los tribunales, que generalmente oscilan entre 1000 y 20 000 rublos, aunque pueden alcanzar cifras mayores en casos excepcionales. Las conclusiones subrayan que la normativa actual, limitada a un único artículo en el Código Laboral, adolece de un andamiaje normativo sólido que asegure el ejercicio íntegro de dicho derecho, lo cual pone de relieve la apremiante necesidad de emprender reformas legislativas orientadas a reforzar la tutela de los derechos laborales y a conferir una mayor certidumbre jurídica en su aplicación.

Jaramillo y Villacrés (2023) llevaron a cabo un estudio en Ecuador sobre el daño moral causado por el despido intempestivo, con el propósito de analizar el reconocimiento y la procedencia de una indemnización por dicho concepto dentro del marco legal ecuatoriano. El estudio consideró al trabajador como una persona afectada por una terminación arbitraria o maliciosa de su relación laboral, abordando las implicaciones jurídicas y éticas de este tipo de

despido. La metodología empleada fue de carácter cualitativo, con un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, basada en una revisión documental. Se utilizaron los métodos hermenéuticos, de análisis documental y de contenido. La población de estudio consistió en documentos legales, doctrinas y jurisprudencias relacionadas con el tema. El instrumento principal fue el análisis documental de normativas y sentencias judiciales. Los hallazgos pusieron de manifiesto que los elementos determinantes para el resarcimiento del menoscabo moral comprenden dimensiones de índole psíquica, sociocultural, económica y contextual, subrayando la relevancia de una adecuada contextualización doctrinal del despido intempestivo, la delimitación cuantitativa del daño inmaterial y la naturaleza de los medios probatorios exigidos para su debida acreditación. En suma, la indagación permitió identificar los factores sustanciales en la evaluación y prueba del daño moral en situaciones de terminación laboral abrupta, evidenciando la urgencia de establecer parámetros normativos precisos para su reparación. Este precedente resulta particularmente significativo para la presente investigación, en tanto ofrece un fundamento teórico y empírico robusto respecto al tratamiento del agravio moral en el ámbito iuslaboral ecuatoriano, coadyuvando así a la configuración de un marco jurídico más equitativo y garantista en defensa de los derechos de los trabajadores frente a despidos carentes de justificación.

Romero y Riofrio (2023) efectuaron una investigación en el contexto ecuatoriano relativa al menoscabo moral derivado del despido intempestivo, teniendo como propósito central dilucidar la procedencia del resarcimiento por agravio inmaterial en supuestos de terminación laboral arbitraria, discriminatoria o carente de causa justificada. El estudio abordó el daño moral como una lesión a la honra, el prestigio y la dignidad personal, concibiéndolo como una afectación sustancial a los derechos personalísimos del trabajador, enfatizando la necesidad de alegar hechos concretos en lugar de suposiciones. El estudio adoptó un enfoque cualitativo y un diseño no experimental y transversal, utilizando métodos inductivo, analítico,

jurídico doctrinal y bibliográfico. La muestra estuvo integrada por tres magistrados adscritos a la Unidad Civil y Mercantil, así como por quince letrados en ejercicio independiente, aplicándose un muestreo intencional y no probabilístico. Para la obtención de datos se emplearon técnicas cualitativas y cuantitativas, entre ellas entrevistas y encuestas, valiéndose de cuestionarios como herramientas instrumentales. Los hallazgos evidenciaron la existencia de un vínculo causal jurídico entre el perjuicio moral y la terminación intempestiva o arbitraria del vínculo laboral motivada por discriminación. Se concluyó que, si bien el Código de Trabajo prevé indemnizaciones para los trabajadores despedidos, los actos discriminatorios que provocan daños morales configuran responsabilidad civil, imponiendo la obligación de reparar los perjuicios causados a la honra, reputación y dignidad del afectado, en conformidad con lo establecido en el Código Civil. Esta investigación proporciona una perspectiva esencial sobre la confluencia entre el derecho laboral y la protección del daño moral, resaltando la imperiosa necesidad de un amparo jurídico efectivo para las víctimas de despidos discriminatorios en Ecuador, lo cual podría incidir significativamente en la interpretación y aplicación de la normativa laboral vigente.

Por su parte, Moreno (2022) llevó a cabo una indagación en territorio hispano relativa al perjuicio ético en supuestos de destitución por transgresión de prerrogativas esenciales, examinando el supuesto de un operario que se hallaba en trance de licencia por inhabilitación provisional, y que fue sujeto a despido sancionador por parte de la entidad patronal en un marco de hostigamiento laboral y contiendas psicosociales. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y un carácter descriptivo, centrado en la revisión de documentos legales y testimonios relevantes. La cohorte objeto de escrutinio abarca al operario afectado y a los partícipes imbricados en el trámite, mientras que los instrumentos de captación de información consistieron en los dictámenes psiquiátricos, los escritos de despido y las sentencias jurisdiccionales. Los hallazgos pusieron de manifiesto que la rescisión laboral fue

tildada de improcedente y, en sede de apelación, de nula, al establecer el Tribunal Superior de Justicia de Galicia la ausencia de indicios probatorios que avalaran la determinación de la entidad empleadora, interpretándola como una retaliación por el ejercicio del derecho del trabajador a la tutela jurisdiccional eficaz. Se arribó a la conclusión de que el despido constituyó una transgresión a los derechos cardinales del obrero; sin embargo, su petición de resarcimiento por daños fue denegada por la instancia judicial, evidenciando una interpretación restrictiva de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Este precedente reviste relevancia para la indagación, en tanto exhibe la imperiosa necesidad de una salvaguardia eficaz para los trabajadores que padecen acoso y represalias, así como la trascendencia de asegurar el respeto a sus prerrogativas fundamentales en el ámbito laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Castañeda (2020) ejecutó una indagación relativa a los fallos dictados en perjuicio de los operarios comprendidos en la Ley 27803, así como los fundamentos esgrimidos para la determinación de una compensación por menoscabo moral, cuyo propósito fue analizar los criterios que los jueces laborales deben tener en cuenta para establecer una indemnización por daño moral en casos de ceses colectivos irregulares en el marco de dicha ley. Esta fue promulgada para reparar los daños sufridos por los trabajadores afectados por despidos masivos durante las privatizaciones de empresas estatales en los años 90. La metodología empleada fue de carácter cualitativo y no experimental, con un diseño transversal y correlacional, fundándose en la exégesis de disposiciones normativas, postulados doctrinarios y pronunciamientos jurisprudenciales atinentes a los ceses colectivos. La investigación fue enriquecida mediante la aplicación de encuestas dirigidas a un conjunto de trabajadores desvinculados de manera impropia. El artefacto metodológico empleado consistió en un cuestionario, cuyos resultados revelan que un 55,3 % de los consultados manifiesta plena adhesión a la tesis según la cual los

beneficios conferidos por la Ley 27803 ostentan naturaleza resarcitoria o restitutiva; en tanto que un 34,6 % expresó conformidad parcial y un 37,7 % divergió de dicha percepción. Las evidencias empíricas ponen de relieve que el cese colectivo efectuado de forma anómala se traduce en desvinculaciones laborales que prescinden del cumplimiento de los preceptos jurídico-laborales, tales como la omisión de la venia por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo o la inobservancia en el abono de emolumentos sociales. La indagación arriba a la conclusión de que resulta imperativo instituir parámetros indemnizatorios diáfanos y uniformes, a fin de impedir que la reparación del detrimento moral quede sujeta de manera exclusiva al arbitrio judicial.

En otro estudio, Mariño y Rea (2023) efectuaron una disquisición en la localidad de Barranca en torno a las compensaciones pecuniarias derivadas de la desvinculación de personal por motivos económicos, cuya finalidad primordial consistió en dilucidar la conexidad entre el pago de indemnización laboral por cese de personal debido a causas económicas y las reducciones que generan despidos laborales. La metodología utilizada fue de tipo aplicado, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental y transversal. El universo muestral estuvo conformado por letrados habilitados pertenecientes al Distrito Judicial de Huaura, seleccionándose un contingente de 88 individuos mediante la aplicación de una fórmula de índole estadístico. Los hallazgos evidenciaron que el 97 % de los jurisconsultos consultados estima que la erogación de una indemnización en supuestos de cesación colectiva motivada por razones económicas incide en la atenuación del fenómeno de despidos laborales. Se arribó a la conclusión de que subsiste una correlación inversamente proporcional y estadísticamente significativa entre la concesión de reparaciones pecuniarias de índole laboral por cese debido a causas económicas y las reducciones que generan despidos, lo que sugiere que un adecuado manejo de las indemnizaciones podría minimizar la necesidad de despidos. Este antecedente es relevante, ya que proporciona evidencia empírica que apoya la importancia de las

indemnizaciones laborales como un mecanismo para salvaguardar los derechos de los empleados y garantizar la estabilidad del empleo, contribuyendo así a la discusión sobre políticas laborales más equitativas en el contexto actual.

Soldevilla (2024) realizó una investigación concerniente a la indemnización por daños y menoscabos derivados del cese colectivo, cuyo cometido primordial fue valorar la calidad técnico-jurídica de las resoluciones judiciales de primera y segunda instancia concernientes a la reparación por perjuicios ocasionados por tal modalidad de desvinculación, en el cuaderno procesal N.º 7950-2013-0-1801-JR-LA-10, tramitado en el 2024 en el ámbito jurisdiccional de Lima. La estrategia metodológica adoptada revistió un enfoque mixto —cuantitativo y cualitativo—, de índole exploratorio y descriptivo, con un diseño no experimental, retrospectivo y de corte transversal. La unidad de análisis fue seleccionada *ad libitum*, tomando como muestra un expediente judicial único. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de observación directa y el escrutinio de contenido, valiéndose de una matriz de cotejo previamente convalidada mediante dictamen de peritos. Los resultados manifestaron que la resolución de primera instancia ostentó un nivel de excelencia muy elevado en su apartado expositivo, alto en su fundamentación considerativa y nuevamente muy elevado en su parte resolutive; en tanto que la sentencia de alzada fue calificada como alta en su exordio y de calidad muy alta tanto en la fundamentación como en la disposición final. En suma, ambas providencias revelaron una calidad de jerarquía excelsa.

Zúñiga (2023), llevó a efecto una indagación relativa a las compensaciones por detrimento moral derivadas del despido arbitrario, teniendo como propósito cardinal develar los aspectos disonantes en la apreciación judicial del menoscabo anímico ocasionado por la desvinculación injustificada de trabajadores amparados bajo el Decreto Legislativo N.º 728, en el ámbito de la Corte Superior de Justicia de Tacna, durante el trienio comprendido entre 2017 y 2019. La metodología adoptada se inscribió en el paradigma descriptivo, con enfoque de

naturaleza mixta y diseño de carácter no experimental y de corte transversal. El *corpus* de análisis estuvo conformado por 75 pronunciamientos judiciales seleccionados mediante un muestreo de tipo no probabilístico. La técnica empleada fue el análisis documental, valiéndose como artefacto instrumental de una guía especializada para dicho fin. Los hallazgos pusieron en evidencia la existencia de disonancias significativas en la determinación de las indemnizaciones por aflicción moral, destacando, en particular, la variabilidad en los criterios valorativos aplicados por los magistrados, la irregularidad en la presentación y ponderación probatoria, así como la imprecisión en la cuantificación del *quantum* resarcitorio; aspectos que incluyen consideraciones relativas a la carga familiar del trabajador desvinculado, el estado de salud, la afectación económica y el periodo de despido. En conclusión, las sentencias estudiadas reflejan una falta de uniformidad en estos aspectos, lo que genera variaciones en las decisiones judiciales.

Por su parte, Arias (2024), presentó una disertación investigativa en torno a la reparación por agravio moral, orientada a escudriñar el principio de indemnidad laboral como dispositivo jurídico tutelar en favor de los trabajadores que ejercen reclamación respecto al goce efectivo de sus prerrogativas sociolaborales, sindicales o de seguridad social, y las posibles represalias empresariales que conlleven pérdidas de esos derechos, tales como sanciones, traslados o despidos. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y transversal, basado en el análisis de doctrina y jurisprudencia relacionada con la indemnidad laboral. La población analizada incluye casos de trabajadores que han sido objeto de represalias tras ejercer sus derechos. El instrumento utilizado fue el análisis documental de normas y resoluciones judiciales. Los resultados evidencian que el principio de indemnidad se sustenta en dos mecanismos claves: la inversión de la carga probatoria y la exhibición de indicios verosímiles por parte del sujeto laboral activo, lo que facilita demostrar que la actuación empresarial es una represalia. Asimismo, se observó que las

lesiones a derechos fundamentales deben ser reparadas mediante indemnizaciones económicas, generalmente basadas en el marco de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Ámbito del Orden Social. En síntesis, dicho principio asegura la tutela efectiva de las prerrogativas laborales, al prever y reprimir actos retaliatorios, instituyendo un entramado normativo sólido y garantista para la salvaguarda de los intereses del colectivo trabajador.

Díaz (2019) llevó a cabo una indagación vinculada al cese colectivo derivado de la disolución y subsiguiente liquidación de la entidad empresarial, acordada por decisión de sus socios, cuyo propósito medular fue auscultar la causal objetiva de extinción colectiva de vínculos laborales contemplada en el inciso c) del artículo 46.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N.º 728), así como dilucidar la finalidad jurídica de la comunicación notarial exigida como formalidad para la extinción del vínculo laboral invocando dicha causal. La metodología utilizada fue cualitativa, con un diseño no experimental y transversal, basado en el análisis documental de doctrina y jurisprudencia. La población estuvo constituida por normativas laborales y casos judiciales relacionados, y el instrumento principal fue el análisis de contenido. Los hallazgos evidenciaron que la notificación notarial constituye un requisito *ad solemnitatem* esencial para asegurar la juridicidad y la diafanidad del procedimiento de extinción colectiva del vínculo laboral, y su omisión podría generar consecuencias jurídicas adversas para el empleador. Asimismo, se concluyó que es posible, en sede judicial, exigir mecanismos restitutorios o resarcitorios en favor de los trabajadores afectados por la terminación colectiva de contratos, dependiendo del perjuicio sufrido.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Cese Colectivo.

2.2.1.1. Concepto.

En el ordenamiento jurídico peruano, se entiende por cese colectivo a la terminación simultánea y masiva de contratos de trabajo por causas objetivas, regulada principalmente en el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) (Chinchay, 2022). Tales causales objetivas pueden comprender fundamentos de naturaleza pecuniaria, técnico-instrumental, organizativa o derivados de un caso fortuito o fuerza irresistible, que incidan de manera sustancial en la entidad empleadora e imposibiliten la pervivencia del vínculo laboral respecto de un contingente significativo de operarios. La cesación masiva ha de hallarse debidamente fundamentada y observar un elenco de exigencias normativas, entre las cuales se halla la preceptiva venia de la Autoridad Gubernativa en materia laboral, con el propósito de preservar incólumes las prerrogativas socio-jurídicas de los trabajadores concernidos (De Guevara y Osorio, 2020).

Este proceso está regulado para evitar despidos arbitrarios, y es fundamental que se sigan los pasos previstos en la normativa, entre ellos la notificación a los trabajadores mediante una comunicación notarial y la presentación de un informe técnico que sustente la decisión de la empresa (Barrios, 2020). En caso de incumplimiento de estos procedimientos, los trabajadores pueden impugnar el cese colectivo ante la vía judicial, solicitando la nulidad del despido o la implementación de medidas restitutorias o compensatorias, como el desembolso de la remuneración por la terminación injustificada de la relación de trabajo o el reintegro a sus puestos de trabajo (Martín, 2017).

El cese colectivo constituye la extinción coetánea y multitudinaria de vínculos laborales en el seno de una razón social, legitimada por causales objetivas preestablecidas en el entramado jurídico. En la codificación normativa del Perú, tales motivaciones pueden

comprender acaecimientos imprevisibles o irresistibles —como el caso fortuito o la fuerza mayor—, así como razones de índole crematística, tecnocientífica, arquitectónico-organizacional, la disolución societaria, la liquidación patrimonial, la insolvencia declarada o la reorganización del acervo económico, conforme con lo prescrito en el Decreto Legislativo N.º 728.

2.2.1.2. Teoría.

En primer lugar, se tiene a la teoría de las reparaciones a la luz de los derechos humanos, desarrollada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esta establece un marco integral para garantizar la equidad para quienes han sufrido violaciones de sus derechos fundamentales, mediante medidas que no solo buscan indemnizar los daños materiales e inmateriales, sino también restituir derechos, rehabilitar a las personas afectadas, garantizar la satisfacción simbólica y prevenir la repetición de las violaciones mediante reformas estructurales. En el ámbito laboral, esta teoría resulta especialmente relevante al abordar casos de despidos arbitrarios, discriminación en el empleo, incumplimiento de derechos laborales fundamentales o violaciones al derecho de sindicalización, reconociendo como víctimas tanto a los trabajadores directamente afectados como, en algunos casos, a sus familiares. Las satisfacciones resarcitorias, en tal contexto, pueden abarcar la reintegración al cargo originario, la erogación de haberes devengados y no percibidos, compensaciones por lucro frustrado, auxilios de índole psíquica o sociocomunitaria, así como disposiciones orientadas para asegurar la inexcusabilidad de la reiteración, como la adopción de políticas laborales inclusivas o capacitaciones sobre derechos laborales a empleadores y funcionarios públicos (Saavedra, 2013).

Por otro lado, en el contexto normativo peruano, el cese colectivo se erige como una construcción jurídica que emerge en el ámbito del ordenamiento iuslaboral con la finalidad de

normar la extinción simultánea y multitudinaria de vínculos contractuales en el seno de una entidad empleadora. Esta noción se halla positivada en el artículo 46.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, dispositivo que regula las disposiciones atinentes a las cesantías de carácter colectivo (Congreso de la República del Perú, 1997).

La doctrina relativa al cese colectivo se cimienta en la imperiosa necesidad de una unidad económica de menguar su dotación de personal por causales que, por lo general, dimanen de circunstancias pecuniarias, tecnológicas, estructurales u otras de naturaleza análoga que incidan de modo significativo en la operatividad de la entidad empleadora. En otros términos, el cese colectivo no constituye un acto desvinculatorio arbitrario ni responde a un albedrío empresarial infundado, sino una medida necesaria para la reorganización o sobrevivencia de la empresa, dada la imposibilidad de mantener la misma plantilla laboral (Castañeda, 2020).

Este tipo de despido involucra a un número significativo de trabajadores que son afectados de manera simultánea, lo que lo diferencia del despido individual. Para que se configure un cese colectivo, la empresa debe justificar adecuadamente las causas objetivas que motivan la decisión, demostrando que no se trata de una decisión tomada de forma aleatoria o injustificada, sino que responde a necesidades organizativas o estructurales reales (Acurio, 2021).

La teoría detrás del cese colectivo también se apoya en la idea de que, aunque el despido colectivo es un mecanismo permitido por la ley, este ha de ser objeto de una reglamentación rigurosa y minuciosa, a efectos de tutelar de manera efectiva las prerrogativas laborales de los sujetos trabajadores. La legislación establece procedimientos específicos para garantizar que el cese colectivo no se convierta en un mecanismo de abuso por parte de la empresa. La observancia de tales trámites garantiza que los operarios concernidos perciban una reparación equitativa y que se salvaguarden sus derechos esenciales e inalienables, evitando daños

innecesarios o injustificados en su bienestar económico y emocional (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016).

2.2.1.3. Dimensiones.

a) Caso fortuito y fuerza mayor

El caso fortuito y la fuerza mayor aluden a contingencias impredecibles e insoslayables que imposibilitan la prosecución de los vínculos laborales. Se trata de acaecimientos que trascienden el ámbito de dominio o injerencia de la entidad empleadora. Pueden ser desastres naturales, incendios, conflictos bélicos, entre otros (Barrios, 2020). En el contexto laboral peruano, las circunstancias fortuitas y los acontecimientos imprevistos son causales legítimas para justificar una paralización colectiva, siempre que se demuestre que estos hechos hacen imposible continuar con las operaciones empresariales y, por ende, con los contratos de trabajo (Muñiz, 2020).

b) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o analógicos

Las causales de índole crematística, tecnocientífica, organizativo-arquitectónica o de naturaleza afín abarcan causas relacionadas con la necesidad de la empresa de adaptarse a cambios en el mercado o en su estructura interna para garantizar su sostenibilidad (Molina, 2022). Estos motivos incluyen, por ejemplo, la incorporación de adelantos tecnomecánicos que menguan la requerencia de fuerza laboral, la contracción en la demanda de bienes o prestaciones, o la reestructuración endógena que impone la supresión de determinadas plazas funcionales. En estos casos, el cese colectivo se fundamenta en la inviabilidad de mantener a los trabajadores bajo las condiciones cambiantes (Areta, 2020).

c) Disolución y liquidación de la empresa

La disolución y subsecuente liquidación de la entidad empresarial, así como su insolvencia declarada, implican la extinción de su personalidad jurídica y la clausura

irrevocable de sus operaciones económicas. Cuando una razón social se somete a un procedimiento de disolución y liquidación, se consuma la cesación definitiva de su quehacer mercantil, o es declarada en quiebra, todos los contratos laborales cesan automáticamente. Esta situación implica que no es posible continuar con la actividad empresarial y, por lo tanto, se justifica el cese colectivo de todos los trabajadores (Miyagusuku y Santos, 2020).

d) Reestructuración patrimonial

La reestructuración patrimonial implica un proceso de reorganización financiera o corporativa donde se buscan soluciones para evitar la quiebra o mejorar el panorama financiero de la organización. Esto podría conducir a una disminución del personal como una medida necesaria para ajustar los costos y mantener la viabilidad de la compañía. Sin embargo, estas medidas deben ser aprobadas por las autoridades correspondientes y seguir las normativas legales para garantizar que el cese de los trabajadores sea justificado y no arbitrario (Rivera et al., 2020).

2.2.2. Indemnización por Daño Moral.

2.2.2.1. Concepto.

En el entramado normativo peruano, se alude a la prestación pecuniaria conferida a un individuo como resarcimiento por el padecimiento, dolor o afectación psicológica que haya experimentado como resultado de una acción ilícita o perjudicial. El menoscabo moral se configura como una afectación a los derechos personalísimos, entendidos estos como atributos intrínsecos e inalienables de la persona humana, como la integridad emocional, el honor o la dignidad, que no necesariamente se traducen en perjuicios materiales, pero que causan una afectación significativa en la persona (Ruiz, 2023).

Conforme con lo preceptuado en el artículo 1985.º del Código Civil peruano, todo sujeto que irroge un perjuicio a otro se halla constreñido jurídicamente a resarcirlo. Tal

imperativo comprende tanto la lesión de índole patrimonial como aquella de carácter moral (Congreso de la República, 1984). En este sentido, la doctrina jurisprudencial ha admitido que el detrimento moral reviste la naturaleza de un interés jurídicamente indemnizable cuando se demuestra que la persona afectada ha sufrido una alteración emocional o psicológica significativa. En el ámbito laboral, la indemnización por daño moral no solo tiene como finalidad reparar el perjuicio causado al trabajador, sino también desalentar conductas abusivas o lesivas por parte del empleador, fomentando así el respeto a los derechos fundamentales en el entorno de trabajo (Navarrete, 2020).

La compensación por menoscabo moral se halla normativamente contemplada en virtud del principio según el cual quien ocasiona un perjuicio a otro —ya sea con dolo o por negligencia— se encuentra compelido a repararlo. El daño moral, en particular, constituye una injerencia lesiva en los bienes inmateriales o espirituales de la persona, como su dignidad, sentimientos, integridad emocional o espiritual, que no implica un perjuicio patrimonial.

2.2.2.2. Teoría.

La teoría de la indemnización por daño moral, según la Casación Laboral N.º 4385-2015, se basa en el concepto de perjuicio no patrimonial, que se origina a partir de actos que no solo inciden en la condición pecuniaria del trabajador, sino también en su equilibrio anímico y psíquico.

El daño moral se configura cuando una actuación o decisión del empleador, como el despido arbitrario, el trato humillante o el incumplimiento de derechos laborales fundamentales, genera una afectación significativa en la persona del trabajador, provocando sufrimiento, angustia, ansiedad o pérdida de autoestima. Este tipo de daño, a diferencia del daño patrimonial, no tiene una compensación directa en términos de ingresos o beneficios

materiales, sino que tiene por objeto reparar las cicatrices emocionales y psicológicas sufridas por el trabajador debido a la violación de sus derechos (Romero y Riofrio, 2023).

Según la Casación Laboral N.º 4385-2015, la indemnización por daño moral no es automática; sin embargo, debe basarse en la gravedad del daño sufrido por el empleado, el cual debe ser acreditado mediante pruebas suficientes que demuestren que la conducta del empleador ha provocado una alteración significativa en el equilibrio interno o la estabilidad mental del empleado. En este contexto, el concepto de lesión ética abarca una evaluación personal de los efectos que el despido o la actuación ilícita del empleador ha tenido sobre la persona, considerando tanto la intensidad del sufrimiento como los matices únicos que rodean cada situación individual.

La indemnización por daño moral, según esta casación, tiene una finalidad reparadora, no punitiva. Esto significa que su propósito es restaurar la dignidad del trabajador afectado y compensar el sufrimiento ocasionado por la conducta ilícita, sin que se busque castigar al empleador de manera desproporcionada. Así, la noción de daño ético se percibe como una reparación emocional que busca equilibrar la injusticia ocasionada por el acto ilícito o irregular del empleador, protegiendo así los derechos fundamentales del trabajador (Quispe, 2019).

2.2.2.3. Dimensiones.

a) Vulneración de derechos fundamentales en la relación laboral

Alude a la vulneración de derechos medulares que amparan al sujeto trabajador en el contexto de su vínculo jurídico-laboral. Tales prerrogativas fundamentales comprenden, entre otras, la igualdad ante la ley, la proscripción de todo acto discriminatorio, la libertad de sindicación y el acceso a condiciones dignas y equitativas de labor. Cuando un trabajador sufre una vulneración de estos derechos, ya sea mediante despidos arbitrarios, acoso laboral o cualquier otra forma de abuso, se genera un impacto que trasciende lo económico, afectando

su dignidad y bienestar personal. En tal contexto, la indemnización por detrimento moral se erige como un instrumento resarcitorio orientado a reconocer y reparar el padecimiento derivado de la transgresión de tales derechos fundamentales (García, 2022).

b) Afectación psicológica y relación de causalidad

Se enfatiza la imperiosa necesidad de acreditar un nexo de causalidad inmediato entre la conducta —activa u omisiva— del empleador y el menoscabo psíquico padecido por el trabajador. Tal afectación emocional puede exteriorizarse mediante sintomatología asociada a estados de ansiedad, melancolía o tensión crónica, originados en contextos laborales lesivos, tales como el despido arbitrario o el hostigamiento sistemático. Para que proceda la indemnización por daño moral, resulta indispensable demostrar la existencia de una relación causal efectiva entre la infracción de los derechos fundamentales y la perturbación psicológica experimentada, lo cual exige la presentación de elementos probatorios que sustenten dicha correlación (Varela, 2023).

c) Alteración anormal de las condiciones de existencia del trabajador

Alude a la manera en que las actuaciones del empleador pueden incidir de forma trascendente en el bienestar integral y la calidad de vida del trabajador, abarcando dimensiones de índole económica, afectiva y socio-relacional, con consecuencias adversas en su equilibrio personal y en la estabilidad de su núcleo familiar (Loor y López, 2023). La reparación del sufrimiento emocional tiene como objetivo restablecer, en cierta medida, el equilibrio perdido debido a estas alteraciones, reconociendo que las consecuencias del daño van más allá de lo material y afectan integralmente la vida del trabajador. En este sentido, el resarcimiento se presenta como una forma de justicia para quienes han visto comprometidas sus condiciones de existencia a causa de actos laborales lesivos (Quispe, 2019).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General.

Debido a que la Ley 27803 establece un régimen de compensación para los trabajadores afectados por ceses colectivos irregulares, y que el daño moral solo se configura cuando se vulneran derechos fundamentales, como el derecho al trabajo o la dignidad del trabajador, es probable que la indemnización por daño moral proceda únicamente en aquellos casos donde se acredite una afectación grave y jurídicamente relevante en la esfera emocional o psicológica del trabajador.

2.3.2. Hipótesis Específicas.

Debido a que la Ley 27803 establece un régimen de compensación para los trabajadores afectados por ceses colectivos irregulares, y que el daño moral solo se configura cuando se vulneran derechos fundamentales, como el derecho al trabajo o la dignidad del trabajador, es probable que la indemnización por daño moral proceda únicamente en aquellos casos en los que se acredite una afectación grave y jurídicamente relevante en la esfera emocional o psicológica del trabajador, derivada de la irregularidad en el cese colectivo.

Debido a que los tribunales deben evaluar la existencia de daño moral conforme con la Ley 27803, y dado que el daño moral solo se configura cuando existe una afectación significativa a derechos fundamentales del trabajador, es probable que los tribunales utilicen como criterio determinante la existencia de una vulneración grave al derecho al trabajo, que haya provocado un impacto emocional o psicológico profundo en el trabajador, con efectos relevantes en su vida personal y profesional.

Debido a que la Ley 27803 establece una compensación por los daños derivados de ceses colectivos irregulares, y considerando que el daño moral solo se reconoce cuando se afecta de manera grave los derechos fundamentales del trabajador, es probable que el cese

colectivo irregular cause un daño emocional y psicológico significativo, el cual se cuantifique tomando en cuenta la magnitud de la afectación en la estabilidad emocional del trabajador y su calidad de vida, conforme con el régimen establecido por la ley.

Capítulo III

Diseño Metodológico

3.1. Enfoque

En este estudio se adoptó un enfoque cualitativo. Según Tarrillo et al. (2024), la aproximación cualitativa privilegia la aprehensión de los fenómenos desde la óptica de los propios sujetos intervinientes, indagando en la riqueza de sus vivencias, las significaciones que construyen y los entramados contextuales en los que se inscriben. Se eligió este enfoque, porque permitió profundizar en la percepción de los abogados sobre el daño moral en los ceses colectivos irregulares, favoreciendo el análisis del fenómeno en su complejidad.

3.2. Método de Investigación

Durante el desarrollo de este trabajo se empleó el método fenomenológico-hermenéutico. La fenomenología, según Husserl, citado por Fuster (2019), busca describir la esencia de las experiencias humanas tal como son vividas por los sujetos. Por su parte, la hermenéutica, de acuerdo con Fuster (2019), permite interpretar los significados profundos presentes en los discursos. Se eligió este método porque facilitó comprender e interpretar las vivencias subjetivas de los abogados respecto a los efectos emocionales del cese colectivo irregular.

3.3. Tipo y Diseño

Se utilizó el tipo de investigación básica. Según Quecedo y Castaño (2002), busca generar conocimientos teóricos sin una aplicación práctica inmediata, con el fin de ampliar la comprensión científica de un fenómeno. Se optó por este tipo porque el propósito central fue analizar y comprender los fundamentos jurídicos, sociales y emocionales del daño moral en

casos de cese colectivo irregular, sin intervenir directamente en la realidad estudiada ni buscar una solución inmediata al problema identificado.

Asimismo, se aplicó un diseño no experimental de corte transeccional. Este diseño, de acuerdo con Hernández et al. (2014), permite observar y analizar fenómenos tal como ocurren en un momento específico del tiempo, sin manipulación deliberada de categorías. Se eligió este diseño porque se recolectó información en un único punto temporal, mediante el análisis de entrevistas y documentos, lo cual fue adecuado para describir la percepción y experiencias de los participantes respecto al reconocimiento del daño moral en el marco de la Ley 27803.

3.4. Nivel de Investigación

Este análisis se enmarcó en un nivel descriptivo-analítico, dentro del enfoque no experimental. Disemadi (2022) señala que este nivel permite caracterizar y explicar relaciones entre categorías sin manipulación directa, observando los datos tal como se presentan. Se optó por este nivel porque permitió identificar patrones, interpretaciones y criterios relacionados con el daño moral a partir del testimonio de los especialistas entrevistados.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población.

La muestra de este estudio consistió en ocho abogados litigantes en la Corte Superior de Justicia de Lima. Sobre ello, Ibarra et al. (2018), sostienen que la población se concibe como el universo íntegro de unidades o sujetos que poseen atributos comunes y que constituyen el foco de investigación; la índole de dicha población puede ser finita o indefinida, en función de la posibilidad empírica de enumerar la totalidad de sus componentes o de tratarse de un conjunto teóricamente susceptible de expansión ilimitada.

En virtud del desconocimiento del universo poblacional, se procedió con la aplicación de parámetros de inclusión y exclusión hasta alcanzar el umbral de saturación informativa, conforme con los criterios que a continuación se detallan:

Criterios de inclusión: Profesionales del Derecho en ejercicio forense ante la Corte Superior de Justicia de Lima, específicamente aquellos que asumen la dirección letrada de procesos vinculados a ceses colectivos de naturaleza irregular, en el marco normativo establecido por la Ley 27803.

Criterios de exclusión: Abogados que no hayan patrocinado causas relativas a ceses colectivos irregulares conforme con la Ley 27803, en las cuales se haya evaluado expresamente la existencia de un perjuicio moral.

3.5.2. Muestra.

Según Bonilla et. al. (2020), se alude a un subconjunto de unidades pertenecientes al universo previamente delimitado por determinados atributos, al cual se denomina población. La muestra estuvo conformada por ocho expertos en la materia y seis resoluciones. El tipo de muestreo empleado fue de naturaleza no probabilística, seleccionándose por criterios de conveniencia.

3.6. Técnica de Recolección de Datos

En el marco del presente estudio, se recurrió a la entrevista como método de acopio de información. Dicha técnica supuso una interacción directa y dialógica entre el investigador y el sujeto participante, orientada a la obtención de datos ricos en contenido y significación, vinculados a temáticas previamente delimitadas. Durante la entrevista se plantearon preguntas diseñadas previamente para explorar opiniones, experiencias, percepciones o conocimientos del entrevistado sobre el tema de estudio (Corbetta, 2007).

3.7. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos fueron concebidos como dispositivos metodológicos específicos utilizados en el proceso de captación de datos empíricos. Estos se seleccionaron sobre la base de la técnica previamente elegida. En esta investigación se aplicó la guía de entrevista. Leal (2017), señaló que las guías de entrevista configuran un instrumento metodológico destinado a la recopilación sistemática de información; su diseño estructural incorpora un conjunto de interrogantes o ejes temáticos que el entrevistador fue desarrollando a lo largo del proceso de interlocución.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Durante esta investigación se planificaron y ejecutaron cuidadosamente las fases necesarias para cumplir con los objetivos. Como primer paso, se elaboró una carta de presentación para los participantes, en la cual se explicaron claramente los propósitos y la importancia ética del estudio.

Las entrevistas, tanto de carácter presencial como remoto, fueron ejecutadas siguiendo un protocolo previamente estructurado, y contenía interrogantes concretas asociadas a los ejes temáticos de interés investigativo. Con posterioridad, se efectuó una transcripción meticulosa de dichas sesiones, lo que permitió disponer de una base textual fidedigna para el ulterior análisis cualitativo.

El análisis de las entrevistas reveló patrones y temas recurrentes, ofreciendo percepciones valiosas que informaron la siguiente fase del estudio. En resumen, cada fase de esta investigación fue diseñada con precisión y ejecutada con meticulosa atención. Desde la aplicación de entrevistas hasta un análisis profundo, el procedimiento siguió una secuencia lógica e integral para abordar de manera efectiva los objetivos de la investigación.

3.9. Categorías de Análisis

- Categoría 1: Cese colectivo
- Categoría 2: Indemnización por daño moral

Tabla 1

Matriz de categorización

Categoría	Subcategorías
Categoría 1 Cese colectivo	El caso fortuito y la fuerza mayor
	Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
	La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra
	La reestructuración patrimonial
Categoría 2 Indemnización por daño moral	Vulneración de derechos fundamentales en la relación laboral
	Afectación psicológica y relación de causalidad
	Alteración anormal de las condiciones de existencia del trabajador

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis de Entrevistas.

De acuerdo con el objetivo principal del presente estudio –determinar si frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral– se plantearon las siguientes preguntas.

Respecto a la pregunta 1: ¿Usted considera que existe un fundamento jurídico suficiente para que los trabajadores afectados por un cese colectivo irregular soliciten indemnización por daño moral, según la Ley 27803?, la mayoría de los participantes coincidió en que sí existe un basamento jurídico suficiente, el cual se encuentra primordialmente arraigado en las disposiciones del Código Civil peruano relativas al daño moral. Estas disposiciones han sido trasladadas al ámbito iuslaboral en aquellos contextos en los que se verifica la transgresión de derechos fundamentales, tales como la dignidad humana, la integridad psíquica y el derecho al trabajo.

Por ejemplo, Quirós (2025), sostiene que «el daño moral [...] es de naturaleza civil [...] y este daño del campo civil se traslada al ámbito laboral, por cuanto es evidente que todo cese irregular ocasiona un daño». En esa misma línea, Naquiche (2025) afirma que «el daño moral está regulado y previsto en el libro del Código Civil peruano y se aplica en casos laborales», añadiendo que el solo hecho de estar incluidos en el listado de beneficiarios de la Ley 27803 implica un reconocimiento del agravio por parte del Estado.

Díaz (2025), refuerza esta perspectiva al señalar que «sí existe fundamento jurídico, ya que debe restituirse de algún modo la afectación moral ante un cese irregular y en aplicación de la Ley 27803 da pie a que se reactive el derecho a solicitar [...] indemnización». En esa

misma dirección, Acuña (2025) considera que «los trabajadores cesados fueron afectados psicológicamente [...]; es por lo que, al estar incluidos en la ley, [...] se deben reconocer sus derechos afectados».

Del mismo modo, Vallejo (2025), menciona que «sí existe suficiente elemento jurídico para ampararse la indemnización por daño moral a trabajadores cesados de forma irregular bajo los alcances de la Ley 27803», destacando el impacto emocional sufrido. Becerra (2025) también respalda esta postura al afirmar que «la afectación causada a los sentimientos del trabajador, debido al cese sufrido, redunda en su espera psicológica».

Por su parte, Ambulay (2025) introduce un enfoque normativo y contextual al señalar que «la legitimidad jurídica y la conformidad constitucional de dichas disposiciones normativas fueron objeto de impugnación desde sus albores [...] y los ceses colectivos de naturaleza irregular encontraron aplicación en múltiples ámbitos de la administración pública», lo que refuerza la base para el resarcimiento.

Una postura contraria la presenta Alarcón (2025), quien sostiene que «no existe una norma específica que ampare este concepto a favor de los trabajadores cesados irregularmente», lo que obliga a acudir a normas supletorias del Código Civil y a jurisprudencia nacional e internacional. Además, advierte que «en la práctica [...] se les solicita a estos trabajadores que acrediten la existencia del daño moral [...], situación que es casi imposible de demostrar debido al prolongado transcurso de tiempo desde que se dio el cese irregular hasta su declaratoria como tal».

La mayoría de los entrevistados sostuvo que existe un sustento jurídico suficiente para promover la pretensión indemnizatoria por daño moral en supuestos de cese colectivo irregular. Tal fundamento se encuentra primordialmente en el Código Civil peruano, que contempla el daño moral como una manifestación de la responsabilidad civil, cuya operatividad se proyecta al ámbito laboral en aquellos escenarios donde se conculcan derechos fundamentales, tales

como la dignidad, la integridad psíquica o el derecho al trabajo. Asimismo, algunos participantes consideran que la inclusión en el listado de la Ley 27803 ya supone un reconocimiento del agravio sufrido por los trabajadores. No obstante, una posición disidente advierte que la falta de una norma específica limita en la práctica el reconocimiento del daño moral, aunque reconoce la posibilidad de acudir a normas supletorias y jurisprudencia internacional.

Respecto a la pregunta 2: ¿Cree que las condiciones actuales del marco legal permiten que los trabajadores obtengan una indemnización justa por daño moral en casos de cese colectivo irregular?, todos los entrevistados coinciden en señalar que el marco legal vigente presenta serias limitaciones que impiden el otorgamiento de una indemnización justa y efectiva, aunque con distintos matices.

Quirós (2025), afirma que «las instancias judiciales en materia laboral no son uniformes en la aplicación de criterio sobre el daño moral, lo que ocasiona diversidad de pronunciamientos». De manera similar, Naquiche (2025) indica que «no hay igualdad de criterios por parte de los jueces [...] y el daño moral se debe probar», lo cual genera un obstáculo procesal adicional.

Díaz (2025) también considera que «no existe una norma expresa sobre indemnización por daño moral en caso de cese colectivo irregular», y que actualmente todo depende del criterio del juez. En la misma línea, Vallejo (2025) sostiene que «las condiciones actuales no se dan, ya que los criterios que aplican los magistrados son diversos, al no estar expresamente ordenados en la legislación».

Acuña (2025) complementa esta perspectiva al indicar que «no existe un marco específico para que se pida una indemnización por daño moral en caso de cese colectivo [...] se aplica, en todo caso, la responsabilidad civil contemplada en el Código Civil y la jurisprudencia». Becerra (2025), por su parte, ofrece una visión más intermedia al afirmar que

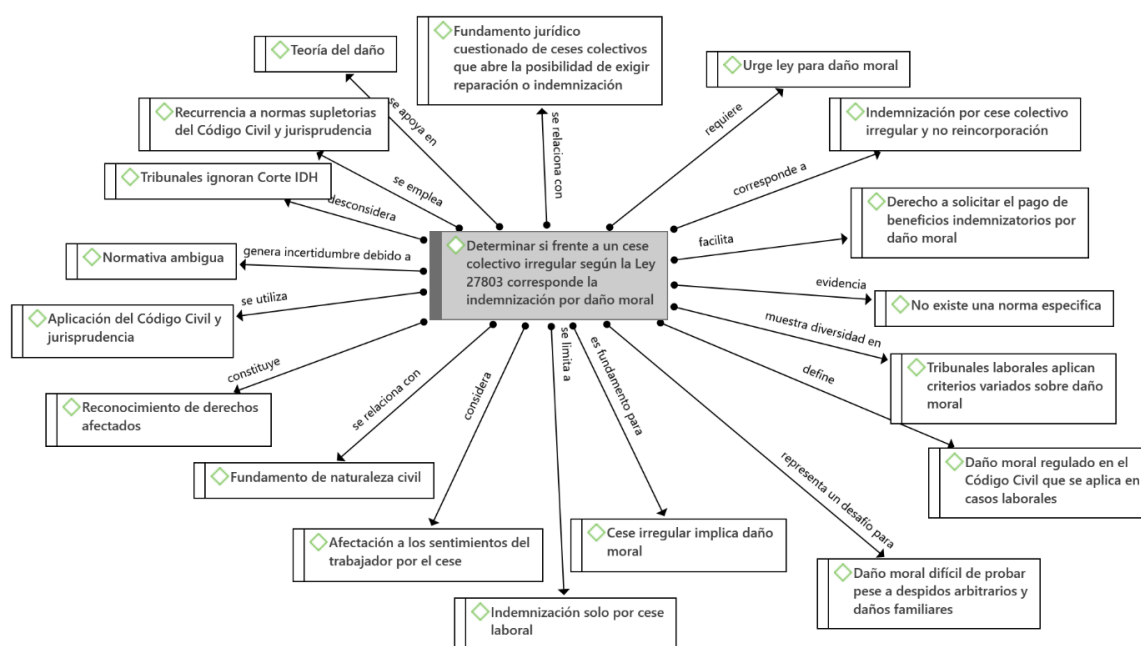
«el marco legal no es tan claro; pero las condiciones sí están dadas, ya que se acude a las categorías que desarrolla el Derecho Civil [...] respaldado por la jurisprudencia y plenos jurisdiccionales».

Por su parte, Ambulay (2025) argumenta que el resarcimiento puede sustentarse en la imposibilidad de reincorporación laboral, lo cual abre la posibilidad de reclamar indemnización.

Finalmente, Alarcón (2025) reitera su análisis estructurado y crítico al afirmar que «no existe un marco legal específico que otorgue [...] indemnización por daño moral; incluso, la jurisprudencia más actualizada [...] está denegando este derecho». Además, advierte que la Corte Suprema ha sostenido que optar por beneficios de la Ley 27803 anula la posibilidad de otro tipo de resarcimiento. Sin embargo, matiza su postura señalando que dicho criterio es erróneo, ya que ignora la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que sí reconoce que el cese irregular causa un daño moral. En sus palabras: «se hace necesario que se otorgue una ley específica para ellos, donde se señalen los presupuestos para cuantificar una indemnización por daño moral a estos trabajadores».

Existe consenso entre los entrevistados en que el marco legal actual no garantiza de forma efectiva una indemnización justa por daño moral en casos de cese colectivo irregular. Las principales razones señaladas fueron la ausencia de una norma expresa, la disparidad de criterios judiciales, y la dificultad probatoria para acreditar el daño moral, especialmente por el tiempo transcurrido desde los ceses. Aunque algunos sostienen que es posible sustentar las demandas mediante el Derecho Civil y jurisprudencia nacional o internacional, reconocen que esto no asegura un resultado favorable ni uniforme. En este sentido, se subraya la necesidad de una ley específica que establezca claramente los presupuestos y mecanismos de cuantificación del daño moral para los trabajadores cesados irregularmente.

Figura 1

Objetivo general

De acuerdo con el objetivo de determinar si frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral, se concluye que sí existe un fundamento jurídico suficiente para sustentar dicha indemnización. Este se encuentra basado en la teoría del daño y regulado en el Código Civil peruano, cuya aplicación se extiende al ámbito laboral ante la afectación emocional y psicológica que sufre el trabajador cesado. No obstante, este reconocimiento se ve limitado por la ausencia de una norma específica que regule expresamente el daño moral en estos casos, lo que genera incertidumbre jurídica, diversidad de criterios en las instancias judiciales en materia laboral y una alta exigencia probatoria, pese a los despidos arbitrarios y los daños familiares asociados. Aunque se recurre a normas supletorias del Código Civil, jurisprudencia nacional e incluso a los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los tribunales nacionales tienden a desestimar estos elementos. Por ello, se evidencia la necesidad urgente de una ley que defina claramente los presupuestos y condiciones para otorgar dicha indemnización. Si bien la Ley 27803 facilita el acceso a ciertos beneficios, no garantiza por sí sola una reparación integral, siendo

indispensable una regulación normativa específica que haga efectivo y justo el derecho al resarcimiento por daño moral.

Acorde con el objetivo específico 1, analizar en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular conforme con la Ley 27803, se plantearon las siguientes preguntas.

En relación con la pregunta 3: ¿Cree usted que la Ley 27803 establece de manera clara las circunstancias bajo las cuales se puede solicitar una indemnización por daño moral en un cese colectivo irregular?, la totalidad de los entrevistados coincidió en señalar que la Ley 27803 no contempla de forma expresa ni clara el daño moral como una opción indemnizatoria, ni establece criterios o condiciones para solicitarlo. Los participantes señalaron que esta ley se limita a regular cuatro beneficios concretos (reincorporación, compensación económica, jubilación anticipada y capacitación), sin abordar la posibilidad de reparación por daño moral.

Ambulay (2025) afirma que «la Ley 27803 no contempla el pago de indemnización por daño moral en los ceses colectivos». Becerra (2025) refuerza que «el artículo 3.º establece los beneficios por los cuales optar [...], pero no menciona daño moral». En similar sentido, Díaz (2025) sostiene que «la Ley 27803 solo menciona los cuatro beneficios [...] y no establece las circunstancias para solicitar daño moral». Acuña (2025) también señala que «la misma ley no es tan efectiva [...], ya que incluso los beneficios establecidos no se ejecutan automáticamente y deben judicializarse».

Desde una mirada interpretativa, Quirós (2025) señala que la ley deja a una comisión la revisión individual de cada caso, y que, sobre esta base, se determina si existió cese irregular, aunque no se mencione el daño moral. Por su parte, Naquiche (2025) considera que la posibilidad de solicitar daño moral podría surgir ante el incumplimiento de los beneficios establecidos. Vallejo (2025) también reconoce que, si bien la Ley no regula el daño moral, «da

la oportunidad para que los trabajadores cesados apliquen la ley para la revisión de sus derechos laborales».

Finalmente, Alarcón (2025) señala que ni la Ley 27803 ni sus normas conexas regulan el otorgamiento de daño moral, pero advierte que muchos trabajadores sí lo sufrieron como consecuencia de los ceses irregulares. Además, denuncia que esta afectación ha sido ignorada por la jurisprudencia nacional, que exige pruebas difíciles de obtener tras el paso del tiempo.

Existe consenso entre los entrevistados en que la Ley 27803 no establece de forma clara ni expresa las circunstancias bajo las cuales se puede solicitar indemnización por daño moral. Aunque algunos reconocen que la revisión individual de los casos puede abrir la posibilidad de reclamar este tipo de indemnización, particularmente cuando los beneficios no son otorgados o se ejecutan de manera deficiente, la ley, en su aplicación práctica, resulta limitada y prolongada en el tiempo, lo que intensifica la afectación al trabajador y fortalece el argumento del daño sufrido.

En cuanto a la pregunta 4: ¿Considera que las circunstancias para solicitar la indemnización por daño moral en ceses colectivos irregulares están adecuadamente tipificadas en la legislación peruana?, la mayoría de los entrevistados coincidió en que no existe una norma específica dentro del derecho laboral que tipifique adecuadamente tales circunstancias. Sin embargo, reconocen que el Código Civil sí regula el daño moral de forma general y puede aplicarse de manera supletoria.

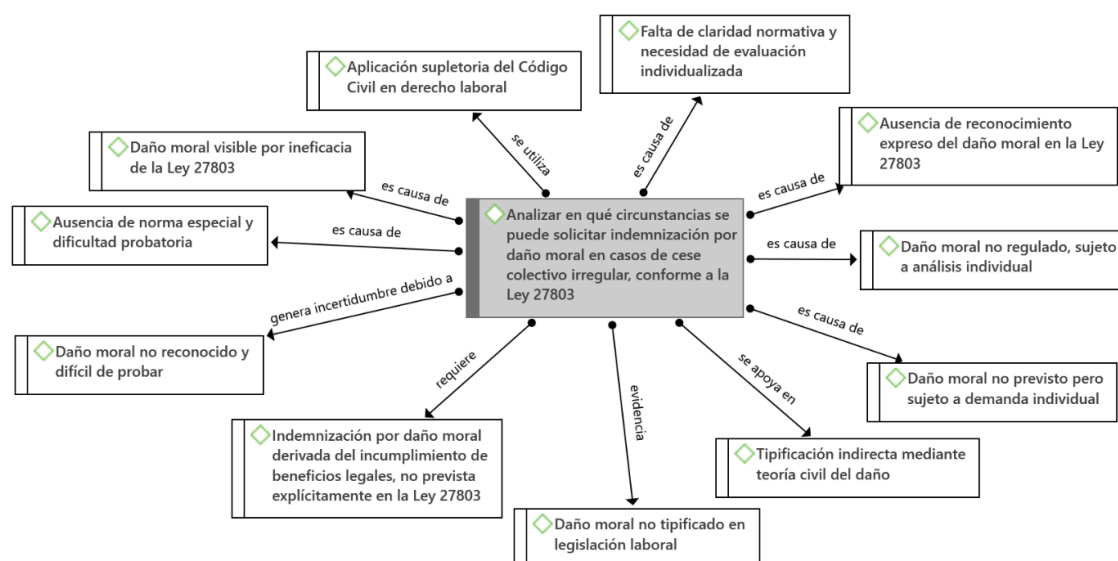
Quirós (2025) sostiene que «la Teoría del Daño [...] establece los requisitos para solicitar el pago de daño moral [...] a fin de que sean los jueces quienes verifiquen si concurren todos los elementos». Similarmente, Naquiche (2025), señala que el daño moral está regulado en el Código Civil y «serán los jueces quienes aplicarán su criterio valorando hechos en concreto». Para Díaz (2025), el artículo 1331.º del Código Civil permite solicitar el daño moral, lucro cesante y daño emergente, lo cual respalda la acción, aunque desde el ámbito civil.

Acuña (2025) y Vallejo (2025) coinciden en que esta figura está regulada en el derecho civil y que su aplicación al derecho laboral ocurre por vía supletoria, especialmente en procesos donde se alega responsabilidad del empleador. No obstante, Ambulay (2025) y Becerra (2025), subrayan que «no está contemplado de manera expresa» y que se requiere recurrir a normas generales del derecho civil.

Por otro lado, Alarcón (2025) insiste en que «no hay norma especial que así lo establezca» y que, pese a que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ya ha reconocido el daño moral en estos casos, la jurisprudencia nacional sigue exigiendo pruebas complejas que son difíciles de obtener, como certificados médicos ligados directamente al cese, situación agravada por el tiempo transcurrido desde que se produjo el despido.

Los entrevistados coinciden en que las circunstancias para solicitar indemnización por daño moral no están adecuadamente tipificadas en la legislación laboral peruana, ya que no existe una norma específica que lo regule en el contexto de ceses colectivos irregulares. Sin embargo, reconocen que el Código Civil sí establece requisitos claros (acto antijurídico, nexo causal, y factor de atribución), los cuales pueden ser aplicados supletoriamente en sede laboral. Esta supletoriedad, sin embargo, queda sujeta al criterio del juzgador, lo cual genera inseguridad jurídica. Además, se señala que la prueba del daño moral es difícil de acreditar, especialmente cuando ha transcurrido un largo período entre el despido y su declaración como irregular.

Figura 2

Objetivo específico 1

Acorde con el objetivo específico de analizar en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803, se concluye que dichas circunstancias no se encuentran claramente establecidas en la legislación laboral vigente, ya que esta norma no reconoce expresamente el daño moral ni regula mecanismos para su reclamación. Esta omisión normativa genera una notoria falta de claridad legal, obligando a que cada caso sea interpretado y resuelto individualmente por el juez competente.

La aplicación supletoria del Código Civil, mediante la teoría general del daño, permite tipificar indirectamente este tipo de indemnización, aunque con altos niveles de incertidumbre jurídica. Como evidencia la red de categorías, el daño moral visible en muchos trabajadores cesados proviene, en parte, de la ineficacia de los beneficios establecidos por la Ley 27803, que en la práctica no han sido ejecutados de forma oportuna ni adecuada. Además, la ausencia de una norma específica, sumada a la dificultad probatoria por el tiempo transcurrido, genera que el daño moral no sea reconocido en sede judicial o resulte difícil de acreditar, a pesar de

su existencia objetiva. En este contexto, la posibilidad de solicitar indemnización por daño moral queda sujeta a demandas individuales, que deben sustentarse en el incumplimiento de los beneficios legales o en la vulneración de derechos fundamentales. Todo ello evidencia la necesidad de una regulación normativa específica que defina de manera clara los supuestos, procedimientos y criterios para su reconocimiento.

Acorde con el objetivo específico 2, se plantearon las siguientes preguntas. En relación con la pregunta 5: ¿Considera que los tribunales peruanos aplican criterios consistentes al determinar la existencia de daño moral en casos de cese colectivo irregular, según la Ley 27803?, la mayoría de los entrevistados coincidió en señalar que los tribunales peruanos no aplican criterios uniformes ni consistentes al evaluar el daño moral en este tipo de casos. Las decisiones judiciales muestran una alta variabilidad en las decisiones judiciales, dependiendo del juzgador, el fuero jurisdiccional y la interpretación individual del caso.

Quirós (2025) señala que «los tribunales no están aplicando criterios uniformes [...] anteriormente bastaba con acreditar el cese irregular [...], hoy en día se requiere acreditar objetivamente el daño invocado», evidenciando una evolución restrictiva del criterio. En la misma línea, Naquiche (2025), afirma que «algunos jueces fallan a favor o en contra [...], según lo que se argumente en la demanda», mientras que Becerra (2025) observa «pronunciamientos diversos» respaldados por distintas fuentes doctrinarias. Por su parte, Díaz (2025) menciona que, si bien en primera y segunda instancia los jueces han reconocido el daño moral, «en casación revocaron la sentencia [...], señalando que al haber optado por la reincorporación ya habría sido resarcida la afectación».

Desde una postura crítica, Alarcón (2025) ofrece un análisis más crítico al señalar que los tribunales «exigen que el trabajador demuestre que sufrió un daño moral y que esté vinculado al cese», lo cual es difícil de probar debido al tiempo transcurrido. Además, advierte que la Corte Suprema ha sostenido que, si el trabajador accedió a uno de los beneficios de la

Ley 27803, ya ha sido compensado, razón por la cual deniega una segunda indemnización por daño moral. Desde otra óptica, Ambulay (2025) considera que no hay consistencia, ya que el daño moral no está contemplado en la Ley 27803, mientras que Acuña (2025) opina que sí existen criterios, aunque diversos, aplicados desde el derecho civil. Finalmente, Vallejo (2025) reconoce que «han existido casos en los que sí tenemos criterios consistentes», pero acota que esto ocurre solo en algunos procesos y no de forma generalizada.

La mayoría de los entrevistados coincide en que los tribunales peruanos no aplican criterios consistentes al momento de determinar la existencia de daño moral en ceses colectivos irregulares. Este panorama está marcado por una jurisprudencia dispersa, donde algunos fallos reconocen el daño moral en instancias inferiores, pero otros lo deniegan, sobre todo en casación o cuando se ha optado por alguno de los beneficios de la Ley 27803. Esta inconsistencia judicial se debe, entre otros factores, a la ausencia de una norma específica en la Ley 27803 que reconozca expresamente el daño moral, lo que obliga a los jueces a recurrir al derecho civil de forma supletoria, así como a criterios personales y doctrinarios. A su vez, esta situación genera vacíos legales y normativos, lo que impacta negativamente en el acceso a la justicia y evidencia una protección jurídica insuficiente. Según la red de códigos, esta dispersión responde también a la falta de previsión legal específica y a una negativa sistemática del Poder Judicial a reconocer el daño moral, lo cual representa una barrera estructural que impide una aplicación homogénea y justa de los principios indemnizatorios en estos casos.

En cuanto a la pregunta 6: ¿Usted cree que los criterios actuales de los tribunales para evaluar el daño moral en ceses colectivos irregulares son suficientes para proteger los derechos de los trabajadores?, existe consenso general en que los criterios actuales no son suficientes. Los entrevistados destacan que la falta de uniformidad, la exigencia de prueba específica y la ausencia de una norma expresa limitan severamente la protección efectiva de los derechos del trabajador cesado irregularmente.

Quirós (2025) critica la exigencia de prueba objetiva del daño, al considerar que «todo despido o cese irregular ocasiona inevitablemente un daño [...] no existe despido que ocasione una alegría». En esta misma dirección, Naquiche (2025) y Díaz (2025) coinciden en que la normativa laboral no tipifica el daño moral, por lo que se recurre al derecho civil, lo cual genera criterios dispares y falta de protección adecuada. Becerra (2025) enfatiza que el daño moral «no está previsto expresamente para el tema», lo que explica la dispersión de criterios judiciales.

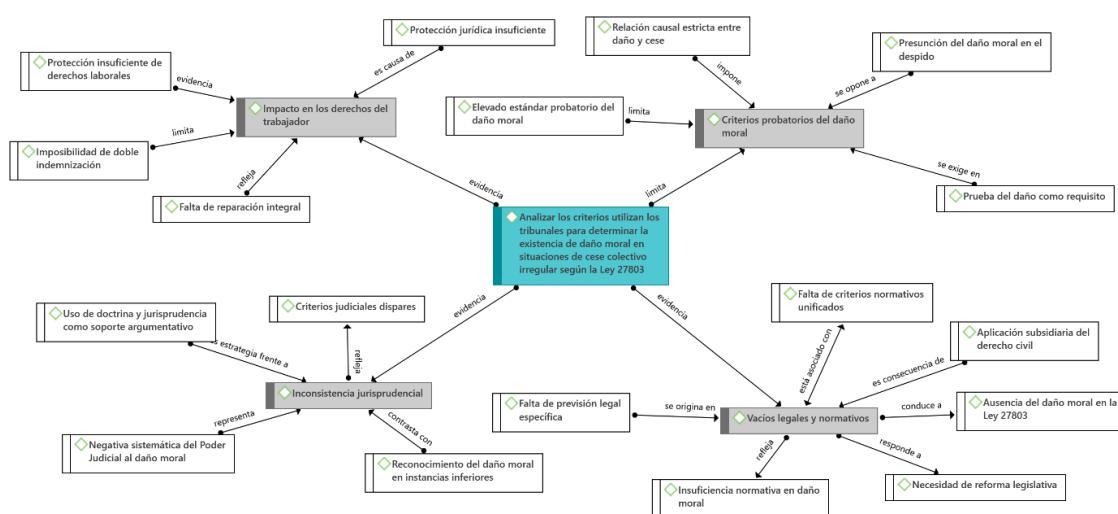
Ambulay (2025) también sostiene que los criterios no son suficientes, ya que la ley ya preveía los únicos mecanismos de resarcimiento y no incluye el daño moral. Por su parte, Acuña (2025) apunta que se necesita una legislación más sólida que ampare al trabajador, y que «se debe crear jurisprudencia sólida que sirva de aplicación a muchos otros trabajadores afectados». En la misma línea, Vallejo (2025) considera que los criterios actuales no han permitido resarcir adecuadamente el daño ocasionado, mientras que Alarcón (2025) sostiene que «la Corte Suprema está denegando el daño moral», y que solo algunos jueces protrabajador aplican la jurisprudencia internacional —como la de la Corte Interamericana de Derechos Humanos— para reconocerlo de manera excepcional.

Existe un consenso entre los entrevistados en cuanto a que los criterios actuales de los tribunales no son suficientes para proteger los derechos de los trabajadores cesados irregularmente. Esta insuficiencia se manifiesta en la exigencia de pruebas específicas del daño moral, como certificados médicos o evaluaciones psicológicas, lo cual impone un elevado estándar probatorio que muchas veces es imposible de cumplir por el tiempo transcurrido entre el cese y su reconocimiento judicial. Además, se niega la presunción del daño moral inherente al despido arbitrario, lo que obstaculiza la reparación efectiva. Como evidencia la red de códigos, esta situación se origina en una falta de criterios normativos unificados y en la ausencia del reconocimiento expreso del daño moral en la Ley 27803, lo que, a su vez, limita

la protección jurídica y restringe el derecho a una reparación integral. El impacto es directo sobre los derechos del trabajador, que quedan desprotegidos frente a una jurisprudencia fragmentada y una legislación incompleta. Todo ello refuerza la necesidad urgente de una reforma legislativa que garantice estándares claros, objetivos y homogéneos para el tratamiento del daño moral en estos casos.

Figura 3

Objetivo específico 2



A partir del análisis realizado, se concluye que los tribunales peruanos no cuentan con criterios uniformes, suficientes ni plenamente garantistas para determinar la existencia de daño moral en casos de cese colectivo irregular conforme con la Ley 27803. La ausencia de un reconocimiento normativo explícito del daño moral en la ley, unida a la aplicación supletoria del derecho civil, ha derivado en una jurisprudencia inconsistente donde los jueces interpretan los casos de manera individual, muchas veces sobre la base de criterios dispares o en sus propias valoraciones. Esto ha producido vacíos normativos y ha elevado el estándar probatorio de forma desproporcionada, imponiendo al trabajador la carga de demostrar un daño que debería presumirse dada la naturaleza del cese irregular. Como señala la red de códigos, esta situación evidencia una protección jurídica insuficiente, una afectación directa a los derechos

del trabajador y una imposibilidad de acceder a una doble indemnización, lo que limita la reparación integral. Por ello, resulta indispensable una reforma legislativa que establezca criterios claros, previsibles y equitativos, que reconozcan el daño moral como una consecuencia inherente al cese colectivo irregular y garanticen su adecuada reparación dentro del sistema jurídico laboral.

Acorde con el objetivo específico 3, se plantearon las siguientes preguntas. En relación con la pregunta 7: ¿Cree usted que el cese colectivo irregular tiene un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores afectados?, existe un consenso total entre los entrevistados en que el cese colectivo irregular genera una afectación profunda en el bienestar emocional y psicológico del trabajador, tanto a nivel individual como familiar. Las respuestas destacan que esta afectación no solo está relacionada con la pérdida del empleo, sino con la ruptura del proyecto de vida, la incertidumbre económica, y el rol social y familiar del trabajador como proveedor.

Naquiche (2025) afirma que «quedar desempleado [...] es como que sus sueños y aspiraciones quedan truncados de un momento a otro», mientras que Becerra (2025) señala que «el trabajador sufrió la afectación de quedarse sin la fuente de sus recursos [...] y muchos de ellos contaban con avanzada edad». En esa misma línea, Díaz (2025) comenta que «en medio de la inseguridad que vivía el país, quedarse desempleado fue muy duro para ellos y sus familias», remarcando que la afectación emocional trasciende al núcleo familiar. Acuña (2025) agrega que «todo despido perjudica tanto emocional como psicológicamente», y Vallejo (2025) sostiene que «el desempleo trae pobreza, los planes se truncan, y no solo los del trabajador».

Alarcón (2025) desarrolla una respuesta más detallada, afirmando que el impacto emocional en estos casos fue devastador: «muchos [...] tuvieron que vender los bienes que tenían, no pudieron asumir los gastos de un colegio particular, de una universidad para sus hijos

[...], sufrieron en aras de salvaguardar a su familia y defender sus derechos». Además, señala que los procesos judiciales prolongados solo agravaron esta situación. Quirós (2025) también reconoce esta afectación, pero introduce una diferenciación relevante: los efectos psicológicos son distintos según si el trabajador fue cesado con o sin incentivos económicos, considerando que la carencia de respaldo agrava el impacto emocional. Por su parte, Ambulay (2025) reconoce el daño emocional, pero advierte que debe probarse con una pericia psicológica.

Los entrevistados coinciden de forma unánime en que el cese colectivo irregular tiene un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores afectados. Esta afectación se manifiesta no solo en el trabajador como individuo, sino también en su entorno familiar, debido a la pérdida de ingresos, la ruptura del proyecto de vida y la imposibilidad de reinserirse laboralmente, especialmente en personas de edad avanzada. Como se refleja en la red de códigos, el impacto emocional es una consecuencia directa del cese como forma de coacción, y se traduce en una afectación emocional sostenida que se agrava por la incertidumbre económica y la desprotección jurídica prolongada. Además, esta afectación se intensifica en la medida en que no existe un reconocimiento estructural del daño moral por parte del sistema judicial, lo que limita las posibilidades de reparación efectiva y profundiza el daño experimentado por los trabajadores y sus familias.

Respecto a la pregunta 8: ¿Considera usted que los métodos actuales para cuantificar el daño emocional en los casos de cese colectivo irregular bajo la Ley 27803 son adecuados?, los entrevistados presentan opiniones más diversas, aunque la mayoría considera que los métodos actuales no son adecuados ni suficientes para una valoración real y justa del daño emocional.

Quirós (2025) y Naquiche (2025) coinciden en que la cuantificación depende del criterio del juez, bajo reglas de sana crítica, lo que hace que sea una evaluación altamente subjetiva y variable según el caso. Becerra (2025) afirma de manera clara que «no existe un método para hacerlo», y Ambulay (2025) enfatiza que los mecanismos actuales «no reflejan

una situación real de afectación inmaterial». Díaz (2025) agrega que, aunque el Código Civil exige prueba del daño, basta con escuchar el testimonio del trabajador para evidenciar la afectación sufrida.

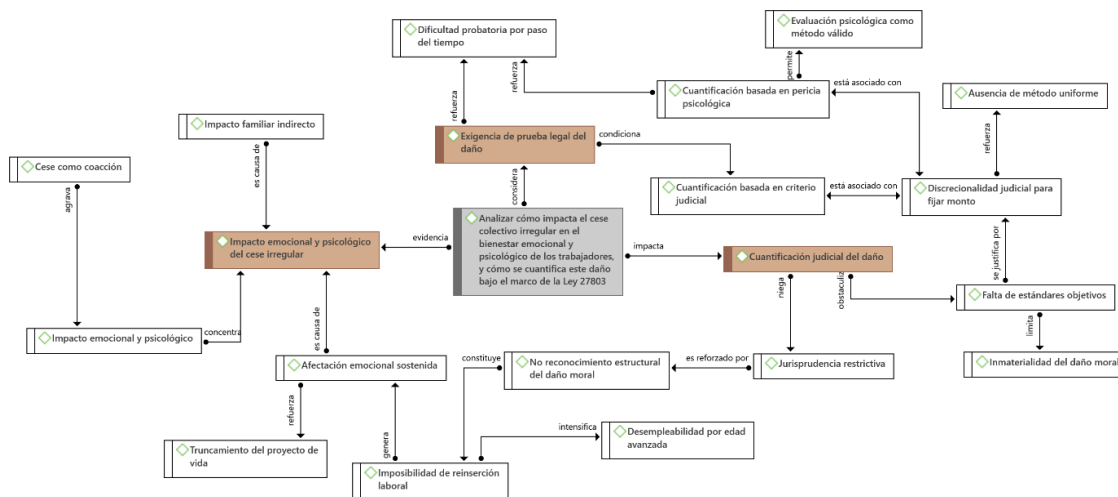
Por otro lado, Acuña (2025) y Vallejo (2025) sostienen que los métodos actuales sí son adecuados, ya que existe la posibilidad de presentar evaluaciones psicológicas y el juez puede asignar un monto en función de las pruebas aportadas. Sin embargo, Alarcón (2025) expresa una postura crítica y contundente al señalar que «el problema no es solo la cuantificación del daño moral, sino que este sea reconocido». Advierte que la jurisprudencia vigente exige pruebas específicas —como certificados médicos— que deben vincular el daño al cese, lo cual es muy difícil de acreditar por el largo tiempo transcurrido entre el cese y su declaratoria como irregular. Además, denuncia que la Corte Suprema ha negado sistemáticamente el daño moral en estos casos, considerando que ya fue resarcido al haberse acogido a los beneficios de la Ley 27803.

Las respuestas reflejan una percepción compartida de que los métodos actuales para cuantificar el daño emocional no son adecuados ni suficientes. Aunque algunos entrevistados valoran la posibilidad de utilizar pericias psicológicas o la discrecionalidad del juez bajo reglas de sana crítica, la mayoría advierte que la ausencia de un método uniforme y de estándares objetivos genera una alta variabilidad en las decisiones judiciales. Según la red de códigos, esta situación se ve agravada por la exigencia de prueba legal del daño, la cual se vuelve particularmente difícil de cumplir debido al tiempo transcurrido entre el cese y su reconocimiento. Esta exigencia se traduce en una cuantificación judicial del daño condicionada, afectada por una jurisprudencia restrictiva, lo que refuerza la inmaterialidad legal del daño moral y restringe su resarcimiento. Así, la evaluación psicológica, aunque válida en términos técnicos, resulta insuficiente en un sistema que carece de criterios uniformes y

otorga discrecionalidad excesiva para fijar montos, lo que deja a los trabajadores en situación de desventaja estructural.

Figura 4

Objetivo específico 3



A partir del análisis realizado, se concluye que el cese colectivo irregular genera un daño emocional y psicológico profundo y sostenido en los trabajadores, que se extiende al ámbito familiar y afecta su estabilidad emocional, social y económica. Este impacto se relaciona con el truncamiento del proyecto de vida, la desempleabilidad por edad avanzada y la coacción institucionalizada en el proceso de cese, elementos que intensifican el sufrimiento emocional y que, sin embargo, no son adecuadamente reconocidos ni reparados por el marco legal vigente. En cuanto a la cuantificación del daño, el sistema actual presenta serias limitaciones estructurales, marcadas por la ausencia de un método uniforme, la falta de estándares objetivos y la discrecionalidad judicial sin control normativo, lo cual deriva en una jurisprudencia restrictiva y en una exigencia probatoria desproporcionada. Tal como muestra la red de códigos, esta configuración normativa y judicial refuerza el no reconocimiento estructural del daño moral e impide una reparación justa.

4.1.2. Análisis de Sentencias.

4.1.2.1. Sentencias para el Objetivo Específico 1.

Tabla 2

Casación 15523 – 2019 – Junín

Nombre	Ana María Rodríguez Riese
Radicado	Casación N.º 15523 – 2019 – Junín
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Dieciséis de mayo de dos mil veintitrés
Magistrado	Calderón Puertas
Recurrente	Poder Judicial
Hechos o elementos fácticos	La demandante fue cesada el 28 de enero de 1993 mediante un simple oficio circular, sin previo proceso administrativo, durante el gobierno fujimorista. Interpuso demanda resarcitoria por daños y perjuicios, comprendiendo el daño emergente, el lucro cesante y el menoscabo moral, siendo este último invocado en atención al «dolor, sufrimiento, angustia, padecimiento», alegando afectación a su proyecto de vida y a su estabilidad emocional por los once años que estuvo separada de su empleo en el Poder Judicial. El juzgado reconoció que «la congoja y aflicción que, en efecto, el órgano jurisdiccional reconoce como existentes (...) no han sido debidamente acreditadas ni complementadas con medios probatorios idóneos», tales como una pericia especializada; sin embargo, determinó un <i>quantum</i> resarcitorio «equitativo y prudencial, conforme con lo dispuesto en el artículo 1332.º del Código Civil». La sentencia de vista confirmó dicha valoración y el monto fijado.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículo 139.º inciso 5.º de la Constitución Política del Perú; Artículo 1985.º del Código Civil; Ley 27803
Procedimientos anteriores	El juzgado declaró fundada en parte la demanda y otorgó S/ 20 000.00 por concepto de daño moral. La Sala Superior confirmó este extremo. El recurso de casación interpuesto por el Poder Judicial no cuestionó el daño moral y se centró únicamente en el cálculo del lucro cesante. La Corte Suprema no se pronunció sobre el daño moral; por tanto, este se mantiene firme.
Decisión	Se declaró fundado el recurso de casación únicamente en lo referido al lucro cesante. El extremo relativo al daño moral no fue objeto de revisión ni anulación.

Doctrina del caso	La Sala Suprema reconoció que el juez puede rectificar el daño moral «según lo dispuesto en el artículo 1332.º del Código Civil», de conformidad con el principio de equidad. A pesar de la ausencia de «medios probatorios para informar al juez de que el daño era de tal naturaleza que requería la asistencia permanente de un profesional especializado», el juez de primera instancia dedujo la existencia de tristeza y angustia y, en ese contexto, otorgó una indemnización razonable. El reconocimiento del daño moral fue resuelto en la sentencia de la audiencia y no fue objeto de controversia en casación, lo que indica que la sustitución del trabajador no excluye la oportunidad de reclamar «el deterioro de los bienes patrimoniales y extrapatrimoniales», como se estipula explícitamente en el resumen de la casación.
-------------------	---

Tabla 3

Casación laboral 139-2014-La Libertad

Nombre	Arsenio Rojas Armas
Radicado	Casación laboral N.º 139-2014-La Libertad
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Dieciocho de mayo de dos mil quince
Magistrado ponente	Rodríguez Chávez
Recurrente	Arsenio Rojas Armas
Recurrido	Sociedad Paramonga Limitada S. A. (en liquidación)
Elementos fácticos	El actor fue cesado en el contexto de la política de ceses colectivos, beneficiándose posteriormente con la Ley 27803. Demandó indemnización por daño moral adicional, al considerar que el despido causó sufrimiento, afectó su reputación y vulneró su derecho a la salud y a la seguridad social. Alegó que el monto recibido por la compensación económica no cubría el daño moral sufrido.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículo 139.º, inciso 5.º, de la Constitución Política del Perú; Artículo 122.º, inciso 3.º, del Código Procesal Civil; Artículo 16.º de la Ley 27803.
Procedimientos anteriores	La demanda fue desestimada en primera instancia y confirmada por la Sala Superior. Se argumentó que el actor no probó la existencia del daño moral alegado y que la compensación económica de la Ley 27803 ya incluía dicho daño.
Decisión	Se declaró infundado el recurso de casación. La Corte Suprema consideró que la sentencia impugnada contenía una motivación clara, coherente y congruente

Doctrina del caso	con los hechos y el derecho aplicable, descartando infracción al derecho a la motivación judicial.
	La Sala reitera que el derecho a la motivación exige una exposición clara y coherente que justifique lógicamente la decisión. Sostiene, además, que la indemnización prevista por la Ley 27803 ya contempla el daño moral, y que no es posible presumir automáticamente dicho daño a partir del despido irregular, debiendo acreditarse hechos concretos que evidencien sufrimiento o aflicción adicional.

El análisis de las sentencias, Casación N.º 15523-2019-Junín y Casación N.º 139-2014-La Libertad, permitió establecer criterios divergentes sobre la procedencia de la indemnización por daño moral en contextos de ceses colectivos regulados por la Ley 27803. En el primer caso, se reconoció que el cese sin proceso previo generó una afectación emocional al trabajador, razón por la cual se otorgó una indemnización prudencial aplicando el principio de equidad, pese a la falta de pericia psicológica. Por el contrario, en el caso de La Libertad, la Corte Suprema negó el daño moral adicional al considerar que la compensación económica establecida en la Ley 27803 ya abarcaba dicho concepto. De este modo, se concluyó que el daño moral puede reclamarse solo cuando existan hechos adicionales concretos que evidencien una afectación distinta a la ya reparada por la ley especial.

4.1.2.2. Sentencias para el Objetivo Específico 2.

Tabla 4

Casación laboral 5423-2014-Lima

Nombre	Agapito Fortunato Vásquez Vargas
Radicado	Casación laboral N.º 5423-2014-Lima
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Veintisiete de abril de dos mil quince
Magistrado ponente	Malca Guaylupo

Recurrente	Distribuidora Bolivariana S. A.
Elementos fácticos	El actor fue despedido arbitrariamente, imputándosele faltas graves como el fraguado de operaciones de importación y la falsificación de documentos, sin acreditación suficiente. Demandó el pago de una indemnización por los daños relacionados con las pérdidas consecuentes, el lucro cesante y el daño moral. El juez que presidió el juicio reconoció la existencia de un daño moral por valor de S/ 30 000.00, alegando que «el despido injustificado (...) ha provocado una desestabilización emocional, lo que pone en tela de juicio sus capacidades profesionales y repercute negativamente en su autoestima». Posteriormente, el Colegio Superior elevó la indemnización total a S/ 130 000.00, que incluye el lucro cesante y los daños consiguientes. La Corte Suprema confirmó la determinación de daño moral.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículos 1318.º, 1321.º y 1330.º del Código Civil; Artículo 34.º del D. S. N.º 003-97-TR
Procedimientos anteriores	La sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda y ordenó el desembolso de S/ 30 000.00 como compensación por daño moral. La sentencia del tribunal aumentó la suma total al incorporar elementos adicionales. El Tribunal Supremo confirmó parcialmente la sentencia dictada durante la vista, manteniendo firme el aspecto específico relativo al daño moral. Se declaró fundado el recurso de casación respecto al lucro cesante y daño emergente. Se casó la sentencia de vista y se confirmó la de primera instancia en el extremo del daño moral por S/ 30 000.00. Se reconoció la procedencia del daño moral por «el comportamiento calumnioso del empleador», quien imputó hechos delictivos al actor sin fundamento.
Decisión	La Corte Suprema sostuvo que el «daño extrapatrimonial se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos (...) cuya lesión origina un supuesto de daño moral». Asimismo, definió el daño moral como «un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico», incluyendo «todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva». Se precisó que este daño abarca lesiones a la integridad psicológica y a los proyectos de vida, siendo relevante en casos de conducta especialmente dañosa del empleador. En consecuencia, «la indemnización tarifada se encuentra prevista para (...) daños ordinarios», no comprendiendo
Doctrina del caso concreto en la decisión mayoritaria	

«los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador», como sucedió en el presente caso.

Tabla 5

Casación 699-2015-Lima

Nombre	Manuel Adalberto Granados Tejerina
Radicado	Casación N.º 699-2015-Lima
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Veintiséis de noviembre de dos mil quince
Magistrado ponente	Del Carpio Rodríguez
Recurrente	Manuel Adalberto Granados Tejerina
Elementos fácticos	El actor fue despedido arbitrariamente por Sedapal, sobre la base de imputaciones no acreditadas. Solicitó una indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral. En primera instancia se le otorgó S/ 75 000.00 por daño moral y S/ 487 075.82 por lucro cesante. La Sala Superior revocó estos extremos, pero la Corte Suprema confirmó el daño moral por el sufrimiento ocasionado por el despido, reflejado en el deterioro de su imagen ante su entorno.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículo 1971.º, inciso 1.º del Código Civil; Artículo 4.º del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial; Artículo 139.º, inciso 3.º de la Constitución; Artículos 34.º y 38.º del D. S. N.º 003-97-TR.
Procedimientos anteriores	La sentencia de primera instancia otorgó indemnización por lucro cesante y daño moral. La Sala Superior revocó ambos. La Corte Suprema casó la sentencia de vista y confirmó el pago por daño moral.
Decisión	Se declaró fundado el recurso de casación en el extremo del daño moral. Se confirmó el pago de S/ 75 000.00 por dicho concepto y se revocó el pago por lucro cesante. Asimismo, se desestimó el daño emergente.
Doctrina del caso concreto en la decisión mayoritaria	El daño moral es definido como el sufrimiento, la angustia o el dolor causados por el acto dañino. En este caso, la Corte señaló que la pérdida del empleo sin causa justa afecta derechos de la personalidad, la imagen y la dignidad. El daño fue considerado extraordinario por la gravedad de las consecuencias del despido y el deterioro en la reputación del actor.

Las mismas sentencias permitieron identificar los criterios jurisprudenciales empleados para la valoración del daño moral. En el caso *Rodríguez Ricse*, el tribunal aceptó que el sufrimiento prolongado generado por once años de separación del trabajo constituía un indicador válido de daño moral, aun sin prueba pericial, aplicando el artículo 1332.º del Código Civil. En cambio, en el caso *Rojas Armas*, se estableció que no era posible presumir automáticamente la existencia de daño moral por el solo hecho del cese colectivo, exigiéndose una acreditación específica del sufrimiento o afectación, más allá de la reparación prevista en la Ley 27803. De ello se desprende que la jurisprudencia admite cierto margen de discrecionalidad, pero en todo caso requiere indicios razonables o pruebas concretas de afectación.

4.1.2.3. Sentencias para el Objetivo Específico 3.

Tabla 6

Casación civil 2084-2015-Lima

Nombre	Félix Alméstar Roa
Radicado	Casación Civil N.º 2084-2015-Lima
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Seis de julio de dos mil dieciséis
Magistrado ponente	Miranda Molina
Recurrente	Félix Alméstar Roa
Demandado	Oficina de Normalización Previsional – ONP
Elementos fácticos	El actor demandó una indemnización por daño moral y daño a la persona contra la ONP, por no haber reajustado oportunamente su pensión de jubilación y la de viudez, conforme con la Ley 23908. Alegó vulneración de su dignidad y la afectación emocional derivada del fallecimiento de su cónyuge, generando un daño extrapatrimonial. El juzgado y la Sala Superior declararon infundada la demanda por falta de dolo o culpa de la entidad demandada, así como por ausencia de prueba del daño y del nexo causal. Sin embargo, la Corte Suprema declaró

	fundado el recurso de casación por infracción al deber de motivación, ordenando que se emita nueva sentencia.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículos 1984.º del Código Civil; Artículo 139.º incisos 3.º y 5.º de la Constitución Política del Perú; Artículos 122.3.º y 50.6.º del Código Procesal Civil; Artículo 12.º del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
Procedimientos anteriores	La sentencia de primera instancia declaró infundada la demanda por ausencia de prueba del nexo causal, dolo o culpa. La Sala Superior confirmó dicha decisión, considerando que no se acreditó el daño ni una conducta dolosa de la ONP. No obstante, la Corte Suprema casó la sentencia de vista por infracción al principio de motivación y devolvió el expediente para que se emita nueva sentencia conforme con derecho.
Decisión	Se declaró fundado el recurso de casación por infracción al Artículo 139.º, inciso 5.º, de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, se casó la sentencia de vista por carecer de una motivación suficiente y adecuada respecto al daño moral. Se ordenó emitir nueva sentencia. El voto en minoría propuso declarar infundado el recurso de casación por considerar que el actor no acreditó el daño ni el nexo causal.
Doctrina del caso concreto en la decisión mayoritaria	La Sala señala que el daño moral afecta la esfera íntima del sujeto y que, si bien su prueba resulta compleja, este puede presumirse en determinados casos. En el caso concreto, el hecho de que el demandante tuviera que recurrir al Poder Judicial para hacer valer su derecho a una pensión reajustada conforme con ley, evidencia una afectación emocional plausible. La Sala también observó que el razonamiento de la sentencia de vista no fue congruente con la doctrina jurídica sobre el daño moral ni con los hechos acreditados en el proceso, vulnerando así el principio de motivación judicial.

Tabla 7

Casación laboral 3289-2015-Callao

Nombre	Manuel Francisco Fernández Fernández
Radicado	Casación laboral N.º 3289-2015-Callao
Tipo	Sentencia de casación
Fecha	Diecinueve de enero de dos mil diecisiete
Magistrado ponente	Malca Guaylupo
Recurrente	Manuel Francisco Fernández Fernández

Elementos fácticos	El demandante solicitó la desnaturalización de sus contratos de servicios no personales con el ITP, así como el pago de beneficios sociales y una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral), derivados de un despido incausado. El Juzgado reconoció la relación laboral y otorgó una indemnización, pero la Sala Superior la revocó parcialmente, al desestimar el lucro cesante y daño moral.
Normas objeto de pronunciamiento	Artículos 1321.º y 1322.º del Código Civil
Procedimientos anteriores	En primera instancia se reconoció la relación laboral y se otorgó la suma de S/ 92 502.77 por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral). La Sala Superior confirmó la existencia de vínculo laboral, pero revocó la indemnización, alegando falta de pruebas. El demandante interpuso recurso de casación.
Decisión	Se declaró fundado el recurso de casación. La Corte Suprema casó la sentencia de vista y confirmó la de primera instancia en cuanto a la indemnización por lucro cesante y daño moral, señalando que los elementos de responsabilidad civil estaban acreditados, incluyendo el nexo causal, la antijuridicidad y el factor de atribución por parte del empleador.
Doctrina del caso	La Corte Suprema reafirmó que el lucro cesante y el daño moral son formas indemnizables de afectación patrimonial y extrapatrimonial. Indicó que el daño no debe analizarse en forma restrictiva, sino en función de múltiples situaciones. Afirmó, además, que el hecho de que el actor haya generado ingresos informales no exime a la empleadora de responsabilidad por el perjuicio ocasionado por el cese arbitrario y doloso.

En los casos judiciales revisados, se identificaron impactos diferenciados en el bienestar emocional de los trabajadores afectados por ceses colectivos. En el expediente *Rodríguez Ricse*, el juzgado reconoció que el tiempo de desvinculación laboral generó tristeza y aflicción que comprometieron el proyecto de vida de la demandante. Si bien no se acompañaron pruebas especializadas, el juez valoró dicha afectación sobre la base de criterios de razonabilidad. Por otro lado, en *Rojas Armas*, la Corte Suprema negó que existiera una afectación adicional demostrada, al no presentarse evidencia concreta sobre afectación emocional ni deterioro psicológico, señalando que la reparación ya había sido cubierta por la Ley 27803. Por tanto, se

concluyó que la cuantificación del daño moral en ceses colectivos depende de que la afectación sea verificable y diferenciable respecto de la compensación legal ya otorgada.

4.2. Discusión de Resultados

Con respecto al objetivo general, se determinó que, frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, sí corresponde la indemnización por daño moral. Para ello, se realizaron entrevistas a expertos en Derecho Laboral, quienes coincidieron en que sí existe un fundamento jurídico suficiente para sustentar dicha indemnización, particularmente mediante la aplicación supletoria del Código Civil peruano, específicamente en cuanto a la teoría del daño. No obstante, los expertos señalaron que la ausencia de una norma laboral específica que reconozca expresamente este tipo de indemnización genera una marcada incertidumbre jurídica, exigencias probatorias elevadas y una falta de uniformidad en las decisiones judiciales. En ese sentido, se concluyó que es necesaria una reforma normativa que regule los supuestos, mecanismos y criterios para la reparación efectiva del daño moral en contextos de cese colectivo. Este resultado coincide con el estudio de Drachuk y Obukhova (2023), cuyo objetivo fue analizar el tratamiento del daño moral en el derecho laboral ruso. Los autores identificaron que, al igual que en el Perú, en Rusia el daño moral está regulado de forma limitada, lo que genera inseguridad jurídica y decisiones judiciales poco homogéneas. Ambos estudios coinciden en que la falta de regulación específica provoca que el reconocimiento del daño moral dependa excesivamente del criterio subjetivo de los jueces, lo cual afecta el derecho a una reparación efectiva y predecible. Por tanto, en ambos contextos se evidencia la necesidad urgente de una reforma legislativa que establezca parámetros claros y uniformes para la indemnización por daño moral en el ámbito laboral. De igual modo, los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Jaramillo y Villacrés (2023), cuyo objetivo fue analizar la procedencia del daño moral en casos de despido intempestivo en Ecuador. Mediante un análisis

de normativa y jurisprudencia, los autores concluyeron que, aunque existe un reconocimiento formal del daño moral, en la práctica la ausencia de criterios claros para su valoración dificulta su aplicación efectiva. Esto guarda relación directa con los testimonios de los expertos peruanos, quienes advirtieron que los trabajadores deben enfrentar cargas probatorias desproporcionadas, lo que limita la posibilidad real de obtener una indemnización por daño moral, incluso cuando el cese colectivo es irregular. Por otro lado, se identificó una discrepancia parcial con el estudio de Soldevilla (2024), quien evaluó la calidad de las sentencias judiciales en un caso específico de cese colectivo en Lima (Exp. N.º 7950-2013-0-1801-JR-LA-10), concluyendo que las resoluciones judiciales eran de «muy alta» calidad en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. A diferencia de este estudio, donde los expertos señalaron la falta de uniformidad y criterios claros en la aplicación judicial del daño moral, Soldevilla centra su análisis en la estructura técnica de las sentencias y no en el contenido sustantivo de la reparación. Por ello, la discrepancia se explica porque una sentencia puede estar bien redactada formalmente, pero eso no garantiza que el daño moral sea reconocido o cuantificado adecuadamente si no existe una regulación específica que lo sustente. En resumen, los resultados de este estudio encuentran respaldo en investigaciones previas que también evidencian vacíos normativos y criterios judiciales dispares frente al daño moral en el ámbito laboral. Aunque existe una base legal general para sustentar la indemnización —como el Código Civil—, los expertos entrevistados coincidieron en que la falta de una regulación laboral expresa y uniforme afecta directamente la eficacia del derecho a una reparación moral en casos de cese colectivo irregular conforme con la Ley 27803. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de una reforma legal que garantice criterios objetivos y mecanismos eficaces para una reparación integral de los trabajadores afectados.

Con respecto al objetivo específico 1, se analizó en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular conforme con la Ley 27803.

Mediante entrevistas a expertos en Derecho Laboral, se determinó que dichas circunstancias no se encuentran claramente tipificadas ni en la Ley 27803 ni en el resto de la legislación laboral vigente. Esto obliga a realizar una interpretación caso por caso, quedando la admisión del reclamo sujeta al criterio judicial. Los expertos señalaron que la aplicación supletoria del Código Civil permite estructurar jurídicamente la pretensión —identificando el acto antijurídico, el nexo causal y el factor de atribución—; sin embargo, en la práctica, el prolongado tiempo transcurrido entre el cese y su posterior calificación como irregular dificulta el acopio y valoración de medios probatorios, reduciendo las probabilidades de éxito del trabajador demandante. Esta situación revela la urgencia de una regulación especial que defina con claridad los presupuestos jurídicos, el procedimiento adecuado y las exigencias probatorias para solicitar esta indemnización en contextos de ceses colectivos. Este resultado coincide con la Casación N.º 15523-2019-Junín, en la que se analizó un caso de cese colectivo irregular ocurrido en el marco del proceso de privatización durante el régimen fujimorista. En dicho caso, la Corte reconoció que el cese generó afectación emocional, aunque no se aportaron medios probatorios especializados, y se otorgó una indemnización prudencial en aplicación del artículo 1332.º del Código Civil. Esta sentencia valida que el juez puede reconocer el daño moral por cese colectivo cuando se verifica un sufrimiento razonable, aunque no se pruebe mediante pericia psicológica. Por el contrario, la Casación N.º 139-2014-La Libertad, también sobre un cese colectivo vinculado a la Ley 27803, adoptó un enfoque restrictivo. La Corte Suprema sostuvo que no se puede presumir automáticamente la existencia del daño moral por el solo hecho del cese, y que la compensación prevista por la ley especial ya abarca ese perjuicio. Este fallo discrepa con el resultado obtenido, al exigir hechos concretos y distintos al cese mismo para considerar la procedencia del daño moral. La diferencia entre ambas sentencias, pese a tratar ceses colectivos, muestra la falta de criterios uniformes y refuerza la necesidad de establecer circunstancias objetivas y claras en la norma. Asimismo, este resultado

coincide con los hallazgos de Romero y Riofrio (2023), cuyo objetivo fue determinar la procedencia del daño moral en despidos injustificados y discriminatorios en Ecuador. En su estudio, concluyeron que, si bien el daño moral puede ser alegado en estos casos, es necesario aportar hechos concretos y pruebas específicas que respalden el reclamo, lo cual no siempre es fácil de lograr debido a vacíos normativos y ausencia de mecanismos probatorios definidos. Al igual que en el Perú, los trabajadores deben enfrentar dificultades para probar el daño moral sufrido, especialmente cuando transcurre un tiempo considerable desde el cese hasta su declaración como injustificado o irregular. Asimismo, los resultados también coinciden con el estudio de Castañeda (2020), quien analizó el caso de los trabajadores amparados por la Ley 27803. Su investigación reveló que los jueces laborales no siguen criterios uniformes al resolver las solicitudes de indemnización por daño moral derivadas de ceses colectivos irregulares, y que muchas veces los elementos probatorios son insuficientes para acreditar el daño, debido a que la ley no establece mecanismos claros. Esta coincidencia confirma que la falta de tipificación específica de las circunstancias en las que procede la indemnización contribuye a una alta discrecionalidad judicial y a una débil protección de los derechos de los trabajadores cesados. Por otro lado, los resultados discrepan parcialmente con el enfoque adoptado por Arias (2024), cuyo estudio se centró en el principio de indemnidad laboral como mecanismo de protección frente a represalias empresariales. Si bien este principio fortalece la posición del trabajador al facilitar la carga probatoria (trasladándola al empleador en casos de indicios racionales de represalia), en el caso de los ceses colectivos irregulares amparados por la Ley 27803 no existe un principio específico que opere de forma similar. La discrepancia radica en que el principio de indemnidad proporciona un marco de protección activo frente a actos de hostilidad individualizados, mientras que en los ceses colectivos, los trabajadores deben enfrentar la dificultad adicional de demostrar que el daño sufrido es individualizable, actual y jurídicamente imputable, sin contar con mecanismos normativos que faciliten dicha

acreditación. En conclusión, los resultados del presente estudio muestran que la falta de una regulación expresa sobre las circunstancias de procedencia del daño moral en ceses colectivos irregulares genera un tratamiento judicial desigual y exige un esfuerzo probatorio que muchas veces es inviable para el trabajador. Aunque el Código Civil proporciona un marco supletorio, este resulta insuficiente sin una normativa laboral que establezca claramente cuándo, cómo y con qué pruebas puede reclamarse dicha indemnización, lo que refuerza la necesidad de una reforma legal especializada.

Con respecto al objetivo específico 2, se analizó qué criterios utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803. A partir de las entrevistas realizadas a expertos en Derecho, se concluyó que los tribunales peruanos no aplican criterios uniformes, objetivos ni garantistas al momento de evaluar este tipo de pretensión. La falta de reconocimiento normativo expreso del daño moral en dicha ley obliga a recurrir al Código Civil de forma supletoria, lo que da lugar a decisiones judiciales fragmentadas y dispares. Según los expertos, la carga probatoria recae de manera desproporcionada en el trabajador, quien debe presentar elementos como informes psicológicos, médicos o testimonios, a pesar del tiempo prolongado que suele mediar entre el cese y su eventual declaración de irregularidad. Además, los jueces no reconocen la presunción del daño moral como consecuencia natural del despido arbitrario o colectivo, lo que limita seriamente el acceso a una reparación integral y genera una necesidad urgente de establecer criterios legales predecibles y equitativos. La Casación N.º 5423-2014-Lima, corresponde a un caso de cese individual por despido arbitrario. Aunque el caso no se refiere a un cese colectivo, resulta útil por el criterio adoptado: la Corte Suprema reconoció el daño moral derivado de una imputación calumniosa, afectando la autoestima y estabilidad emocional del trabajador. El fallo establece que el daño moral debe estar sustentado en hechos agravantes, lo cual coincide parcialmente con los resultados del presente estudio al reflejar que el daño moral no se presume

ni siquiera en despidos arbitrarios, sino que requiere una acreditación sólida y específica. Asimismo, la Casación N.º 699-2015-Lima, también sobre un cese individual, confirmó una indemnización por daño moral de S/ 75 000.00, al acreditarse la afectación a la imagen del trabajador despedido sin causa justificada. Esta sentencia muestra que la gravedad del impacto psicológico debe ser visible y comprobable, lo cual guarda coherencia con la conclusión de que los tribunales no aplican una presunción del daño moral, ni siquiera cuando hay despidos abiertamente injustos. En contextos de cese colectivo irregular, donde además transcurre mucho tiempo hasta la declaración judicial de irregularidad, esta exigencia probatoria se vuelve más crítica y refuerza la necesidad de criterios legales estandarizados. Este resultado coincide plenamente con el estudio de Zúñiga (2023), cuyo objetivo fue identificar las inconsistencias en la valoración judicial del daño moral en casos de despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Tacna. El autor evidenció que no existe uniformidad en los criterios aplicados por los jueces al evaluar el daño moral, observándose decisiones dispares incluso en casos similares. Además, destacó que la valoración probatoria es subjetiva y depende del perfil del trabajador, su estado de salud o carga familiar, lo cual introduce un grado de arbitrariedad incompatible con el principio de igualdad ante la ley. Esta coincidencia se explica porque, tanto en los ceses individuales como colectivos, los jueces no cuentan con lineamientos normativos claros que orienten su actuación, dejando a criterio personal aspectos fundamentales como la existencia y cuantificación del daño moral. De igual forma, los resultados coinciden con el estudio de Castañeda (2020), quien analizó las decisiones judiciales vinculadas a ceses colectivos irregulares bajo la Ley 27803. Su investigación reveló que las decisiones sobre el reconocimiento del daño moral dependen casi exclusivamente del juicio subjetivo del magistrado, debido a la falta de criterios estandarizados. Además, identificó que la mayoría de ceses colectivos no respetaban normas procedimentales como la autorización administrativa o el pago de beneficios sociales; sin embargo, los jueces no reconocen automáticamente el daño

moral y exigen pruebas complejas, lo cual guarda relación directa con la carga probatoria elevada que se reporta en este estudio. Por el contrario, se observó una discrepancia parcial con el estudio de Soldevilla (2024), quien analizó la calidad de las sentencias judiciales en el expediente N.º 7950-2013-0-1801-JR-LA-10, concluyendo que las resoluciones judiciales evaluadas eran de «muy alta» calidad tanto en la parte considerativa como resolutive. Esta apreciación parece contradecir el presente hallazgo, en los que se advierte una dispersión y falta de predictibilidad en la jurisprudencia sobre daño moral. No obstante, la discrepancia se explica porque Soldevilla centró su análisis en la estructura técnica y formal de las resoluciones judiciales, sin evaluar si el razonamiento jurídico empleado para valorar el daño moral fue uniforme o garantista. En consecuencia, aunque las sentencias estén bien argumentadas formalmente, no necesariamente contribuyen a una aplicación consistente ni equitativa del derecho al resarcimiento moral. En suma, los hallazgos del presente estudio revelan una grave falencia estructural: la ausencia de criterios judiciales estables y la falta de presunción del daño moral como consecuencia del cese irregular, lo cual restringe el ejercicio pleno del derecho a la reparación integral. Esta situación, respaldada por estudios comparativos y nacionales, demuestra la necesidad impostergable de una reforma legislativa que establezca criterios objetivos, predecibles y garantistas para valorar y reparar adecuadamente el daño moral sufrido por los trabajadores en ceses colectivos irregulares amparados por la Ley 27803.

Respecto al objetivo específico 3, se analizó cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, así como los mecanismos jurídicos disponibles para cuantificar este daño en el marco de la Ley 27803. Mediante entrevistas con expertos en Derecho Laboral, se concluyó que este tipo de cese genera una afectación emocional profunda, sostenida y multifactorial, que repercute negativamente en la salud mental del trabajador, su entorno familiar y su proyecto de vida. Sin embargo, el marco legal vigente carece de mecanismos normativos específicos para reconocer o cuantificar este tipo de daño.

La excesiva discrecionalidad judicial, la falta de estándares técnicos y jurídicos vinculantes, así como las exigencias probatorias elevadas —incluida la necesidad de pericias psicológicas muchas veces ineficaces por el paso del tiempo—, dificultan que los tribunales otorguen una reparación proporcional al daño real sufrido. Esta situación ha producido resoluciones desiguales, que no reflejan la gravedad del impacto emocional ni garantizan una reparación integral. Este resultado coincide estrechamente con los hallazgos de Romero y Riofrio (2023), quienes desarrollaron un estudio en Ecuador para determinar la procedencia del daño moral en despidos injustificados y discriminatorios. Los autores concluyeron que estos ceses afectan directamente la honra y la integridad emocional del trabajador, y que la falta de mecanismos probatorios específicos impide demostrar adecuadamente dicho sufrimiento. Si bien señalaron que la evaluación psicológica podría constituir un medio idóneo de prueba, su eficacia se ve limitada por la falta de reconocimiento normativo y por las dificultades que plantea su valoración judicial. Esta coincidencia se explica porque, tanto en el contexto ecuatoriano como en el peruano, la legislación laboral no establece parámetros claros para acreditar ni cuantificar el daño emocional derivado de un despido o cese irregular. Asimismo, los resultados guardan coherencia con el estudio de Moreno (2022), quien analizó un caso de despido disciplinario en España vinculado a acoso laboral y afectación psicológica. En dicho caso, aunque el tribunal declaró nulo el despido por vulnerar derechos fundamentales, rechazó el otorgamiento de una indemnización por daño moral al no contar con pruebas suficientes, adoptando una interpretación restrictiva de la ley vigente. Esta situación refleja una problemática compartida con el sistema peruano: la subvaloración o desconocimiento del daño emocional como consecuencia directa del cese, atribuible a la carencia de criterios objetivos para su valoración y reparación. Por otro lado, se identificó una discrepancia parcial con el estudio de Mariño y Rea (2023), quienes abordaron la relación entre el pago de indemnizaciones laborales y la reducción de despidos en el Distrito Judicial de Huaura. Si bien su investigación resalta el

efecto disuasivo de las indemnizaciones en las decisiones empresariales de despido, no profundiza en el componente emocional o psicológico del daño causado, ni en su cuantificación técnica o jurídica. Esta discrepancia se explica porque el enfoque del estudio citado fue predominantemente económico y preventivo, no orientado a la reparación emocional posterior al cese, lo que contrasta con la perspectiva del presente estudio centrada en el bienestar psicológico del trabajador. Por otra parte, en la Casación Civil N.º 2084-2015-Lima, si bien no se trató de un cese laboral sino de una omisión administrativa (reajuste de pensión), la Corte Suprema aceptó que el sufrimiento emocional puede presumirse cuando hay una vulneración prolongada a los derechos fundamentales. Este criterio coincide con el resultado del estudio, ya que reconoce que la afectación emocional no siempre puede probarse con medios técnicos y debe ser analizada desde la razonabilidad y el contexto del afectado. Aunque el caso no sea laboral, su doctrina es relevante al sugerir que la reparación por daño moral puede fundarse en criterios de verosimilitud y no exclusivamente en pruebas técnicas. Por su parte, la Casación N.º 3289-2015-Callao, sobre un cese individual, confirmó una indemnización por daño moral al trabajador afectado por despido incausado. La Corte destacó que la existencia del daño no debe analizarse de forma restrictiva y que los elementos de responsabilidad civil (daño, nexo causal, antijuridicidad) estaban probados. Aunque no es un caso de cese colectivo, este pronunciamiento es afín al resultado hallado, al reconocer que la afectación emocional debe ser considerada en función a múltiples factores y ser valorada incluso sin una prueba contundente, siempre que haya coherencia en la narrativa del perjuicio sufrido. Ambas sentencias muestran que, si bien el daño moral es un concepto jurídico reconocido, su cuantificación y admisión judicial varían significativamente en función del criterio del tribunal, resultando aún más difícil su acreditación en casos de ceses colectivos regidos por la Ley 27803. Ello se debe al carácter masivo de los ceses, y la falta de instrumentos jurídicos adecuados para valorar el perjuicio individual. En síntesis, los resultados obtenidos muestran

que el cese colectivo irregular tiene un efecto perjudicial profundo en la salud emocional de los trabajadores, pero dicho impacto no está siendo adecuadamente reconocido ni reparado por el marco legal peruano actual. Esta conclusión, respaldada por investigaciones nacionales e internacionales, evidencia que la ausencia de herramientas legales específicas y de criterios técnicos vinculantes ha conducido a una cuantificación arbitraria, desigual y muchas veces insuficiente del daño moral, lo que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores cesados. Frente a ello, se plantea como indispensable la promulgación de una norma que permita establecer criterios claros, objetivos y técnicos para cuantificar el daño emocional, garantizando así una reparación justa y proporcional conforme con el principio de dignidad humana y justicia laboral.

Conclusiones

Primero: Se concluye que, frente a un cese colectivo irregular conforme con la Ley 27803, sí corresponde el reconocimiento de una indemnización por daño moral, en tanto se genere una afectación emocional y psicológica significativa al trabajador. Sin embargo, la inexistencia de una regulación específica en el ámbito laboral genera incertidumbre jurídica, criterios judiciales dispares y exigencias probatorias excesivas. Si bien se recurre al Código Civil de forma supletoria, este mecanismo no garantiza uniformidad ni eficacia en la tutela del derecho a la reparación integral. En consecuencia, se evidencia una deficiencia estructural en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores cesados irregularmente, por lo que se cumple parcialmente la hipótesis general, en la medida que se ha demostrado que la indemnización por daño moral solo fue reconocida cuando se acreditó una afectación emocional o psicológica grave, pero no existe una garantía general ni uniforme de que ello se aplique a todos los casos de ceses colectivos irregulares.

Segundo: Se concluye que las circunstancias bajo las cuales se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de ceses colectivos irregulares no se encuentran claramente establecidas en la normativa vigente. La Ley 27803 no contempla expresamente esta figura, lo cual obliga a los jueces a recurrir a normas civiles de manera supletoria. Esta situación conlleva una alta variabilidad en las decisiones judiciales, afectando la seguridad jurídica de los trabajadores. Además, la carga probatoria recae íntegramente en el demandante, incluso cuando existen indicios razonables de afectación emocional, lo que limita la posibilidad real de obtener una reparación efectiva y oportuna, por lo que se confirma la primera hipótesis específica, ya que el estudio demostró que los jueces solo admiten la indemnización por daño moral cuando el trabajador logra acreditar una afectación emocional grave derivada del cese

irregular, lo que coincide con la predicción de que dicha reparación solo procede en casos graves y jurídicamente relevantes.

Tercero: Se concluye que las instancias judiciales en materia laboral no cuentan con criterios uniformes ni adecuados para determinar la existencia del daño moral en casos de cese colectivo irregular. La jurisprudencia revela enfoques fragmentados y exige al trabajador pruebas específicas y complejas como evaluaciones psicológicas o médicas, sin presumir el daño derivado del despido. Esta práctica restringe el acceso a una reparación oportuna y efectiva, imponiendo barreras procesales excesivas. La falta de lineamientos claros y homogéneos vulnera el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva y perpetúa la desprotección legal de los trabajadores frente a ceses colectivos irregulares, por lo que se cumple parcialmente la segunda hipótesis específica, dado que si bien los jueces valoran la afectación a derechos fundamentales como el derecho al trabajo, no lo hacen de manera uniforme ni consistente, y exigen pruebas que muchas veces son de difícil obtención para el trabajador afectado.

Cuarto: Se concluye que el cese colectivo irregular impacta significativamente en el bienestar emocional y psicológico del trabajador, afectando su proyecto de vida, entorno familiar y estabilidad personal. Pese a ello, el marco legal actual no contempla criterios normativos ni técnicos para cuantificar el daño moral, generando decisiones judiciales marcadas por la discrecionalidad. La ausencia de estándares objetivos y métodos uniformes dificulta la valoración justa del perjuicio sufrido. Esta situación agrava la posición de desventaja del trabajador, quien no cuenta con garantías adecuadas para obtener una reparación proporcional al daño emocional ocasionado por la desvinculación laboral forzada e irregular. En consecuencia, se cumple parcialmente la tercera hipótesis específica, ya que, aunque se reconoció la existencia de un daño emocional severo como consecuencia del cese irregular, no se hallaron criterios claros ni mecanismos técnicos que permitan cuantificar el daño de manera adecuada y proporcional en la sede judicial.

Recomendaciones

Primero: Se recomienda a la Facultad de Derecho de la Universidad Continental incentivar el desarrollo de investigaciones académicas centradas en la reparación por daño moral en contextos de ceses colectivos irregulares, ya que dicha línea temática permite aportar al debate jurídico nacional mediante el análisis doctrinal, jurisprudencial y comparado. Además, fortalece el enfoque crítico y propositivo de los estudiantes frente a vacíos normativos en materia laboral.

Segundo: Se recomienda a los docentes de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral incorporar, dentro del contenido curricular, el estudio del daño moral derivado de ceses colectivos irregulares, considerando tanto la aplicación supletoria del Código Civil como la jurisprudencia relevante. Esta inclusión enriquecería la formación académica de los estudiantes, brindándoles herramientas actualizadas y una comprensión más profunda de los límites y desafíos del sistema de reparación en el marco del ordenamiento jurídico laboral peruano.

Tercero: Se recomienda a los centros de conciliación y asesoría legal gratuita de universidades como la Universidad Continental, brindar orientación jurídica específica a extrabajadores afectados por ceses colectivos irregulares, especialmente respecto a la viabilidad del reclamo de indemnización por daño moral ante la vía judicial. Este tipo de asesoría contribuiría a facilitar el acceso a la justicia laboral y a promover el ejercicio informado y efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cuarto: Se recomienda a los egresados y futuros abogados interesados en el derecho laboral profundizar sus conocimientos sobre la indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, mediante cursos de especialización, análisis de jurisprudencia comparada y estudios doctrinales. Este conocimiento especializado les permitirá actuar con mayor

solvencia en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como contribuir activamente con la mejora progresiva del sistema jurídico laboral peruano.

Referencias

- Acuña, R. J. (13 de mayo de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. Garrido, entrevistador)
- Acurio, G. (2021). Indemnización por concepto de daño moral como consecuencia de un despido arbitrario. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 469-489. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-469-489.pdf>
- Alarcon, R. P. (28 de abril de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. Garrido, entrevistador)
- Ambulay, S. D. (26 de marzo de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. D. Garrido, entrevistador)
- Areta, M. (2020). The causes of termination of the employment contract that give access to early retirement derived from termination not attributable to the worker. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1(10), 1-12.
https://doi.org/https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000001118
- Arias, Á. (2024). Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. *Revista de jurisprudencia laboral*, 1(7), 1-7.
https://doi.org/https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2024-00000002724
- Barrios, R. (2020). Peru: employment stability in the context of the pandemic. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(2), 55-74.
<https://doi.org/http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/34>

- Becerra, W. F. (30 de abril de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral*, Lima 2024. (E. D. Garrido, entrevistador)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a ed.). Pearson Educación.
- Bonilla, M., Benavides, J., Espinoza, F., y Castillo, D. (2020). Estrategias metodológicas interactivas para la enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 25-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.282>
- 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].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8722/Jos%c3%a9%20Miguel%20Casta%c3%bleda%20Urupeque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chinchay, L. (2022). The perfect suspension of work in the face of the health emergency and its impact on employment in Peru. *Llalliq*, 2(1), 1-193.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n1.946>
- Congreso de la República. (1984). *Código Civil - Decreto Legislativo N.º 295*.
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatividad_nacional_general/2_Codigo_Civil.pdf
- Congreso de la República del Perú. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill.
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2021). *Casación N.º 14983-2021*.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Casacion-14983-2021-Lima-LPDerecho.pdf>

- _____. (2016). *Casación N.º 4385-2015, Huancavelica, indemnización por daños y perjuicios. Sala Civil Transitoria*. El Peruano.
<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/05/Casacion-4385-2015-Huancavelica.pdf>
- de Guevara, J., y Osorio, C. (2020). Employment stability in the context of the pandemic: Peruvian case. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 98-107.
<https://doi.org/https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/27/28>
- Díaz, J. M. (13 de mayo de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. Garrido, entrevistador)
- Díaz, M. (2019). *El cese colectivo por disolución y liquidación de la empresa acordado por los socios*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15998/DIAZ_CA_%c3%91OTE_MIGUEL_%c3%81NGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Disemadi, H. (2022). Lenses of legal research: a descriptive essay on legal research methodologies. *Journal of Judicial Review*, XXIV(2).
<https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>
- Drachuk, M., y Obukhova, G. (2023). Once again to the question of compensation for moral damage caused to an employee. *Herald of Omsk University. Series: Law*, 1(4), 66-74.
[https://doi.org/10.24147/1990-5173.2023.20\(4\).66-74](https://doi.org/10.24147/1990-5173.2023.20(4).66-74)
- Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, VII(1), 201.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, B. (2022). Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1(4), 1-9.

https://doi.org/10.55104/RJL_00334

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

_____. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ibarra, S., Segredo, S., Juarez, L., y Tobon, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, 39(53), 1-23.

<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>

Jaramillo, A., y Villacrés, J. (2023). *El daño moral a consecuencia de un despido intempestivo*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica].

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5568/1/VILLACRES%20MORENO%20JOSE%20LUIS%20-%20MADELA%20%281%29.pdf>

Leal, F. (2017). ¿Qué función cumple la argumentación en la metodología de la investigación en ciencias sociales? *Espiral*, 24(70), 1-26.

<https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v24n70/1665-0565-espiral-24-70-00009.pdf>

Loor, K., y López, D. (2023). Moral damage in the termination of the employment contract. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 109-118.

<https://doi.org/https://doi.org/10.62452/hycjwp70>

Mariño, W., y Rea, J. (2023). *Identificación relacional entre indemnizaciones por cese de personal ante causas económicas frente a reducciones generadoras de despidos laborales (Barranca, 2020-2021)*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Barranca]. <https://hdl.handle.net/20.500.12935/182>

- Martín, R. (2017). The relevant documentation in collective dismissals for economic, technical, organizational and production reasons. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 35(1), 113-149.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5801284.pdf>
- Miyagusuku, J., y Santos, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito del covid-19. *Ius et veritas*, 61(1), 178-193.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Molina, J. (2022). Mandatory retirement clauses in collective agreements after Law 21/2021. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161(1), 407-430.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8397002.pdf>
- Moreno, J. (2022). Cuantificación del daño moral en caso de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales e instancia para su fijación: Sentencia de la Sala Social (Pleno) del Tribunal Supremo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 164(1), 209-217.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8586862.pdf>
- Moya, D. F., y López, D. (2023). Daño moral en la rescisión del contrato laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 109-118.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778126012>
- Muñiz, J. (2020). Análisis legal y jurisprudencial del despido por fuerza mayor. *Revista General de Legislacion y Jurisprudencia*, 2(1), 1-16.
<https://doi.org/https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=02108518&AN=145456997&h=4a5sf68rkMtCz2aEYPx7A3cXSaGroKvmo%2FsMWn7N86P4zFBTZGkqPT%2BjbRhmU3OGFaghv%2B9IFvQENgfgKZg5LQ%3D%3D&crl=c>

- Naquiche, F. (30 de abril de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. D. Garrido, entrevistador)
- Navarrete, C. (2020). La pretendida «prohibición de cese laboral» en tiempos de covid-19: «vicios» de una «legalidad (administrativa) sin derecho». *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1(1), 84-102.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24310/rejlss.vi1.10413>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Panchenko, O. (2023). Conditions for compensation for moral damage caused to the employee. *Law and Safety*, 89(2), 178-186. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.16>
- Poder Legislativo. (2002). *Ley N.º 27803*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1299597/Ley%20N%C2%B0%2027803.pdf?v=1599839549>
- Quecedo, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica* (14), 5-39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Quirós, P. (26 de marzo de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. D. Garrido, entrevistador)
- Quispe, M. (2019). Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana. *Themis Revista de Derecho*, 75(1), 187-202.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/themis.201901.014>
- Rivera, L., Heredia, C., Pérez, M., y Collaguazo, E. (2020). The termination of the employment relationship in Ecuador due to covid-19. *ConcienciaDigital*, 3(1), 212-228.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v3i3.1.1381>

Romero, J., y Riofrio, T. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10856/1/Riofrio%20Bonilla%2c%20T.%20%282023%29.%20El%20da%c3%b1o%20moral%20y%20el%20despido%20intempestivo%20por%20discriminaci%c3%b3n%20en%20el%20Ecuador..pdf>

Ruiz, E. (2023). On the quantification of compensation for moral damage in cases of violation of fundamental rights. *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, 9(1), 30-45.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9157361>

Saavedra, Y. (2013). *Teoría de las reparaciones a la luz de los derechos humanos*. Reforma DH.

https://www.sitios.scjn.gob.mx/reformasconstitucionales/sites/default/files/material_lectura/Metodolog%C3%ADa%20Reparaciones.pdf

Sánchez, A., y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>

Soldevilla, M. (2024). *Calidad de la sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización de daños y perjuicios por cese colectivo; expediente N.º 7950-2013-0-1801-JR-LA-10; del Distrito Judicial de Lima-2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37864/INDEMNIZACION_DANOS_PERJUICIOS_MOTIVACION_Y_SENTENCIA_SOLDEVILLA_HERRERA_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J., Chilón, W., Pintado, C., Tapia, C., y Velez, S. (2024). *Metodología de la investigación, una mirada global. Ejemplos prácticos*. CID-Centro de Investigación y Desarrollo. https://doi.org/10.37811/cli_w1078
- Vallejo, V. J. (14 de abril de 2025). *El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima 2024*. (E. Garrido, entrevistador)
- Varela, A. (2023). Moral damage to the worker in Law 15/2022: repair and replacement. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64(1), 1-25.
<https://doi.org/https://portalinvestigacion.udc.gal/documentos/63f97415d48bed6795840ec2>
- Zuñiga, S. (2023). *Inconsistencias en las indemnizaciones de daño moral causado por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2858/Zuniga-Monje-Sharon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndices

Apéndice 1. Matriz de Consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Categorías	Metodología
¿Corresponde la indemnización por daño moral frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803?	Determinar si frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral.	Debido a que la Ley 27803 establece un régimen de compensación para los trabajadores afectados por ceses colectivos irregulares y que el daño moral solo se configura cuando se vulneran derechos fundamentales como el derecho al trabajo o la dignidad del trabajador, es probable que la indemnización por daño moral proceda únicamente en aquellos casos donde se acredite una afectación grave y jurídicamente relevante en la esfera	Cese colectivo (Decreto Supremo 003-97-TR, artículo 46.º) Subcategorías: El caso fortuito y la fuerza mayor Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra La reestructuración patrimonial	Enfoque: Cualitativo Nivel: Explicativo Método: Fenomenológico y dogmático jurídico Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista Población: 8 abogados y 6 resoluciones de procesos judiciales Muestra: 8 abogados de Lima
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿En qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803?	Analizar en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803.		Indemnización por daño moral (Casación Laboral N.º 4385-2015)	
¿Qué criterios utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones de cese	Analizar los criterios que utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones			

colectivo irregular, según la Ley 27803?	de cese colectivo irregular, según la Ley 27803.	emocional o psicológica del trabajador.	Subcategorías: Vulneración de derechos fundamentales en la relación laboral	6 resoluciones de procesos judiciales
¿Cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, y cómo se cuantifica este daño bajo el marco de la Ley 27803?	Analizar cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, y cómo se cuantifica este daño bajo el marco de la Ley 27803.		Afectación psicológica y relación de causalidad Alteración anormal de las condiciones de existencia del trabajador	Muestreo: no estadístico por conveniencia

Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos**Guía de entrevista**

Título: El cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, Lima, 2024

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al cese colectivo irregular regulado por la Ley 27803 y la indemnización por daño moral, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Institución: _____

Objetivo general

Determinar si frente a un cese colectivo irregular, según la Ley 27803, corresponde la indemnización por daño moral.

Preguntas:

1. ¿Usted considera que existe un fundamento jurídico suficiente para que los trabajadores afectados por un cese colectivo irregular soliciten indemnización por daño moral, según la Ley 27803? Argumente su respuesta.

2. ¿Cree que las condiciones actuales del marco legal permiten que los trabajadores obtengan una indemnización justa por daño moral en casos de cese colectivo irregular? Justifique su opinión.

Objetivo específico 1

Analizar en qué circunstancias se puede solicitar indemnización por daño moral en casos de cese colectivo irregular, conforme con la Ley 27803.

Preguntas:

3. ¿Cree usted que la Ley 27803 establece de manera clara las circunstancias bajo las cuales se puede solicitar una indemnización por daño moral en un cese colectivo irregular? Argumente.

4. ¿Considera que las circunstancias para solicitar la indemnización por daño moral en ceses colectivos irregulares están adecuadamente tipificadas en la legislación peruana? Justifique su respuesta.

Objetivo específico 2

Analizar los criterios que utilizan los tribunales para determinar la existencia de daño moral en situaciones de cese colectivo irregular, según la Ley 27803.

Preguntas:

5. ¿Considera que los tribunales peruanos aplican criterios consistentes al determinar la existencia de daño moral en casos de cese colectivo irregular, según la Ley 27803? Argumente.

6. ¿Usted cree que los criterios actuales de los tribunales para evaluar el daño moral en ceses colectivos irregulares son suficientes para proteger los derechos de los trabajadores? Justifique su opinión.

Objetivo específico 3

Analizar cómo impacta el cese colectivo irregular en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, y cómo se cuantifica este daño bajo el marco de la Ley 27803.

Preguntas:

7. ¿Cree usted que el cese colectivo irregular tiene un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores afectados? Explique su posición.

8. ¿Considera usted que los métodos actuales para cuantificar el daño emocional en los casos de cese colectivo irregular bajo la Ley 27803 son adecuados? Fundamente su respuesta.
