

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Criterios para determinar el monto
indemnizatorio de daño moral por un
despido incausado, en la Sala Laboral de
Huancayo, 2022**

Noemi Miriam Aguilar Cahuana

Para optar el Título Profesional de Abogada

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional"

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Halley Esterhazy López Zaldívar
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 27 de Junio de 2025

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

Título:

Criterios para determinar el monto indemnizatorio de daño moral por un despido incausado, en la Sala Laboral de Huancayo, 2022.

Autores:

1. Noemi Miriam Aguilar Cahuana – 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 15 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | | | |
|---|----|-------------------------------------|----|--------------------------|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI | ☒ | NO | ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores | SI | ☒ | NO | ☐ |
| Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 20 | | | | |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI | ☒ | NO | ☐ |

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

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

Atentamente,

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

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cuáles fueron los criterios adoptados por la Sala Laboral de Huancayo para fijar el *quantum* indemnizatorio debido al daño moral generado por un despido incausado, en las sentencias emitidas durante el año 2022. Para ello, se empleó una Ficha de Análisis Documental, la cual fue aplicada a cada una de las 71 sentencias de vista. El estudio permitió identificar que los criterios aplicados por el juez de segunda instancia para determinar el monto indemnizatorio fueron los siguientes: (i) tiempo de servicios del trabajador, (ii) tiempo de desvinculación laboral, (iii) cargo desempeñado en la institución, (iv) clase y causa del despido, (v) superprotección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, (vi) edad de la víctima de despido, (vii) grado académico alcanzado, (viii) escarnio público, (ix) contribución del trabajador para el despido, (x) magnitud del menoscabo sufrido por la víctima y su familia (carga familiar), (xi) carga económica y (xii) factores atenuantes. Considerando que, previamente, existe una declaración judicial de despido incausado, estos criterios permiten valorar la gravedad del daño generado al trabajador despedido, lo cual puede variar en función a su edad, grado académico, cargo desempeñado, carga laboral, tiempo laborado y lapso transcurrido hasta la reposición en el centro de laboral; además, si el empleador realizó alguna acción con la intención de disminuir el daño.

Palabras clave: contrato de trabajo, despido incausado, protección adecuada, daño moral, indemnización, criterios judiciales.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the criteria adopted by the Huancayo Labor Court to determine the amount of compensation for moral damages resulting from unjustified dismissal in the judgments issued during 2022. To this end, a Document Analysis Sheet was used, which was applied to each of the 71 judgments. The study identified that the criteria applied by the court of appeals judge to determine the amount of compensation were the following: (i) length of service of the worker, (ii) length of separation from work, (iii) position held in the institution, (iv) type and cause of dismissal, (v) superprotection provided by the Constitution to certain workers, (vi) age of the victim of dismissal, (vii) academic level attained, (viii) public ridicule, (ix) contribution of the worker to the dismissal, (x) magnitude of the damage suffered by the victim and his/her family (family burden), (xi) economic burden and (xii) mitigating factors. Considering that there is previously a judicial declaration of unjustified dismissal, these criteria allow an assessment of the severity of the harm caused to the dismissed worker, which may vary depending on his/her age, academic level, position held, workload, time worked and time elapsed until reinstatement at the workplace; also, whether the employer took any action intended to reduce the damage.

Keywords: employment contract, unfair dismissal, adequate protection, moral damages, compensation, judicial criteria.

Índice

Resumen	4
Abstract.....	5
Introducción	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Delimitación del problema	12
1.2.1 Delimitación espacial	12
1.2.2 Delimitación temporal	13
1.2.3 Delimitación conceptual	13
1.3 Formulación del problema.....	13
1.3.1 Problema general	13
1.3.2 Problemas específicos.....	13
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo general.....	14
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.5 Justificación de la investigación	14
1.5.1 Social.....	14
1.5.2 Científica-teórica.....	14
1.5.3 Metodológica	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes internacionales	17
2.2 Antecedentes nacionales	20
2.3 Bases teóricas	26
2.3.1 Contrato de trabajo	26
2.3.2. El despido	32
2.3.3. Clasificación del despido	35
2.3.4. La responsabilidad civil	42
2.4. Definición de términos.....	51
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	54
3.1 Enfoque de la investigación	54
3.2 Tipo de investigación	54
3.3 Nivel de investigación	54
3.4 Método de investigación.....	55
3.5 Diseño de investigación	55

3.6 Criterio para la selección de información.....	55
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.7.1 Técnicas de recolección de datos.....	55
3.7.2 Instrumentos de recolección de datos.....	56
3.7.3 Procedimientos de recolección de datos.....	56
RESULTADOS.....	57
DISCUSIÓN.....	61
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS	101
ANEXOS.....	106

Indice de Tablas

Tabla 1. Lista de sentencias analizadas y número de criterios aplicados57

Tabla 2. Resumen de sentencias analizadas y criterios aplicados59

Introducción

El despido es una forma de extinción del vínculo laboral producido por decisión unilateral del empleador. Este acto debe cumplir con requisitos determinados para ser considerado válido. Sin embargo, en la práctica, es frecuente que el despido de un trabajador no obedezca a causas justas, por lo que este acto se convertiría en ilegal o arbitrario.

Inicialmente, el despido se clasificaba en justificado, arbitrario y nulo. De esta forma se encuentra regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. No obstante, a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 976-2001-AA/TC, con fecha 13 de marzo del 2003, se advirtió que el régimen de protección contra el despido arbitrario contemplado en dicha norma no era suficiente para el régimen laboral privado.

Así, la sentencia dejó establecido que, por medio de los siguientes tres casos: (i) despido nulo, (ii) despido incausado y (iii) despido fraudulento, se podía alcanzar efectos restitutorios (reposición en el puesto de trabajo), pues cada uno de estos constituye un despido lesivo contra los derechos fundamentales. Sin embargo, esta no es la única acción judicial que la víctima del despido puede ejercer.

Con el propósito de establecer directrices aplicables a estos casos recurrentes, con fecha 19 de octubre del 2016, se realizó el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el cual se debatió, entre otros dos puntos, lo referente a la indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado.

A través del artículo 1322 del Código Civil, se faculta a la víctima el derecho a reclamar ante la autoridad judicial el resarcimiento del daño moral cuando haya existido un menoscabo de este. No obstante, en la actualidad, muy poco se ha discutido respecto al concepto de indemnización del daño moral generado por un despido incausado, hecho que genera desconocimiento e incertidumbre en los justiciables.

Por lo expuesto, en el presente trabajo de investigación se ha efectuado un análisis completo de dicha institución jurídica e identificado los criterios seguidos por la Sala Laboral

de Huancayo para reconocer tal derecho al demandante, lo cual le brindará un panorama real de cómo resolvió la Sala otros casos similares al de ellos antes. Esto evitará generarse falsas expectativas al inicio de un proceso judicial e, incluso, podría disminuir la carga laboral del juzgado correspondiente.

En el Capítulo I se deja establecido el planteamiento del problema de investigación, el cual expone el vacío normativo en relación con los criterios a utilizar para determinar el *quantum* indemnizatorio del daño moral ocasionado por un despido declarado judicialmente como incausado. Sobre esta base, se precisan las delimitaciones a considerar, así como el problema general y los problemas específicos; el objetivo general y los objetivos específicos; la justificación de la investigación, y la metodología a usar.

Seguidamente, en el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, detallando las investigaciones desarrolladas en cuanto al tema planteado, a nivel local, nacional e internacional. Asimismo, se presentan las bases teóricas que sustentan el presente estudio, las cuales son: el contrato de trabajo, la clasificación del despido y la responsabilidad civil.

A su vez, en el Capítulo III, se expone la metodología de investigación empleada, la cual tiene un enfoque cualitativo y, por su profundidad, descriptivo. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados en el estudio.

Considerando todo lo indicado, es importante mencionar que, para la ejecución de la presente investigación, se advirtieron determinadas circunstancias que dificultaron la misma. Una de ellas fue la reducida cantidad de antecedentes nacionales e internacionales sobre la materia de estudio, así como el hecho de que la Sala Laboral no brindó la información específica requerida, sino el total de sentencias de vista emitidas en el año 2022, lo cual hizo necesaria la revisión de cada sentencia para obtener la muestra.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Mediante el Libro VI del Código Civil de 1984, referido a las obligaciones, se propugnó la institución jurídica de la indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable, con la cual se pretendía resarcir los daños causados por la inejecución de obligaciones, en su integridad. Asimismo, en el caso de que hubiera existido un menoscabo al daño moral, este también podía ser resarcido.

En cuanto a la materia laboral, en específico, al despido incausado y fraudulento, un tema que se omitió abordar fue el referente a si al trabajador despedido arbitrariamente le correspondían otros derechos, entre ellos, la indemnización por los daños o perjuicios que hubiera sufrido el demandante, así como remuneraciones devengadas.

Como era de esperarse, en determinados procesos judiciales, cuya materia fue la reposición por despido incausado, se evidenció que la parte actora recurría a las autoridades judiciales para petitionar su reincorporación al centro de trabajo y el pago de una indemnización por daños y perjuicios (naturaleza civil).

Con el propósito de establecer directrices aplicables a estos casos recurrentes, con fecha 19 de octubre del 2016, se desarrolló el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, pronunciamiento que fue materia de diversos cuestionamientos doctrinarios, pues estos advertían que, al no tratarse de un ordenamiento normativo, no era de aplicación obligatoria para todos los casos.

Así pues, en el año 2019 se emitió el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, que abordó el tema del otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido, siendo la postura ganadora en cuanto al daño moral la siguiente:

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados

judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.

A partir de dicho pleno se esperaba perfeccionar el ejercicio de las autoridades judiciales y respetar el Principio de Predictibilidad de Resoluciones Judiciales; en cambio, se obtuvieron mayores pronunciamientos judiciales disímiles, pues la excepción de acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332 del CC para la cuantificación del daño moral ya no lo era más, y se recurría a esta como regla general.

En síntesis, esta imprecisión de criterios para determinar el *quantum* indemnizatorio del daño moral ocasionado por un despido declarado judicialmente como incausado, viene generando desigualdad entre aquellas víctimas de despido, las cuales, generalmente, no se encuentran justificadas.

Es por ello que resulta importante realizar la siguiente interrogante: ¿cuáles son los criterios a utilizar para determinar el *quantum* indemnizatorio del daño moral ocasionado por un despido declarado judicialmente como incausado?

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La tesis se realizó en la Corte Superior de Justicia de Junín, en la Sala Laboral.

1.2.2 Delimitación temporal

El estudio se desarrolló considerando las sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Huancayo durante el año 2022, en materia de indemnización de daños y perjuicios por el concepto de daño moral generado por un despido incausado.

1.2.3 Delimitación conceptual

- Derecho al trabajo.
- Estabilidad laboral.
- Despido incausado.
- Responsabilidad civil.
- Resarcimiento.
- Indemnización.
- Daño moral.
- Cuantificación.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuáles son los criterios adoptados por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las fuentes normativas y jurisprudenciales utilizadas por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022?

- ¿Cuál es el estándar probatorio exigible al demandante para acreditar el daño moral y su cuantificación, según los pronunciamientos emitidos por la Sala Laboral de Huancayo, en las sentencias emitidas en el año 2022?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar cuáles son los criterios adoptados por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar cuáles son las fuentes normativas y jurisprudenciales utilizadas por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022.
- Identificar cuál es el estándar probatorio exigible al demandante para acreditar el daño moral y su cuantificación, según los pronunciamientos emitidos por la Sala Laboral de Huancayo, en las sentencias emitidas en el año 2022.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Social

El motivo por el cual se realizó el presente estudio se justifica en la necesidad que tienen los ciudadanos víctimas de un despido incausado de conocer, de manera unificada, los criterios seguidos por la Sala Laboral de Huancayo para reconocer o no el derecho a una indemnización por el daño moral que pudieron haber sufrido como consecuencia de dicho despido, los mismos que sustentarán el *quantum* indemnizatorio a otorgarles.

Así pues, previo al ejercicio de su derecho de acción, los ciudadanos tendrán un panorama real de cómo resolvió la sala en otros casos similares al de ellos, lo cual evitaría que se generen falsas expectativas respecto al inicio de un proceso judicial. En consecuencia, se advertiría una disminución en la carga laboral del juzgado correspondiente.

1.5.2 Científica-teórica

A raíz de las discusiones judiciales dirigidas a determinar cuáles son los criterios que deben seguir los jueces de lo laboral para determinar el monto resarcitorio por daño moral

generado por un despido incausado, se ha evidenciado perspectivas doctrinales diferentes, en torno a la naturaleza de este concepto indemnizatorio.

Debe precisarse que dichas discusiones, previamente a la identificación de los criterios objetivos y unificados, buscan encontrar respuesta a la siguiente interrogante: ¿sería legal contemplar una reparación civil por daño moral a causa de un despido incausado?

En atención a dicho cuestionamiento, se emitieron puntos de vista contrapuestos. Por un lado, se indicó que contemplar la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido incausado, y en aplicación del artículo 1332 del Código Civil, sería un aparente exceso, en comparación con un despido nulo. Incluso, se hace referencia a un posible enriquecimiento ilícito por parte de la víctima de despido, puesto que la normativa laboral mencionada estipula: “Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización”.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

Como aprecia, la normativa laboral vigente establece que la indemnización tarifada constituye la única reparación que recibirá el trabajador por los daños que hubiera sufrido con motivo del despido arbitrario comprobado.

Contrario a ello, existe una sección doctrinaria que reconoce el tema del despido arbitrario como un supuesto de hecho generador de daño moral; sin embargo, este no se presenta en todos los casos, por lo cual no puede considerarse como un derecho implícito del despido, sino como un derecho individual que merece ser ampliamente discutido y en el cual deberá acreditarse la concurrencia de los elementos de responsabilidad civil.

Ante dichas posturas, surge la necesidad de determinar, objetivamente, los criterios utilizados por la Sala Laboral de Huancayo para cuantificar el monto resarcitorio por el concepto de indemnización por daño moral a causa de un despido incausado. Todo ello, con el fin de disminuir las brechas existentes en ambos conceptos indemnizatorios, puesto que son totalmente distintos.

El concepto indemnizatorio por despido arbitrario, que tiene criterios legales para determinar su cuantía, se da con el propósito de resarcir al extrabajador con una remuneración y media, por cada año laborado, sin exceder el total de 12 remuneraciones.

Sin embargo, el concepto indemnizatorio por daño moral a causa de un despido incausado es aplicable en aquellos casos en los que el extrabajador o trabajador se haya visto afectado emocionalmente por el menoscabo que genera perder una fuente de ingresos principal, lo cual ocasiona a su vez sentimientos de incertidumbre y desasosiego.

Es así como, mediante el análisis de los pronunciamientos judiciales referentes a la materia de investigación, se busca identificar los criterios seguidos para determinar la existencia o no de responsabilidad civil en un caso de derecho arbitrario comprobado, así como el responsable civil y el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado.

1.5.3 Metodológica

La presente investigación empleó un enfoque cualitativo, pues por medio de este se permite hacer uso de diversas prácticas interpretativas. En virtud de ello, la técnica desarrollada consistió en la construcción de un instrumento de investigación denominado Ficha de Análisis Documental.

De esta forma, en el estudio de las sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Huancayo, se determinaron los criterios aplicados en los procesos judiciales de indemnización por daño moral a causa de un despido incausado, los mismos que cuantifican el monto resarcitorio a otorgar a los demandantes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes internacionales

Block (2019) estudió la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en Chile. La investigadora brindó alcances de cómo se incluyó la indemnización por daño moral en el Derecho del Trabajo en Chile, que tuvo sus inicios en la reparación por muertes o accidentes de trabajo. No obstante, en cuanto a los despidos injustificados, indebidos o improcedentes, esta indemnización ha sido aplicada lentamente. En el sistema chileno, el despido de un trabajador se encuentra permitido solo si se sustenta en causales establecidas por ley y, aunque exista daño moral en él, este no es reparable. Por otro lado, en cuanto a los despidos injustificados, al igual que en el Perú (despido arbitrario), existe una indemnización tarifada, a la cual se puede adicionar la indemnización por daño moral generado por el acto abusivo del empleador. Block (2019) concluyó que:

(...) no existe ninguna argumentación plausible, legal ni constitucionalmente que impida que el trabajador que ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales pueda reclamar la indemnización de todos los perjuicios que injustamente le haya causado el actuar negligente o malicioso del empleador, incluido por tanto la indemnización del daño moral. (pp. 63 y 64)

Dicha investigación permitió identificar el sistema de protección brindado a los trabajadores víctimas de un despido “injustificado”, el cual guarda similitud con el sistema peruano, teniendo en cuenta el despido arbitrario. Asimismo, la tesis planteó que el daño moral debe ser indemnizado con base en criterios aplicables por los operadores jurídicos.

Por su parte, Wilton (2018) realizó un estudio sobre las consecuencias y efectos jurídicos del artículo 48 en la reforma de la Ley Federal del Trabajo, del 30 de noviembre de 2012, en ejercicio de la acción de despido injustificado, en México. La investigación se centró en evidenciar las consecuencias negativas de dicha reforma, específicamente cuando el

trabajador víctima del despido pretende accionar contra este. El trabajo inició detallando los avances del derecho del trabajo en ese país y las consideraciones respecto al contrato de trabajo. Luego, brindó una noción general en relación con la pérdida del vínculo laboral, la cual, según la ley mencionada, establece (i) las causas de terminación, que vienen a ser aquellos hechos que imposibilitan el desarrollo del vínculo laboral, conocidos desde su inicio o que sobrevinieron con el paso del tiempo (por ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador) y (ii) las causas de rescisión, que consisten en el incumplimiento de las obligaciones características de cada sujeto de la relación laboral; cuando sean imputables al trabajador, el empleador no tiene ninguna responsabilidad frente al primero; mientras que, si se demuestra que el trabajador se separó del centro de labores por causas imputables al empleador, este último tiene la responsabilidad de indemnizarlo. Con lo planteado, Wilton (2018) concluyó que el despido injustificado es una causa de rescisión, por lo cual, en su tercera conclusión, expresó:

TERCERA.- La reforma laboral de 2012 al artículo 48 en sus párrafos segundo y tercero, es un retroceso a los derechos adquiridos de los trabajadores ya que en la anterior ley, en caso de despido injustificado del trabajador, se sancionaba al patrón con todos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo. (p. 116)

De esta forma, Wilton (2018) propuso lo siguiente:

CUARTA.- Proponemos sea reformado el artículo 48 en sus párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Trabajo, a efecto de que en caso de despido injustificado, le sean pagados al trabajador, además de indemnización a que se refiere el primer párrafo de dicho precepto, los salarios vencidos en un ochenta por ciento, computados desde la fecha del despido hasta por un periodo como máximo de veinticuatro meses, tiempo en que debe terminar el juicio, inclusive con el cumplimiento del laudo (segundo párrafo), y en caso de no concluirse el procedimiento en dicho

plazo o no se haya dado cumplimiento al laudo, le sean cubiertos después de los veinticuatro meses referidos, todos los salarios vencidos al cien por ciento hasta que legal y materialmente se haya cumplido el laudo (párrafo tercero). (pp. 116-117)

El trabajo de investigación enriqueció la presente tesis brindando alcances respecto a la resolución de conflictos derivados del despido injustificado, pues en el sistema mexicano existe una vía previa que es el arbitraje y, posterior a ello, de no resolverse, continúa la vía procedimental. En ese sentido, la posibilidad de exigir el derecho a la indemnización por daño moral, en México, también sería debatido primero en el arbitraje, lo cual dificultaría la existencia de “criterios aplicables” para la determinación del monto indemnizatorio.

Asimismo, Rincón y Salamanca (2021) realizaron la investigación acerca de la posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado, en Colombia, con una metodología analítica y descriptiva. Los investigadores adoptaron la postura jurídica siguiente:

Si bien un amplio sector de la comunidad jurídica cree que al trabajador despedido solo le asiste el derecho a reclamar la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; no es meritorio compartir tal afirmación en razón a que la víctima de cualquier daño debe tener acceso a una indemnización plena e integral y así tener derecho a una compensación adicional por daños morales. (p. 71)

Sustentados en dicha posición, concluyeron:

- Al pretender el resarcimiento del daño moral con motivo del despido incausado, se deberá fundamentar y acreditar los elementos de la responsabilidad civil, que tienen como autor al empleador; aunado a ello, se debe tener en cuenta que, al tratarse de un daño extrapatrimonial, el juzgador se encuentra en la facultad de cuantificarlo discrecionalmente.

- El despido de un trabajador debe encontrarse sustentado en causa justa, pues este tiene protección contra él, al ser el derecho de trabajo uno fundamental, que tiene significado de valor y principio.
- En las situaciones de despido incausado, el trabajador se encuentra en la posibilidad de solicitar la indemnización regulada en la normativa laboral colombiana, así como acreditar la existencia de daños morales y que estos sean resarcidos.

A través de la investigación de Rincón y Salamanca (2021), respecto al despido incausado y su regulación en Colombia, se evidenció un panorama general de la protección a la estabilidad laboral del trabajador; sin embargo, de lo desarrollado se puede concluir que la estabilidad laboral que predomina es la relativa, pues únicamente se discutió el derecho a la indemnización, mas no el derecho a la reincorporación del trabajador despedido.

2.2 Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, Castillo (2020) realizó una investigación sobre los criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario. Se empleó una metodología de enfoque mixto, mediante la cual determinó que:

(...) los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, son: la condición del trabajador en el aspecto familiar, la condición del trabajador en el aspecto personal, el daño a su proyecto de vida, y la gravedad del daño causado. (67)

Además, Castillo (2020) concluyó:

- A los criterios utilizados indicados, se le añade la valoración subjetiva del demandado, la cual puede ser una institución pública o una empresa bajo el régimen de la actividad privada.
- En cuanto al despido arbitrario, este se configura en el supuesto de hecho de que el empleador demandado no haya tenido causa objetiva para efectuarlo o, porque esta no pudo ser probada en el proceso. Esta protección contra el despido arbitrario del trabajador, se encuentra regulada en nuestra Carta Magna y el TUO del Decreto Legislativo N.º 728.
- Respecto al daño moral, doctrinariamente, ha quedado esclarecido que, este es el menoscabo de los sentimientos y emociones del perjudicado. El concepto de daño moral, se encuentra estipulado en el Código Civil, específicamente en el artículo 1984.
- Por otro lado, cada uno de los criterios judiciales identificados en la investigación, engloba un ámbito en específico de la vida personal de la víctima, dentro de los cuales se encuentra el aspecto familiar, el desarrollo de su integridad y proyecto de vida.

El estudio fue suma importancia para el análisis propuesto, pues se lograron identificar algunos criterios utilizados para la cuantificación de la indemnización por daño moral. Asimismo, se reforzó la hipótesis de que no existe un criterio unificado respecto al tema materia de estudio, pero que este es necesario a fin de evitar desigualdades entre aquellas víctimas de un despido arbitrario que no solo han visto mermada su estabilidad laboral y económica, sino también la emocional y psicológica.

Por su parte, Ojeda (2021) realizó su investigación sobre las indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario, con fundamentos acerca de su viabilidad en el ordenamiento jurídico peruano, para lo cual usó un enfoque cualitativo. Ojeda (2021) promovió la discusión con respecto al carácter suficiente de la indemnización tarifada, pues, de conformidad con los artículos 34 y 38 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728,

constituye la única reparación que se otorga al trabajador despedido arbitrariamente. En atención a ello, indicó:

Esto equivale a sostener que la indemnización tasada que contemplan los artículos 34 y 38 de la LPCL no debe entenderse en sentido extensivo; es decir, como único medio de reparación de todo daño, sino -por su propia naturaleza- en sentido restringido, como un medio de reparación solo por la afectación del derecho al trabajo. (p. 86)

En ese sentido, Ojeda (2021) arribó a las siguientes conclusiones:

- Debemos entender que, a partir de la Constitución Política del Perú del año 1979, se reconoció al derecho constitucional a la estabilidad laboral; por tanto, superados los tres meses de periodo de prueba, el trabajador se encuentra protegido contra el despido arbitrario, siendo el despido una decisión excepcional y sustentada en una causa objetiva.
- El despido nulo y arbitrario, se encuentran regulados en el TUO del Decreto Legislativo N.º 728; mientras que, el despido incausado y fraudulento, fueron desarrollados a partir de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.
- En el caso de despido de un trabajador se vulnera su derecho al trabajo; sin embargo, éste no es el único derecho que ejerce y que se ve lesionado, sino también otros que no nacen de la relación laboral, a los cuales el autor denomina: “derechos inespecíficos”.
- En esa misma línea, se precisa que, la responsabilidad civil es la institución jurídica encargada de resarcir un daño a través de la indemnización, para lo cual será exigible la acreditación de sus elementos, como lo son: conducta antijurídica, daño, nexo causal, factor de atribución.

Así, Ojeda (2021) explicó la viabilidad de otorgar otros conceptos indemnizatorios a causa de un despido arbitrario, pues mediante este hecho lesivo se vulneran, a su vez, derechos distintos a la estabilidad laboral.

Asimismo, Nolasco (2021) investigó acerca de los criterios del *quantum* indemnizatorio por daño moral en los procesos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ica, en 2019, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo. El investigador sustentó que:

(...), está orientada a conocer los criterios más utilizados por los jueces en el Distrito Judicial de Ica, conocer si su aplicación tiene por resultados una sentencia justa que proporcione satisfacciones a los sujetos pasivos del daño moral, con una indemnización justa o por el contrario, deplorable, los que serán expuestos al culminar el trabajo de campo que el acto investigador amerita. (pp. 13-14)

A partir de ello, Nolasco (2021) llegó a las siguientes conclusiones:

- Del análisis objetivo efectuado de procesos judiciales en la materia en cuestión del año 2019, se demostró que, los criterios adoptados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio son la razonabilidad, ponderación, equidad y responsabilidad.
 - En cuanto al primer criterio, razonabilidad, se demostró que, en el Distrito Judicial de Ica, en el año 2019, este fue aplicado usualmente en los casos de despido incausado.
 - Respecto al segundo criterio que consiste en la ponderación de derechos (intereses afectados y necesidades), de acuerdo con la investigación se demostró que, este fue aplicado con mayor frecuencia en los casos de despido fraudulento.

- Por su parte, el criterio de equidad mediante el cual se busca el respeto de la dignidad de los sujetos, fue utilizado en el ámbito de investigación en los casos de despido nulo.
- Finalmente, el criterio de responsabilidad, fue considerado por los operadores jurídicos en aquellos casos de despido arbitrario.

La tesis denota que el autor ha llegado a una conclusión mucho más concreta en comparación con otras investigaciones, ello debido a que usó mayores técnicas e instrumentos de recolección de datos, lo cual coadyuvó a un mayor sustento de la presente investigación.

De igual forma, Luna (2020) abordó en su estudio el resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido, considerando que:

(...) el artículo 34 de la LPCL responde a un supuesto de remedio indemnizatorio y no resarcitorio y al eliminarse la referencia de que esta indemnización es el “único remedio por el daño sufrido” dejamos también abierta la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar resarcimientos adicionales al fijado por norma, claro está, sujeto a las reglas de la responsabilidad civil y las reglas procesales aplicables para el caso. (p. 24)

Por lo expuesto, Luna (2020) alcanzó las siguientes conclusiones:

- El derecho a la estabilidad laboral contempla esta de manera absoluta y relativa; respecto a la primera, no se reconoce el despido y, en el supuesto de hecho que ocurra, existe el derecho a la reposición del trabajador; respecto a la segunda, se reconoce el despido, no obstante, el empleador se encuentra obligado a pagar una compensación por ello.
- La indemnización creada y establecida por el Derecho Laboral no hace frente a los daños que un trabajador pueda sufrir como consecuencia de la pérdida del empleo; por lo cual, resulta viable que este pueda solicitar el pago de los daños que efectivamente le produzca dicha pérdida; en

consecuencia, el autor plantea la necesidad de reformar el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para arribar a la conclusión señalada, el Luna (2020) distinguió de forma clara el concepto de indemnización y resarcimiento. El primero tendría relación con lo establecido en el Derecho Laboral y el segundo, con lo estipulado en el Derecho Civil-Responsabilidad Civil. Esta distinción es relevante para la presente investigación pues se ha evidenciado que existe una confusión entre ambos términos, por lo que el tema planteado hace referencia a “monto resarcitorio”, mas no a “monto indemnizatorio”.

Además, Mestanza (2020) investigó sobre el resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú, mediante una metodología con enfoque cualitativo. El autor precisó lo siguiente:

(...) cuando me refiero al “despido arbitrario” no englobo a la totalidad de despidos pertenecientes a esta figura jurídica, sino solo hago mención a su vertiente específica que contiene la misma denominación. Esta distinción la realizo con la finalidad de desligarme de los otros tipos de despidos existentes pertenecientes al concepto genérico de despido arbitrario y centrarme únicamente en el tipo de despido estipulado en el artículo 34 del T.U.O del Decreto Legislativo N.º 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (p. 8)

Con esta precisión, Mestanza (2020) concluyó lo siguiente:

- La protección constitucional que se le brinda al trabajador respecto al despido arbitrario, se da con el propósito de procurar su derecho a la estabilidad laboral; por lo cual, en el supuesto que este derecho sea vulnerado, la normativa laboral regula el otorgamiento de una indemnización tarifada.
- Los daños que genera el despido arbitrario no se limitan al ámbito laboral, pues existen situaciones en las cuales también se ve afectada la esfera

emocional de la persona; en consecuencia, se recurre a la normativa civil (inejecución de contratos) para ver resarcido el daño moral.

- Existe diferencia entre la indemnización tarifada por despido arbitrario y el resarcimiento al daño moral generado por este tipo de despido, pues cada uno de estos se encuentra regulado por fuente legal distinta. Con ello se puede determinar que, la normativa laboral abarca dicho ámbito y, la civil, derechos civiles.

El estudio de Mestanza (2020) respalda la hipótesis de que los conceptos de indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral a causa de un despido arbitrario son completamente diferentes. Además, la normativa aplicable a cada una es de naturaleza jurídica distinta.

2.3 Bases teóricas

- Contrato de trabajo
- Despido
- Clasificación de despido
- Responsabilidad civil
- Indemnización por daños y perjuicios
- Tipos de daño
- Daño moral

2.3.1 Contrato de trabajo

A efectos de entender la naturaleza del contrato de trabajo, es importante referirse previamente a los antecedentes de este, pues la regulación de la prestación de servicios inició en el Derecho Civil. De la revisión del artículo 1756 del CC de 1984, se advirtió que se fijaron como modalidades de prestación de servicios, las siguientes:

- a. Locación de servicios
- b. Contrato de obra
- c. Mandato

d. Depósito

e. Secuestro

De estas, el contrato de locación de servicios y el de obra han sido los que más se acercaban a un contrato de trabajo, cada uno con características distintas, teniendo en común la exigencia de que no exista subordinación sobre el locador o el contratista, respectivamente.

Considerando lo indicado en los párrafos anteriores, resulta conveniente referirse al contrato de trabajo como tal; así pues, Fernández (2000) sostuvo:

El contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado, se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo. (85)

Asimismo, en relación con el contrato, Albiol et al. (2006) señalaron que es:

(...) aquel acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas (el trabajador) se compromete a prestar un trabajo dependiente y la otra (el empresario) se compromete a pagar un salario garantizado, esto es, ajeno a los riesgos de la empresa. (23)

Por su parte, Puntriano et al. (2019) lo definieron de la siguiente manera:

(...) el contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (p. 37)

A partir de los criterios expuestos, conforme lo señalaron Puntriano et al. (2019), se entiende que la naturaleza del contrato de trabajo consiste en lo siguiente:

(...), el contrato de trabajo no es una subespecie de la locación de servicios. Es un contrato de naturaleza propia, un verdadero *genus novum*, que, si bien sigue manteniendo conceptos y reglas del Derecho Civil, estas solo resultan aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo. El contrato de trabajo surge de la unión de dos voluntades: una colectiva (la empresa o entidad empleadora) y otra individual (el trabajador); que tiene como finalidad la conformación de una relación obligatoria. (43)

En ese orden de ideas, respecto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, Pérez (1983) señaló:

(...), el contrato de trabajo, por la especificidad de su objeto, el espíritu que lo informa, el carácter imperativo de las disposiciones que reglamentan su ejecución, basadas en principios de orden público, hacen que su naturaleza jurídica no pueda confundirse con la locación de servicios, todo lo cual viene a demostrar que se trata de una institución de principios jurídicos propios, que determinan la particularidad de su naturaleza y condicionan la formación de una nueva rama del derecho que se va a denominar del trabajo. (pp. 94-95)

En efecto, con la formación del Derecho Laboral, el contrato de trabajo se convirtió en una institución jurídica con características propias, a pesar de que, inicialmente, la contratación de una persona para que brinde servicios a favor de otra se realizaba mediante el contrato de locación de servicios.

2.3.1.1 Elementos del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo mantiene elementos similares a los demás contratos; adicionalmente, sus elementos propios son (i) prestación personal de servicios, (ii) retribución y (iii) subordinación. Estos elementos son esenciales a efectos de acreditar la existencia de un vínculo laboral, por lo que se brindan sus alcances teóricos.

Prestación personal de servicios:

A decir de Puntriano et al. (2019), este elemento consiste en:

El servicio que se contrata debe ser prestado en forma personal por el trabajador, quien no puede delegar el mismo, pues fue elegido por el empleador por las cualidades y calidades que el servicio a prestar requiere, por lo que es obligatorio lo realice de esta forma. De lo contrario, esto da origen a que los empleadores opten por contratar a personas jurídicas para que realicen el trabajo, desvirtuándose con ello la naturaleza del contrato laboral. (p. 49)

Por su parte, Neves (2018) dijo:

(...) el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas; por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora. (p. 33)

Como se aprecia, el carácter personal de la prestación de servicios del trabajador resulta importante en el Derecho Laboral para la configuración de un vínculo laboral, pues la actividad a realizar no puede efectuarla teniendo terceros dependientes o delegando la misma a otra persona.

Retribución:

Tanto en la contratación laboral como en las modalidades de prestación de servicios regulada por el Derecho Civil, se advierte que la persona que realizará la actividad para la que fue contratada lo hace en favor de quien lo contrata, a cambio de un beneficio económico. En el caso de los contratos de trabajo, dicha retribución es denominada como remuneración.

En cuanto a la remuneración, Puntriano et al. (2019) sostuvieron que:

(...) por regla general, el pago que se otorga al trabajador es originado por la puesta a disposición de su actividad, siendo el empleador el que asume el riesgo del trabajo. De ese modo, la actividad realizada por el trabajador tiene un carácter oneroso, por lo que recibirá un pago que será calculado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por ocasión de ventas o cobranzas, por participación en las utilidades, etc. (p. 51)

El carácter contraprestativo de la remuneración advertido es criterio compartido también por Neves (2018), quien, sin embargo, señaló que:

(...) no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. (...). Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. (p. 39)

De dicho extracto, se deduce que, si bien la remuneración se encuentra supeditada a la ejecución de las labores para las cuales el trabajador fue contratado, existen ciertas excepciones a esta regla, como el descanso vacacional, la licencia por maternidad o paternidad, entre otras.

Subordinación:

La subordinación es un elemento del contrato laboral que ha revestido discusiones doctrinales, distintos trabajos de investigación y pronunciamientos jurisprudenciales. No obstante, una definición compartida sobre este elemento es brindada por Neves (2018), quien indicó:

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la ley de productividad y competitividad

laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente). (p. 35)

Como se aprecia, la subordinación es determinante para identificar una relación jurídica laboral, pues, en las modalidades de prestación de servicios detalladas en el primer párrafo de este apartado, existe completa autonomía por parte del contratado en la forma y modo de ejecutar los servicios contratados.

2.3.1.2. Causas de extinción del vínculo laboral.

Al tratarse el vínculo laboral sostenido entre las partes, empleador y trabajador, en la prestación personal de servicios del segundo en favor del primero, esta es pasible de fenecimiento. Así pues, de conformidad con el artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, las causas de extinción de dicho vínculo son las siguientes:

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Sin embargo, Tovalino (2014) planteó que existe una distinción, ya que la doctrina clasifica las causas de extinción del vínculo laboral “distinguiendo entre aquellas producidas

por la voluntad de las partes del contrato y por hecho ajeno a estas, que resultará determinante para poder provocar la ruptura del vínculo laboral” (p. 5).

2.3.2. El despido

2.3.2.1. Definición.

A través de la doctrina y jurisprudencia, se ha conocido la concepción que se tiene con respecto al despido, encontrándose que, para De La Cruz (2014), esta acción constituye:

(..) el principal medio por el cual se extinguen las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador. Por tal sentido, se constituye en una de las instituciones en la que se evidencia un interés superlativo de parte de la Doctrina y de la Jurisprudencia por tratar de dotarla de un mayor contenido y desarrollo. (p. 9)

El mismo investigador indicó:

Siendo el despido una decisión unilateral del empleador, este debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad, caso contrario, devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un Estado de Derecho como el nuestro. (...). (p. 9)

En esa misma línea de ideas, Zamora manifestó que el despido debe ser entendido de la siguiente manera:

(...) como extinción de la relación laboral, se basa exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, a través del cual el trabajador deja de prestar servicios por motivos ajenos a su voluntad, de esa forma se produce un daño, ya que deja de percibir el pago de su remuneración. (p. 30)

Por su parte, Arce definió el despido como sigue:

(...) un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento

basado en la Ley. (...) se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. En otras palabras, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (control ex post) (artículo 22 de la LPCL). (p. 522)

De igual manera, Alva (2016) consideró:

(...) el despido será reconocido como tal únicamente cuando el empleador observe la configuración de una causa justa de despido, siendo de esta manera que en el supuesto que el empleador no cuente con causa fundamentada para el despido de su trabajador, el ordenamiento jurídico peruano reacciona, considerando este despido como ilegítimo o antijurídico, decretando la ineficacia o nulidad del mismo, con lo que se solicita la readmisión del trabajador despedido. (p. 9)

A partir de las definiciones citadas se logra comprender que el despido es un acto ejecutado por el empleador mediante el cual se da fin a la relación laboral; sin embargo, para la validez de este, el motivo del despido debe encontrarse justificado y, previo a dicha decisión, deberá seguirse el procedimiento establecido por ley.

Asimismo, los conceptos explicados han permitido identificar que los autores hacen referencia a determinados términos como la voluntad unilateral del empleador, extinción y otros; por lo cual, corresponde analizar estas características en el siguiente numeral.

2.3.2.2. Características del despido.

Montoya (1990, como se citó en Tovalino, 2014) señaló como cualidades del despido, las siguientes:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

Estos puntos constituyen peculiaridades propias del despido.

2.3.2.3. Requisitos para un despido válido.

Como ha sido advertido, el despido consiste en el acto unilateral efectuado por el empleador por medio del cual pone fin al vínculo laboral sostenido con el trabajador; no obstante, para que esta decisión sea válida, debe cumplir con la legitimidad y legalidad, que, a decir de De La Cruz (2014), consisten en:

- Será legítimo siempre que se encuentre sustentado en una causa que – sea por la trascendencia y gravedad del hecho imputado– justifique la extinción de la relación laboral. Esta valoración se realiza en el plano material de los hechos.
- Será legal, siempre que dicha decisión haya sido emitida dentro de un procedimiento de despido en el que el trabajador haya tenido conocimiento de los cargos imputados, haya gozado de un plazo razonable para presentar sus descargos y se le haya comunicado la decisión final en la que se encuentre debidamente motivadas las razones de la extinción laboral, las que deberán guardar correspondencia con los cargos imputados. Esta valoración se realiza en el plano formal de los documentos.

Cuando se cumplen con todos estos requisitos, nos encontramos ante lo que ha sido calificado por la Legislación como un despido justificado. Caso contrario, nos encontraremos ante un despido arbitrario. (p. 10)

A partir de los requisitos indicados, de acuerdo con lo considerado por De la Cruz (2014), se podrá determinar si un despido es válido o no. En el supuesto de que el despido no cumpliera con los requisitos señalados, se podrá calificar este acto como uno arbitrario.

2.3.3. Clasificación del despido

Al referirse a la figura del despido, debe tenerse en cuenta que, por medio de la normativa laboral y jurisprudencia, se han determinado distintas clases de despido. En primer lugar, mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establecieron el despido arbitrario, despido nulo y despido indirecto; por su parte, el Tribunal Constitucional, a través de la jurisprudencia, creó el despido incausado y despido fraudulento. Así las cosas, corresponde detallar en qué consiste cada una de las clases de despido.

2.3.3.1 *Despido arbitrario.*

Ferro (1996), uno de los primeros exponentes del Derecho Laboral en el Perú, concibió el despido arbitrario, en concordancia con la ley vigente, en los términos siguientes:

El despido es arbitrario, dice la ley, por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio. Su consecuencia será el pago de una indemnización tarifada cuyo monto ha sido reducido en un 50 % con la modificación establecida por el Decreto Legislativo 855: media remuneración mensual por año completo de servicios prestados al empleador además de los dozavos y treintavos que correspondan por las fracciones de año correspondientes. Dicha indemnización está sujeta a un tope de doce remuneraciones, esto es que aquel que tenga una antigüedad mayor a veinticuatro años sólo le corresponderá la indemnización hasta dicho tope. (p. 50)

Es importante resaltar que las condiciones para la indemnización indicadas se mantienen a la fecha.

Por otro lado, y habiendo expuesto en el numeral anterior que el despido es un acto unilateral del empleador, constitutivo, recepticio y que pone fin al vínculo laboral, con respecto

al despido arbitrario, Tovalino (2014) refirió: “Se entiende como despido arbitrario cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador” (p. 22). De esta manera, se advierte que el despido configura como arbitrario cuando el empleador actúa sin expresión de motivo alguno.

Al respecto, Miranda (2019) lo define de la siguiente manera:

(...), debemos entender por despido arbitrario como el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22º de la LPCL, (vale decir, cuando no existe una causa justificatoria o no se puede demostrar en el juicio) y se sanciona únicamente con la indemnización por despido arbitrario, por tanto, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación por el daño sufrido. (p. 10)

Desde el punto de vista de Elías (s.f.), este tipo de despido:

(...), es aquel que se efectúa sin que medie una causa justa o se invoque una causa, pero durante el proceso no logre probarse. Ante tal ocurrencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados, con un tope de doce remuneraciones. (p. 20)

Por su parte, el autor Gómez (2000) brindó la siguiente definición:

A diferencia del despido justo, el despido arbitrario es inmotivado, incausal, *ad nutum*, es decir, que el empleador no se toma la molestia de señalar las razones contenidas en el despido asumido o, simplemente,

señalándolas, carece de elementos suficientes para demostrarlos en juicio, probándose, de esta manera, que el despido ejecutado es el resultado de su libre albedrío, antes que del respeto de la normatividad existente. Por eso, tratándose de un despido incausado, el empleador responde pecuniariamente por el daño causado al trabajador, al resolver, de forma repentina, su contrato de trabajo. (p. 514)

De ello, se advierte que el despido se configura como arbitrario cuando no existe causa justificante para tal decisión o esta es falsa, enclenque o poco precisa. En esa misma línea de ideas, el autor Paredes (2014) señaló que este tipo de despido se encuentra muy ligado al concepto indemnizatorio, pero:

(...), su configuración se puede comprobar a través, no solo, del denominado despido sin causa justa, sino de otros elementos paralelos que asoman a la definición de despido arbitrario, pero que pueden derivar en la vulneración directa del derecho al trabajo, cuya reparación más adecuada es la reposición; no obstante, los mismos elementos pueden servir para encaminar la vulneración del derecho hacia el despido arbitrario, ya que en última instancia, a pesar de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, es el trabajador el que decide si reconduce la vulneración de sus derechos hacia un despido arbitrario y cobrar la indemnización tarifada. (p. 91)

Mediante este último aporte, el autor hace referencia a la reposición como un posible derecho a reclamar por la víctima del despido arbitrario; sin embargo, la normativa laboral no contempla ello, puesto que, al hablar de este tipo de despido, inevitablemente se verá el derecho al pago de una indemnización, que es conocida también como estabilidad relativa, lo cual lo diferencia de la reposición (estabilidad absoluta).

Entonces, se debe tener en cuenta que el derecho a la reposición es una estabilidad absoluta, mientras que la indemnización es una estabilidad relativa.

2.2.3.2. *Despido nulo.*

La primera noción respecto al despido nulo fue brindada por Ferro (1996), quien indicó:

En el TUO del Decreto Legislativo 728 el despido nulo no está referido a vicios de forma que pudieran teñir de nulidad la medida de separación. Por el contrario, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta cuando se incurra en despidos que afectan gravemente el ordenamiento jurídico. (p. 52)

Del mismo modo, pero con mayor precisión, Arce (2006) señaló:

(...), no estamos frente a un tipo específico de despido en cuanto a su realización fáctica, sino en cuanto a su resultado lesivo. Pues lo que caracteriza, en definitiva, la noción jurídica del despido nulo peruano no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino, por el contrario, el efecto o resultado lesivo que ella provoca. Por ello, cuando el despido se ha producido con la violación de un derecho fundamental, será la eliminación de este resultado –y no el medio obtenido para alcanzarlo– lo que constituye el objeto del proceso de impugnación. (p. 132)

Posteriormente, Alva (2016) sostuvo que esta clase de despido debe ser entendida de la siguiente manera:

El despido nulo es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida esta en la reposición del trabajador. La intensidad de la tutela jurisdiccional es superior en el caso del despido nulo (tutela “restitutoria” ya que restituye al trabajador a su puesto de trabajo) a diferencia del despido arbitrario (tutela “resarcitoria” ya que resarce mediante una suma de dinero). (p. 18)

Del párrafo citado se advierte, en primer lugar, una mención a una afectación de derechos fundamentales superior en comparación con el despido arbitrario; en segundo lugar, la tutela brindada en el despido nulo tiene efectos restitutorios, mientras que el despido arbitrario tiene efectos resarcitorios.

2.3.3.3. *Despido indirecto.*

Desde la perspectiva de Blancas (2013):

(...) cuando es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral faculta al trabajador a extinguir la relación de trabajo, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento. Debido a la circunstancia de que, en este caso, la terminación de la relación laboral tiene como causa real y eficiente, la conducta del empleador, que virtualmente obliga al trabajador a retirarse del trabajo, se ha denominado a esta figura, con frecuencia (sobre todo en la jurisprudencia y la doctrina) como –despido indirecto–. (p. 633)

De igual manera, Sánchez (2014) estimó lo siguiente:

(...), el empleador puede realizar acciones u omisiones que lesionan o mellan el común y buen desenvolvimiento de la relación laboral, afectando así, los derechos que le asisten a sus trabajadores e incumpliendo, en mucho de los casos, las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo y que le son netamente atribuibles al empleador. (p. 187)

En relación con ello, es importante precisar que el despido indirecto ocurre a consecuencia de aquellos actos de hostilización atribuibles al empleador, los cuales se encuentran establecidos en el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que señala:

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

En el supuesto de hecho de que cualquiera de estos actos ocurriese en el vínculo laboral sostenido y que el trabajador hostilizado entienda ello como un despido indirecto y arbitrario, se encuentra en la facultad de accionar judicialmente.

2.3.3.4. *Despido incausado.*

A. Naturaleza jurídica

Este tipo de despido tiene origen en la sentencia de fecha 16 de setiembre del 2002, emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 1124-2001-AA/TC, pues a partir de esta se inició la controversia respecto a la causalidad del despido. No obstante, es con la emisión de la sentencia del expediente N.º 976-2001-AA/TC que se organizan los pronunciamientos expresados por el máximo intérprete de la Constitución y se reconoce la importancia de determinar los parámetros de una “adecuada protección” del derecho al trabajo.

B. Definición

Por medio de la sentencia del expediente N.º 976-2001-AA/TC, el TC dejó establecido el concepto del despido incausado, el cual se diferencia del arbitrario por lo siguiente:

15. (...)

b) Despido incausado

(...).

Se produce el denominado despido incausado, cuando:

Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Al respecto, también la doctrina ha buscado ampliar dicho concepto, encontrando lo expuesto Vitteri (2014), quien sostiene:

(...), el despido incausado vulnera, entre otros derechos, el derecho al trabajo y el derecho de defensa. Respecto al primero de ellos, como es bien sabido, el “artículo 22 de la Constitución enuncia que ‘el trabajo es un deber y un derecho’. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (p. 156)

Asimismo, dicha autora recalcó:

(...), el derecho al trabajo se convierte en un importante pilar del régimen de (despido causal), pues toda extinción unilateral del vínculo laboral por el empleador debe fundarse en una causa justa. (p. 157)

A partir de esta definición, se advierte que, para calificar un despido como incausado, este debe ocurrir de manera verbal o escrita, desconociendo por completo el procedimiento previo (establecido por ley) y el derecho de defensa del trabajador.

2.3.3.5 *Despido fraudulento.*

En cuanto al despido fraudulento, Alva (2016) explicó:

(...) es aquel despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad. (p. 23-24)

Por otro lado, en cuanto a sus consecuencias, desde el punto de vista de Campos (2019), se debe tener en cuenta lo siguiente:

(...), en el marco de un despido incausado o fraudulento, la Corte Suprema sostiene, por un lado, que es procedente la solicitud del pago de una indemnización de daños y perjuicios (que comprende el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral) de forma conjunta con la reposición en el centro de trabajo. Ello, dado que las condiciones de la responsabilidad civil son la acreditación del daño, la relación de causalidad y el criterio de imputación subjetivo. (p. 204)

De lo citado, se puede destacar que cuando el trabajador es víctima de un despido fraudulento, este se encuentra en la facultad de demandar su reposición y un pago posterior por los daños que el despido le hubiera causado.

2.3.4. La responsabilidad civil

2.3.4.1 Definición.

En principio, es esencial entender a la responsabilidad civil desde sus nociones básicas. En ese sentido, Vidal (2001) sostuvo que:

La responsabilidad civil tiene dos regímenes diferenciados, el que regula el resarcimiento del daño causado por la inejecución de las obligaciones contractuales que vinculan al autor y la víctima y el que regula la

indemnización por el evento dañoso que se constituye en la causa generatriz de la relación jurídica que emerge entre el autor y la víctima. La responsabilidad civil como sistema abarca ambos regímenes, mas, por lo general, ésta tiene énfasis en su referencia a la responsabilidad extracontractual, que ha llegado a ser considerada como la «Única» responsabilidad civil. Por ello, y pese a la diferenciación legislativa del tratamiento dispensado por la codificación, la doctrina busca su unificación y esta búsqueda, a nuestro criterio, robustece a la responsabilidad civil como teoría y como sistema. (p. 396)

Años posteriores, León (2011) brindó las siguientes nociones con respecto a la responsabilidad:

Quien ha contratado y no ejecuta la prestación empeñada, o lo hace mal, y provoca, así, un agravio a la contraparte –una pérdida dineraria, por ejemplo–, distorsiona el ciclo vital de la relación obligatoria nacida del acuerdo, cuyo destino natural es la plena satisfacción del interés del acreedor, mediante la cooperación y el comportamiento del deudor que se ha obligado a ello. Quien despoja de sus bienes a otro, o los destruye, tiene que ser sancionado, porque atenta contra el orden y convivencia sociales garantizados por el Estado, que los protege a través de sus reglas jurídicas. Quien, con estratagemas o no, paga menos impuestos de los que le corresponden, perjudica al fisco, y se hace merecedor de penas pecuniarias como los intereses y las multas.

Aunado a ello, sobre la responsabilidad civil, León (2011) señaló que es “un fenómeno que consiste en que el ordenamiento haga de cargo de una persona el deber de resarcimiento del daño ocasionado a otro”. Por lo tanto, frente al daño generado por una persona, existe el deber de resarcirlo.

2.3.4.2 *Tipos de responsabilidad civil.*

Responsabilidad civil contractual

De acuerdo con Bustamante (1997), la responsabilidad civil contractual debe entenderse como aquella que “supone una obligación concreta, preexistente, formada por la convención de las partes y que resulta violada por una de ellas; por lo que, la culpa contractual es un efecto de la obligación” (p. 85). Por tanto, para la configuración de este tipo de responsabilidad se debe tener en cuenta la preexistencia de un contrato en el cual se establecieron pactos, los mismos que son incumplidos por alguna de las partes.

Responsabilidad civil extracontractual

Bustamante (1997) indicó que la responsabilidad civil extracontractual “es independiente de una obligación preexistente y consiste en la violación no de una obligación concreta sino de un deber genérico de no dañar; siendo así, la culpa extracontractual es fuente de una obligación nueva” (p. 85). De lo mencionado, se destaca que la responsabilidad civil extracontractual nace a partir del incumplimiento del deber de no causar daño a nadie.

2.3.4.3 *Elementos de la responsabilidad civil.*

Antijuricidad

En lo concerniente a este elemento de la responsabilidad civil, Taboada (1994) sostuvo que “debe hablarse de dos clases de antijuricidad, una típica, esto es, específicamente prevista por la norma jurídica, bien sea expresa o tácitamente, y una atípica, vale decir prevista genéricamente por el ordenamiento jurídico” (p. 56). A decir de este autor, ello otorgaría un adecuado funcionamiento a la responsabilidad civil.

Por su parte, habiendo realizado una extensa investigación respecto a la materia, Estrella (2009) consideró que:

(...) la antijuricidad cuenta con dos aspectos: formal y material. La primera, referida a la trasgresión de una norma jurídica, de un mandato o de una prohibición del orden jurídico, que se identifica con la ilegalidad; y la segunda, en relación al menoscabo en los derechos o intereses ajenos

jurídicamente protegidos (derechos subjetivos, intereses legítimos e incluso expectativas ciertas y legítimas). (p. 75)

Como se advierte, al referirse a la antijuricidad, debe considerarse que esta puede ser típica o atípica.

Daño

De acuerdo con Cabanellas (2006), el daño es:

(...) el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto. En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización; y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de esta materia. (p. 131)

A partir de dicha definición, se debe entender como daño a todo perjuicio causado a un sujeto, el cual puede recaer sobre este o sobre los bienes que poseyera. Asimismo, se advierte que el daño puede ser generado por otro a razón de dolo, culpa o, incluso, por caso fortuito.

Clases de daño

➤ Patrimonial

a. Daño emergente

Espinoza (2005) refirió que este tipo de daño:

(...) implica la pérdida o disminución de valores económicos positivamente existentes y por lo tanto manifiesta como un empobrecimiento del patrimonio. El daño emergente puede ser actual (destrucción o deterioro de cosas) o futuro (gastos en que será necesario incurrir, luego de la sentencia, para el mantenimiento de las cosas deterioradas. (p. 179)

Por su parte, Manzanares (2008) entendió este tipo de daño de la siguiente manera:

(...), determinar el daño emergente no ofrece mayor dificultad, guiándose de lo que la persona tenía en el momento del daño y ya no lo tiene. Relacionando estos elementos sobre la base de índices económicos más o menos generales, es posible determinar aceptablemente el monto por daño emergente, claro está que deberá probarse qué es lo que tenía la víctima ya que como consecuencia del daño perdió. (p. 42)

b. Lucro cesante

Desde la perspectiva de Trazegnies (1995):

El lucro cesante es siempre futuro con respecto al momento del daño. Pero entre esa fecha y la sentencia puede haberse producido un lucro cesante que ya será considerado como pasado y además cabe la posibilidad que las consecuencias del daño sigan afectando en adelante la posibilidad de ganancias futuras. (p. 37)

Por su parte, Manzanares (2008) hizo hincapié en lo siguiente:

Debe advertirse que el lucro cesante no es el ingreso bruto dejado de percibir sino la ganancia frustrada; y si bien el daño impide que se produzca el ingreso, también es verdad que en muchos casos es difícil cuantificarlo, por lo que cada caso debe ser estudiado de manera individual atendiendo a las particularidades vertidas en el proceso. (p. 49)

Esta clase de daño también es demandado recurrentemente en la materia laboral como consecuencia de un despido inconstitucional. Ante ello, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 ha establecido que el lucro cesante comprende todos los ingresos dejados de percibir como resultado directo e inmediato del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir, posición que concuerda con lo sustentado por Manzanares (2008).

➤ **Extrapatrimonial**

Trazegnies (2005), miembro de la comisión que redactó el anteproyecto del Código Civil de 1984, indicó que este “incorporó el daño moral y el daño a la persona y estableció así un sistema de indemnizaciones” (p. 216). Así, el daño extrapatrimonial se encuentra regulado recientemente.

a. Daño a la persona

El tema del daño a la persona nace de la necesidad de protegerla, de manera eficaz, en su integridad. La Cruz (2002) señaló:

(...) el daño causado directamente a la persona, es siempre indemnizable, incluso cuando no representa una pérdida económica, pues aún sin ella se causa un juicio injusto, que muchas veces no tienen otra vía de satisfacción que una compensación pecuniaria. Y son indemnizables tanto los daños físicos o corporales como los morales. A) El daño corporal: se entiende por tal el que causa al ser humano, a su organismo y también a su mente. Como en el caso de la sentencia del 31 de octubre del 2001, que concede resarcimiento al daño consistente en la neurosis de angustia que una persona sufrió a consecuencia de ser atropellada por un camión que le tuvo aprisionado el pide derecho. (pp. 461-462)

En atención a ello, Manzanares (2008) consideró:

(...), se trata de un pensamiento humanista futurista, pues es el más complejo que existe en la doctrina, en razón a que capta la esencia del ser humano en sus diversas dimensiones y lo asimila a la responsabilidad civil, dejando atrás la tesis que solo considera que en materia de responsabilidad extracontractual el daño moral es la fórmula perfecta para poder captar el daño a una persona en su integridad, concepto que por su naturaleza trae confusión a la hora de valorar el monto indemnizatorio; (...). (p. 54)

Entonces, el daño a la persona debe entenderse como aquella afectación física o corporal generada a esta.

b. Daño moral

El daño moral consiste en aquella aflicción o menoscabo a la estabilidad emocional y psicológica del trabajador, que le genere angustia, preocupación, estrés y ansiedad, lo cual repercute en su salud mental y física.

Desde la perspectiva de La Cruz (2002):

(...) B) El daño moral: las lesiones y ofensas comportan un dolor moral y físico que constituye un perjuicio diferente del puramente patrimonial (que también pueden conllevar: por ejemplo, la denigración de un comerciante puede hacerle perder la clientela), y cuya reparación debe ser distinta. (p. 462)

Para Dalmartello (como se citó en Manzanares, 2008), el daño moral debe entenderse como “la privación o disminución de aquellos que tienen un valor precioso en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los demás sagrados afectos” (p. 75). Así, se hace mención de aspectos que mayormente tienen que ver con la personalidad y dignidad de la persona.

Al respecto, Paredes (2014) consideró que el daño moral:

(...) se cubre exclusivamente con la indemnización tarifada, sin embargo, existe un daño de difícil probanza, pero que constituye un daño que amerita ser resarcido. Existe al respecto dos posiciones, la primera que señala que el efecto extintivo de la indemnización tarifada alcanza a todos los perjuicios del trabajador y otra postura que establece que el daño moral no está incluido dentro de la indemnización tarifada, ya que este solo cubre el aspecto patrimonial del daño causa, y excluye su daño extrapatrimonial. (p. 111)

Como se advierte, se reconoce que como consecuencia de un despido arbitrario se genera también un daño moral, el cual no tiene un solo mecanismo para resarcir los estragos generados en el trabajador.

Nexo causal

Reglero (2003) señaló:

La existencia de un nexo causal entre la actividad (y de forma más tardía, la conducta omisiva), del sujeto a quien se imputa el daño y el hecho dañoso ha constituido históricamente un presupuesto inexcusable de la responsabilidad civil. De forma paralela a lo que ha ocurrido con el criterio de imputación, la generalización de los sistemas objetivos de responsabilidad también ha dado lugar a una profunda revisión de los postulados clásicos de la relación causal. (pp. 303-304)

Además, Estrella (2009), quien estudió este elemento de la responsabilidad civil con mayor profundidad, consideró lo siguiente:

En el ámbito jurídico el nexo de la relación causal está considerada como el elemento esencial de la responsabilidad civil; de ahí, la importancia de que la acción antijurídica no es punible si no media entre el hecho imputable y el daño, el nexo de causalidad para que el autor de ese comportamiento deba indemnizar el perjuicio. (p. 88)

Entonces, para la determinación de la responsabilidad civil, es necesario acreditar la existencia de causa y efecto del hecho dañoso; es decir, el daño alegado debe ser consecuencia del actuar ilegal de un determinado sujeto. De lo contrario, no será amparable el derecho al resarcimiento solicitado.

Factor de atribución

A decir de Esquivel et al. (2013), el factor de atribución es “el elemento que permite imputar la responsabilidad a determinado sujeto debido a que el mismo ha actuado con dolo

o culpa (criterios subjetivos) o con un bien o conducta riesgosa o peligrosa (criterios objetivos)” (pp. 430-431). Por lo cual, se entiende que existen dos criterios para determinarlo.

Factores de atribución subjetivos

En relación con este criterio, Orgaz (1981) expresó:

(...) la culpabilidad investiga la relación que existe entre el querer del agente y su acto: este querer es culpable cuando el sujeto quiere el acto y sus consecuencias normalmente previsibles (dolo) o desdeña la previsión de éstas o la adopción de las medidas necesarias para prevenirlas (culpa en sentido estricto). Si se estima que medió uno u otra, el autor será responsable del daño, en caso contrario, no. La culpabilidad puede así definirse, en términos muy amplios, comprensivos de todas sus formas como una conducta espiritual del agente, desaprobada por la ley. (p. 61)

Dentro de este orden de ideas, Bueres (1986) sostuvo:

(...) la culpabilidad es un quid comprensivo del dolo y la culpa. Estas dos especies son parcialmente normativas, puesto que el sujeto deudor o victimario incurre en ellas cuando trasgrede la ley pudiendo no hacerlo, o cuando no se motiva en la ley debiendo hacerlo. Precisamente, la faz normativa permite, hablar de una culpa social, contribuyendo, de tal suerte, a disipar toda connotación represiva en orden al fundamento de la responsabilidad civil. (pp. 66-67)

Es decir, los factores de atribución subjetivos son el dolo y la culpa; el primero se encuentra dotado de la intencionalidad de cometer un acto y el segundo de la falta de diligencia en la ejecución de alguna obligación.

Factores de atribución objetivos

A decir de Estrella (2009):

Dentro de la interpretación contractual, quién con su actividad crea las condiciones de un riesgo, debe soportar las consecuencias jurídicas; debe

señalarse que el mundo de las actividades en la que estamos sumergidos la mayoría de los seres humanos, donde supuestamente consideramos que las actividades desarrolladas se encuadran en una aceptación social; sin embargo, nadie critica el funcionamiento de un servicio de transporte público sobre su existencia o funcionamiento, dado que esto responde al servicio y utilidad que da a la población, sólo calificamos de peligroso en su etapa posterior; es decir cuando surge o se produce el daño. La evaluación de la responsabilidad por daño se determina con un juicio anterior, basado en criterios cuantitativos y cualitativos. (pp. 83-84)

Desde una perspectiva más reciente, Rodríguez (2016) sostuvo que:

(...), los factores objetivos se apartan del análisis subjetivo de la responsabilidad, como consecuencia de lo cual la falta de culpabilidad — cuya prueba suprema, se insiste, es la prueba de la causa extraña— carece de aptitud para exonerar al responsable. La misma fuerza mayor, que prueba indirectamente la ausencia de culpa incluso levísima, es inocua frente a la responsabilidad surgida de un factor de atribución objetivo. (p. 12)

Como bien lo mencionó Estrella (2009), en la sociedad se desarrollan bienes, servicios y actividades para satisfacer diferentes necesidades, las cuales implican un riesgo para esta misma; así pues, cuando este riesgo se concreta en un daño debidamente acreditado, para determinar la responsabilidad no será evaluada la culpabilidad del autor.

2.4. Definición de términos

- Contrato de Trabajo: según Alfaro (2011), el contrato de trabajo es:

(...) aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual

una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (pág. 3)

- Daño: desde la perspectiva de Fernández (2019), el daño es “todo detrimento, menoscabo o lesión que sufre un individuo, persona o ente en su integridad o en su patrimonio, así como en sus derechos de la personalidad” (p. 63).

- Daño moral: de acuerdo con Esquivel et al. (2013), este tipo de daño debería ser entendido de dos formas:

- a) Una forma a la que podríamos llamar restrictiva y lo asimila con aquella situación de sufrimiento o pena que sufre el sujeto debido a la realización de un evento dañoso. Es esta la consideración más extendida sobre daño moral. En este caso, se lo considera, junto con el daño a la persona, como un daño evento, en razón del bien jurídico tutelado y dañado.

- b) En su segunda acepción, el daño moral puede ser entendido como daño no material o extrapatrimonial, para algunos, en el sentido que el mismo no solo está referido a la sensación de sufrimiento, sino también a la afectación a aquellos derechos llamados derechos de la personalidad. En tal caso, el daño moral incluiría al daño a la persona. (p. 136)

- Despido: Cabanellas (2006) sostuvo que “se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (p. 155).

- Despido incausado: a decir de Arévalo (2016), este tipo de despido ocurre “cuando se despide al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito, sin expresarle causa justa alguna derivada de la conducta o de la labor que la justifique” (p. 314).

- Estabilidad laboral: respecto a este término, Franco (2019), indicó que “es un derecho que tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo -manifestación del

principio de continuidad- ante las incidencias que se puedan presentar en una relación laboral, evitando con ello su extinción, salvo por causa prevista por ley” (p. 73).

- Indemnización por daños y perjuicios: en cuanto a esta institución jurídica, Esquivel et al. (2013) sostuvieron que debe ser entendida como “sinónimo de la pretensión que el demandante puede reclamar frente a aquel que le hubiera causado un daño. En tal sentido, siempre que se haga referencia a dicha expresión estaremos ante un caso de responsabilidad civil” (p. 250).

- Responsabilidad extracontractual: Esquivel et al. (2013) plantearon que la responsabilidad extracontractual es aquella en la que “el daño se produce no por la violación de un concreto deber sino en virtud de haber violado el deber genérico de no causar daño al otro, el denominado *alterum non laedere*” (p. 430).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

Mediante el enfoque cualitativo, el investigador examina determinados fenómenos o realidades sociales (subjetivas) que le permiten advertir cómo los individuos las perciben y afrontan. Además, con el uso de diferentes métodos, como la fenomenología, el feminismo, la hermenéutica, la etnográfica, entre otros, se puede profundizar en el punto de vista y criterio de cada uno de los sujetos de estudio.

En tal sentido, la presente investigación utilizó el enfoque cualitativo a fin de facilitar la identificación del razonamiento seguido por los jueces que integran la Sala Laboral de Huancayo, lo cual les permitió analizar cada proceso judicial en la materia de indemnización del daño moral generado por un despido arbitrario y que los condujo a decidir el monto económico que debía percibir cada sujeto víctima de este tipo de despido laboral.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue puro, pues tuvo como propósito incrementar el conocimiento del razonamiento seguido en las decisiones judiciales sobre un determinado tema, decisiones que se van actualizando conforme pasan los años y que deben adecuarse a las nuevas necesidades de protección de la sociedad. Asimismo, como tipología de investigación jurídica, se utilizó la socio-jurídica, subdividida en el estudio de casos.

3.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue explicativo, a través del cual se llegó a una construcción de la realidad social investigada. Mediante la interacción y análisis subjetivo de los casos judiciales investigados, se determinó cuáles eran los criterios para cuantificar el monto indemnizatorio de daño moral por un despido arbitrario, en la Sala Laboral de Huancayo, en el año 2022.

3.4 Método de investigación

En la investigación se empleó el método inductivo. A partir de este, se efectuó la observación y estudio de decisiones judiciales en los ámbitos delimitados para la presente investigación, lo cual permitió conocer las características entre dichas decisiones y en consecuencia, evidenciar los criterios seguidos por los magistrados de la Sala Laboral de Huancayo.

3.5 Diseño de investigación

De acuerdo a lo afirmado por Hernández et al. (2014), el estudio de caso se enfoca en la descripción y el examen o análisis en profundidad de una o varias unidades y su contexto, de manera completa, sistémica y holística.

Por lo tanto, el diseño de investigación utilizado en la presente investigación fue el estudio de caso, porque mediante él se tuvo una aproximación a la manera de resolver de los jueces que conformaron la Sala Laboral Permanente de Huancayo en el año 2022, identificando los patrones seguidos en cada caso y analizándolos, con la finalidad de que, en atención al Principio de Predictibilidad de Resoluciones Judiciales, los jueces de la actual Sala Laboral trabajen en otros casos similares. De esta forma, los justiciables tendrán un mayor entendimiento respecto al tema.

3.6 Criterio para la selección de información

Se optó por estudiar las sentencias emitidas por la Sala Laboral de Huancayo correspondientes al año 2022, pues, en la fecha de inicio de investigación (2023), estas eran las decisiones judiciales más recientes y actualizadas.

3.7.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se empleó el análisis documental, el cual consistió en la selección de información relevante de las sentencias de vista emitidas para, con ello, delimitar criterios adoptados por los jueces de la Sala Laboral de Huancayo.

3.7.2 Instrumentos de recolección de datos

Se usó una Ficha de Registro de Datos, en la cual se establecieron ítems específicos que coadyuvaron en la identificación de los criterios judiciales aplicados por los jueces en los procesos sobre la materia de indemnización por daño moral a causa de un despido arbitrario.

3.7.3 Procedimientos de recolección de datos

En cuanto al procedimiento a seguir, en primer lugar, se efectuó la presentación de una solicitud ante la Corte Superior de Justicia de Junín, por medio de la cual se solicitó la autorización para el acceso y revisión de las sentencias emitidas por la Sala Laboral Permanente de dicha Corte, en el año 2022, sobre la materia de investigación.

En segundo lugar, se seleccionaron las sentencias con el propósito de obtener aquellas que cumplan las características establecidas para analizar e investigar. Seguidamente, se estudiaron las sentencias seleccionadas y se efectuó la redacción de cada Ficha de Registro de Datos, con el propósito de la posterior comparación.

RESULTADOS

Considerando las delimitaciones indicadas en el capítulo anterior, se pudo clasificar las sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Huancayo durante el año 2022, en las cuales se discutieron el reconocimiento de un monto indemnizatorio en el componente de daño moral a causa de un despido incausado, identificándose un total de 71.

A cada una de las sentencias seleccionadas se aplicó la Ficha de Análisis Documental previamente aprobada, con lo cual se logró identificar en cuántas de ellas se impugnó el *quantum* indemnizatorio y cuántos criterios fueron los aplicados a cada caso, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1.

Lista de sentencias analizadas y número de criterios aplicados

N° DE FICHA	N° DE EXPEDIENTE	EL MONTO INDEMNIZATORIO FUE MATERIA DE IMPUGNACIÓN	DE LOS 12 CRITERIOS CUANTOS SE DESARROLLARON
1	00044-2022-0-1506-JR-LA-01	NO	
2	00190-2022-0-1502-JM-LA-01	NO	
3	00229-2022-0-1502-JM-LA-01	SI	8
4	00275-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	0
5	00308-2022-0-1501-JR-LA-03	NO	
6	00394-2022-0-1501-JR-LA-03	NO	
7	00423-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
8	00576-2022-0-1501-JP-LA-01	SI	8
9	00926-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	8
10	01000-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	8
11	01230-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	9
12	01398-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
13	01587-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
14	01594-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
15	02003-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	0
16	00035-2021-0-1504-JR-LA-01	SI	12
17	00045-2022-0-1506-JR-LA-01	SI	2
18	00078-2022-0-1501-JR-LA-02	NO	
19	00160-2021-0-1501-JM-LA-01	NO	
20	00160-2022-0-1502-JM-LA-01	NO	
21	00210-2021-0-1502-JM-LA-01	NO	
22	00276-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	12
23	00321-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	12
24	00648-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	12
25	00730-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	12
26	00915-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	12

27	00972-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	12
28	01420-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	12
29	01481-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
30	01817-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	12
31	01828-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
32	01995-2021-0-1501-JR-LA-02	NO	
33	02091-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	12
34	02145-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	11
35	02214-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	1
36	02279-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	12
37	02390-2021-0-1501-JR-LA-04	SI	11
38	02440-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	12
39	02442-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
40	02488-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	12
41	02812-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	12
42	00012-2021-0-1506-JR-LA-01	NO	
43	00128-2021-0-1502-JM-LA-02	NO	
44	00357-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
45	00508-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
46	00679-2022-0-1501-JR-LA-03	NO	
47	00951-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
48	01277-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	8
49	01300-2022-0-1501-JR-LA-02	SI	8
50	01483-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
51	01844-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
52	02022-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	8
53	02026-2022-0-1501-JR-LA-03	NO	
54	02049-2022-0-1501-JR-LA-03	SI	9
55	02399-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	8
56	02565-2021-0-1501-JR-LA-02	NO	
57	02571-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	9
58	02598-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	9
59	02656-2021-0-1501-JR-LA-02	NO	
60	02813-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	9
61	00110-2022-0-1501-JP-CI-03	NO	
62	01249-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	11
63	01997-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	10
64	02464-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	8
65	02468-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	10
66	02486-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	10
67	02490-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	9
68	02513-2021-0-1501-JR-LA-03	NO	
69	02547-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	0
70	02619-2021-0-1501-JR-LA-03	SI	7
71	02857-2021-0-1501-JR-LA-02	SI	9

Asimismo, en la Tabla 2 se presenta el resumen de las sentencias y los criterios aplicados.

Tabla 2.

Resumen de sentencias analizadas y criterios aplicados

SENTENCIAS DE VISTA EMITIDAS POR LA SALA LABORAL EN EL 2022, SOBRE LA MATERIA DE INVESTIGACIÓN	71
EL QUANTUM NO FUE IMPUGNADO	22
APLICARON 12 CRITERIOS	14
APLICARON 11 CRITERIOS	3
APLICARON 10 CRITERIOS	3
APLICARON 9 CRITERIOS	14
APLICARON 8 CRITERIOS	8
APLICARON 7 CRITERIOS	1
APLICARON 2 CRITERIOS	1
APLICÓ 1 CRITERIO	1
NO SE APLICÓ NINGÚN CRITERIO	3

Por lo presentado en las Tablas 1 y 2, se puede mencionar lo siguiente:

1. De las 71 sentencias de vista, el *quantum* indemnizatorio del daño moral no fue materia de impugnación en veintidós de ellas.
2. En 14 de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 12.
3. En 3 de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 11.
4. En 3 de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 10.
5. En 14 de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 9.
6. En 8 de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 8.

7. En una de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 7.

8. En una de las sentencias de vista analizadas, los criterios aplicados para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral fueron 2.

9. En tres de las sentencias de vista analizadas, no se aplicó ningún criterio para cuantificar la suma dineraria por indemnización del daño moral, en 3 de ellas.

Dichos resultados han permitido identificar que los criterios aplicados por el juez de segunda instancia para determinar el monto dinerario a otorgar al demandante por el daño moral generado a su persona por el despido incausado son 12:

- i. Tiempo de servicios del trabajador
- ii. Tiempo de desvinculación laboral
- iii. Cargo en la institución
- iv. Clase y causa del despido
- v. Superprotección que brinda la Constitución a determinados trabajadores
- vi. Edad de la víctima del despido
- vii. Grado académico alcanzado
- viii. Escarnio público
- ix. Contribución del trabajador para el despido
- x. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar)
- xi. Carga económica
- xii. Factores atenuantes

Por lo tanto, esta parte se encuentra a favor de la aplicación de estos criterios porque es un marco general que se ajusta a cada posible caso y sus complejidades. El desarrollo de cada uno de los criterios indicados, así como las particularidades advertidas en el ínterin del análisis de las sentencias, se efectúa en la DISCUSIÓN.

DISCUSIÓN

El despido incausado, conforme se desprende de las sentencias de vista analizadas del año 2022, es el tipo de despido demandado con mayor frecuencia ante los juzgados laborales de la región Junín. Durante el 2022, un total de 71 demandas por indemnización debido a daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo, llegaron a segunda instancia. Así, a modo de ejemplo, se presenta el petitorio principal demandado solo de 5 sentencias de vista (dado que se advirtió el mismo petitorio en todas las sentencias analizadas):

1. Expediente N.º 00035-2021-0-1504-JR-LA-01 (p. 3)

PRIMERO: Del *petitum* (petitorio)

Conforme es de verse del escrito de demanda, de fecha 24 de junio de 2021 (folios 1 a 6), la demandante tiene como petitorio lo siguiente:

Pretensión principal:

1. **Se ordene** a la demandada EPS Mantaro S.A., pagar a la recurrente la indemnización por daños y perjuicios en su componente de:
 - Lucro cesante la suma de S/48,400.33.
 - Daño moral la suma de S/20,000.00.
 - Daño punitivo la suma de S/4,840.03.

2. Expediente N.º 00045-2022-0-1506-JR-LA-01 (p. 3)

PRIMERO: Del *petitum* (petitorio)

Conforme es de verse del escrito de demanda, de folio 23 a 34, de fecha 28 de febrero de 2022, la demandante tiene las siguientes pretensiones:

Pretensión principal:

1. **Ordenar** el pago de la indemnización patrimonial y extrapatrimonial por los daños y perjuicios ocasionados por responsabilidad contractual derivado de un despido ilegítimo, en la suma de S/ 32,153.60, disgregados en los rubros siguientes:
 - Por lucro cesante la suma de S/14.880.00;
 - Por daño moral la suma de S/14,000.00;
 - Por daño punitivo la suma de S/3,273.60.

3. Expediente N.º 00078-2022-0-1501-JR-LA-02 (p. 3)

1. Pago de indemnización por daños y perjuicios respecto a los siguientes extremos:

- Lucro cesante, la suma de S/17,700.00.
- Daño moral, la suma de S/10,000.00.
- Daño punitivo, la suma de S/2,301.00.
- Pago de los intereses legales y costas del proceso S/4,000.00.

4. Expediente N.º 00160-2021-0-1501-JM-LA-01 (p. 3)

PRIMERO: Del *petitum* (petitorio)

Conforme es de verse del escrito de demanda que fue presentada el 6 de octubre de 2021 (folio 2 a 7), el demandante planteó las siguientes pretensiones:

Pretensión principal:

- 1. El pago** de una indemnización de daños y perjuicios, por el monto total de cuarenta y seis mil setecientos cinco con veinte soles (S/46,705.20), por conceptos de lucro cesante, daño moral, daño punitivo e interés legal.

5. Expediente N.º 00210-2021-0-1502-JM-LA-01 (pp. 2-3)

PRIMERO: Del *petitum* (petitorio)

Conforme es de verse del escrito de demanda, de fecha 9 de diciembre de 2021 (folios 2 a 7), el demandante tiene como petitorio el siguiente:

- 1. Se ordene** a la demandada Municipalidad Provincial de Tayacaja, pagar al recurrente la suma ascendente de S/24,715.20 por indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de:
 - Lucro cesante la suma de S/14,400.00.
 - Daño moral la suma de S/5,000.00.

2



Corte Superior de Justicia de Junín
Primera Sala Laboral de Huancayo
Exp. 00210-2021-0-1502-JM-LA-01

- Daño punitivo la suma de S/ 2,560.00.
- Interés legal la suma de S/ 2,755.20.

A partir del petitorio, teniendo en cuenta la decisión adoptada en primera instancia y los agravios fundamentados en el recurso de apelación, sea de la parte demandante o demandada, el A quo desarrolla en la parte considerativa de las sentencias de vista (no en todas) el tipo de responsabilidad civil que existe y si en el caso de autos concurren los elementos de la misma. Como ejemplo, se presenta la sentencia de vista en el expediente N.º 02598-2021-0-1501-JR-LA-02:

TERCERO: Responsabilidad civil

3.1. Según enseña la doctrina⁴ la responsabilidad civil es la consecuencia jurídica de carácter patrimonial que se produce ante la ocurrencia de un daño. Este daño puede ser dentro del marco de una obligación de fuente negocial (contractual), como es en el caso en concreto; o puede producirse ante la violación de un deber jurídico general de no causar daño a otro (extracontractual).

CUARTO: Elementos de la responsabilidad civil

4.1. El apelante sostiene que en autos no se probado que exista nexo causal y dolo, la falta, negligencia o imprudencia, para que se configure la responsabilidad civil **extracontractual**. Es menester señalar que en el presente caso, nos encontramos ante una responsabilidad civil **contractual**, dado que deviene de la creación precedente de un vínculo jurídico. Además, con el Exp. N° 01568-2018-0-1501-JR-LA-01, se determinó que la actora pertenece al régimen privado; por lo que, no le corresponde ser despedida salvo por causa justa, siguiendo el debido procedimiento de despido, con ello la demandada incurrió en un despido incausado.

4.2. A mayor referencia de estudio, los elementos de la responsabilidad son: a) **El daño**, que puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o no patrimonial (daño a la persona o daño moral); b) **El evento dañoso o antijuricidad**, puede ser un hecho ilícito (típico o atípico) o un hecho abusivo, el cual se configura con el despido incausado que realizó la demandada; c) **La relación causal**, es el nexo que existe entre el evento dañoso y el daño, determina cuál es la causa; esto está representado por el lapso de tiempo que la actora estuvo sin un vínculo laboral, el cual por razones expresas, se ha causado daño a la demandante y d) **Criterio de imputación o factor atributivo de responsabilidad**, encontramos a la culpa (criterio subjetivo de atribución), el riesgo (criterio objetivo de atribución) y la garantía (criterio indirecto de atribución).

4.3. Responsabilidad civil contractual.- Cabe señalar que la responsabilidad contractual es aquella que deriva de un contrato celebrado entre las partes, donde uno de los intervinientes produce daño por dolo, al no cumplir con la prestación a su cargo o por culpa por la inejecución de la obligación, por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, la cual debe ser indemnizada, en efecto las partes involucradas en el daño, causante y víctima, han tenido un trato previo, o sea se han vinculado voluntariamente y han buscado en común ciertos propósitos, su reunión no es causal o accidental y, esta reunión se ha producido en torno a obtener un cierto resultado⁵.

4.4. La responsabilidad contractual se deriva del incumplimiento de una obligación (dar, hacer, no hacer), por lo que el acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación y la indemnización correspondiente⁶.

4.5. Por su parte el artículo 1321 del Código Civil prescribe: *“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”*.

4.6. Así, es posible que se indemnicen aquellas afectaciones a intereses patrimoniales que surgen de situaciones tales como el despido inconstitucional [incausado, fraudulento o nulo según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional] o abusivo [sanción perversa o excesiva afectando el debido proceso sustancial], la no percepción de la remuneración o de

beneficios sociales o los gastos en los que se incurren ante un accidente laboral; como también menoscabos e intereses no patrimoniales relativos a derechos de la personalidad que están involucrados directamente con la relación laboral tales como el sustento alimentario de la víctima y su familia, la seguridad, la integridad física [ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales] y el desarrollo personal [evolución y ascenso profesional] del trabajador, daño moral y al proyecto de vida.

Ahora bien, indicar que los demás elementos de la responsabilidad civil (nexo causal y factor de atribución) no han concurrido en la presente, es un argumento tenue y carente de motivo, por lo cual, el agravio de la demandada debe rechazarse.

Como bien fue expuesto en las bases teóricas del presente estudio, para la configuración de la responsabilidad civil contractual se debe tener en cuenta la preexistencia de un contrato en el cual se establecieron pactos, los mismos que son incumplidos por alguna de las partes, lo cual es advertido en los daños ocasionados por un despido incausado.

En un inicio, entre el demandante (trabajador) y el demandado (empleador) se desarrolló un vínculo laboral, el cual no podía llegar a su fin sin que medie una causa justa relacionada a su conducta o capacidad para ello; no obstante, haciendo caso omiso a ello, el empleador decide despedir al trabajador; hecho que le genera a este último daños de carácter patrimonial y/o extrapatrimonial.

Entonces, el tipo de responsabilidad civil frente a los daños generados a la víctima del despido incausado es contractual.

También, sobre la responsabilidad civil, se emitieron sentencias con un contenido más amplio, un buen ejemplo de ello es la sentencia de vista emitida en el expediente N.º 00915-2022-0-1501-JR-LA-02 (pp. 6-8), que se muestra:

f) De los elementos de la responsabilidad civil: En este extremo la demandada señala que no se acredita la responsabilidad civil, al no existir el daño como elemento principal, en ese sentido, procederemos a determinar si dicho agravio merece ser atendido y para ello se analiza los elementos de la responsabilidad civil del modo siguiente:

- ✓ **El daño** pretendido por el actor es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, **por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral**; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.
- ✓ **La antijuridicidad** en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22° de la Constitución Política y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido al actor.
- ✓ **Relación causal** de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó al trabajador en una situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:
 - Hecho base: Despido inconstitucional acreditado mediante una sentencia con autoridad de cosa juzgada.
 - Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
 - Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que el demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
 - Hecho consecuencia o presumido: El demandante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.

✓ **Factor de atribución**, la transgresión a las normas laborales, así como defraudar el ordenamiento constitucional al despedirlo con ánimo perverso, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional, lo que permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N.º 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: *Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.*

g) Entonces, es un hecho probado la existencia de un despido inconstitucional en la modalidad de **despido incausado**, al haberse determinado en el Expediente N.º 01186-2017-0-1501-JR-LA-03 la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la existencia de una relación laboral sujeto al régimen del D. Leg. 728. Razón por la cual, solo procedía el cese de labores del actor por causa justa, sin embargo, al haberse acreditado que el demandante dejó de laborar para la demanda desde el 1 de junio de 2017, corresponde su resarcimiento. Además, cabe precisar que el hecho que el actor haya laborado en otra institución no determina la inexistencia del daño, pues la demandada no debe perder de vista que el actor a pesar de haber laborado en otra entidad, también hubo un periodo en el cual no laboró y por ende no generó ingresos, determinándose entonces la existencia del daño, el mismo que debe ser resarcido por la demandada.

Se advierte una relación causal como elemento de la responsabilidad civil, por lo que se analizan los siguientes tópicos: hecho base, regla de la experiencia, enlace lógico-jurídico y hecho consecuencia o presumido. El primero consiste en la descripción de la situación que generó los daños (despido incausado); el segundo, basándose en la Casación Laboral N.º 5423-2014 Lima, considera que el despido injustificado es un hecho que indudablemente genera daños a quien lo ha sufrido; el tercero consiste en relacionar el supuesto de hecho y su consecuencia jurídica, y el cuarto se refiere a las consecuencias generadas por el hecho base que en el presente caso sería el daño moral a causa del despido incausado.

Asimismo, en las sentencias de vista similares a la anterior citada, se va realizando el desarrollo jurisprudencial del componente de la responsabilidad civil alegada, dependiendo, claro está, de cual fue materia de impugnación, a fin de realizar el cálculo correspondiente.

En cuanto al componente del daño moral, gracias a la Ficha de Análisis Documental, se pudo identificar las fuentes normativas y jurisprudenciales que sustentan las decisiones judiciales, las cuales son:

Fuentes normativas:

1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú
2. Artículo 1321 del Código Civil
3. Artículo 1322 del Código Civil.
4. Artículo 1332 del Código Civil

Fuentes jurisprudenciales:

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral-Tacna 2019.
2. Casación N.° 5721-2011-Lima
3. Casación Laboral N° 5423-2014 Lima
4. Casación N.° 777-2005-Lima

Con el propósito de constatar lo indicado, se presenta el desarrollo efectuado en el expediente N.° 00012-2021-0-1506-JR-LA-01 (pp. 4-5):

QUINTO: Sobre el daño moral

5.1. En cuanto al daño moral previsto en el artículo 1322° del Código Civil, que regula su indemnización en el contexto de una relación jurídica obligacional, cuando se hubiera irrogado, para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332° del mismo cuerpo normativo, a saber: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículos aplicables de manera complementaria al presente proceso.

5.2. Así, en el Sub Tema 2 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo en Tacna el 2019, ante la pregunta: ¿Cuándo debe otorgarse el daño moral en caso de despido y cómo deben calcularse?, se acordó por mayoría:

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.

5.3. Lo acordado en el pleno citado precedentemente, nos lleva a reflexionar que el respeto a la dignidad del trabajador en una relación laboral, no es más que la proyección en el ámbito laboral del principio de defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, por cuanto, si bien el trabajador se encuentra subordinado y limitado en ciertos derechos (durante la relación laboral) frente a su empleador aún se mantiene vigente sus derechos de titularidad inespecíficos que le son extensivos en su calidad de persona y a los cuales no puede abdicar. Sobre ello, en la Declaración de Viena de 1993 aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, se señaló: "Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiarios de esos derechos y libertades".

5.4. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

5.5. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

5.6. Se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal e inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver en la Sentencias de Vista emitida en el Expediente N°00441-2018-0-1501-SP-LA-01 (fs. 2 y ss.), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario de la demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.

Dichos argumentos son brindados en virtud de que el agravio alegado cuestionaba, únicamente, la inexistencia de los elementos de la responsabilidad civil. Por tal motivo, a consideración del demandado, no resultaba amparable el derecho a la indemnización por daños y perjuicios.

En 49 de las 71 sentencias de vista analizadas, sí se cuestionó el monto indemnizatorio reconocido en la sentencia de primera instancia; en consecuencia, el *A quo* aplicó los criterios de cuantificación del daño moral. Solo en los siguientes expedientes se aplicaron los doce criterios:

1. Expediente N.º 00035-2021-0-1504-JR-LA-01 (pp. 10-12).

q) En ese sentido, y atendiendo los agravios de la demandante, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

1. Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró antes del despido desde el 1 de abril de 2018 al 31 de diciembre de 2018, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa a la trabajadora, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, la demandante **tenía un récord laboral de nueve meses**.

2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora fue desvinculada por 26 meses y 15 días.

3. Cargo en la institución: La demandante laboró en el área de atención y reclamos como responsable de sensibilización y educación sanitaria. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.

4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.

5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23^o]: Este extremo es apelado por la parte demandante, al sostener que a la fecha de despido la actora contaba con carga familiar, y que si bien sus hijos ya se encontraban cerca a la mayoría de edad ello no implicó que su responsabilidad como madre haya terminado. Además, alega que a la fecha sus hijos se encuentran cursando estudios superiores.

En ese entender, la demandante no se debe basar en simples alegaciones, pues de autos se advierte que a la fecha de despido sus hijos contaban con la edad de 17 y 19 años (fs. 40 y 41). Asimismo, se colige que en la actualidad no cursan estudios superiores ya que en autos no obra prueba alguna que sostenga lo contrario. Por ende, este extremo apelado por la demandante debe desestimarse.

6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 43 se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 48 años.

7. Grado académico alcanzado: No precisa.

8. Escarnio público: No se alega.

9. Contribución de la trabajadora para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte de la trabajadora.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Si bien alega tener carga familiar, ya que sus hijos estarían cursando estudios superiores, empero de autos no se sustenta tal alegación. Al no adjuntarse otro medio de prueba que acredite carga familiar, se tiene por improbadó este extremo.
11. Carga económica: No acredita.
12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

2. Expediente N.º 00276-2022-0-1501-JR-LA-02 (pp. 18-20)

- w) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:
1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde 20 de febrero de 2017 al 31 de mayo de 2020, fecha última en el que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral mayor a 3 años.**

2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor se encontró desvinculado de la demandada por 15 meses y 28 días. Extremo no contradicho por la demandada.
3. Cargo en la institución: El demandante laboró como gestor de cobranzas. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido arbitrario, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23^{da}]: No aplica.
6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 8 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 31 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con una posibilidad intermedia de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
7. Grado académico alcanzado: No se alega
8. Escarnio público: No se alega.
9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se advierte de autos el acta de nacimiento de su hijo (fs. 33), quien a la fecha de despido tenía cuatro años de edad, con lo que se acredita la existencia de carga familiar.
11. Carga económica: No acredita.
12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

3. Expediente N.º 00321-2022-0-1501-JR-LA-03 (pp. 15-16)

1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde el 11 de diciembre de 2011 al 31 de marzo de 2015, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral de 3 años, 3 meses y 20 días aproximadamente.**

2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor se encontró desvinculado de la demandada por 6 años y 8 meses. Extremo consentido por las partes procesales.

3. Cargo en la institución: El demandante laboró como Policía Municipal. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.

4. Clase y causa del despido: Despido incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.

5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹]: No aplica.

6. Edad de la víctima al momento del despido: Mediante el DNI de folio 23 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 26 años.

7. Grado académico alcanzado: No se alega

8. Escarnio público: No se alega.

9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.

10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se alega una posible carga familiar, sin embargo, no se acredita.

11. Carga económica: No se alega.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

4. Expediente N.º 00648-2022-0-1501-JR-LA-02

q) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

1. Tiempo de servicios de la trabajadora: La demandante laboró antes del despido desde **3 de junio de 2016 al 31 de diciembre de 2018**, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, la demandante **tenía un récord laboral de 2 años, 6 meses y 28 días**.
2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora se encontraba se encontró desvinculada de la demandada por 27 meses. Extremo consentido por las partes procesales.
3. Cargo en la institución: La demandante laboró como obrero – Personal de Limpieza (Barredora de vías). El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹]: No aplica.
6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 22 se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 33 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos*.
7. Grado académico alcanzado: No se alega
8. Escarnio público: No se alega.
9. Contribución de la trabajadora para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte de la trabajadora.

10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se advierte de autos el acta de nacimiento de su hijo (fs. 44), quien a la fecha de despido tenía siete años de edad, se acredita la existencia de carga familiar.

11. Carga económica: Indica que su remuneración era el único sustento para su familia.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

En consecuencia, estimando que la demandante dejó de laborar por el tiempo de 27 meses, y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe confirmarse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia a la cantidad de S/3,000.00.

5. Expediente N.º 00730-2022-0-1501-JR-LA-02 (pp. 9-11)

r) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

- ✓ Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido en dos periodos **desde el 17 de febrero hasta el 12 de mayo de 2020 y desde el 16 de noviembre de 2020 hasta el 15 de febrero de 2021**, esta última fecha fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que, a mayor antigüedad, mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo

mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **acumuló un récord laboral de seis meses.**

- ✓ Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor fue desvinculado por 11 meses y 1 día, el mismo que no ha sido contradicho por las partes.
- ✓ Cargo en la institución: El demandante ostentó el cargo de representante de ventas. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
- ✓ Clase y causa del despido: Despido incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
- ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23^o]: No se aplica al caso.
- ✓ Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI (folio 9) se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 46 años, así la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, en su décimo sexto considerando señala: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
- ✓ Grado académico alcanzado: No se alega.
- ✓ Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
- ✓ Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): De autos se acredita que a la fecha de despido el actor tenía carga familiar (fs. 34 y 35), pues de los DNI adjuntos a la demanda se advierte de la existencia de dos menores hijos de 14 años (fs. 34) y de 9 años (fs. 35).
- ✓ Carga económica: No acredita.
- ✓ Factores atenuantes: La demandada intervino para proceder a reincorporar al actor.

6. Expediente N.º 00915-2022-0-1501-JR-LA-02 (pp. 15-16)

- x)** En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:
1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde 1 de mayo de 2016 al 31 de mayo de 2017, fecha última en el que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral de 1 año y 30 días**.
 2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor se encontró desvinculado de la demandada por periodo de catorce (14) meses y trece (13) días.
 3. Cargo en la institución: El demandante laboró como almacenero de la sub gerencia de obras públicas. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
 4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.

5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹]: No se alega.

6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 21 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 25 años, y como se advierte en la Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

7. Grado académico alcanzado: No se alega.

8. Escarnio público: No se alega.

9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.

10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se advierte de autos el acta de nacimiento de su hija (fs. 54), quien a la fecha de despido tenía siete años de edad, por ende, se acredita la existencia de carga familiar.

11. Carga económica: No acredita.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

7. Expediente N.º 00972-2022-0-1501-JR-LA-02 (pp. 14-15)

1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde el 11 de julio de 2010 al 31 de marzo de 2015, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral de 4 años, 8 meses y 20 días aproximadamente.**
2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor se encontró desvinculado de la demandada por seis (6) años, once (11) meses y quince (15) días. Extremo consentido por las partes procesales.
3. Cargo en la institución: El demandante laboró como Policía Municipal. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹]: No aplica.
6. Edad de la víctima al momento del despido: Mediante el DNI de folio 24 y 25 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 37 años.
7. Grado académico alcanzado: No se alega
8. Escarnio público: No se alega.
9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se alega tener una hija, acreditándolo mediante DNI (fs. 45), quien a la fecha del despido tenía un (01) año y quince (15) días de nacida.
11. Carga económica: No se acredita.
12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

8. Expediente N° 01420-2022-0-1501-JR-LA-03 (pp. 13-15)

w) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde el 11 de julio de 2020 al 31 de agosto de 2021 en el cargo de custodio, fecha última en el que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral de 1 año, 1 mes y 20 días**.
2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor se encontró desvinculado de la demandada por periodo de ocho (8) meses y veinticuatro (24) días.
3. Cargo en la institución: El demandante laboró como custodio de la Gerencia de Protección Social en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹]: No se alega.
6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 14 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 58 años, y como se advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

7. Grado académico alcanzado: No se alega.

8. Escarnio público: No se alega.

9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.

10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Se acredita la carga familiar respecto a su cónyuge, quien a la fecha de despido había sido diagnosticada con un tumor cervical (fs. 42-47).

11. Carga económica: No se alega.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

9. Expediente N.º 01817-2021-0-1501-JR-LA-03 (pp. 8-10)

I) En ese sentido, además del hecho base, se valorará para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

- Tiempo de servicios del trabajador: la demandante laboró mayor de cuatro meses antes del despido, tal como se desprende del considerando tercero e. de la Sentencia N.º 327-2018 del 15 de noviembre de 2018 (folios 15 al 25). El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa a la trabajadora, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a uno que recién se inicia.
- Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora estuvo desvinculada por un despido inconstitucional desde el 24 de junio de 2018 al 2 de diciembre de 2019, habiendo acumulado un total de 1 año, 5 meses y 7 días. El Colegiado considera que la trabajadora agotó las posibilidades de reinstalación en el empleo, al solicitar su reposición mediante vía judicial.
- Cargo en la institución: La demandante ostenta el cargo de barrido de vías de la Sub-Gerencia de Limpieza Pública y Medio Ambiente de la entidad demandada. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por el actor, mayor será el daño moral.
- Clase y causa del despido: Despido inconstitucional calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos nulos, fraudulentos e indirectos causan un mayor daño moral.

- La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores (artículo 23²): Encontrándose la demandante en este supuesto al ser madre trabajadora.
- Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI (folios 14), se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 42 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.
- Grado académico alcanzado: No se presenta en el presente caso.
- Escarnio público: No se alega.
- Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte de la trabajadora.
- Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Mediante certificado psicológico de (folios 40), se concluyó que la actora padece de afectación psicológica y emocional debido al despido laboral inesperado que ha vivenciado. Mediante actas de nacimiento y constancia de estudios de sus menores hijos (folios 36 al 39), se desprende que la actora tenía carga familiar al momento del despido.
- Carga económica: Mediante constancias de estudios de (folios 38-39), se acredita que la actora afrontaba los gastos por educación de sus menores hijos, lo que nos permite deducir que sufrió angustia y desesperación al quedarse sin la fuente de sus ingresos que le permita cumplir con sus obligaciones de manera regular.
- Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

- ✓ Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido desde el 1 de agosto de 2007 al 31 de enero de 2011, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de cinco años de labor que a uno que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral de tres años y seis meses**.
- ✓ Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor fue desvinculado por 8 meses y 6 días. El colegiado considera que mientras más prolongado sea el periodo de desempleo, mayor será el daño moral que se cause al trabajador despedido, pues, durante este periodo está transitando por un proceso judicial de reposición.
- ✓ Cargo en la institución: El demandante laboró como Trabajador Obrero en el Área de Facturación y Cobranzas. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
- ✓ Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
- ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23⁶]: No aplica.
- ✓ Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 97 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 49 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos*.
- ✓ Grado académico alcanzado: Como se puede ver del informe psicológico que adjunta el demandante, folio 105, ostenta un grado de instrucción de secundaria completa. El colegiado considera que mientras mas alto sea el grado de instrucción alcanzado por la víctima del despido, mayor será el daño moral que se le ocasione.
- ✓ Escarnio público: No forma parte de la teoría del caso del demandante.

- ✓ Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador, al haber sido calificado como un despido incausado.
- ✓ Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): A folio 107 obra la partida de nacimiento de su menor hijo, quien a la fecha del despido tenía 9 años de edad, lo que acredita que tenía carga familiar. El colegiado considera que el despido de un trabajador, no afecta únicamente a éste, sino también a su entorno familiar, y será mayor el daño si tuviese hijos menores de edad.
- ✓ Carga económica: Mediante informe psicológico (folios 105 del EJE), se relata que el demandante se encuentra adeudado con préstamos del Banco Scotiabank y Continental, para adquirir artefactos, además, que vive en casa alquilada. El colegiado considera que será mayor el daño moral que se cause al despedir a un trabajador que tiene deudas, toda vez que al quitarle la fuente de ingresos (remuneración) se le orilla a incumplir con sus acreedores.
- ✓ Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

11. Expediente N.º 02279-2021-0-1501-JR-LA-02 (pp. 17-19)

1. Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró antes del despido desde el 1 de abril al 24 de junio de 2018, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa a la trabajadora, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, la

demandante **tenía un récord laboral inferior a los tres meses.**

2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora fue desvinculada por 3 meses y 14 días.
3. Cargo en la institución: La demandante laboró como recolectora de residuos sólidos. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23⁷]: No se alegó, pero encuentra en este supuesto porque es una madre trabajadora.
6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 98 se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 53 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
7. Grado académico alcanzado: No precisa.
8. Escarnio público: No se alega.
9. Contribución de la trabajadora para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte de la trabajadora.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Si bien alega tener carga familiar, en autos adjunta los documentos de identidad de sus hijos (folios 53 y 54), empero, se advierte que a la fecha del despido, estos eran mayores de edad. Al no adjuntarse otro medio de prueba que acredite carga familiar, se tiene por improbadó este extremo.
11. Carga económica: No acredita.
12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

12. Expediente N.º 02440-2021-0-1501-JR-LA-02 (pp. 21-23)

1. Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró antes del despido **desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de enero de 2019**, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad, mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante **tenía un récord laboral superior a un año.**
2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que el actor fue desvinculado por 12 meses y 1 día.
3. Cargo en la institución: El demandante laboró como vigilante del palacio municipal distrital de El Tambo. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23⁶]: No se alegó.
6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 24 se acredita que, al momento del despido, el trabajador contaba con 49 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
7. Grado académico alcanzado: Primaria completa.
8. Escarnio público: No se alega.
9. Contribución de el trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): De autos se acredita que a la fecha del despido el

actor tenía carga familiar (fs. 57 y 58), pues de los DNIs adjuntos a la demandada se advierte que su menor hija tenía la edad de 15 años y su menor hijo la edad de 1 año.

11. Carga económica: No acredita.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

13. Expediente N.º 02488-2021-0-1501-JR-LA-02 (pp. 18-19)

1. Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró antes del despido **desde el 27 de marzo de 2018 hasta el 24 de junio de 2018**, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que, a mayor antigüedad, mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, la demandante **tenía un récord laboral menor a tres meses**.

2. Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora fue desvinculada por 4 meses y 6 días.

3. Cargo en la institución: La demandante laboró como acopiadora de residuos sólidos en la Municipal Distrital de El Tambo. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado

4. Clase y causa del despido: Despido ilegal, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.

5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23⁶]: No se alegó.

6. Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de folio 21 se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba

con 46 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal como lo advierte en la Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima, décimo sexto considerando: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

7. Grado académico alcanzado: Primaria completa.

8. Escarnio público: No se alega.

9. Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte de la trabajadora.

10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): De autos se acredita que a la fecha del despido la actora tenía carga familiar (fs. 46), pues del DNI adjunto a la demanda se advierte que su hija tenía la edad de 10 años.

11. Carga económica: No acredita.

12. Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

14. Expediente N.º 02812-2021-0-1501-JR-LA-03 (pp. 12-14)

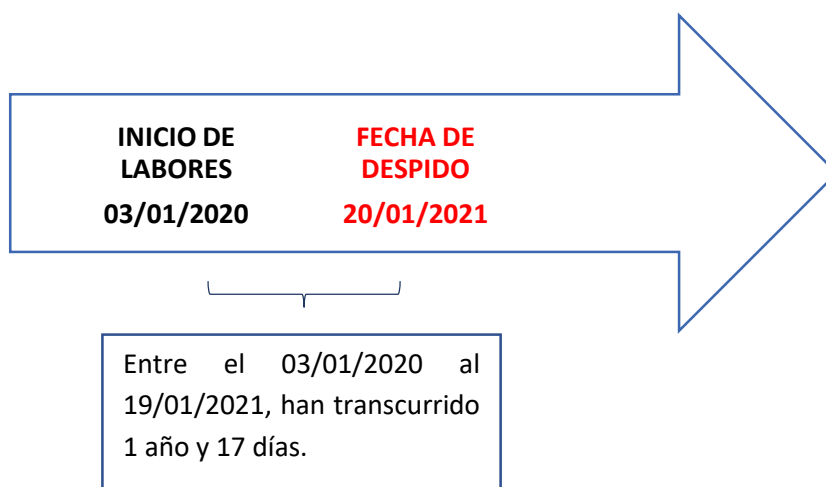
- ✓ Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró antes del despido **desde el 10 de febrero de 2011 hasta el 30 de junio de 2012**, fecha última en la que fue víctima de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que, a mayor antigüedad, mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de cinco años de labor que a una que recién se inicia, y en el presente caso, la demandante **tenía un récord laboral mayor a un año.**
- ✓ Tiempo de desvinculación: Se tiene acreditado que la actora fue desvinculada por 110 meses y 14 días, el mismo que no ha sido contradicho por las partes.
- ✓ Cargo en la institución: La demandante ostentó el cargo de especialista en micromedición III de la gerencia comercial. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la víctima del despido, mayor será el daño moral ocasionado.
- ✓ Clase y causa del despido: Despido arbitrario, que puede ser calificado como incausado. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.

- ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23']: No se aplica al caso.
- ✓ Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI (folio 44) se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 26 años, así la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, en su décimo sexto considerando señala: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
- ✓ Grado académico alcanzado: No se alega.
- ✓ Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
- ✓ Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Acredita tener carga familiar, conforme lo ha demostrado con el DNI de su menor hija (fs. 43), sin embargo, del mismo se colige que a la fecha de despido no contaba con carga familiar, ya que su menor hija nació el año 2018 fecha lejana a la fecha de despido.
- ✓ Carga económica: Si bien presenta un plan de pago por un préstamo solicitado (fs. 39 a 40), también lo es, que el crédito solicitado tiene como fecha el año 2021, en ese sentido no se verifica carga económica al momento de despido.
- ✓ Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.

Estas sentencias de vista permiten conocer que es lo evaluado por el *A quo* en cada uno de los criterios, por lo que se debe entender de ellas lo siguiente:

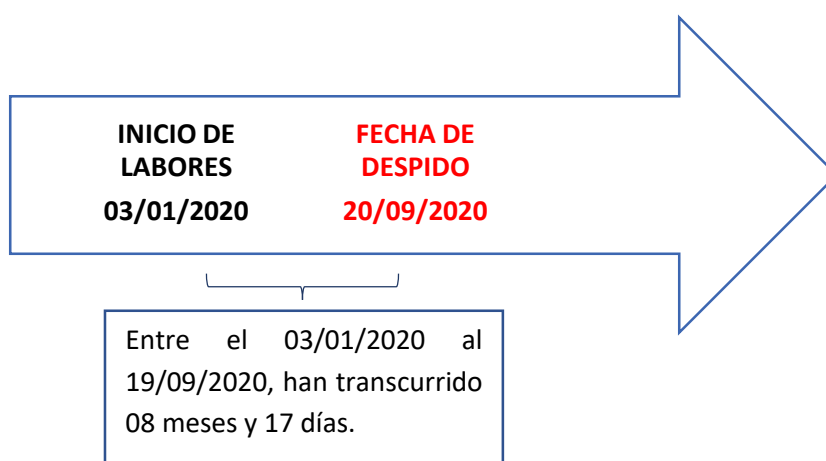
i. **Tiempo de servicios del trabajador.** Para determinarlo, será importante realizar un análisis de los antecedentes.

En el caso de la indemnización de daños y perjuicios por despido incausado se encuentra que existe un proceso judicial en el que se tramitó el despido incausado. Este resolvió, inicialmente, el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado; posterior a ello, se identificó el motivo de cese y la fecha en que ocurrió el mismo. En virtud de estos datos, se obtuvo una fecha de inicio de labores y una fecha de cese de labores, como se presenta en el ejemplo:



Así, de acuerdo con el ejemplo brindado, se tiene como tiempo de servicios del trabajador 1 año y 17 días.

Cabe precisar que, a decir de los magistrados, el daño moral será mayor para quien tiene un record laboral de varios años comparado con quien laboró un año o menos, lo cual podría verse de la siguiente manera:



Evidentemente, cuando el trabajador laboró un periodo menor a 1 año, la afección no tendrá la misma magnitud. Sin embargo, en cada caso en particular, esto podría no ser cierto, pues, en el año 2020, tomado como ejemplo, ocurrió la emergencia sanitaria por el COVID-19; entonces, un despido incausado en tal situación, indiferentemente del tiempo laborado, genera la misma gravedad de daño.

Asimismo, se debe precisar que este último ejemplo brindado ha ocurrido en varios de los expedientes estudiados, pues los despidos demandados ocurrieron en los años 2019, 2020 y 2021. Empero, en la actualidad, tal criterio sería aplicado de la misma manera como en el ejemplo 1.

ii. Tiempo de desvinculación. Con base en los antecedentes, es decir, el proceso judicial en el que se declaró el despido incausado del demandante, el juez revisará los actuados en este para identificar la resolución judicial mediante la cual se da por cumplido el mandato de reposición definitiva, la misma que dio credibilidad al documento por medio del cual se efectivizó esta y la fecha consignada. En ese sentido, el tiempo de desvinculación es el resultado de lo siguiente:



De los datos indicados en el ejemplo, el magistrado concluirá que el tiempo de desvinculación laboral entre el demandante y la demandada fue de 6 meses y 10 días.

No obstante, en la realidad, dicho tiempo de desvinculación podría llegar a ser menor o mucho mayor. Claro está, si el tiempo es mayor, el grado de afectación también lo será.

iii. Cargo que el demandante desempeñó en la institución. En el supuesto caso de que el demandante alegue que, antes del despido incausado, este ostentaba un cargo de mayor jerarquía, el juez, de acuerdo con el organigrama de cada empresa o empleador, analizará la veracidad de lo alegado y lo acreditado.

Este aspecto es relevante al momento de cuantificar el daño moral puesto que el despido incausado puede ocurrirle a cualquiera de los trabajadores de determinada institución, incluyendo los de cargos más altos.

iv. Clase y causa del despido. En cuanto a este ítem, se debe señalar que la materia de investigación se ciñó únicamente a los casos de despido incausado. En ese sentido, en todas las sentencias analizadas se consigna “despido incausado” o “despido inconstitucional”.

Es importante mencionar que, para la Sala Laboral de Huancayo, los despidos que generan mayor daño son el nulo, fraudulento e indirecto.

v. La superprotección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. Esta hace referencia al artículo 23 de la Constitución Política del Perú que, en su primer párrafo contempla lo siguiente: "Artículo 23.- El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan".

A efectos de entender este extracto, es imprescindible a Pasco (1993), quien expresó:

Este artículo distingue entre atención y protección. El trabajo es objeto de la primera, en forma prioritaria del Estado; la protección se encamina solo a los débiles o a los que atraviesan por situaciones especiales: la madre trabajadora, el menor, el impedido. (p. 28)

En virtud de ello, la superprotección como criterio para cuantificar el daño moral es aplicable a quienes aleguen y acrediten su condición de madre, menor de edad o discapacitado.

vi. Edad de la víctima del despido. En este ítem se toma en cuenta la edad que tenía el actor cuando ocurrió el despido, pues esto será determinante para que pueda acceder a un nuevo puesto de trabajo. Es decir, no será igual ser despedido a los 25 años que a los 55; en el primer caso, el mercado laboral es amplio, a diferencia del segundo, en el que las oportunidades laborales son mínimas.

vii. Grado académico alcanzado. Se refiere al nivel de educación recibida por el demandante. Sobre este criterio, es importante señalar que, en muchas de las sentencias analizadas, este hecho no fue alegado; por lo cual, el desarrollo sobre el mismo es mínimo.

Así pues, existe incertidumbre sobre cómo se valora el presente criterio, pero se advierten los posibles sentidos del mismo:

a. Si el actor ostenta un grado académico superior, sus oportunidades laborales son mayores. Sin embargo, si el actor únicamente contase con primaria completa, se le dificultará el conseguir un nuevo empleo.

b. La misma persona del sentido a, al haberse preparado académicamente, tiene mayores expectativas de su futuro, por lo que puede ver frustrado su proyecto de vida. El actor que cuenta solo con primaria completa, a diferencia del primero, no tiene proyectos de ascenso laboral en esa u otra institución.

Estos ejemplos se generan de la falta de argumentos brindados por los magistrados en las sentencias analizados. Empero, a efectos de cuantificar el daño moral, se considera que ambas vertientes pueden ser alegadas por el trabajador y que esta dependerá de la situación en que se encuentre.

viii. Escarnio público. De las sentencias de vista analizadas se advierte que el escarnio público resulta no ser alegado en la mayoría de ocasiones. Empero, debe entenderse el mismo como el acto del empleador, de manera escrita o verbal, con el propósito de humillar al demandante.

ix. Contribución del trabajador para el despido. En el caso de los despidos incausados, no existe contribución alguna por parte del trabajador para que este hecho

ocurriera, pues justamente consiste en ello, la inexistencia de causa para su despido. Bajo esa premisa, este criterio no tiene mayor desarrollo.

x. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). En relación con este criterio, el desarrollo realizado por los jueces en las sentencias analizadas va dirigido al hecho de si el demandante tenía hijos menores de edad cuando ocurrió el despido y de acreditar tal hecho por medio del Documento Nacional de Identidad del menor.

No obstante, se estaría dejando de lado que este criterio contempla, en primer lugar, el menoscabo a la víctima, dado que toda persona se desarrolla en un ámbito social, cultural, familiar y personal (conductual, emocional, sentimental).

Entonces, en este ítem también corresponde analizar cuál fue el grado de afectación en cada área de la persona despedida, sobre todo el personal, pues en él se encontrarán argumentos de estrés, depresión, ansiedad, estos dos últimos engloban distintos síntomas y malestares. Es de suma importancia, de haberlo padecido, contar con un documento válido y veraz, a efectos de demostrar el daño (por ejemplo: informe psicológico emitido durante el periodo de desvinculación laboral con la institución demandada).

xi. Carga económica. Se ha advertido en las sentencias de vista materia de estudio que el demandante intenta sustentar este criterio con deudas que asumía por cuenta propia y que existían cuando ocurrió el despido.

xii. Factores atenuantes. En cuanto a este criterio, los magistrados tomarán en cuenta las acciones que el empleador pudo haber realizado con el fin de aminorar los daños generados al trabajador despedido. Sin embargo, en ninguna de las decisiones judiciales revisadas existió el desarrollo de este.

Por lo tanto, a modo de ejemplo, debe entenderse que una situación atenuante disminuirá la gravedad del hecho ilícito; en el presente caso, sería el que la reposición del trabajador fuera realizada por la demandada en el primer requerimiento judicial.

CONCLUSIONES

1. Los criterios adoptados por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado, en las sentencias emitidas en el año 2022, son: (i) tiempo de servicios del trabajador, (ii) tiempo de desvinculación laboral, (iii) cargo en la institución, (iv) clase y causa del despido, (v) superprotección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, (vi) edad de la víctima del despido, (vii) grado académico alcanzado, (viii) escarnio público, (ix) contribución del trabajador para el despido, (x) magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar), (xi) carga económica y (xii) factores atenuantes.
2. Las fuentes normativas utilizadas por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022, fueron:
 - a. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú
 - b. Artículo 1321 del Código Civil
 - c. Artículo 1322 del Código Civil
 - d. Artículo 1332 del Código Civil
3. Las fuentes jurisprudenciales utilizadas por la Sala Laboral de Huancayo para determinar el *quantum* indemnizatorio por daño moral generado por un despido incausado en las sentencias emitidas en el año 2022 fueron:
 - a. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral-Tacna 2019
 - b. Casación N.º 5721-2011-Lima
 - c. Casación Laboral N.º 5423-2014 Lima
 - d. Casación N.º 777-2005-Lima
4. De acuerdo con el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral-Tacna 2019, el daño moral no se presume, sino solo en aquellos casos en los que se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales distintos al del trabajo (honor, dignidad); es decir, recae en el demandante la carga de acreditar la existencia de dicho daño.

Asimismo, este Pleno indicó que la cuantificación debe sustentarse en la prueba aportada o en parámetros o criterios.

5. En ese sentido, los pronunciamientos realizados por la Sala Laboral de Huancayo en las sentencias emitidas en el año 2022 consideran que el estándar probatorio exigible para la cuantificación del daño moral consiste en acreditar cada uno de los doce criterios judiciales.

RECOMENDACIONES

1. En virtud del número de expedientes en los que el *quantum* indemnizatorio del daño moral fue un agravio alegado en el recurso de apelación y que para resolver estos no se aplicó ningún criterio de los doce identificados, se recomienda a los operadores jurídicos especializados en lo laboral que, en las sentencias, expresen los argumentos por los cuales no fue necesario aplicar ningún criterio, pues no resulta suficiente con confirmar la decisión judicial materia de impugnación.
2. Teniendo en cuenta el número de sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Huancayo durante el año 2022, sobre indemnización por daños y perjuicios generados por un despido incausado, se sugiere a los empleadores del sector privado ceñirse a la normativa laboral y respetar los derechos laborales de sus trabajadores. Para ello, será importante que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) intensifique la fiscalización en la región Junín.
3. Se ha advertido que, en muchos casos resueltos, la parte demandante alegaba los daños que generó el despido incausado en su ámbito personal; es decir, conductual, emocional y sentimental; no obstante, no contaban con un documento que validara lo expresado. Ante ello, se debe tener en cuenta que, a pesar de ser adultos, muchas de las personas que laboran y pierden un trabajo se ven afectados anímicamente, pero esto es dejado de lado o no se le toma importancia. Por tal razón, se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, la cual recibe en primera instancia las dudas de quienes fueron despedidos incausadamente, implementar un área de atención psicológica gratuita para dichos trabajadores con la opción de requerir un informe psicológico válido para procesos judiciales.
4. Siendo que, por medio del presente trabajo de investigación se han identificado los criterios judiciales aplicables para determinar el *quantum* indemnizatorio del daño moral causado por el despido incausado, se aconseja a los trabajadores víctimas de este tipo

de despido que, al interponer la demanda, cuenten con documentos que acrediten cada ítem, a fin de ser indemnizados en justa medida.

5. De la misma forma, como existen factores atenuantes dentro de los criterios judiciales que determinan el monto indemnizatorio del daño moral por despido incausado, se recomienda a los magistrados implementar un ítem adicional, consistente en factores agravantes, a través del cual se incremente el monto indemnizatorio a favor del demandante. Esto se sustenta en el hecho de que existen instituciones reincidentes en las demandas por despido incausado.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Albiol, I., Camps, L., López, J. y Sala, T. (2006). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Alfaro, V. (2011). *Glosario de términos de derecho laboral*. https://www.unam.mx/resultados?as_q=glosario%20derecho%20laboral
- Alva, A. (2016). *Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Alva, N. (2015). *El despido laboral: las causales de despido nulo y su impugnación*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Arce, E. (2006). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: ARA Editores.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafío y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Pacífico Editores SAC.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Block, A. (2019). La indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170727>
- Bueres, A. (1986). *El acto ilícito*. Buenos Aires: Hammurabi.
- Bustamante, J. (1997). *Teoría General de la Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario jurídico elemental*. Argentina: Heliasta.
- Campos, H. (2019). Apuntes a la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la

- desnaturalización del lucro cesante. *THEMIS Revista de Derecho*, (75), 203-218.
<https://doi.org/10.18800/themis.201901.015>
- Castillo, J. (2020). Criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4000>.
- Elías, F. (s.f.). La polémica del día: modificación de normas laborales relacionadas con el despido y su indemnización. *Diálogo con la Jurisprudencia*.
- Espinoza, J. (2005). *Derecho de la responsabilidad civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Esquivel, J., García, D., Geldres, R., Navarrete, J., Pasco, A., Roca, O., Tomaylla, M., Torres, M. y Torres, M. *Diccionario civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Estrella, Y. (2009). El Nexo causal en los procesos por responsabilidad civil extracontractual [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/205>
- Fernández, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil: lecciones universitarias*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Fernández, L. (2000). *Derecho Laboral guatemalteco*. Guatemala: Óscar de León Palacios.
- Ferro, V. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *Themis Revista de Derecho*, (34), 47-56. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/issue/view/964>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, (52), 70-87. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070&lng=en&tlng=es.
- Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo. Parte General, Tomo I*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). México D.F.: McGraw Hill.

- La Cruz, J. (2002). *Elementos de Derecho Civil. Derecho de obligaciones*. Madrid: Dykinson.
- León, L. (2011). *La Responsabilidad Civil. Líneas Fundamentales y Nuevas Perspectivas*. Lima: El Jurista Editores.
- Luna, L. (2020). El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido [Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16017>
- Manzanares, M. (2008). *Criterios para valorar el quantum indemnizatorio en la responsabilidad civil extracontractual. Análisis a partir de la jurisprudencia*. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Mestanza, F. (2020). El resarcimiento del daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60082>.
- Miranda, J. (2020). Despido arbitrario [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14556>
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nolasco, M. (2021). Criterios del quantum indemnizatorio por daño moral en los procesos de despido arbitrario en el Distrito Judicial de Ica en 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3425>
- Ojeda, C. (2021). Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. Fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19429>
- Orgaz, A. (1981). *La culpa: actos ilícitos*. Córdoba: Marcos Lerner.

- Paredes, B. (2014). *El Despido Laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Imprenta Editorial Búho E.I.R.L.
- Pasco, M. (1993). El trabajo en la Constitución. *IUS ET VERITAS*, 4(7), 27-35.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15389>
- Piza, N., Amaiquema, F. y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Puntriano, C., Valderrama, L. y Gonzales L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 3(9) 1-5.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reglero, F. (2003). *Tratado de Responsabilidad Civil Tomo I*. Navarra: Aranzadi.
- Rincón J. y Salamanca, D. (2021). La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11634/35066>
- Rodríguez, M. (2016). Concepto y alcance de la responsabilidad objetiva. *Revista de Derecho Privado*, (56), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360055998003>
- Tribunal Constitucional. (13 de marzo de 2003). *Exp. N.º. 976-2001-AA/TC*.
- Taboada, L. (1994). ¿Es la antijuricidad un requisito fundamental de la responsabilidad civil extracontractual? *Advocatus*, (6), 54-58.
<https://doi.org/10.26439/advocatus1994.n006.2198>
- Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, (43) 1-37. <https://www.derechoycambiosocial.com>
- Tovalino, F. (2014). *El Despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Trazegnies, F. (1995). *La responsabilidad civil extracontractual, Tomo II*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Trazegnies, F. (2005). La responsabilidad extra contractual en la historia del derecho peruano. *THEMIS Revista de Derecho*, (50), 207-216.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8773>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Vidal, F. (2001). La Responsabilidad Civil. *Derecho PUCP*, (54), 389-399.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200101.013>
- Wilton, J. (2018). Consecuencias y efectos jurídicos del artículo 48 en la reforma de la Ley Federal del Trabajo, de 30 de noviembre de 2012, en ejercicio de la acción de despido injustificado [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000771892>

ANEXOS

Ficha de Análisis Documental N° 01
N° de expediente: 00044-2022-0-1506-JR-LA-01
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a favor de la demandada en virtud de contratos de órdenes de servicios desde el 03/01/2019 al 31/12/2019, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En virtud del proceso judicial de reposición, su reincorporación ocurrió el día 03/05/2021. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización patrimonial y extrapatrimonial por los daños y perjuicios ocasionados por responsabilidad contractual del despido, que comprende: por lucro cesante la suma de S/ 14.880.00 soles; por daño moral la suma de S/ 14,000.00 soles; y, por daño punitivo la suma de S/ 3,273.60 soles. 3. Respecto al daño moral indicó que, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: Tiempo de servicios del trabajador, situación laboral del trabajador, clase y causa del despido, edad del trabajador, carga familiar que soportaba el trabajador y magnitud de menoscabo a la víctima y su familia.
Descargos del empleador
1. A decir del demandado, el despido alegado no se encontraría acreditado con medio probatorio fehaciente. 2. Se habría realizado una valoración errónea y limitada, vulnerando así, su derecho al debido proceso. 3. El concepto de daño moral debe ser acreditado, no siendo suficiente la aplicación de lo indicado en la Casación N° 699-2015 Lima.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Teniendo en cuenta la fuente jurisprudencial indicada, la Sala precisa que: II.3.7 En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. II.3.8 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Entonces, al haber sido analizado por el juez de primera instancia: los medios probatorios, circunstancias relevantes que agraven o atenúen el menoscabo sufrido; se da acreditado que el despido incausado generó daño moral en la demandante.
Otras Motivaciones Relevantes
En el fundamento II.3.10 de la sentencia, el colegiado indica que: “II.3.10 (...), y si bien en el caso de autos no se presentó un informe psicológico, ello no es mérito suficiente para no fijar un monto resarcitorio por este daño extrapatrimonial, ya que la presentación de dicho documento solo probaría la magnitud del menoscabo del daño, mas no propiamente el daño.” En esta sentencia el A quo expone que, para acreditar la existencia del daño (elemento de la Responsabilidad Civil), no es necesaria la presentación de un informe psicológico; no obstante, si lo será para probar el grado de afectación en la víctima.
Criterios aplicados para la cuantificación
En esta sentencia de vista, al no haber sido materia de apelación el monto indemnizatorio por daño moral, no se realizó una aplicación de criterios.
Parte Resolutiva
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución Nro.03, expedida el 14 de octubre de 2022, obrante a folios 69 y ss., que resuelve

declarar: 3.1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por LILIA MELY LOROÑA VELI contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, con conocimiento del PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, sobre indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual en los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, y demás pretensiones accesorias. 3.2. ORDENA a la entidad demandada CUMPLA con realizar el pago de S/ 19,884.46 SOLES (DIECINUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 46/100 SOLES) a favor de la demandante, de los conceptos detallados a continuación: - Lucro cesante. - Por el monto ascendente a S/ 14,942.00 soles. - Daño moral. - Por el monto ascendente a S/ 3,000.00 soles. - Daño punitivo.- Por el monto ascendente a S/ 1,942.46 soles. 3.3. ORDENA el pago de intereses legales que se liquidarán en etapa de ejecución de sentencia. 3.4. DECLARA INFUNDADA la demanda en el extremo que se solicita la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual en la suma total de S/32,153.60 soles. 3.5. CONDENA a la entidad demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA al PAGO de costos del proceso, que se liquidarán en etapa de ejecución de sentencia. SEGUNDO: Notifíquese y Devuélvase al juzgado de origen para los fines pertinentes.

Ficha de Análisis Documental N° 02
N° de expediente: 00190-2022-0-1502-JM-LA-01
Resolución N° 05
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a favor de la demandada en virtud de Contratos Administrativos de Servicios desde el 01/04/2017 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En virtud del proceso judicial de reposición, su reincorporación ocurrió el día 01/01/2022. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización patrimonial y extrapatrimonial por los daños y perjuicios ocasionados por responsabilidad contractual del despido, que comprende: lucro cesante, por la suma de S/ 49 680.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 7 000.00 soles, daño punitivo, por la suma de S/ 6 458.40 soles, más el pago de intereses legales la suma de S/ 5 755.20. 3. Respecto al daño moral indicó que, sus derechos como persona se han visto vulnerados al quedar sin ingresos económicos para su subsistencia.
Descargos del empleador
1. A decir de la demandada, el actor no ha cumplido con acreditar de qué manera se le habría ocasionado un daño, tampoco justificado los montos de dinero que pretende recibir por el concepto de daño moral.
Fuentes Normativas

1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Teniendo en cuenta la fuente jurisprudencial indicada, la Sala precisa que: II.2.3 En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. II.2.4 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto sustenta que no se encuentra corroborado la afectación de los derechos fundamentales del accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que el accionante fue víctima de despido incausado, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 00206- 2019-0-1502-JM-LA-01 (folios 9 y ss.).

De acuerdo a lo esgrimido por la Sala y lo impugnado por la demandada, la afectación que sustenta el reconocimiento de los derechos demandados, se encuentra acreditado con el despido incausado, declarado por sentencia con autoridad de cosa juzgada del proceso primigenio.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En esta sentencia de vista, al no haber sido materia de apelación el monto indemnizatorio por daño moral, no se realizó una aplicación de criterios.
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR en parte la Sentencia N.º 280-2022-PJ/LA contenida en la Resolución Nro.02, expedida el 26 de agosto del año 2022, obrante a folios 54 y ss., en el extremo que ordena a la demandada, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 26,361.60 (Veintiséis mil trescientos sesenta y uno con 06/100 Soles) los mismos que consisten por concepto de Indemnización por Lucro Cesante la suma de S/21,816.00 (Veintiún mil ochocientos dieciséis con 00/100 Soles); por DAÑO MORAL la suma de S/. 1,500.00 (Mil quinientos con 00/100 Soles) y por daño punitivo S/. 3,045.60 (Tres mil cuarenta y cinco con 60/100 Soles), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. SEGUNDO: REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada, pague a favor del demandante la suma ascendente a Treinta y siete mil doscientos sesenta y nueve con 60/100 Soles (S/37,269.60) por indemnización por daños y perjuicios, monto que está comprendido por las sumas reconocidas por lucro cesante, daño moral y daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. TERCERO: CONFIRMAR los demás extremos no reformados.

Ficha de Análisis Documental N° 03
N° de expediente: 00229-2022-0-1502-JM-LA-01
Resolución N° 05
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a favor de la demandada en virtud de Contratos Administrativos de Servicios desde el 08/03/2018 al 30/09/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 07/05/2021. 2. Por tanto, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 21,850.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 soles, daño punitivo, por la suma de S/ 2,340.00 soles, más el pago de intereses legales. 3. En cuanto al daño moral demandado, alega que su despido intempestivo la dejó en un estado de desesperación, ya que en ese momento afrontaba las necesidades de sus dos menores hijas y la de ella misma.
Descargos del empleador

1. La demandada indica que, el periodo considerado para calcular los montos de los derechos reclamados, no es acorde a la realidad, pues la actora habría laborado para la demandada durante 3 meses, posterior al despido. 2. No se ha probado la existencia del daño indemnizable, pues la actora únicamente alega hechos, más no los acredita con documentos.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.3.11 Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada en merito a los criterio de evaluación antes descritos, considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juez de primera instancia debe incrementarse a la suma de S/3,500.00, y no en la suma propuesta por la accionante, ya que no se configuran todos los criterios de evaluación, y porque existen factores que atenúan el menoscabo sufrido por la actora, el cual es referente al tiempo que se dejó transcurrir sin impulsar el trámite de la ejecución de su reposición, no cabiendo establecer como parámetro de cuantificación la discapacidad intelectual que pudiera tener el hijo de la accionante, pues a consideración de este Colegiado dicho hecho no acrecienta el menoscabo sufrido como consecuencia del despido.

Como es de advertirse, el hecho de que la actora no impulsara la ejecución de su reposición, configuraría un factor atenuante para determinar el monto indemnizatorio por daño moral.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Clase y causa del despido. 4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores (artículo 23). 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 318-2022-PJ/LA contenida en la Resolución N° 02, expedida el 29 de setiembre del año 2022, obrante a folios 55 y ss., en el extremo que resuelve: ORDENA a la demandada, PAGUE a favor de la demandante la suma ascendente a S/. 19 747.3 (DIECINUEVE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 03/100 SOLES) los mismos que consisten por concepto de Indemnización por Lucro Cesante LA SUMA DE S/. 15 173.07 (QUINCE MIL CIENTO SETENTA Y TRES CON 07/100 SOLES); por DAÑO MORAL la suma de S/. 2 500.00 soles (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) y por daño punitivo S/. 2 073.06 soles. (DOS MIL SETENTA Y TRES CON 06/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. SEGUNDO: REFORMANDOLA, ORDENAN a la demandada, PAGUE a favor de la demandante la suma ascendente a Veintiún mil ciento sesenta y dos con 02/100 Soles (S/21,162.02) por indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. (...).

Ficha de Análisis Documental N° 04
N° de expediente: 00275-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 12
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 14/03/2016 al 30/04/2020, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 14/09/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 21,997.73 soles; daño moral, por la suma de S/ 15,000.00 soles, daño punitivo, por la suma de S/ 2,195.10 soles, más el pago de intereses legales.

3. A efectos de sustentar el pedido de daño moral alega que, se le ha provocado una serie de alteraciones emocionales, mentales y psicosomáticas; más aún que, al momento del despido, su menor hijo de 9 años, se encontraba delicado de salud, recibiendo un tratamiento médico, el cual se habría visto interrumpido al quedarse sin seguro médico. Aunado a ello indica que, su empleador se burló de su despido ante la presencia de sus compañeros de trabajo, hecho que le generó dolor moral, debido a la violación de su dignidad, honorabilidad y su reputación como profesional y buena trabajadora.

Descargos del empleador

1. La demandada indica que, el hijo de la actora si recibió el tratamiento dentro del periodo de latencia conforme se verifica de los documentos de Essalud.
2. Asimismo, considera que la demandante no acredita con prueba objetiva e idónea el sufrimiento padecido que esta alega con algún informe de evaluación psicológica.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.4.5 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en

los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto alega que no se encuentra corroborado la afectación de los derechos fundamentales de la accionante, pues de autos se tiene plenamente acreditado que el accionante fue víctima de despido incausado, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 00839-2020-0-1501- JR-LA-03, folios 10 y ss. II.4.6 Finalmente, cabe aclarar que la Jueza para fijar el quantum resarcitorio por daño moral a tomado en cuenta criterios tales como el tiempo laborado, situación laboral de la accionante, magnitud de menoscabo de la víctima y de su familia y la intención de retorno de la accionante a su centro de trabajo. Criterios en los que no se ha tomado en cuenta el estado de salud de su menor hijo, pues la Jueza sustentó que dicha situación no acredita la afectación subjetiva del daño moral de la accionante. Entonces, al no haber influido tal situación en el monto fijado a resarcir, deviene en impertinente el agravio sustentado por la demandada, por lo que debe de ser rechazado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En este caso no se revisaron los criterios de cuantificación del daño moral.
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCARON EN PARTE la Sentencia N° 196-2022-3°JTH contenida en la Resolución N° 05, expedida el 03 de junio del año 2022, obrante a fojas 111 y ss., en el extremo, que ORDENÓ que la demandada Derrama Magisterial pague a favor de la demandante doña Saira Medalith Ilzarbe Sulca la suma ascendente a Veinte mil setenta y nueve con 23/100 Soles (S/20,079.23), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. SEGUNDO: REFORMÁNDOLA, se ordena a la demandada Derrama Magisterial pague a favor de la demandante doña Saira Medalith Ilzarbe Sulca la suma ascendente a Veintisiete mil ochocientos cincuenta y uno con 50/100 Soles (S/27,851.50), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. TERCERO: CONFIRMAR lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes.

Ficha de Análisis Documental N° 05
N° de expediente: 00308-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 02/07/2007 al 28/02/2017, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/02/2022. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 70,880.00 soles; daño

emergente, por la suma de S/ 5,500.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 9,204.00 soles; más el pago de intereses legales.

3. A efectos de sustentar el pedido de daño moral alega que, durante el tiempo en el que no laboró mantuvo una permanente preocupación y una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor, sufrimiento que le causó saber que su hija tenía conocimiento que su padre había sido despedido y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir el pago del cuarto y la comida.

Descargos del empleador

1. El empleador aduce que, no existe prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido y que estas hayan implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento.

2. En cuanto al hecho de que el accionante no pudo asistir económicamente a su familia indica que, esta alegación no ha quedado acreditada, pues no hay documento que acredite mora, ni la carencia económica del demandante; además que, el demandante tenía un contrato con la Municipalidad Provincial de Huancayo y la Municipalidad de Ate.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.3.14 Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada en cuanto al hecho de que no se encuentra corroborada la afectación de los derechos fundamentales del accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que fue víctima de un despido contrario a derecho, conforme puede verse de la sentencia ejecutoriada expedida en el Expediente N° 01594-2017-0-1501-JR-LA-01 (folios 25 y ss.). II.3.15 Acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido del demandante, pudiendo concluir en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por lo que el accionante debe ser indemnizado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En este caso, la cuantificación del daño moral no fue materia de apelación.
Parte Resolutiva
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 183-2022-3°JTH contenida en la resolución Nro.04, expedida el 10 de mayo de 2022, obrante a fojas 171 y ss., que resuelve declarar: 1. FUNDADA en parte la demanda interpuesta por don Jean Silvestre Vásquez Izarra contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre, I) Indemnización por daños y perjuicios y II) Pago de beneficios sociales, más pago de Intereses Legales y Honorarios Profesionales, en consecuencia: a) ORDENA que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo pague a favor del demandante don Jean Silvestre Vásquez Izarra la suma ascendente a OCHENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS SIETE CON 90/100 SOLES (S/ 85,307.90 Soles), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. b) ORDENA que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo pague la suma de CATORCE MIL TRESCIENTOS VEINTISEIS CON 85/100 SOLES (S/ 14,326.85 Soles), por los conceptos de Asignación Familiar, Gratificaciones Legales, Escolaridad y Bonificación Extraordinaria, más el pago de intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia. c) ORDENA que la demanda cumpla con depositar el monto de NUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE CON 56/100 SOLES (S/ 9,367.56 Soles) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, en la entidad que indique el demandante o donde se vengán depositando el citado concepto. d) Respecto al pago honorarios profesionales al Abogado del demandante, SE DISPONE su liquidación en ejecución de sentencia juntamente con la condena de costos procesales 2. INFUNDADA la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente. 3. EXONERA a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo al pago de costas del proceso. SEGUNDO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 06
N° de expediente: 00394-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08

Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 02/03/2012 al 02/01/2016, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/04/2017. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 13,950.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 2,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 1,755.00 soles; más el pago de intereses legales. 3. A efectos de sustentar el pedido de daño moral alega que, durante el tiempo en el que no laboró mantuvo una permanente preocupación y una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor, sufrimiento que le causó saber que sus hijos tenían conocimiento que su madre había sido despedida y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir el pago del cuarto, pensiones del colegio y la comida.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, no existe prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido y que estas hayan implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento. 2. Además, indica que, tampoco existe documento que acredite la carencia económica del demandante.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.3.14 Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada en cuanto al hecho de que no se encuentra corroborada la afectación de los derechos fundamentales de la accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que fue víctima de un despido contrario a derecho, conforme puede verse de la sentencia ejecutoriada expedida en el N° 00114-2016-01501-JR-LA-02 (folios 16 y ss.). II.3.15 Acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido del demandante, pudiendo concluir en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por lo que el accionante debe ser indemnizado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En este caso, la cuantificación del daño moral no fue materia de apelación.
Parte Resolutiva
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 190-2022-3°JTH contenida en la resolución Nro.05, expedida el 01 de junio de 2022, obrante a fojas 115 y ss., que resuelve declarar: 1.- INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva deducida por la parte demandada Municipalidad Distrital de El Tambo contra la fecha de acción de la demandante. 2. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña Norma Eliza Arroyo Salas contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre, I) Indemnización por daños y perjuicios, más pago de Intereses Legales y Honorarios Profesionales, en consecuencia: a) ORDENO que las demandadas Municipalidad Distrital de El Tambo pague a favor de la demandante doña Norma Eliza Arroyo Salas la suma ascendente a Dieciocho mil setecientos sesenta y tres con 50/100 Soles (S/18,763.50), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. b) Respecto al pago Honorarios Profesionales al Abogado de la demandante, SE DISPONE su liquidación en ejecución de sentencia juntamente con la condena de costos procesales 3. INFUNDADA la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente. 4. EXONÉRESE a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo al pago de costas del proceso. SEGUNDO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 07
N° de expediente: 00423-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08

Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/01/2015 al 02/06/2017, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 04/11/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 31,479.20 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,500.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 30,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 4,082.91 soles; más el pago de intereses legales. 3. A efectos de sustentar el pedido de daño moral alega que, debido a la edad que tenía cuando fue despedida, se le hizo imposible conseguir otro trabajo. Aunado a ello, también hubo burlas por parte de la demandada respecto a tal situación; incluso, este hecho contribuyó a que sus compañeros mantengan la idea de que su despido se debió por ser una mala trabajadora. Así pues, durante el tiempo en el que no laboró mantuvo una permanente preocupación y una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor, sufrimiento que le causó saber que sus hijos tenían conocimiento que su madre había sido despedida y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir el pago del cuarto y la comida.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, no existe prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido y que estas hayan implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento. 2. Además, indica que, tampoco existe documento que acredite la carencia económica de la demandante.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.2.12 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto sustenta que no se encuentra corroborado la afectación de los derechos fundamentales de la accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que la accionante fue víctima de despido incausado, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 02354-2017-0-1501-JR-LA-02. II.2.13 Por tanto, queda acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido de la demandante, pudiendo concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por lo que debe ser indemnizado la accionante.
Otras Motivaciones Relevantes
Respecto a los fundamentos expuestos por la Sala para resolver los agravios alegados por la demandante: II.3.8 Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil , con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por la Juzgadora de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por la recurrente, no correspondiendo incrementar o decremento del monto fijado por el Juez de instancia, debido a que no se evidencia una gran magnitud en el daño causado, pues si bien todo despido trae como consecuencia cierto menoscabo a la dignidad de la persona, lo cierto es que en el presente caso hay factores que atenúan este menoscabo, pues la recurrente no acredita tener carga familiar, <u>además debe tenerse en consideración que la aflicción causada en un despido no es de forma prolongada y constante en el tiempo.</u> (...). De acuerdo con lo resaltado y subrayado, de manera general, el daño que causa un despido sería temporal.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23()].

6. Edad de la víctima del despido.
7. Escarnio público.
8. Contribución del trabajador para el despido.
9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 131- 2022-3°JTH contenida en la Resolución Nro. 04, expedida el 20 de abril del año 2022, obrante a fojas 116 y siguientes, que resuelve declarar: 1- FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña Juana Erlinda Salazar Montes contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) ORDENA que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo pague a favor de la demandante doña Juana Erlinda Salazar Montes la suma ascendente a S/ 37,572.09 (TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SETENTA Y DOS CON 09/100 SOLES), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. 2. INFUNDADA la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente. 3. Respecto al pago de honorarios profesionales solicítelo en ejecución de sentencia, juntamente con los costos procesales. 4. CONDENA al pago de Costos del proceso a la parte vencida Municipalidad Distrital de El Tambo, que se liquidará en ejecución de sentencia. Y EXONERA del pago de Costas del proceso. SEGUNDO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 08
N° de expediente: 00576-2022-0-1501-JP-LA-01
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 03/11/2017 al 31/07/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 05/11/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 3,250.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 390.00 soles; más el pago de intereses legales. 3. Con el fin de sustentar su petitorio indica únicamente que, el despido incausado lesionó sus derechos fundamentales, causándole daños y perjuicios durante el periodo de tres meses, estos fueron de naturaleza patrimonial en sus componentes de lucro cesante y, extrapatrimonial en sus componentes de daño moral y daño punitivo que deben ser resarcidos.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, en materia extracontractual, el ejercicio regular de un derecho aun cuando genere daños a otros sujetos, no es fuente de responsabilidad, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente de responsabilidad civil; por lo que, las acciones tomadas son carentes de dolo culpa y no se puede indemnizar por ningún concepto.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.2.6 Con base a lo expuesto, este Colegiado, al amparo del artículo 1332° del Código Civil², con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, debe de ser incrementado a la suma de S/3,000.00, pues debe considerarse que la suma resarcitoria fijada por el Juez de instancia, no se encuentra acorde a los criterios de valoración antes sustentados, pues adicionalmente al menoscabo emocional que se produce por la sola configuración de despido, en autos se debe considerar que el accionante a la fecha de despido tenía deber familiar, además del record laboral que tenía con la demandada y su preocupación por ser reincorporado a su centro de trabajo, lo cual fue expresado a través de la presentación de su medida cautelar. No correspondiendo incrementar su monto a la suma propuesta por la demandada pues no se evidencia la presencia de más factores que así lo ameriten.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Clase y causa del despido.

4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23()]. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Contribución del trabajador para el despido. 7. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar]. 8. Escarnio público.
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 0360-2022 contenida en la Resolución Nro.05, expedida el 05 de octubre de 2022, obrante a folios 114 y ss., que ORDENA a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, PAGUE a favor del demandante por daño moral la suma de S/. 1,000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES); por daño punitivo S/. 306.64 (TRESCIENTOS SEIS CON 64/100 SOLES). Asimismo, el extremo que ORDENA pagar el pago del monto de S/. 10,937.85 (DIEZ MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE CON 85/100 SOLES) por los conceptos de Asignación familiar, gratificaciones legales; bonificación extraordinaria y escolaridad. SEGUNDO: REFORMÁNDOLA ORDENAN a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, PAGUE a favor del demandante por daño moral la suma de Tres mil con 00/100 Soles (S/. 3,000.00); por daño punitivo la suma de Trescientos trece con 33/100 Soles (S/.313.33). Asimismo, ORDENAN que la demandante pague al accionante el monto de Diez mil seiscientos setenta y uno con 17/100 Soles (S/10,671.17), por los conceptos de Asignación familiar, gratificaciones legales; bonificación extraordinaria y escolaridad. TERCERO: CONFIRMAR los demás extremos no reformados. CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 09
N° de expediente: 00926-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2018 al 31/07/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 03/12/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 4,100.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 520.00 soles; más el pago de intereses legales. 3. Con el fin de sustentar su petitorio indica que, se vió impotente al no poder conseguir otro trabajo debido a su edad y que la demandada se burle de esta situación, que los propios compañeros de trabajo conjeturen y atribuyan que el despido se debió a que la actora era una mala trabajadora. Asimismo se produjo un innegable descuido en las labores propias de jefe de la familia en su hogar, una permanente preocupación, gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional por el dolor causado al saber que sus hijos conocían que su madre había sido despedida y que no tenía las recursos necesarios para poder cubrir el pago de su vivienda y alimentos.
Descargos del empleador

1. El empleador aduce que, en materia extracontractual, el ejercicio regular de un derecho aun cuando genere daños a otros sujetos, no es fuente de responsabilidad, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente de responsabilidad civil; por lo que, las acciones tomadas son carentes de dolo culpa y no se puede indemnizar por ningún concepto.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.3.9 Con base a lo expuesto, esta Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente, pues todo despido trae como consecuencia cierto menoscabo a la dignidad de la persona. Por lo cual, el monto resarcitorio debe ser confirmado en la suma de S/1,000.00.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido.

2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR en parte la Sentencia N° 216-2022 contenida en la Resolución N° 03, expedida el 14 de junio del año 2022, obrante a fojas 102 y ss., en los extremos que: ORDENA a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, PAGUE a favor de la demandante la suma ascendente a S/. 3,963.34 (TRES MIL NOVECIENTOS SESENTA Y TRES CON 34/100 SOLES), por concepto de Indemnización por Lucro Cesante; por daño punitivo S/. 198.15 (CIENTO NOVENTA Y OCHO CON 15/100 SOLES). Además, deberá de pagar el monto de S/. 12,095.39 (DOCE MIL NOVENTA Y CINCO CON 39/100 SOLES) por los conceptos de Asignación familiar gratificaciones legales; bonificación extraordinaria y escolaridad. SEGUNDO: REFORMÁNDOLA: ORDENARON a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, cumpla con pagar a favor de la actora la suma de Cuatro mil cien con 00/100 Soles (S/. 4,100.00), por concepto de Indemnización por Lucro Cesante y por daño punitivo la suma de Cuatrocientos diez con 00/100 (S/. 410.00). Además, deberá de pagar el monto de Once mil ochocientos veintiocho con 72/100 Soles (S/. 11,828.72) por los conceptos de Asignación familiar gratificaciones legales; bonificación extraordinaria y escolaridad. TERCERO: CONFIRMAR lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes) CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 10
N° de expediente: 01000-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 13
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 10/10/2018 al 29/03/2019, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 19/04/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 86,160.00 soles y daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 soles. 3. Con el fin de sustentar su petitorio indica que, el despido le generó signos de depresión, inseguridad, irritabilidad e intranquilidad por la incertidumbre de no saber qué hacer al no tener un trabajo; para acreditar ello adjunta un informe psicológico suscrito por la Psicóloga Sandra G. Vílchez Chirinos.
Descargos del empleador

1. El empleador precisa que, carecería de sentido enunciar que el despido efectuado hubiese generado el supuesto daño moral deducido por la demandante, quien al breve tiempo de ser cesada logró incorporarse a la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. – CMAC CUSCO S.A., conforme consta del Certificado Único Laboral expedido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 17 de junio de 2022.
2. Aunado a ello indica que, la sola solicitud de la indemnización e invocación del daño -sin ni siquiera realizar labor de subsunción y sin considerar que no se tiene certeza de la supuesta conducta antijurídica, ponen en evidencia que su pretensión no tiene asidero legal.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.3.15 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto sustenta que no se encuentra corroborado la afectación de los derechos fundamentales de la accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que la accionante fue víctima de despido incausado, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 02174-2019-0-1501-JR-LA-02.

II.3.16 Y, si bien en el Informe Psicológico (folios 49 y ss.) se concluyó que la demandante se encuentra emocionalmente estable, ello no quiere decir que después del despido no se produjo un daño moral, por el contrario, del contenido del referido Informe se logra evidenciar que dicho resultado es producto de un tratamiento psicológico.
Otras Motivaciones Relevantes
Es importante resaltar lo mencionado por la Sala posterior a la evaluación de los criterios para la cuantificación del daño moral: II.3.18 Con base a lo expuesto, este Colegiado, al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el actor, al ser separado inconstitucionalmente de su centro de labores, el monto indemnizatorio del daño moral debe ser confirmado en la cantidad de S/ 3,000.00 soles. <u>No correspondiendo incrementar a la suma solicitada, pues también debe considerarse que esta afectación psicológica no es permanente en el tiempo, sino es un estado de transición temporal.</u> Mediante el argumento resaltado y subrayado, el Ad quem precisa que la afectación psicológica generada por el despido incausado, es temporal, como ocurrió en el presente caso.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 317-2022 contenida en la Resolución Nro. 08, expedida el 09 de septiembre del 2022, obrante a fojas 198 y ss., en el extremo que: ORDENA a la demandada MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A; PAGUE a favor del demandante la suma ascendente a S/. 31,377.28 (TREINTA Y UN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 28/100 SOLES), por lucro cesante. SEGUNDO: REFORMÁNDOLA, ORDENAN a la demandada MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A; PAGUE a favor del demandante la suma ascendente a Cincuenta y seis mil seiscientos cincuenta y siete con 28/100 Soles (S/56,657.28), por lucro cesante. TERCERO: CONFIRMAR los demás extremos no reformados. CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 11
N° de expediente: 01230-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados

1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/04/2019 al 30/09/2020, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 26/11/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 35,500.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 3,640.00 soles. 3. Con el fin de sustentar su petitorio indica que, no le fue fácil estar desempleado en época de pandemia, sufriendo angustia y desesperación por no poder sustentar los gastos de su hogar, además de haberse quedado sin seguro de salud que coberturase los costos de tratamiento cuando se contagió de Covid-19.
Descargos del empleador
1. La demandada sostiene que, el actor no presenta medio probatorio alguno que acredite la existencia del daño moral, mucho menos el sustento del por qué le corresponde la suma que peticiona. 2. En el supuesto negado caso que se ampare tal pretensión, indica que deberá considerarse algunos elementos objetivos para su cuantificación, como el tiempo transcurrido entre el cese y la reposición que fue sumamente breve y que este es imputable al actor; asimismo, se debe considerar la edad del demandante y su capacidad de reinserción laboral, así como la prestación de servicios a otras entidades durante el periodo de desvinculación.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.3.10 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto alega que no se encuentra corroborado el daño sufrido por el accionante, pues ante el despido del cual fue víctima, es evidente la afectación de sus derechos, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 01104-2020-0-1501-JR-LA-02, folios 5 y ss.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación laboral.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Contribución del trabajador para el despido.
8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
9. Escarnio público.

Parte Resolutiva

PRIMERO: REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 0316-2022 contenida en la Resolución Nro. 05, expedida el 09 de setiembre de 2022, obrante a folios 100 y ss., que resuelve: ORDENAR a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de DAÑO PUNITIVO la suma de S/1,106.75 (UN MIL CIENTO SEIS CON 75/100 SOLES).

SEGUNDO: REFORMÁNDOLA, ORDENAN a la demandada, para que pague a favor del demandante la suma ascendente a DOS MIL SETECIENTOS SESENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES (S/2,766.67), por el concepto de Daño Punitivo.

TERCERO: CONFIRMAR lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes)

CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 12

N° de expediente: 01398-2022-0-1501-JR-LA-03

Resolución N° 09

Hechos demandados

1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/03/2010 al 13/03/2015, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 05/11/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, por la suma de S/ 78,658.88 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 soles y daño punitivo, por la suma de S/ 13,691.27 soles. 3. Con el fin de sustentar el daño moral indica que, el despido incausado le generó perturbación psicológica, así como a su familia.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, no existe prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido y que estas hayan implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento. 2. Además, indica que, tampoco existe documento que acredite la carencia económica de la demandante.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.3.19 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto alega que no se encuentra corroborado el daño sufrido por el accionante, pues ante el despido del cual fue víctima, es evidente la afectación de sus derechos, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 01347-2014-0-1501-JR-LA-02, folios 15 y ss.

Otras Motivaciones Relevantes

En su fundamento final respecto al daño moral, la Sala señala:

II.3.22 Debe precisarse que este Colegiado considera que no cabe incrementar el monto a la suma exorbitante que propone el accionante, pues no se evidencia un severo menoscabo en el bienestar personal del accionante producto del despido del cual fue víctima, y si bien se ha presentado un Informe Psicológico, donde al accionante se le diagnostica episodio depresivo leve, trastorno de ansiedad generalizado y trastorno por estrés agudo; debe resultarse que en dicho informe no se señala la fecha en la que se evaluó al accionante, y si bien se señala que se expidió dicho certificado el 28 de octubre de 2019, debe considerarse que dicha fecha es mucho después de haberse producido el despido incausado.

De tal argumento se advierte la exigencia de presentación de prueba documental objetiva, la misma que podría incrementar el quantum a otorgar por el concepto señalado.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación laboral.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Contribución del trabajador para el despido.
8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
9. Escarnio público.

Parte Resolutiva

PRIMERO: REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 0344-2022-3°JTH contenida en la Resolución N.º 06, expedida el 28 de setiembre de 2022, obrante a folios 153 y ss., que resuelve: ORDENA: Que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, CUMPLA con pagar al demandante Juan José Taipe Pérez la Indemnización por Daños y Perjuicios, ascendente al monto de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA CON 21/100 SOLES (S/ 19,480.21 Soles), por los conceptos de Lucro cesante, Daño moral y Daño punitivo, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

SEGUNDO: REFORMÁNDOLA, ORDENAN a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, CUMPLAN con pagar al demandante Juan José Taipe Pérez, la Indemnización por Daños y Perjuicios, ascendente al monto de Treinta y siete mil quinientos diecinueve con 68/100 Soles (S/ 37,519.68), por los

conceptos de Lucro cesante, Daño moral y Daño punitivo, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
 TERCERO: CONFIRMAR lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes)
 CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 13
N° de expediente: 01587-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 29/08/2006 al 05/02/2015, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 31/07/2016. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. 3. De manera genérica, expone que, durante el periodo de desvinculación dejó de percibir sus remuneraciones; además, estuvo en el desamparo ante la seguridad social de manera personal y la de su familia dependiente.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, la parte recurrente no lo acredita con pruebas objetivas el daño moral.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

II.2.15 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto alega que no se encuentra corroborado el daño sufrido por el accionante, pues ante el despido del cual fue víctima, es evidente la afectación de sus derechos, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente N° 00105-2015-0-1501-JR-CI-05, folios 17 y ss.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación laboral.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Contribución del trabajador para el despido.
8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
9. Escarnio público.

Parte Resolutiva

PRIMERO: REVOCARON EN PARTE la Sentencia N° 311-2022-3°JTH contenida en la Resolución Nro.03, expedida el 08 de setiembre de 2022, obrante a folios 111 y ss., que ORDENA que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO pague a favor del demandante LOZANO BALLASCO MIGUEL ANGEL la suma ascendente a S/11,189.33 SOLES, por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

SEGUNDO: REFORMÁNDOLA ORDENAN que la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO pague a favor del demandante LOZANO BALLASCO MIGUEL ANGEL la suma de Veintidós mil ciento ochenta y nueve con 33/100 Soles (S/22,189.33), por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

TERCERO: CONFIRMAR lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes).

CUARTO: (...).

Ficha de Análisis Documental N° 14
N° de expediente: 01594-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 17/05/2017 al 08/11/2019, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 27/10/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 34,315.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,417.08 soles. 3. A decir de la actora, el daño moral se sustenta en el sufrimiento que padeció por el innegable descuido en sus responsabilidades propias de su familia, la gran disminución en su autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía) y una inestabilidad emocional por el dolor y sufrimiento que le causó el saber que sus padres y familiares, tenían conocimiento que había sido despedida, y que no tenía los recursos necesarios para cubrir los gastos de su subsistencia.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, la parte recurrente no acredita con pruebas objetivas el sufrimiento alegado. 2. Asimismo, indica que, la demandante contribuyó a esa afectación porque a pesar de tener una sentencia favorable emitida con fecha 26 de agosto del 2020, no solicitó medida cautelar de reposición provisional, debiendo tomarse en consideración el tiempo que duró el despido, el tiempo de servicios, la causa de despido, cargo desempeñado, la súper protección que brinda la Constitución Política a determinados trabajadores, la edad al momento del cese, el escarnio público, la contribución del trabajador para el despido y la magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.2.18 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. II.2.19 Acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido de la demandante, pudiendo concluir en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por lo que la accionante debe ser indemnizada.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 329-2022 contenida en la Resolución Nro. 04, expedida el 20 de septiembre del 2022, obrante a fojas 157 y siguientes

(ss.), que resuelve declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña Marlenie Carmen Renne Galván Chanco contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo, sobre, l) Indemnización por daños y perjuicios, más pago de Honorarios profesionales, y costas del proceso, en consecuencia: a) ORDENA que las demandadas Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo pague a favor de la demandante doña Marlenie Carmen Renne Galván Chanco la suma de TREINTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES CON 92/100 Soles (S/ 39,693.92 Soles), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. 2) CONDENA a la parte vencida al pago de COSTOS procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y, EXONERA del pago de COSTAS del proceso.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes con las formalidades de ley. Y devuélvase al Juzgado de Instancia.

Ficha de Análisis Documental N° 15
N° de expediente: 02003-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2016 al 30/11/2019, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 03/02/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 17,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 2,000.00; daño moral, por la suma de S/ 4,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,550.00 soles. 3. A decir de la actora, el daño moral se sustenta en la aflicción sufrida y que incide en todos los planos de su vida personal y familiar, afectiva e íntima, todo ello conforme a la casación 3289-2015-Callao.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, la actora no presenta prueba válida y contundente que acredite y respalde los supuestos señalados por las cuales pretende ser indemnizado. 2. Asimismo, los elementos de la responsabilidad civil no concurrirían, por lo cual, no le corresponde el derecho a indemnización por ningún concepto.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: II.3.7 Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. II.3.8 Hecho que fue analizado por el Juez de instancia, pues evaluó en base a los medios probatorios presentados por las partes procesales, ciertas circunstancias relevantes que de algún modo agravan o atenúan el menoscabo sufrido por la accionante a causa del despido inconstitucional (incausado), aspectos relevantes que sirvieron de base para fijar un monto prudente y equitativo.
Otras Motivaciones Relevantes
En la Sentencia de Vista se advierte el siguiente fundamento: II.3.9 Siendo así, es claro que en el caso de autos si se ha acreditado el daño que causo el despido inconstitucional, el cual fue evaluado con las circunstancias del despido, y <u>si bien en el caso de autos no se presentó un informe psicológico, ello no es mérito suficiente para no fijar un monto resarcitorio por este daño extrapatrimonial, ya que la presentación de dicho documento solo probaría la magnitud del menoscabo del daño, mas no propiamente el daño.</u> A ese tenor se concluye que en el presente caso el monto resarcitorio fijado por el Juez de instancia si resarce el daño extrapatrimonial causado a la accionante, por lo que debe confirmarse la configuración del daño moral, así como el monto a resarcir. Con dicho argumento la Sala Laboral deja por sentado que, el daño generado por un despido inconstitucional, es indiscutible. Así pues, la presentación o no de un informe psicológico, no es determinante para fijar el quantum indemnizatorio.

No obstante, con la presentación de un informe psicológico se acreditaría la gravedad del daño moral generado.
Criterios aplicados para la cuantificación
No se hace mención a los criterios que se tomaron en cuenta para adoptar tal decisión.
Parte Resolutiva
PRIMERO: REVOCAR la Sentencia N° 366-2022 contenida en la Resolución Nro. 04, expedida el 12 de octubre de 2022, obrante a folios 95 y ss., que resuelve: ORDENAR a la demandada SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA SA (SILSA), PAGUE a favor de la demandante por daño punitivo la suma de S/. 1,136.64 (UN MIL CIENTO TREINTA Y SEIS CON 64/100 SOLES). SEGUNDO: REFORMÁNDOLA, SE ORDENA a la demandada SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA SA. (SILSA), PAGUE a favor de la demandante la suma ascendente a Dos mil ciento treinta y seis con 09/100 Soles (S/2,136.09), por concepto de daño punitivo. TERCERO: CONFIRMAR los demás extremos no reformados. CUARTO: Notifíquese y Devuélvase al juzgado de origen para los fines pertinentes.

Ficha de Análisis Documental N° 16
N° de expediente: 00035-2021-0-1504-JR-LA-01
Resolución N° 11
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/04/2018 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 15/03/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 48,400.33 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,840.03 soles. 3. Asimismo, en cuanto a la responsabilidad civil indica que, a relación de causalidad, está acreditado la conducta antijurídica de la entidad demandada y el daño que causado que es la privación de sus remuneraciones del demandante; aunado a ello indica que, el factor atributivo es de dolo, con la intención deliberada y premeditada, incluso su conducta en el proceso judicial.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, la accionante no acredita con documento cierto el haber sufrido angustia como ha señalado en su escrito de demanda; además que no es creíble que la accionante no haya laborado por más de un año.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N.º 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: r) Entonces, estimando que no existe un hecho nuevo a considerar, y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe mantenerse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia en la cantidad de S/2,000.00.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución de la trabajadora para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 039-2022-JC-MBJC/CSJJ, contenida en la resolución número cinco de fecha veintiocho de marzo de dos mil veintidós, corriente de folios ochenta y siete a ciento tres, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda de indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad contractual, interpuesto por doña Lucy Zulema Rojas Requin, contra la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Mantaro Sociedad Anónima. En consecuencia, se ordena a la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Mantaro Sociedad Anónima, bajo responsabilidad cumpla con pagar a la demandante por indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de daño moral la suma de dos mil soles (S/2,000.00); lucro cesante y, daño punitivo la suma de cuatro mil ochocientos veintitrés con 00/100 soles (S/4,823.00), con los intereses legales generados a partir del dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin costas y con costos. 2. REVOCARON la misma sentencia en el extremo que: ordena a la demandada al pago por lucro cesante de la suma de treinta y cinco mil trescientos sesenta con 19/100 soles (S/35,360.19 soles) y la suma total de cuarenta y dos mil ciento ochenta y tres con 19/100 soles (S/42,183.19). REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada cumpla con pagar a la demandante por lucro cesante la cantidad de S/37,179.50. Siendo la suma total a pagar de CUARENTA Y CUATRO MIL DOS CON 50/100 SOLES (S/44,002.50). Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 17
N° de expediente: 00045-2022-0-1506-JR-LA-01
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 03/01/2019 al 01/01/2020, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 10/05/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 14,880.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 14,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 3,273.60 soles. 3. En cuanto al daño moral alega que, habiendo acreditado que la demandada tiene responsabilidad civil por el daño generado, debe estimarse esta pretensión teniendo en cuenta los siguientes criterios: Tiempo de servicios del trabajador, situación laboral del trabajador, clase y causa del despido, edad del trabajador, carga familiar que soportaba el trabajador y magnitud de menoscabo a la víctima y su familia.
Descargos del empleador
1. El empleador indica que es falso que exista la presencia de un daño moral, toda vez que no se acredita la ruptura del nexo causal que afirma la actora.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N.º 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: r) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad de la trabajadora, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, debe desestimarse lo apelado por la demandada en este extremo. s) Sobre el monto indemnizatorio, debemos entender que el análisis efectuado no parte de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, así se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Por lo que, en mérito a las máximas de la experiencia, presunción judicial, tiempo dejado de laborar (16 meses y 9 días), carga familiar a la fecha de despido, se estima que la suma de S/3,000.00 resulta razonable y justa para resarcir el daño moral padecido por la actora, por ende, se confirma lo resuelto por la juzgadora.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de desvinculación. 2. Carga familiar a la fecha de despido.
Parte Resolutiva
(...) : CONFIRMARON la Sentencia s/n, contenida en la resolución número tres de fecha diez de octubre de dos mil veintidós, corriente de folios cincuenta y siete a setenta y dos, en los extremos, que declara: 3.1 Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Karina Gonzales Huarcaya contra la Municipalidad Provincial De Jauja, con conocimiento del procurador público de la Municipalidad Provincial de Jauja, sobre indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual en los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, y demás pretensiones accesorias. 3.2. Ordena a la entidad demandada cumpla con realizar el pago de S/20,129.67 (veinte mil ciento veintinueve con 67/100 soles) a favor de la demandante, de los conceptos detallados a continuación: lucro cesante, por el monto ascendente a S/15,159.00; daño moral, por el monto ascendente a S/3,000.00 y daño punitivo, por el monto ascendente a S/1,970.67. 3.3. Ordena el pago de intereses legales que se liquidarán en etapa de ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 18
N° de expediente: 00078-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 19/07/2016 al 18/10/2017, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 12/10/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 17,700.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,301.00 soles. 3. El actor, de manera genérica sustenta que, cumple con acreditar el cumplimiento copulativo de los elementos de la responsabilidad civil contractual, por lo que le corresponde el pago por los conceptos demandados.
Descargos del empleador
1. El empleador indica que no existe prueba alguna que acredite el daño moral.
Fuentes Normativas

1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N.º 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 3. Casación Laboral N° 5423-2014 Lima.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: j) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. k) Asimismo, la regla de la experiencia refiere que en los casos donde se ha sufrido un despido incausado, se sufre moralmente debido a la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo. Es más, en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N.º 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico. Por tanto, se desestima lo apelado por la demandada y se confirma lo amparado en primera instancia.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.

Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0215-2022, contenida en la resolución número cinco de fecha catorce de junio de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Ludwing Kevin Yaringaño Gómez, contra Banco de la Nación sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de daño moral. En consecuencia: Ordena a la demandada Banco de la Nación, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/2,000.00 (dos mil con 00/100 soles), por concepto de indemnización por daño moral, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 3. Condena a la demandada al pago de costos procesales en ejecución de sentencia. Y exonera del pago de costas del proceso. 2. REVOCARON la misma sentencia en el extremo que declara: 1. Fundada en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios, en su componente de daño punitivo y ordena a la demandada Banco de la Nación, pague a favor del demandante la suma ascendente suma de S/1,153.24 (un mil ciento cincuenta y tres con 24/100 soles) por concepto de daño punitivo. REFORMÁNDOLA declararon infundada la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios, en su componente de daño punitivo. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 19
N° de expediente: 00160-2021-0-1501-JM-LA-01
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2013 al 31/12/2014, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 28/02/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 34,390.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 7,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,560.00 soles. 3. Asimismo, en cuanto a la responsabilidad civil indica que, a consecuencia del despido arbitrario, estuvo fuera del centro laboral por un espacio de treinta y ocho meses, tiempo que dejó de percibir sus remuneraciones, las cuales constituían su fuente de ingreso para su familia y ella misma.
Descargos del empleador
1. Durante el tiempo que la actora dejó de prestar servicios a la entidad demandada, esta no se encontraba impedida de laborar en otra institución pública o privada, ya que no se encontraba con discapacidad y goza de buen estado físico, tal como se muestra en su currículum vitae. 2. En relación al daño moral indica que, este no ha sido probado; ya que, no obra medio probatorio idóneo ni siquiera a nivel indiciario que pudiera crear convicción.
Fuentes Normativas

No fueron señaladas en los fundamentos del daño moral.
Fuentes Jurisprudenciales
No fueron señaladas en los fundamentos del daño moral.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: q) Daño moral: La demandada cuestiona este extremo señalando que no se habría probado la existencia de algún daño, ya que, en autos no obra certificado que acredite tal daño causado. Frente a ello debemos señalar que, en el ámbito laboral el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, en situación de desigualdad con respecto a su empleador y como tal, merece respeto y protección en su dignidad y todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además, de los que le corresponde en su condición de trabajador. r) Por ende, desde una visión razonable respaldada en las máximas de la experiencia, no existe un despido reconocido en sede judicial, que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencia una mayor lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso las circunstancias del despido y sus consecuencias. s) Por lo tanto, estimando que la demandante dejó de laborar por el tiempo de 3 años y 27 días, este Colegiado es de la opinión que debe estimarse el pago por S/3,000.00 por concepto de daño moral.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.

Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 242-2021, contenida en la resolución número cuatro de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno, corriente de folios sesenta y dos a setenta y tres, que resuelve: 1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña Martha Susy Limache Bernardo contra la Municipalidad Provincial de Tayacaja sobre indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. En consecuencia: Ordena a la demandada pague a favor del demandante por concepto de indemnización por daño moral la suma de S/ 3,000.00 y por daño punitivo S/ 4,037.50 soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Condena a la demandada, al pago de costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia 2. REVOCARON la misma sentencia, en los extremos que resuelve: Ordenar a la demandada pague a favor del demandante, la suma total ascendente a S/ 41,427.50, y por concepto de lucro cesante el monto de S/ 34,390.00. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada pague a favor de la demandante, la suma total de S/ 30,927.50 (TREINTA MIL NOVECIENTOS VEINTISIETE CON 50/100 SOLES, siendo el concepto de lucro cesante la cantidad de S/23,890.00. En resumen, la demandada debe abonar por concepto de lucro cesante S/ 23,890.00, por daño moral S/ 3,000.00 y por daño punitivo S/ 4,037.50 soles. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 20
N° de expediente: 00160-2022-0-1502-JM-LA-01
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 02/06/2019 al 30/09/2019, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 21/01/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 18,840.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,449.20 soles. 3. En cuanto al daño moral señala que, con el despido se encontró en un estado de desesperación al ser el trabajo en la demandada, su única fuente de ingresos económicos, este hecho dificultó la subsistencia de sus menores hijas con apenas seis y tres años de edad, y la de la actora misma.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, para tener la condición de indemnizable, este daño deberá ser debidamente probado; sin embargo, en el presente caso, no se ha probado el daño, siendo una petición subjetiva.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N.º 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 3. Casación Laboral N° 5423-2014 Lima.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: k) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. l) Asimismo, la regla de la experiencia refiere que en los casos donde se ha sufrido un despido incausado, se sufre moralmente debido a la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo. Es más, en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N.º 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico. Por tanto, se desestima lo apelado por la demandada y se confirma lo amparado en primera instancia.
Otras Motivaciones Relevantes
El fundamento relevante, expresado por la Sala se encuentra en el considerando l) de la sentencia, el cual se vuelve a citar: l) Asimismo, la regla de la experiencia refiere que en los casos donde se ha sufrido un despido incausado, se sufre moralmente debido a la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera),

ya que contaba con el ingreso de su trabajo. Es más, en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N.º 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico.
(...).

Con dicho argumento la Sala Laboral deja por sentado que, el daño generado por un despido inconstitucional, es indiscutible. Así pues, la presentación o no de un informe psicológico, no es determinante para fijar el quantum indemnizatorio.

No obstante, con la presentación de un informe psicológico se acreditaría la gravedad del daño moral generado.

Criterios aplicados para la cuantificación

No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.

Parte Resolutiva

(...) CONFIRMARON la Sentencia N.º 239-2022-PJ/LA, contenida en la resolución número dos de fecha veinte de julio de dos mil veintidós, corriente de folios cincuenta y tres a sesenta y seis, en el extremo, que resuelve: 1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña Ana Rojas Solano contra la Municipalidad Provincial de Tayacaja sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. En consecuencia: Ordena a la demandada, pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 18 800.00 (dieciocho mil ochocientos con 00/100 soles) los mismos que consisten por concepto de indemnización por lucro cesante la suma de S/ 14 827.68 (catorce mil ochocientos veintisiete con 68/100 soles), por daño moral la suma de S/ 2 000.00 (dos mil con 00/100 soles) y por daño punitivo S/ 1 972.32 (mil novecientos setenta y dos con 32/100 soles), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 21

N° de expediente: 00210-2021-0-1502-JM-LA-01

Resolución N° 06

Hechos demandados

1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/03/2019 al 31/10/2019, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 15/03/2021.
 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 14,400.10 soles; daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,560.00 soles.
 3. Asimismo, en cuanto a la responsabilidad civil indica que, a consecuencia del despido estuvo fuera del centro laboral por un espacio de 12 meses, periodo en el que dejó de percibir sus remuneraciones que constituían su fuente de ingreso para su familia y ella.
- Además, el comportamiento antijurídico de la demandada, quedó expresado en el despido sin indicar causa relacionada a la conducta ni capacidad de demandante; al existir una relación contractual de naturaleza laboral entre las

partes conforme se ha establecido en la sentencia del proceso judicial de reposición.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, durante el tiempo de desvinculación con esta, la actora no se encontraba impedida de laborar en otra institución, pública o privada; ya que, no se encontraba con discapacidad y goza de buen estado físico. 2. Aunado a ello, la accionante no ha probado el presunto daño indemnizable, siendo esto una petición subjetiva.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: m) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

n) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado la trabajadora.
Otras Motivaciones Relevantes
En la Sentencia de Vista se advierte el siguiente fundamento: o) En ese sentido, al no mediar un informe psicológico que alegue el daño moral que se habría producido a la demandante, no es motivo suficiente para determinar que no hubo ningún daño moral, ya que, de acuerdo a la regla de la experiencia, en los casos donde se ha sufrido un despido incausado, el trabajador sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo. Por ende, se desestima el agravio sostenido por la demandada. Con dicho argumento la Sala Laboral deja por sentado que, el daño generado por un despido inconstitucional, es indiscutible. Así pues, la presentación o no de un informe psicológico, no es determinante para fijar el quantum indemnizatorio. No obstante, con la presentación de un informe psicológico se acreditaría la gravedad del daño moral generado.
Criterios aplicados para la cuantificación
No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 044-2022-PJ/LA, contenida en la resolución número tres de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós, corriente de folios cincuenta y nueve a setenta y uno, en los extremos, que resuelve: 1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña Elizabet Calderón Acevedo contra la Municipalidad Provincial de Tayacaja sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de: lucro cesante y daño moral. En consecuencia: ordena a la demandada, pague a favor de la demandante por el concepto de lucro cesante y la suma de S/2,000.00 (dos mil con 00/100 soles) por el concepto de daño moral y por daño punitivo S/1,660.32, más intereses legales. 2. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo que ordena a la demandada pague a favor del demandante la suma de S/12,739.68 (doce mil setecientos treinta y nueve con 68/100 soles) por el concepto de lucro cesante. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada pague a favor del demandante la suma de S/12,527.35 (doce mil quinientos veintisiete con 35/100 soles) por el concepto de lucro cesante. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 22
N° de expediente: 00276-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 09

Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 20/02/2017 al 31/05/2020, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 29/09/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante. por la suma de S/ 26,337.80 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,644.80 soles. 3. Asimismo, en cuanto a la responsabilidad civil indica que, a consecuencia del despido estuvo fuera del centro laboral por un espacio mayor a 15 meses, periodo en el que dejó de percibir sus remuneraciones que constituían su fuente de ingreso para su familia y ella. Respecto al factor de atribución, la demandada actuó de manera arbitraria, abusiva y con premeditado dolo, puesto que, deliberadamente ha vulnerado su derecho al trabajo, afectándole como trabajador subordinado, dañando su dignidad como persona y su salud emocional y física. Además, el nexo causal se encuentra acreditado con las sentencias del proceso judicial de reposición.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, no puede concluirse que todo cese o despido puede ser elemento suficiente para concluirse que el daño moral deriva de la extinción de una relación laboral.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-Lima. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: u) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. v) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON la decisión dada en audiencia de juzgamiento de fecha 13 de abril de 2022, obrante a folio veintiuno, que no admite la exhibición del reporte SUNAT de los recibos por honorarios del demandante por periodo 1 de junio de 2020 hasta el 29 de septiembre de 2021. 2. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0136-2022, contenida en la resolución número cuatro de fecha veintiuno de abril de dos mil veintidós, corriente de folios ciento quince a ciento treinta y uno, en los extremos que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Christian César Calixto, contra la Derrama Magisterial sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo. En consecuencia: Ordena a la demandada Derrama Magisterial, pague a favor del demandante por daño moral la suma de S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de

sentencia. 2. Infundada la misma demanda respecto al pago de indemnización por daños y perjuicios, en su componente daño emergente. 3. Condena a la demandada al pago de costos procesales en ejecución de sentencia.

3. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo que: Ordena a la demandada Derrama Magisterial, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 10,500.00 (DIEZ MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES), por concepto de indemnización por lucro cesante y por daño punitivo S/ 1,237.50 (UN MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/100 SOLES). REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: Ordenaron a la demandada Derrama Magisterial, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 26,337.80 (VEINTISÉIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 80/100 SOLES), por concepto de indemnización por lucro cesante y por daño punitivo S/ 2,633.78 (DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y TRES CON 78/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron

Ficha de Análisis Documental N° 23
N° de expediente: 00321-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 11/12/2011 al 31/03/2015, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/12/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 62,900.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 6,000.00; daño moral, por la suma de S/ 100,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 8,177.00 soles. 3. Asimismo, en cuanto a la responsabilidad civil indica que, a consecuencia del despido estuvo fuera del centro laboral por un espacio de 06 años y 02 meses; por lo cual, le corresponde el reconocimiento de los derechos reclamados.
Descargos del empleador
1. El empleador aduce que, se pretende acreditar el daño moral con documentación que no acredita realmente el daño causado, pues el Informe Psicológico particular es de fecha 27 de enero de 2022; quiere decir que, después de casi siete años, se realiza el examen psicológico donde se le diagnostica con depresión, ansiedad, un diagnostico tan delicado que necesariamente necesita ser tratado con medicina y especialistas; empero, no se evidencia que la actora haya recibido algún tratamiento para contrarrestar el daño causado, por lo que no basta presumir, se debe probar lo alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Nº 777-2005-Lima. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: u) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. v) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva
(...): CONFIRMARON la Sentencia N.º258-2022-3ºJTH, contenida en la resolución número cinco de fecha veintidós de julio de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cincuenta y siete a ciento ochenta y ocho, en los extremos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Hounston Quispe Gómez contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre: I) Indemnización por daños y perjuicios. En consecuencia: a) Ordena que la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor del demandante don Hounston Quispe Gómez la suma de setenta y siete mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 77,800.00), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 24
N° de expediente: 00648-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 10
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 03/06/2016 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/04/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 29,700.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 3,681.00 soles. 3. Asimismo indica que, se produjo un innegable descuido en las labores propias como jefe de la familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor y sufrimiento que le causó saber que sus hijos tenían conocimiento que había sido despedida y que no contaban los recursos necesarios para poder cubrir el pago su vivienda y alimentación.
Descargos del empleador
1. El empleador indica que, si bien no se exige una prueba precisa del daño moral sufrido para efectos de su cuantificación, ello no exime de la aplicación de las reglas de la carga de la prueba para lograr su acreditación y; tomando en cuenta que en este caso, el demandante no ha presentado prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, que hayan implicado un sufrimiento adicional, que merezca resarcimiento, y este hecho no ha quedado acreditado y no existe además documento que acredite mora y otros que acredite la carencia económica de la accionante, debe declararse infundada este extremo de la demanda.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales	
1. Casación Nº 777-2005-Lima. 2. Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima.	
Fundamentos que justifican la decisión adoptada	
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: o) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad de la trabajadora, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse los argumentos de apelación de la demandada. p) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizada la trabajadora.	
Otras Motivaciones Relevantes	
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.	
Criterios aplicados para la cuantificación	
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado.	

8. Escarnio público.
9. Contribución del trabajador para el despido.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
11. Carga económica.
12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0210-2022, contenida en la resolución número cinco de fecha siete de junio de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cuarenta a ciento sesenta y cinco, en los extremos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Edith De La Cruz Ñahui, contra la Municipalidad Distrital de El Tambo sobre los conceptos peticionados. 3. Condena a la demandada al pago de costos procesales en ejecución de sentencia. Y exonera del pago de costas del proceso.
2. REVOCARON la misma sentencia en los extremos que: Ordena a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 1,930.50 (un mil novecientos con 50/100 soles) por daño punitivo, y la suma de S/ 14,576.61 (catorce mil quinientos setenta y seis con 61/100 soles), por los conceptos de asignación familiar gratificaciones legales; bonificación extraordinaria; CTS y escolaridad; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/ 3,920.28 (tres mil novecientos veinte con 28/100 soles). REFORMÁNDOLA ordenaron que la demandada pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 3,861.00 (tres mil ochocientos sesenta y uno con 00/100 soles) por daño punitivo y la suma de S/ 16,478.90 (dieciséis mil cuatrocientos setenta y ocho con 90/100 soles), por los conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, CTS y escolaridad; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/ 4,756.37 (cuatro mil setecientos cincuenta y seis con 37/100 soles) cuyo depósito se realizará en la entidad financiera que señale la demandante en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 25
N° de expediente: 00730-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 17/02/2020 al 12/05/2020 y del 16/11/2020 al 15/02/2021, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 17/01/2022.
2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 11,390.20 soles; daño moral, por la suma de S/ 18,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,480.73 soles.
3. Asimismo indica que, sintió temor, espanto y dolor al verse impotente ante la agresión, situaciones que generan pena y sufrimiento, así como quebrantamiento de la paz y de la tranquilidad de espíritu, lo que inevitablemente conllevan a la frustración del proyecto de vida; más aún que, contaba con carga familiar de dos hijos en edad escolar.
Descargos del empleador

1. El actor no puede hablar de vivir una angustia ya que en el proceso laboral seguido en el Tercer Juzgado de Trabajo obtuvo sentencia favorable de primera y segunda instancia y retornó el expediente a su juzgado de origen para la correspondiente ejecución lo cual sucedió, pero de oficio; además, se le cursó carta notarial al demandante informando su reincorporación quien después de un mes solicita el cobro de costas y costos del proceso.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1322 del Código Civil.
2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
2. Casación Laboral N.º 5423-2014-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

p) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente, de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse lo argumentado por la demandada, al pretender evadir la indemnización por daño moral amparándose en la actuación del demandante.

q) Sobre el monto indemnizatorio apelado por el demandante, debemos referir que el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar

presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado al trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
(...): CONFIRMARON la Sentencia N.º 0181-2022, contenida en la resolución número tres de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintidós, corriente de folios noventa y dos a ciento siete, que resuelve: 1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Marco Antonio Córdova Vila, contra Promotora Opción S.A. EAFC sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral y daño punitivo. En consecuencia: ordena a la demandada Promotora Opción S.A. EAFC, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 11,287.10 (once mil doscientos ochenta y siete con 10/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; y por daño moral la suma de S/ 3,000.00 (tres mil con 00/100 soles) y daño punitivo S/ 613.80 (seiscientos trece con 80/100 soles), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Condena a la demandada al pago de costos del proceso en ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 26
N° de expediente: 00915-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 13
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/05/2016 al 31/05/2017, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 14/08/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 66,008.08 soles; daño

moral, por la suma de S/ 25,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,927.09 soles.

3. Respecto a la responsabilidad civil señala de manera genérica que, durante el periodo que duró el despido, estuvo desvinculado de la empleadora durante un año, dos meses y trece días, tiempo en el cual, dejó de percibir las remuneraciones y todos los demás beneficios sociales que corresponden a dicho período y al que tenía derecho como todo trabajador.

Descargos del empleador

1. El empleador indica que, no se encuentra probado que el actor hubiese sufrido algún menoscabo que haya originado un sufrimiento tal que merezca un resarcimiento; pues conforme se encuentra probado, el demandante conocía que no mantenía una relación laboral con la demandada, asimismo, tenía pleno conocimiento de la vigencia o duración de sus órdenes de servicio; por lo que, no puede alegar que se trató de un despido intempestivo que amerite una indemnización.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1322 del Código Civil.
2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación N° 777-2005-LIMA.
2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
3. Casación Laboral N.° 5423-2014-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

- u) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie

un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

v) Sobre el monto indemnizatorio, el demandante sostiene que quantum fijado por el juez no refleja el daño realmente ocasionado por lo que petitiona se le incremente la suma amparada en primera instancia. Sin embargo, como se ha dicho antes, la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral.

w) Así, se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de las sentencias con autoridad de cosa juzgada emitidas en el Expediente N.º 1186-2017-0-1501-JR-LA-03 (fs. 23 y ss.). Por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.

Otras Motivaciones Relevantes

Además de los fundamentos citados, la Sala ha expresado:

y) En consecuencia, estimando que el demandante dejó de laborar por el tiempo de 14 meses y 13 días con periodos labores temporales y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe confirmarse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia a la cantidad de S/3,000.00. En efecto, **a la fecha de despido el actor tenía mayor posibilidad de encontrar un nuevo trabajo debido a la edad que tenía, así también, no se debe de perder de vista que para acreditar la grave lesión a sus sentimientos como al de su familia debió presentar documento fehaciente que pruebe lo alegado**, por estas consideraciones, debe rechazarse lo apelado por el demandante.

De dicho argumento se advierte que, para acreditar el menoscabo a la estabilidad emocional, se exige a la parte demandante que presente un documento objetivo.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Grado académico alcanzado.
8. Escarnio público.
9. Contribución del trabajador para el despido.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
11. Carga económica.
12. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva

1. REVOCARON en parte la Sentencia N.º 0292-2022, contenida en la resolución número cinco de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, corriente de folios

ciento ochenta y cuatro a doscientos, en los extremos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Franz Antony Reynoso Chávez contra el Ministerio Público sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo. En consecuencia: ordena a la demandada Ministerio Público pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 51.80 (cincuenta y uno con 80/100 soles) por concepto de indemnización por lucro cesante y la suma de S/ 773.50 (setecientos setenta y tres con 50/100 soles) por daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. REFORMÁNDOLA estimaron en parte demanda sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño punitivo. En consecuencia: Ordenaron a la demandada Ministerio Público pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 7,751.20 (siete mil setecientos cincuenta y uno con 20/100 soles) por concepto de lucro cesante y la suma de S/ 2,548.00 (dos mil quinientos cuarenta y ocho con 00/100), por daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

2. CONFIRMARON la misma sentencia, en el extremo, que declara fundada en parte la demanda, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo. En consecuencia: ordena a la demandada Ministerio Público pague a favor del demandante la suma ascendente S/3,000.00 (tres mil con 00/100 soles) por daño moral, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. En resumen, la demandada debe abonar al actor la suma total de S/ 13,299.20. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 27
N° de expediente: 00972-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 11/07/2010 al 31/03/2015, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 16/03/2022. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 100,280.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 70,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 12,948.00 soles. 3. Respecto a la responsabilidad civil señala que, el despido arbitrario lesionó sus derechos fundamentales, la misma que está referida a los daños y perjuicios que se le causó durante el periodo que se encontró fuera de su centro de trabajo que fue de 6 años, 11 meses y 17 días y debido al comportamiento antijurídico de la demandada ante la inobservancia de la condición de obrero que debió de ser contratado bajo el régimen laboral privado del D. Leg. 728 y que sólo pudo ser destituido por causa justa, lo cual no sucedió: por lo tanto, se produjo daños de naturaleza patrimonial y extrapatrimonial.
Descargos del empleador
1. Si bien se generó un daño por un comportamiento antijurídico, debe entenderse que el tiempo de desvinculación fue porque no hubo mandato judicial que determine su reposición; por tanto, existió una ruptura del nexo causal.

2. El daño causado por la demora en el proceso judicial no fue responsabilidad de la demandada; además, el actor tuvo la potestad de solicitar una medida cautelar y no lo hizo; lo cual confirma una ruptura del nexo causal.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: r) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. s) Sobre el monto indemnizatorio, el demandante sostiene que quantum fijado por el juez no refleja el daño realmente ocasionado por lo que peticona se le incremente la suma amparada en primera instancia, sin embargo, como se ha dicho antes, la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. t) Así se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal, declarado en un proceso judicial previo, como se puede ver en las sentencias con autoridad de cosa juzgada emitidas en el expediente N.º 02064-2015-0-1501-JR-LA-03 (fs. 26 y ss.). Por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo. Podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la

experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0292-2022 contenida en la resolución número cuatro de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós, corriente de folios ciento treinta y ocho a ciento sesenta y tres, en los extremos, que resuelve: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Armando Procel Coronación contra la Municipalidad Provincial de Huancayo sobre: a) indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, b) Pago de beneficios sociales (asignación familiar, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, CTS y escolaridad). En consecuencia: Ordena a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/56,105.77 (cincuenta y seis mil ciento cinco con 77/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; por daño moral la suma de S/5,000.00 (cinco mil con 00/100 soles); además, el monto de S/11,639.00 (once mil seiscientos treinta y nueve con 00/100 soles) por los conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales; bonificación extraordinaria y escolaridad. Con respecto al concepto de compensación por tiempo de servicios (CTS) ascendente al monto de S/ 3,883.33 (tres mil ochocientos ochenta y tres con 33/100 soles), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma que se realizará en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo, que: ordena a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, pague a favor del demandante por el concepto de daño punitivo la suma S/ 3,548.65. REFORMÁNDOLA, ordenaron a la demandada pagar a favor del demandante la suma de S/ 7,097.50 (siete mil noventa y siete con 50/100) por ese concepto, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

N° de expediente: 01420-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 11/07/2020 al 31/08/2021, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 25/05/2022. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 9,564.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,243.64 soles. 3. El despido generó que el actor se descuide de las labores propias de jefe de familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía), y una inestabilidad emocional por el dolor y sufrimiento al saber que sus hijos tenían conocimiento que su padre había sido despedido; más aún que, su esposa se encontraba muy enferma, resultando imposible recibir apoyo por parte de ella; así pues, no tuvo un ingreso mensual para sustentar los gastos como son los alimentos, medicamentos, alquiler del cuarto, escolaridad, entre otros.
Descargos del empleador
1. El demandante no adjunta documento alguno que acredite el daño moral que alega haber sufrido.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 3. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: u) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. v) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
(...): CONFIRMARON la Sentencia N.º 299-2022-3°JTH, contenida en la resolución número dos de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, corriente de folios noventa y seis a ciento diecisiete, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por Ever Raymundo Villasana Cerrón contra la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sobre indemnización por daños y perjuicios. En consecuencia: a. Ordena que la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor del demandante Ever Raymundo Villasana Cerrón la suma ascendente a trece mil doscientos treinta y nueve con 52/100 soles (S/13,239.52), por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 29
N° de expediente: 01481-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 08/11/2017 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 27/05/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 4,900.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 630.00 soles. 3. El despido generó que el actor se descuide de las labores propias de jefe de familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía), y una inestabilidad emocional por el dolor y sufrimiento al saber que sus hijos tenían conocimiento que su padre había sido despedido; así pues, no tuvo un ingreso mensual para sustentar los gastos como vivienda y alimentación.
Descargos del empleador
1. El demandante no presentó documento probatorio alguno que acredite la cantidad de dinero que peticiona por el concepto de daño moral que alega haber sufrido.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

i) A continuación, analizaremos si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber:

- ✓ El daño pretendido por el actor es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.
- ✓ La antijuridicidad en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22 de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido al actor.
- ✓ Relación causal de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó al trabajador en una situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:
 - Hecho base: Despido inconstitucional acreditado mediante una sentencia con autoridad de cosa juzgada.
 - Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro, donde los puestos de trabajo son escasos.
 - Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que el demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
 - Hecho consecuencia o presumido: El demandante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.
- ✓ Factor de atribución, si bien este concepto es negado por la demandada que justifica su accionar en informes del SERVIR que avalan la contratación de un obrero municipal bajo contratos CAS.

Con autoridad de cosa juzgada, se tiene una sentencia donde se da cuenta de la transgresión a las normas laborales, así como el de haber defraudado el ordenamiento constitucional al despedir al demandante, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional. Esto permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N° 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado. Máxime, si a pesar de los informes del SERVIR, que no son vinculantes a la jurisdicción judicial, existe uniforme jurisprudencia de las cortes vértices del país que niegan la posibilidad de que un trabajador obrero municipal sea contratado bajo contratos CAS.

j) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido incausado sufrido por el trabajador, a consecuencia de una decisión ilícita y dolosa del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 31 de diciembre de 2018 al 27 de mayo de 2019, reconocido en forma previa con la autoridad de la cosa juzgada;

k) La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados, en tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daño moral y punitivo).

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

En este caso, no se realizó una valoración de los criterios, sino únicamente de la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil.

Parte Resolutiva

1. CONFIRMARON la Sentencia N.° 351-2021-3°JTH, contenida en la resolución número seis de fecha cinco de noviembre de dos mil veintiuno, corriente de folios doscientos doce a doscientos treinta y cuatro, en los extremos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Wrayan César Revoredo Ramírez contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre, I) Indemnización por daños y perjuicios y II) Pago de beneficios sociales, más pago de intereses legales y honorarios profesionales, en consecuencia: a) Ordena que la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor del demandante don Wrayan César Revoredo Ramírez la suma ascendente a S/7,210.36 soles (Siete mil doscientos diez soles con 36/100 soles), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. b) Ordena que la demandada pague la suma de seis mil ciento dieciocho con 81/100 soles (S/6,118.81), por el concepto gratificaciones legales, escolaridad y bonificación extraordinaria, más el pago de intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia. c) Ordena que la demanda cumpla con depositar el monto del S/3,435.97 por concepto de compensación por tiempo de servicios, en la entidad que indique el demandante o se vengan

depositando el citado concepto. 2. Infundada la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño emergente.

2. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo: d) Ordena que la demandada cumpla con pagar los honorarios profesionales al abogado del demandante equivalente al monto de S/2,000.00 (dos mil con 00/100 soles) más el 5% del monto total indicado para el fondo del Colegio de Abogados de Junín. REFORMÁNDOLA condenaron a la demandada al pago de costos del proceso, liquidación que se hará en ejecución de sentencia; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 30
N° de expediente: 01817-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2018 al 24/06/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/12/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 18,920.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,460.41 soles. 3. El despido causó perturbación psicológica en la demandante, lo cual también afectó a su familia.
Descargos del empleador
1. No existe documento alguno que acredite el daño moral que alega haber sufrido.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: k) De ello, en el caso de autos se tiene como hecho base la acreditación de un despido incausado, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de la Sentencia de Vista N.° 724-2018 del 18 de diciembre de 2018, contenido en el Expediente N.° 02804-2018-0-1501-JR-LA-02 (folios 26al 32). Por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario de la demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizada:
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa de despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.° 377-2021-3°JTH, contenida en la resolución número tres de fecha veintidós de noviembre de dos mil veintiuno, corriente de folios cien a ciento dieciséis, que declara: 1. Fundada la demanda interpuesta por doña Amancia Marta Tello Ríos contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a)

Ordena a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor de la demandante por concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. 2. Condena a la demandada al pago de costos del proceso e intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

2. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo que ordena a la demandada pagar la suma de S/24,421.50 soles (Veinticuatro mil cuatrocientos veintiuno con 50/100 soles), por concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda, en consecuencia, ordenaron a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo pague a la demandante el monto total S/26,421.50 soles (Veintiséis mil cuatrocientos veintiuno con 50/100 soles), por los indicados conceptos; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 31
N° de expediente: 01828-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/04/2011 al 13/06/2015, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/11/2015. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 4,110.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 100,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 529 soles. 3. El despido causó angustia psicológica en la actora, pues contaba con carga familiar y debía afrontar gastos por la salud de su menor hijo.
Descargos del empleador
1. A la fecha de culminación del contrato, a la actora no se le había reconocido aún como una trabajadora a plazo indeterminado; por lo que, no le corresponde el pago de la indemnización que pretende, debiendo declararse infundada la demanda.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1322 del Código Civil. 3. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 5721-2011-Lima.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: i) Por tanto, si bien la demandada argumenta que el cese de la actora fue por el cumplimiento del plazo contractual, se tiene probado que mediante acta de conciliación, reconoció la invalidez de los contratos CAS, y con ello, que no tuvo motivo legal para cesarla, por ello que se comprometió en reponerla reconociendo su condición de trabajadora indeterminada bajo el D. Leg. 728. Esta circunstancia, lleva al colegiado a considerar que el acta de conciliación es equiparable (no lo mismo) a una sentencia con autoridad de cosa juzgada, y para efectos del proceso de indemnización por daños y perjuicios, documento que acredita un cese inconstitucional. j) A continuación, analizaremos si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber: ✓ El daño pretendido por la actora es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional. ✓ La antijuridicidad en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22 de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido al actor. ✓ Relación causal de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó a la trabajadora en una situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente: - Hecho base: Despido inconstitucional acreditado mediante un acta de conciliación que puso fin al proceso de reposición que accionó la demandante contra la entidad edil emplazada. - Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedida inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo,

por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia, ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos. Además, en el caso de autos, la demandante acreditó que a la fecha del despido tenía dos meses de dar a luz a su hijo de iniciales A.V.R.E (folio 28), lo que evidencia el daño psicológico y económico que le pudo ocasionar el despido.

- Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que la demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
- Hecho consecuencia o presumido: La demandante sufrió daño moral por el despido inconstitucional padecido.
- ✓ Factor de atribución, si bien este concepto es negado por la demandada que justifica su accionar en la extinción del vínculo por vencimiento del plazo contractual de los CAS. Con un acta de conciliación, es la propia demandada quien reconoce que dichos contratos fueron inválidos, aceptando la vinculación laboral de la actora bajo los alcances del D. Leg. 728 desde el inicio de su prestación de servicios. Entonces, se tiene por acreditada la transgresión a las normas laborales, así como el de haber defraudado el ordenamiento constitucional al reconocer que el cese en realidad significó el despedir a la demandante, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional. Esto permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N° 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.

k) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido incausado sufrido por la trabajadora, a consecuencia de una decisión ilícita y dolosa del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 14 de junio al 1 de noviembre de 2015.

l) La información fáctica corroborada respecto a que la actora fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados, en tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo).

m) Finalmente, no habiendo sido objeto de apelación el quantum indemnizatorio, este colegiado no puede pasar a analizar si estos fueron fijados objetivamente o no, pues se entiende que estos extremos han quedado consentidos por las partes.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación
No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.
Parte Resolutiva
CONFIRMARON la Sentencia N.º 395-2021-3ºJTH, contenida en la resolución número tres de fecha uno de diciembre de dos mil veintiuno, corriente de folios ochenta y nueve a cien, en el extremo, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña Maryori Cris Espinoza Sulca contra Municipalidad Provincial de Huancayo sobre indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual, referentes a: lucro cesante y daño moral, más el pago de intereses legales y costos del proceso. En consecuencia: a) Ordena que la demandada pague a favor de la demandante la suma de S/9,110.00 soles, por los conceptos amparados, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 32
N° de expediente: 01995-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 05
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2018 al 31/07/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/10/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 2,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 260.00 soles.
Descargos del empleador
1. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios alega que, el ejercicio regular de un derecho se presenta cuando su titular lo ejerce sin exceder los límites intrínsecos y extrínsecos que el mismo tiene; por lo cual, en materia de responsabilidad extracontractual, el ejercicio regular de un derecho aun cuando genere daños a otros sujetos, no es fuente de responsabilidad, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente de responsabilidad civil, por lo que, en principio excluyen la posibilidad de otorgar indemnización a los afectados bajo a regla de ésta, es así que el accionar de la Municipalidad Provincial de Huancayo tomó acciones carentes de dolo y culpa, y de ello se colige que no puede indemnizarse por ningún concepto.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1322 del Código Civil.

3. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
2. Casación N° 5721-2011-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

g) En atención a dicho agravio, debemos partir por referir que se tiene probado con la sentencia emitida en el Expediente N.º 02802-2018- 0-1501-JR-LA-02 (folio 23 y ss.), el reconocimiento de la actora como trabajadora contratada de manera permanente sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, ordenando su reposición tras acreditarse la invalidez de los contratos administrativos de servicios desde el 1 de febrero de 2018.

h) A continuación, analizaremos si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber:

- ✓ El daño pretendido por la actora es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.
- ✓ La antijuridicidad en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22 de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido a la actora.
- ✓ Relación causal de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó a la trabajadora en una situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:
 - Hecho base: Despido inconstitucional acreditado mediante una sentencia con autoridad de cosa juzgada.

- Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedida inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos. - Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que la demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo. - Hecho consecuencia o presumido: La demandante sufrió daño moral por el despido inconstitucional padecido. ✓ Factor de atribución, si bien este concepto es negado por la demandada que justifica su accionar en la extinción del vínculo por vencimiento del plazo contractual de los CAS. Con un acta de conciliación, es la propia demandada quien reconoce que dichos contratos fueron inválidos, aceptando la vinculación laboral de la actora bajo los alcances del D. Leg. 728 desde el inicio de su prestación de servicios. Entonces, se tiene por acreditada la transgresión a las normas laborales, así como el de haber defraudado el ordenamiento constitucional al reconocer que el cese en realidad significó el despedir a la demandante, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional. Esto permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N° 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado. i) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido sufrido por la trabajadora, a consecuencia de una decisión arbitraria y lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 1 de agosto de 2018 al 31 de octubre de 2018. j) La información fáctica corroborada respecto a que la actora fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados, en tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo).
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
No se desarrollaron los criterios aplicados para la cuantificación, al no ser cuestionado ello en el recurso de apelación de la demandada.
Parte Resolutiva

1. REVOCARON en parte la Sentencia N.º 399-2021, contenida en la resolución número dos de fecha ocho de noviembre de dos mil veintiuno, corriente de folios noventa y dos a ciento quince, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Eusebia Giovana Villaizan Ubaldo, contra la Municipalidad Provincial de Huancayo sobre: a) Indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo, y b) Pago de beneficios sociales (asignación familiar; CTS; gratificaciones; escolaridad y bonificación extraordinaria). En consecuencia: Ordena a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, pague a favor de la demandante la suma total ascendente a S/13,175.28 (TRECE MIL CIENTO SETENTA Y CINCO CON 28/100 SOLES), por los conceptos amparados; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/. 3,576.39 (TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS CON 39/100 SOLES), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 3. Condena a las demandadas al pago de S/2,000.00 soles por concepto de costos del proceso (honorarios del abogado), más el 5% de dicho monto para el fondo del Colegio de Abogados de Junín. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: 1. Ordenaron a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, pague a favor de la demandante la suma total ascendente a S/14,165.42 (CATORCE MIL CIENTO SESENTA Y CINCO CON 42/100 SOLES), por los conceptos amparados; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/. 3,908.99 (TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS CON 39/100 SOLES), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Condenaron a la demandada al pago de costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

2. CONFIRMARON lo demás que contiene; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 33
N° de expediente: 02091-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/08/2007 al 01/02/2011, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 06/10/2011. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 7,741.13 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 949.85 soles. 3. Por el despido incausado del cual fue pasible, se configuraron los elementos de la responsabilidad civil, provocándole daños, como el lucro cesante, daño moral y daño punitivo, habiéndose ya declarado por el juzgado civil que su despido fue de carácter inconstitucional y el tiempo dejado de laborar provocó los daños de carácter patrimonial y extrapatrimonial.
Descargos del empleador

1. La demanda no cumple con los presupuestos de la responsabilidad contractual referidos a la antijuricidad, el nexo causal, el factor de atribución y el daño.
2. El demandante, fue separado como consecuencia del término de su contrato en dicha fecha, siendo falso que en su despido haya existido dolo; máxime si en la sentencia se establece que su contrato se había desnaturalizado y en aplicación del principio de primacía de la realidad emergió una relación jurídica de naturaleza laboral; es decir, indirectamente habría sido favorecido en su contrato, no acreditándose así el factor de atribución para establecer la antijuricidad; consecuentemente, no existió daño, dolo ni mucho menos el nexo causal.
3. A fin de acreditar el supuesto daño moral, el actor adjunta el Certificado Psicológico N.º 128149-2021 de fecha 4/10/2021; es decir, 10 años después de los hechos, teniendo como referencia un informe psicológico el cual no cuenta con una historia clínica o algún dato de que se haya atendido en la fecha de despido y que pruebe la conclusión a la que arriba, no acreditándose el daño moral.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación N° 777-2005-LIMA.
2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
3. Casación N.º 4393-2013-La Libertad.
4. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

- I) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse los argumentos de apelación de la demandada.

m) Sobre el monto indemnizatorio, el demandante sostiene que el quantum (monto) fijado por el juez en el monto de S/1,500.00 soles, no refleja el daño realmente ocasionado por lo que peticiona se le incremente. Sin embargo, como se ha dicho antes, la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. n) Así, se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de las sentencias con autoridad de cosa juzgada emitidas en el Expediente N.º 00252-2011-0-1501-JR-CI-05, folio 22 a 26 del EJE, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo. Podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
(...), revuelve: REVOCARON la Sentencia N.º 001-2022, contenida en la resolución número tres de fecha cinco de enero de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cuarenta y siete a ciento sesenta y seis, en el extremo, que resuelve ordenar a la demandada pague al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral en la suma de S/1,500.00 soles y daño punitivo por la suma de S/387.04 soles. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada pagar al demandante por indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral en la suma de tres mil con 00/100 soles (S/3,000.00) y por daño punitivo por la suma de setecientos setenta y cuatro con 08/100 soles (S/774.08); y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 34
N° de expediente: 02145-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 10

Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/03/2018 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/10/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 10,033.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,300.00 soles. 3. Respecto a los elementos de la responsabilidad civil indica: a) La antijuricidad es el comportamiento antijurídico de la demandada el cual se ha expresado en la inobservancia del artículo 37° de la Ley 27972, tal es así, que existe un mandato judicial por el cual, la actora tenía una relación a plazo indeterminado con la demandada, bajo los alcances del D.L. 728, b) Relación de Causalidad, existe una relación de causa y efecto entre la conducta antijurídica de la demandada y los daños sufridos por la actora por causa del despido, c) Factor de atribución.- La parte demandada ha actuado con culpa inexcusable, pues al despedir a la actora, ha transgredido el contrato laboral vigente y los derechos fundamentales de la actora, d) El daño, el comportamiento antijurídico de la demandada le ha producido a la demandante daños de naturaleza patrimonial y extrapatrimonial. 4. El despido del que fue víctima le ha provocado sufrimiento a su familia y ella misma.
Descargos del empleador
1. Sostiene que, la recurrente suscribió contratos administrativos de servicios válidos, en tal sentido, el cese se produjo debido a la culminación del periodo de contratación; por lo que, no cabría indemnización; además de que, no basta con demostrar el incumplimiento obligacional, sino la existencia de un perjuicio que habría ocurrido. 2. No obstante, la actora no habría acreditado la existencia de los daños alegados, como el lucro cesante, daño emergente y daño moral.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima

Fundamentos que justifican la decisión adoptada	
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: h) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido sufrido por el trabajador, a consecuencia de una decisión arbitraria y lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 1 de enero de 2019 al 13 de octubre de 2019; i) La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo). (...). p) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado el trabajador.	
Otras Motivaciones Relevantes	
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.	
Criterios aplicados para la cuantificación	
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 10. Carga económica. 11. Factores atenuantes.	
Parte Resolutiva	
1. CONFIRMARON la Sentencia N.º 0448-2021, contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, corriente de	

folios ciento dieciséis a ciento cuarenta y dos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Sonia Mery Riveros Cerrón contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre indemnización por daños y perjuicios en sus comprendientes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo; y, pago de beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. En consecuencia: A. Ordena a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, cumpla con pagar a favor de doña Sonia Mery Riveros Cerrón, por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y dañopunitivo; asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad, más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que, en consideración a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la totalidad del monto amparado por CTS, deberá ser depositado en una cuenta bancaria de fijará la demandante en la etapa de ejecución de sentencia. 2. Infundada la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño emergente. 3. Condena a la demandada al pago de las costas (debe ser costos) del proceso en ejecución de sentencia, conforme a lo expuesto en la presente sentencia.

2. REVOCARON la misma Sentencia en los extremos que ordena a la demandada cumpla con pagar a favor de doña Sonia Mery Riveros Cerrón, la suma de S/21,921.78, y que condena al pago de honorarios profesionales a la demandada por el monto de S/2,500.00 soles más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, cumpla con pagar a favor de Sonia Mery Riveros Cerrón la suma de veinticinco mil trescientos setenta y siete con 88/100 soles (S/25,377.88). Asimismo, dispusieron que los honorarios profesionales sean calculados conjuntamente con los costos del proceso en etapa de ejecución de sentencia. INTERVIENE la juez Quinteros Carlos por vacaciones del juez Uriol Asto; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 35
N° de expediente: 02214-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 03/06/2015 al 03/10/2016, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/07/2017. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 26,621.33 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 26,621.33 soles. 3. El despido del que fue víctima le causó perturbación psicológica, al igual que a su familia, pues a falta de ingresos económicos no pudo sostener su hogar. Del mismo modo, este daño lo acredita con el documento del estado de gestación, las actas de nacimientos y certificados de estudios de sus hijos, y el informe psicológico.
Descargos del empleador

1. En cuanto a la antijuricidad sostiene que, se habría actuado en el ejercicio regular de un derecho, ya que como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforma a la Ley Orgánica de Municipalidades.
2. Asimismo indica que, no se ha probado la causa del despido, el cual pudo implicar un sufrimiento adicional; por lo tanto, no existe documento que acredite mora, u otros que acrediten la carencia económica alegada.

Fuentes Normativas

1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
2. Artículo 1321 del Código Civil.
3. Artículo 1322 del Código Civil.
4. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
2. Casación N° 5721-2011-Lima.
3. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

i) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido sufrido por la trabajadora, a consecuencia de una decisión arbitraria y lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, que tuvo como resultado un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 4 de octubre de 2016 hasta el 2 de julio de 2017.

j) La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo).

(...).

s) Daño moral: Este extremo es apelado por ambas partes, donde la demandada sostiene que el Informe Psicológico no debería ser tomado en cuenta al poseer inconsistencias para ser tachado. Así también, la demandante alega que la indemnización por daño moral debe incrementarse, pues sustenta que se debe valorar que al momento de ser despedida la actora se encontraba en estado de gestación, además de poseer carga familiar y finalmente el informe psicológico advertiría el daño sufrido.

(...).

w) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por lo tanto, cuestionar el Informe Psicológico, no resulta ser sustancial para no amparar la indemnización por el daño moral sufrido, pues como se ha señalado el despido ocasiona daño a la dignidad del trabajador. Entonces, el agravio señalado por la demandada, debe desestimarse.

x) En cuanto a lo señalado por la actora, el Colegiado considera que debe estimarse su petición. En efecto, si bien es cierto, la jueza de instancia realizó el análisis de su caso en concreto. Sin embargo, el colegiado considera incrementar el monto a la suma de S/10,000.00 soles. En efecto, la actora al momento de su despido se encontraba en estado de gestación en los últimos meses, pues el nacimiento o parto de su segundo hijo se produjo el 12 de noviembre de 2016 (folio 46) y el despido acaeció el 3 de octubre de 2016. Entiéndase que el estado de maternidad es una situación de riesgo y vulnerabilidad, que incluso tiene una plus protección de instrumentos internacionales y nacionales, que no debe ser soslayado por el empleador. Por lo que, el daño moral sufrido a causa de su despido debió acrecentarse.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

En este caso, se ha valorado fundamentalmente el siguiente criterio:

1. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.

Parte Resolutiva

1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0038-2022, contenida en la resolución número cuatro de fecha dos de febrero de dos mil veintidós, corriente de folios ciento treinta y cinco a ciento cincuenta y seis, en los extremos, que declara: 1. Infundada la tacha contra el medio probatorio Anexo 1-J de la parte demandante, consistente en el Informe Psicológico, deducida por la parte demandada. 2. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Martha Asto Soto contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) Ordena que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo pague a favor de la demandante Martha Asto Soto por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. 3. Condena a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo el pago de costos del proceso, más el pago de intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia. Exonera a la misma del pago de costas del proceso.

2. REVOCARON en parte la misma sentencia, en los extremos que resuelve: a) Ordena que la demandada pagar a la demandante la suma ascendente a S/26,949.88. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: a) Ordenaron que la demandada pague a favor de la demandante la suma ascendente de S/40,194.36 (CUARENTA MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO CON 36/00) por concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 36
N° de expediente: 02279-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. La demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/04/2018 al 24/06/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 09/10/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 3,850.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 390.00 soles. 3. A la actora le corresponde una indemnización por daños y perjuicios por el periodo de desvinculación con la demandada, debido a que concurren los elementos de la responsabilidad civil, como es la antijuricidad, ya que fue despedida cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. No concurre la antijuricidad al haber actuado en el ejercicio regular de un derecho al tener como empleadora la facultad de dar por finalizado el contrato temporal, no acreditándose que haya actuado con dolo o culpa; asimismo, el daño moral no se encuentra objetivamente demostrado y al ser su accionar amparado por la norma, no corresponde éste, mucho más si goza de autonomía política, económica y administrativa.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1321 del Código Civil. 3. Artículo 1322 del Código Civil. 4. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima. 3. Casación N° 777-2005-LIMA. 4. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 5. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: g) Debemos partir por referir que se determinó en primera instancia que el récord laboral de la demandante es desde el 1 de abril al 24 de junio de 2018 y del 9 de octubre de 2018 en adelante, extremo que no fue materia de impugnación por las partes procesales. h) También que, se tiene probado con la sentencia emitida en el Expediente N.º 02251-2018-0-1501-JR-LA-02 (folio 22 a 48), la condición de trabajadora contratada de manera permanente sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, ordenando su reposición tras acreditarse la existencia de un despido incausado. (...). k) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido incausado sufrido por la trabajadora, a consecuencia de una decisión ilícita y dolosa del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional reconocido en forma previa con la autoridad de la cosa juzgada; l) La información fáctica corroborada respecto a que la actora fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo). (...). u) Cuantificación del daño moral: bb) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse los argumentos de apelación de la demandada. cc) Sobre el monto indemnizatorio, la demandante sostiene que el quantum fijado por el juez no refleja el daño realmente ocasionado por lo que petitiona se le incremente a S/ 20,000.00 soles, sin embargo, como se ha dicho antes,

la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral.

dd) Así, se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de las sentencias con autoridad de cosa juzgada emitidas en el Expediente N.º 02251-2018-0-1501-JR-LA-02, folio 22 a 48, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo. Podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizada la trabajadora.

ff) En consecuencia, estimando que la demandante dejó de laborar por el tiempo de 3 meses y 14 días, y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe mantenerse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia de la cantidad de S/3,0000.00, principalmente porque ha estado laborando muy breve tiempo antes de su despido, es decir, estuvo dentro del período de prueba.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Grado académico alcanzado.
8. Escarnio público.
9. Contribución del trabajador para el despido.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
11. Carga económica.
12. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva

1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0449-2021, contenida en la resolución número cuatro de fecha dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, corriente de folios ciento veinte a ciento cuarenta y cuatro, en los extremos, que resuelve: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña María Salomé Huamán Campos contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: a) Ordenaron a la demandada pague a la recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante por la suma de S/3,813.33 y daño moral en la suma de S/1,000.00, más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. b) Ordena a la demandada pague a la recurrente la suma total de S/10,208.17 (DIEZ MIL DOSCIENTOS OCHO CON 17/100 SOLES), que comprende el pago de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la

suma de S/3,914.17 Soles correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique la recurrente en ejecución de sentencia.

2. REVOCARON la misma Sentencia, en el extremo, resuelve: ordenar a la demandada pague por daño al daño punitivo por la suma de S/247.86 y la que condena a la demandada al pago de honorarios profesionales por el monto de S/1,500.00 Soles más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados. REFORMÁNDOLA Ordenaron a la demandada pague a la recurrente por daño punitivo por la suma de S/495.73. Asimismo, dispusieron que los honorarios profesionales sean calculados conjuntamente con los costos del proceso en etapa de ejecución de sentencia. INTERVIENE la juez Quinteros Carlos por vacaciones del juez Uriol Asto; y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 37
N° de expediente: 02390-2021-0-1501-JR-LA-04
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/09/2015 al 18/01/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/11/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 33,600.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 40,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,290.00 soles. 3. Le corresponde una indemnización por daños y perjuicios por haberse encontrado fuera de su centro de trabajo por un periodo de 22 meses y 12 días y debido a que concurren los elementos de la responsabilidad civil; como es la antijuricidad, ya que fue despedido cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. No concurre la antijuricidad al haber actuado en el ejercicio regular de un derecho al tener como empleadora la facultad de dar por finalizado el contrato temporal, no acreditándose que haya actuado con dolo o culpa; asimismo, el daño moral no se encuentra objetivamente demostrado, más aún que el actor no se encontró imposibilitado para laborar.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

2. Artículo 1321 del Código Civil. 3. Artículo 1322 del Código Civil. 4. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima. 3. Casación N° 777-2005-LIMA. 4. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 5. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: i) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido sufrido por el trabajador, a consecuencia de una decisión arbitraria y lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional desde el 19 de enero de 2018 al 31 de octubre de 2019. j) La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo). (...). t) Este extremo es apelado por ambas partes, donde la demandada solicita que se declare infundada al no haberse acreditado la afectación de otros derechos fundamentales; por otro lado, la parte demandante, señala que corresponde incrementarse el quantum indemnizatorio, ello en razón a que la demandada no habría cumplido con reponerlo inmediatamente al actor. (...). bb) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse los argumentos de apelación de la demandada. cc) Sobre el monto indemnizatorio, el demandante sostiene que el quantum fijado por el juez no refleja el daño realmente ocasionado por lo que peticiona

se le incremente a S/ 40,000.00 soles, sin embargo, como se ha dicho antes, la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral.

dd) Así, se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal, declarado así en un proceso judicial previo recaído en el Expediente N.º 02251-2018-0-1501-JR-LA-02, pues como se puede ver de la revisión del SIJ (Sistema Integrado de Justicia) las sentencias emitidas en dicho proceso tienen la autoridad de cosa juzgada, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo. Podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado el trabajador.

ff) Entonces, teniendo en cuenta lo antes señalado, debemos considerar que en el ámbito laboral el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, en situación de desigualdad con respecto a su empleador y como tal, merece respeto y protección en su dignidad y todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además, de los que le corresponde en su condición de trabajador.

gg) Por ende, desde una visión razonable respaldada en las máximas de la experiencia, no existe un despido reconocido en sede judicial, que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencia una mayor lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizar en cada caso en concreto las circunstancias del despido y sus consecuencias.

a) Entonces, teniendo en consideración la edad del demandante al momento del despido (56 años) y el aplazamiento en su reposición del actor (más de 10 meses), último dato corroborado mediante el SIJ (Sistema Integrado de Justicia), pues se colige que la sentencia quedó firme mediante resolución diez de fecha 26 de diciembre de 2018. Sin embargo, recién procedieron con su reposición el 01 de noviembre de 2019, por lo que, el Colegiado considera incrementar el monto a la suma de S/ 4,000.00 soles.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Grado académico alcanzado.
8. Contribución del trabajador para el despido.
9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
10. Carga económica.
11. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva

1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 041-2022, contenida en la resolución número cinco de fecha treinta y uno de enero de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cinco a ciento veintiocho, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don César García Galarza contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: a) Ordena a la demandada pague al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante la suma de S/32,100.00, más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. b) Ordena a la demandada pague al recurrente la suma total de S/21,147.50 (veintiún mil ciento cuarenta y siete con 50/100 soles), que comprende el pago de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la suma de S/8,500.00 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia. 2. Infundada la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño emergente y pago de asignación familiar.

2. REVOCARON la misma sentencia en los extremos que resuelve: a) Ordena a la demandada pague al recurrente por daño moral la suma de S/2,000.00 y daño punitivo la suma de S/2,086.50. 3. Fija por el concepto de honorarios profesionales la suma de S/4,000.00 más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados, a cargo de la parte demandada. REFORMÁNDOLA, resolvieron: a) Ordenar a la demandada pague al demandante por daño moral la suma de S/4,000.00 y daño punitivo la suma de S/4,173.00. En resumen, considerando los montos confirmados, la demandada debe abonar la suma total de S/61,420.50. b) Condenaron a la demandada al pago de honorarios profesionales (costos de proceso) que se liquidarán en ejecución de sentencia y exoneraron del pago de costas del proceso. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 38
N° de expediente: 02440-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante, prestó servicios a la demandada desde el 01/01/2018 al 31/01/2019, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 03/02/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 14,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,300.00; daño moral, por la suma de S/ 40,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,560.00 soles. 3. Le corresponde una indemnización por daños y perjuicios debido a que concurren los elementos de la responsabilidad civil; como es la antijuricidad, ya que fue despedido cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador

1. No cabe presumir la existencia del daño moral ya que la demandante no adjuntó prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, las cuales hubieran implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1321 del Código Civil. 3. Artículo 1322 del Código Civil. 4. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima. 3. Casación N° 777-2005-LIMA. 4. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 5. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: j) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido incausado sufrido por el trabajador, a consecuencia de una decisión ilícita y dolosa del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional reconocido en forma previa con la autoridad de la cosa juzgada. k) La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo).

(...).

ff) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ende, deben desestimarse los argumentos de apelación de la demandada.

gg) Sobre el monto indemnizatorio, el demandante sostiene que el quantum fijado por el juez no refleja el daño realmente ocasionado por lo que petitiona se le incremente a S/ 40,000.00 soles, sin embargo, como se ha dicho antes, la cuantificación no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral.

(...).

ii) En consecuencia, estimando que el demandante dejó de laborar por el tiempo de 12 meses y 1 día. Y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe incrementarse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia a la cantidad de S/3,000.00, principalmente porque a la fecha del despido el actor poseía carga familiar.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Grado académico alcanzado.
8. Escarnio público.
9. Contribución del trabajador para el despido.
10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
11. Carga económica.
12. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva

1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 037-2022, contenida en la resolución número cuatro de fecha veintiocho de enero de dos mil veintidós, corriente de folios ciento cuarenta y cuatro a ciento setenta y dos, en los extremos, que resuelve: 1. Infundada la excepción de litispendencia deducida por la parte excepcionante Municipalidad Distrital de El Tambo, contra don Proencio Feliciano Huarocc Asto 2. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Proencio Feliciano Huarocc Asto contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios en sus comprendientes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo; y, pago de beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. En consecuencia: A. Ordena a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo,

cumpla con pagar a favor del demandante Prodenzio Feliciano Huarocc Asto, por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad, más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que, en consideración a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la totalidad del monto amparado por CTS, deberá ser depositado en una cuenta bancaria que fijará el demandante en la etapa de ejecución de sentencia.

2. REVOCARON la misma Sentencia, en los extremos que resuelve: En consecuencia: A. Ordena a la demandada pagar a favor del demandante, la suma de S/25,413.84 (VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS TRECE CON 84/100 SOLES), por los conceptos amparados, y el monto por CTS (S/3,031.64). 4. Condena al pago de honorarios profesionales a la demandada por el monto de S/2,500.00 soles más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, así como al pago de las costas del proceso en ejecución de sentencia, conforme a lo expuesto en la presente sentencia. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: 1) Ordenaron a la demandada pague al recurrente la suma de S/30,260.61 por los conceptos amparados de indemnización por daños y perjuicios, y beneficios legales. Precisándose que el monto a depositar por CTS es S/3,478.61. 2) Dispusieron que los honorarios profesionales sean calculados conjuntamente con los costos del proceso en etapa de ejecución de sentencia; sin costas. y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 39

N° de expediente: 02442-2021-0-1501-JR-LA-03

Resolución N° 07

Hechos demandados

1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 11/08/2014 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/05/2019.
2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 4,133.33 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 520.00 soles.
3. El despido le produjo un innegable descuido en las labores propias de jefe de familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de su autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor, sufrimiento que le causo saber que su hijo tenía conocimiento que su madre había sido despedida y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir los gastos de su alimentación y vivienda.

Descargos del empleador

1. No se puede presumir el daño moral, su existencia debe ser acreditada con medio probatorio directo o indirecto.

Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1321 del Código Civil. 3. Artículo 1322 del Código Civil. 4. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima. 3. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: g) (...), con la finalidad de dar respuesta a lo indicado por la demandada, se procederá a analizar si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber: ✓ El daño pretendido por la actora es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional. ✓ La antijuridicidad en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22° de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido al actor. ✓ Relación causal de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado a demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó al trabajador en una situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este

último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:

- Hecho base: Despido inconstitucional acreditado mediante una sentencia con autoridad de cosa juzgada (fs. 28 - 39).
 - Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N.º 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro dónde los puestos de trabajo son escasos.
 - Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que la demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
 - Hecho consecuencia o presumido: La demandante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.
- ✓ Factor de atribución, cabe recordar que, con autoridad de cosa juzgada, se tiene una sentencia donde se da cuenta de la transgresión a las normas laborales, así como haber defraudado el ordenamiento constitucional al despedir a la demandante, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional. Esto permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N.º 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.
- h) Entonces, es un hecho probado que, el daño se produjo con el despido incausado sufrido por la trabajadora, a consecuencia de una decisión ilícita y dolosa del empleador, que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral inconstitucional reconocido en forma previa con la autoridad de la cosa juzgada.
- i) De la información fáctica corroborada respecto a que la actora fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados. En tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo). Y es por esta razón que se desestima el primer agravio señalado por la demandada.
- w) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido), debiendo ser indemnizado la trabajadora.

x) En ese sentido, al no mediar un informe psicológico que alegue el daño moral que se habría producido a la demandante, no es motivo suficiente para determinar que no hubo ningún daño moral, ya que de acuerdo a la regla de la experiencia, en los casos donde se ha sufrido un despido incausado, el trabajador sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo. Por ende, se desestima el agravio sostenido por la demandada.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En el presente caso, la valoración de los criterios de cuantificación no fue materia de apelación; sino la acreditación de los elementos de la responsabilidad civil.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 0061-2022-3ºJTH, contenida en la resolución número cuatro de fecha veintiocho de febrero de dos mil veintidós, corriente de folios noventa y seis a ciento treinta y dos, que declara: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Irene Antonella Huatorongo Zuasnabar contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre, I) Indemnización por daños y perjuicios y II) Pago de beneficios sociales, más pago de intereses legales y honorarios profesionales. En consecuencia: a) Ordena que la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor de la demandante doña Irene Antonella Huatorongo Zuasnabar la suma ascendente a S/4,879.66 Soles (cuatro mil ochocientos setenta y nueve con 66/100 soles), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. b) Ordena que la demandada pague la suma de S/21,412.32 Soles (veintiún mil cuatrocientos doce con 32/100 Soles), por el concepto asignación familiar, gratificaciones legales, escolaridad y bonificación extraordinaria, más el pago de intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia. c) Ordena que la demanda cumpla con depositar el monto del S/8,537.56 Soles (ocho mil quinientos treinta y siete con 56/100 Soles) por concepto de compensación por tiempo de servicios, en la entidad que indique la demandante o se vengán depositando el citado concepto. 2. REVOCARON la misma sentencia, en el extremo que resuelve: Ordenar que la demandada cumpla con pagar los honorarios profesionales al abogado de la demandante equivalente al monto de S/4,000.00 soles (cuatro mil con 00/100 Soles) más el 5% del monto total indicado para el fondo del Colegio de Abogados de Junín. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: Dispusieron que los honorarios profesionales sean calculados conjuntamente con los costos del proceso en etapa de ejecución de sentencia; sin costas. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 40
N° de expediente: 02488-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados

1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 27/03/2018 al 24/06/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/11/2018.
2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 8,800.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 520.00 soles.
3. Indica que, le corresponde una indemnización por daños y perjuicios por el tiempo que se encontró desempleado y debido a que concurren los elementos de la responsabilidad civil, como es la antijuricidad, ya que fue despedida cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.

Descargos del empleador

1. El ejercicio regular de un derecho, aun cuando genere daños, no es fuente de responsabilidad; en ese sentido, al dar por terminado el contrato temporal de la demandante no incurrió en una conducta antijurídica.
2. La demandante no se encontraba imposibilitada para laborar, por ello no corresponde el pago por daño moral.

Fuentes Normativas

1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
2. Artículo 1321 del Código Civil.
3. Artículo 1322 del Código Civil.
4. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
2. Casación N° 5721-2011-Lima.
3. Casación N° 777-2005-LIMA.
4. Casación N° 4393-2013-La Libertad.
5. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: cc) En consecuencia, estimando que la demandante tuvo un tiempo de servicios menor a tres meses al momento de su despido. Y los criterios objetivos analizados precedentemente, este colegiado es de la opinión que debe mantenerse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia a la cantidad de S/1,000.00.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIMARON en parte la Sentencia N.º 052-2022, contenida en la resolución número cuatro de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós, corriente de folios ciento nueve a ciento treinta y tres, que resuelve: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Vilma Gloria Anticono Samaniego de Medina contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre indemnización por daños y perjuicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: a) Ordena a la demandada pague al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante la suma de S/4,619.96 y daño moral la suma de S/1,000.00, más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. b) Ordena a la demandada pague a la recurrente por CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, escolaridad y asignación familiar. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente a la fecha, la CTS deberá ser depositado en la entidad financiera que indique la recurrente en ejecución de sentencia. 2. REVOCARON la misma sentencia, en los extremos que resuelve: a) Ordena a la demandada pague al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño punitivo la suma de S/328.28. b) Ordena a la demandada pague a la recurrente la suma total de S/15,677.25 por los conceptos amparados y el depósito de S/4,247.42 por CTS. 3. Fija por el concepto de honorarios profesionales la suma de S/2,500.00 Soles más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados, a cargo de la parte demandada y Exonera del pago de costas del proceso. REFORMÁNDOLA estimaron en parte la demanda. En consecuencia: 1) Ordenaron a la demandada pague a la recurrente la suma de VEINTIUN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA CON 80/100 SOLES (S/21,350.80) por los

conceptos amparados de indemnización por daños y perjuicios y beneficios legales. Precisándose que el monto a depositar por CTS es de S/4,247.42.
 2) Condenaron al pago de honorarios profesionales (costos del proceso) que será calculados en ejecución de sentencia y exoneraron el pago de costas del proceso. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 41
N° de expediente: 02812-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 10/02/2011 al 30/06/2012, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 10/09/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 127,084.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,379.90 soles; daño moral, por la suma de S/ 30,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 12,328.64 soles. 3. Indica que, si bien no existe prueba directa que acredite el daño moral sufrido, solicita un monto prudencial y razonable en base a las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso, pues está probado el despido inconstitucional, de acuerdo al mandato judicial de primera instancia, el mismo que acredita la existencia del dolor que padeció al quedarse sin la fuente de su sustento diario. Además de que sufrió angustia, desesperación e incluso desvalorización de su persona.
Descargos del empleador
1. La demandada indica que, el juez deberá fundamentar debidamente el monto que le corresponde, siempre que lo amerite y de acuerdo a las circunstancias. 2. Que, respecto al nexo o relación de causalidad, no se advierte la relación fáctica directa de su conducta y el resultado nocivo, el que no ha sido probado en autos, pues el daño analizado es producto de su actuar legítimo, y se ha traducido en haber seguido un proceso en el cual se ha demostrado que el contrato suscrito con la actora ha sido desnaturalizado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales

1. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima.
2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

u) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad de la trabajadora, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

v) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado la trabajadora.

(...).

x) Por otro lado, la demandante ha presentado un reporte médico emitido por ESSALUD de fecha 16 de marzo de 2018 (fs. 128), el mismo que fue rechazado en esta instancia debido a que no se trata de un hecho nuevo, por ende, debió presentarse en su oportunidad. Además, dicho reporte data de una fecha posterior al despido, lo cual no desvirtúa el análisis de primera instancia.

y) En consecuencia, habiéndose desarrollado los criterios objetivos, este colegiado es de la opinión que debe mantenerse el monto por daño moral fijado por el juez de instancia a la cantidad de S/5,000.00, principalmente porque a la fecha del despido la actora tenía altas probabilidades de conseguir un trabajo, además no contaba con carga familiar y tampoco se colige la existencia de una carga económica, por ende, se confirma quantum indemnizatorio determinado en primera instancia.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Tiempo de desvinculación.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.

5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Escarnio público. 9. Contribución del trabajador para el despido. 10. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 11. Carga económica. 12. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. CONFIRMARON en parte la Sentencia N.º 120-2022-3ºJTH, contenida en la resolución número cuatro de fecha trece de abril de dos mil veintidós, corriente de folios ochenta y siete a ciento trece, en los extremos, que declara: 2. Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Paulina Brígida Centeno Mayta contra la EPS SEDAM Huancayo SA, sobre indemnización por daños y perjuicios. 2. REVOCARON la misma sentencia en el extremo que: a) Ordena que la demandada EPS SEDAM Huancayo SA pague a favor de la demandante doña Paulina Brígida Centeno Mayta la suma ascendente a S/94,307.90Soles (NOVENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SIETE CON 90/100 SOLES), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma ascendente a CIENTO ONCE MIL QUINIENTOS CUARENTA CON 70/100 SOLES (S/111,540.70) por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Y los devolvieron.

Ficha de Análisis Documental N° 42
N° de expediente: 00012-2021-0-1506-JR-LA-01
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/07/2008 al 07/02/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 21/12/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 13,428.16 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 30,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,209.00 soles. 3. Indica que, el daño moral debe entenderse como la lesión a los sentimientos, la cual produce un gran dolor, aflicción o sufrimiento en la víctima, pues la pérdida abrupta del trabajo y sin la concurrencia de una causa justa de despido, genera incontrovertiblemente un sentimiento profundo de aflicción, que impone la necesidad de la tutela legal y resarcimiento a la víctima, el cual no puede ser desconocido por el simple hecho de haber efectivizado la tutela restitutoria a través de su reposición en su centro de trabajo.
Descargos del empleador
1. Precisa que, si bien no exige una prueba objetiva del daño sufrido para efectos de su cuantificación, ello no exime de la aplicación de las reglas de la carga de la prueba para lograr su acreditación, más aún si en el presente caso la demandante solo ha dejado de laborar 10 meses desde la fecha de despido, por lo que el monto que pretende es uno que no se encuentra debidamente justificado.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 5.4. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. 5.5. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

5.6. Se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal e inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver en la Sentencias de Vista emitida en el Expediente N°00441-2018-0-1501-SP-LA-01 (fs. 2 y ss.), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario de la demandante, podemos concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En el presente caso, la valoración de los criterios de cuantificación, no fue materia de apelación.
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia contenida en la resolución cuatro del 01 de diciembre de 2021, que obra a folios 85 y siguientes, que RESUELVE: 1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña Higidia Hercilia Casas de Castro contra la Municipalidad Distrital de Curicaca, con conocimiento del Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Curicaca, sobre indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual y demás pretensiones. 2) Ordeno a la entidad demandada cumpla con realizar el pago de S/ 11,305.35 soles (Once mil trescientos cinco con 35/100 soles) a favor de la demandante por indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual, de los conceptos detallados a continuación: Lucro cesante.- Por el monto ascendente de S/ 4,695.00 soles; Daño moral.- Por el monto ascendente a S/ 6,000.00 soles; Daño Punitivo ascendente a S/ 610.35 soles; con lo demás contiene. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 43
N° de expediente: 00128-2021-0-1502-JM-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/09/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 25/10/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 10,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,650.00 soles. 3. Indica que, a consecuencia del despido arbitrario estuvo fuera del centro laboral por un espacio de diez meses, tiempo que dejó de percibir sus remuneraciones que constituían su fuente de ingreso para el mismo y su familia que depende de ella.
Descargos del empleador

1. Precisa que, el supuesto daño moral indemnizable no ha sido acreditado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 5.4. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

5.5. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

5.6. Se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal e inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver en la Sentencia de Vista Nro. 967-2012 contenida en el Expediente N°00072-2019-0-1501-JM-LA-02 (fs. 21 y ss.), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario de la demandante, podemos concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizada.

5.7. Por lo que, para fines de la cuantificación del daño moral causado como consecuencia de un despido inconstitucional, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, a los que se adscribe la ponente, debido a que estos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria ante la existencia de un despido inconstitucional, los mismos que han sido tomados en parte por el juez de mérito en la recurrida (f.72); y en ninguno de estos criterios se valoró un informe psicológico, como arguye la emplazada así como tampoco la carga familiar; por lo tanto, este fundamento de apelación carece de sustento fáctico.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

En este caso, el agravio sustentado por la demandada es respecto al medio probatorio que se habría tomado en cuenta para fijar el daño moral; más no los criterios de cuantificación aplicados.

Parte Resolutiva

3.1. REVOCAR la Sentencia N°220-2021 contenida en la resolución cuatro del 16 de noviembre de 2021, que obra a folios 63 y siguientes, que: ORDENA a la demandada pague a favor del demandante la suma ascendente a S/10,000.00 (DIEZ MIL CON 00/100 SOLES por concepto de indemnización por lucro cesante), por daño moral la suma de S/2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) y por daño punitivo S/1,300.00 soles (MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), más intereses que se liquidaran en ejecución de sentencia.

3.2. REFORMANDOLA, ORDENAN a la demandada pague a favor del demandante la suma ascendente a S/9,800.00 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS CON 00/100 SOLES) por concepto de lucro cesante, por daño moral la suma de S/2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) y por daño punitivo S/1,274.00 soles (MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 00/100 SOLES), más intereses que se liquidaran en ejecución de sentencia.

3.3. CONFIRMARON lo demás que contiene.

3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 44
N° de expediente: 00357-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 05/01/2015 al 02/01/2019, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/03/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 28,600.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 15,220.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 3,718.00 soles. 3. Indica que, la tensión de no contar con los ingresos mensuales y trabajo, le han provocado inseguridad emocional, frustración, impotencia, baja autoestima, afectación en su presupuesto familiar y en la educación de sus hijos, limitándose a vivir de manera austera con sentimiento de desvalorización y descalificación al no sentirse productivo; asimismo, presenta angustia, tristeza y rasgos clínicos como ansiedad y depresión acompañados con altos niveles de tensión y preocupación que ocasionaron estrés severo.
Descargos del empleador
1. Precisa que, la demandante no ha presentado medio probatorio alguno, ni siquiera a nivel indiciario que pudiera crear convicción a la magistratura respecto al daño moral invocado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1322 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En la sentencia de vista, respecto al daño moral, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 7.3. En cuanto a la liquidación y dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido incausado que, no lesione la dignidad del trabajador. Por ello debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso. 7.4. Por ello, el cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto, se encuentra referido a la valoración y cuantificación que el juzgado de instancia realizó; para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma resarcitoria, criterios que se coinciden en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 7.5. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgado de instancia, debe ser confirmado en la suma de S/ 3,000.00 soles.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 0154-2022 contenida en la resolución tres del 25 de abril del 2022, que obra a folios 80 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don Fredy Huayllani Antezana contra el Gobierno Regional de Junín, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) ORDENO que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor del demandante don Fredy Huayllani Antezana la suma ascendente a S/34,460.00, por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. 2. INFUNDADA la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente. 3. CONDENASE al pago de Costos del proceso a la parte vencida Gobierno Regional de Junín, que se liquidará en ejecución de sentencia. Y EXONERESELE

del pago de Costas del proceso la Sentencia N° 0154-2022 contenida en la resolución tres del 25 de abril del 2022, que obra a folios 80 y siguientes.
3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 45
N° de expediente: 00508-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 02/02/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/02/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 30,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 3,900.00 soles. 3. Indica que, el comportamiento antijurídico de la demandada consistió en despedirlo a pesar de que la condición que ostentaba era de un obrero, acción que fue con culpa inexcusable y contrajo un daño al no percibir su remuneración mensual y beneficios sociales, así como también a su familia; es por ello que, le correspondería la indemnización por lucro cesante, daño moral, daño emergente y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. La demandada precisa que, actuó en el ejercicio regular de un derecho, ya que como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades 2. Asimismo, en cuanto al daño moral sostiene que, la parte recurrente no lo acredita con pruebas objetivas.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional y Procesal Laboral de 2019. 2. Casación N° 4385-2015-Huancavelica.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 5.10. En cuanto a la liquidación y dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido incausado que, no lesione la dignidad del trabajador. Por ello debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso. 5.11. Por ello, el cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto, se encuentra referido a la valoración y cuantificación que el juzgado de instancia realizó; para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma resarcitoria, criterios que se coinciden en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 5.12. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgado de instancia, debe ser confirmado en el monto señalado por el Juez de la causa.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 165-2022-3°JTH contenida en la resolución cuatro del 16 de mayo del 2022, que obra a folios 146 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por Cesar Alberto Ávila Mendoza contra laMunicipalidad Distrital De El Tambo, sobre: I) Indemnización por daños y perjuicios: Lucro Cesante, Daño Mora y Daño Punitivo. II) Pago de beneficios sociales, como consecuencia de la invalidez de los contratos administrativos de servicios: Asignación familiar, CTS, Gratificaciones, Escolaridad y Bonificación extraordinaria. Mas el pago de los

intereses legales. En consecuencia: a. ORDENO a la demandada PAGAR el monto de S/ 53,144.00 a favor del demandante, por los conceptos amparados, a excepción de la CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. b. ORDENO a la demandada DEPOSITAR el monto de S/ 6,730.00 en la cuenta financiera de CTS del demandante. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. INFUNDADA la demanda interpuesta por Cesar Alberto Ávila Mendoza contra la Municipalidad Distrital De El Tambo, sobre: I) Indemnización por daños y perjuicios, respecto al concepto de Daño Emergente; y, II) Pago de beneficios sociales respecto al concepto de Asignación Familiar. 3. CONDÉNESE al pago de costos del proceso a la parte vencida Municipalidad Distrital De El Tambo, que se liquidara en ejecución de sentencia. Y exonéresele del pago de costas del proceso

3.2. POR ESTA UNICA VEZ, llamaron la atención al señor abogado Edson Atencio Morales con CAJ N°5424, bajo apercibimiento de imponerle una multa de 1 URP. –

3.3. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 46
N° de expediente: 00679-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 27/03/2018 al 31/07/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 04/01/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 34,960.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 40,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,524.00 soles. 3. Indica que, el comportamiento antijurídico de la demandada consistió en despedirlo a pesar de que la condición que ostentaba era de un obrero, acción que fue con culpa inexcusable y contrajo un daño al no percibir su remuneración mensual y beneficios sociales, así como también a su familia; es por ello que, le correspondería la indemnización por lucro cesante, daño moral, daño emergente y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. La demandada precisa que, actuó en el ejercicio regular de un derecho, ya que como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades. 2. Asimismo, en cuanto al daño moral sostiene que, la parte recurrente no lo acredita con pruebas objetivas.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 4. Pleno Jurisdiccional Nacional y Procesal Laboral - Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.7. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. 6.8. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. 6.9. Ahora, en cuanto al agravio mencionado por la demandada basado en que no acreditó el daño moral con algún medio probatorio. Estando a la conclusión arribada en el párrafo anterior y, teniendo como referencia la corroboración de un despido inconstitucional, como se puede ver en la sentencia recaída en el Expediente N° 3209-2018 obrante de folios 21 a 32; sentencia que tiene la calidad de cosa juzgada, podemos colegir preliminarmente que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación

En este caso, el agravio sustentado por la demandada es respecto a la no presentación de medio probatorio que acredite la existencia del daño moral; más no los criterios de cuantificación aplicados.

Parte Resolutiva

3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 164-2022 contenida en la resolución tres del 13 de mayo de 2022, que obra a folios 113 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por ANGEL JESUS ESPIRITU RAMON contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, sobre: I) Indemnización por daños y perjuicios: Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. II) Pago de beneficios sociales, como consecuencia de la invalidez de los contratos administrativos de servicios: Asignación familiar, CTS, Gratificaciones, Escolaridad y Bonificación extraordinaria. Mas el pago de los intereses legales. En consecuencia: a. ORDENO a la demandada PAGAR el monto de S/ 48,198.78 (CUARENTA Y OCHO MIL CIENTO NOVENTA Y OCHO CON 78/100 SOLES) a favor del demandante, por los conceptos amparados, a excepción de la CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. b. ORDENO a la demandada DEPOSITAR el monto de S/ 2,097.68 (DOS MIL NOVENTA Y SIETE CON 68/1000 SOLES) en la cuenta financiera de CTS del demandante. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con lo demás que contiene.

3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 47

N° de expediente: 00951-2022-0-1501-JR-LA-03

Resolución N° 06

Hechos demandados

1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 12/06/2017 al 26/01/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 25/09/2019.
2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 37,740.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 5,315.05 soles.
3. Indica que, como consecuencia del accionar doloso de la demandada, tuvo una perturbación psicológica, la cual también afectó a su familia.

Descargos del empleador

1. La demandada precisa que, su actuar no fue antijurídico, ya que la responsabilidad de las entidades estatales por la naturaleza de los actos que emiten es siempre objetiva, y responde con los actos que realice y en el ejercicio regular de un derecho aun cuando genere daños a otros sujetos; por lo que, no es fuente de responsabilidad, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente de la misma, toda vez que la Municipalidad tenía la facultad de dar término al contrato celebrado, más aun por la temporalidad de este.
2. Asimismo, en cuanto al daño moral sostiene que, la parte recurrente no lo acredita con pruebas objetivas, pues no hay documento que acredite mora, ni la carencia económica de la demandante.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En la sentencia de vista, respecto al daño moral, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.5. En cuanto a la liquidación y dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido incausado que, no lesione la dignidad del trabajador. Por ello debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso. 6.6. Por ello, el cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto, se encuentra referido a la valoración y cuantificación que el juzgado de instancia realizó; para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma resarcitoria, criterios que se coinciden en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 6.7. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil¹¹, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgado de instancia, debe ser confirmada en la suma de S/ 3,000.00.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación laboral.

3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
3.1. REVOCARON la Sentencia N° 193- 2022-3° JTH contenida en la resolución tres del 02 de junio del 2022, que obra a folios 90 y siguientes, en el extremo que resuelve, pagar a favor de la demandante, la suma de S/36,000.00 por concepto de lucro cesante y S/5,070.00 por la sanción de daño punitivo. 3.2. REFORMÁNDOLO, se ordena que la demandada, Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor de la demandante, Yizet Candida Cahuana Mancha, la suma de S/35,940.00 por concepto de lucro cesante y S/5,061.55 por la sanción de daño punitivo. 3.3. CONFIRMARON lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes). 3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 48
N° de expediente: 01277-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 02/01/2018 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 07/08/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 31,407.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 10,971.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,082.91 soles. 3. Indica que, al ser sustento de su familia, la tensión de no contar con trabajo y los ingresos mensuales, le ha provocado inseguridad emocional, frustración, impotencia, baja autoestima, por la afectación en el presupuesto familiar y en la educación de sus hijos, ello lo llevó a vivir de forma austera con sentimientos de desvaloración y descalificación al no sentirse productivo para él ni para su familia; asimismo, presenta angustia, tristeza, y rasgos clínicos como ansiedad y depresión, acompañada con altos niveles de tensión y preocupación que le ocasionaron estrés severo, para lo cual sigue necesitando tratamiento médico, daño que resulta invaluable.
Descargos del empleador
1. La demandada precisa que, estos tipos de daño (daño moral y daño a la persona), deberán estar debidamente probados, de lo contrario la judicatura emitiría una sentencia arbitraria; así pues, en este caso, estos daños no se encuentran acreditados. 2. Asimismo, sostiene que, no se configura el caso del factor de atribución, pues durante la vigencia del vínculo se ha cumplido con las obligaciones como empleador y nunca ha sido cuestionado por las partes; además, el demandante no ha acreditado la relación o nexo de causalidad.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En la sentencia de vista, respecto al daño moral, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.1. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 6.2. Con base a lo expuesto, amparo del artículo 1332 del Código Civil⁷ y conforme al Certificado Psicológico obrante a fs. 81, esta Sala con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente al haber sido separado sin causa justa de su centro de labores, por lo que corresponde confirmar este extremo con la suma de S/ 3,000.00 soles.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Cargo en la institución. 3. Clase y causa del despido. 4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.

5. Edad de la víctima del despido.
6. Escarnio público.
7. Contribución del trabajador para el despido.
8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
3.1. REVOCARON la Sentencia N° 265-2022 contenida en la resolución cinco del 27 de julio del año 2022, que obra a folios 141 y siguientes, en el extremo que: ORDENA que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor del demandante don Rovel Alfonso Paitan la suma ascendente a veintiocho mil quinientos setenta y ocho con 20/100 soles (S/ 28,578.20 soles), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo.
3.2. REFORMANDOLA, 1) ORDENAN que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor del demandante don Rovel Alfonso Paitan la suma ascendente a treinta y ocho mil cuatrocientos ochenta y nueve con 91/100 soles (S/ 38,489.91 soles), por el concepto de lucro cesante, daño moral y daño punitivo.
3.3. CONFIRMARON, lo demás que contiene.
3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 49
N° de expediente: 01300-2022-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 02/05/2016 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/12/2019.
2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 13,240.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,716.00 soles.
3. Indica que, el tiempo de desvinculación laboral con la demandada le ha causado daños y perjuicios, por el que solicita un resarcimiento a través de una indemnización económica de orden patrimonial (lucro cesante) y extrapatrimonial (daño moral y daño punitivo); para lo cual cumple con acreditar los elementos de la responsabilidad civil.
Descargos del empleador
1. La demandada precisa que, el ejercicio regular de un derecho se presenta cuando su titular lo ejerce sin exceder los límites intrínsecos y extrínsecos que el mismo tiene; por lo cual, en materia de responsabilidad extracontractual, el ejercicio regular de un derecho aun cuando genere daños a otros sujetos, no es fuente de responsabilidad civil, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente de la misma; por lo que, en principio excluyen la posibilidad de otorgar indemnización a los afectados bajo la regla de esta; es así que, el accionar de la Municipalidad al estar regulado por la Ley Orgánica de Municipalidades, carece de dolo y culpa, no pudiendo indemnizar ningún concepto.
2. Asimismo, sostiene que, no se ha configurado daño susceptible de indemnización, ya que no estaba inhabilitado para trabajar puesto que el actor fue cesado sin imputaciones que impidieran su reingreso a otras entidades públicas o privadas.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 4. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.8. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Al respecto, la emplazada aduce que la accionante no acreditó el daño moral con algún medio probatorio. 6.9. De ello, consideramos que el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Sin embargo, se tiene como hecho base la acreditación de un despido inconstitucional, como se puede ver de las resoluciones judiciales expedidas en el Expediente N° 00061-2019-0-1501-JR-LA-02, en el que se emitió la Sentencia N° 280-2019 (fs. 17-28), la misma que es confirmada en todos sus extremos mediante Sentencia de Vista N° 582-2019 (fs. 29-39), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado. (...).

6.11. Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil ¹¹ , con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia no se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente al haber sido separado sin causa justa de su centro de labores, debiendo incrementarse este monto en la suma de S/ 2,000.00 soles. Siendo así, corresponde revocar este extremo.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Cargo en la institución. 3. Clase y causa del despido. 4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
3.1. REVOCARON la Sentencia N° 242-2022 contenida en la resolución tres del 12 de julio del año 2022, que obra a folios 104 y siguientes, en los extremo que RESUELVE: ORDENAR a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 13,200.00 (Trece mil doscientos con 00/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; por daño moral la suma de S/ 1,500.00 (Un mil quinientos con 00/100 soles); por daño punitivo S/ 858.00 (Ochocientos cincuenta y ocho con 00/100 soles), y la suma de S/ 20,409.98 (Veinte mil cuatrocientos nueve con 98/100 soles), por los conceptos de asignación familiar; gratificaciones legales; bonificación extraordinaria; CTS y escolaridad; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/ 5,764.14 (Cinco mil setecientos sesenta y cuatro con 14/100 soles), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 3.2. REFORMANDOLA, 1) ORDENAN a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 13,200.00 (Trece mil doscientos con 00/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; por daño moral la suma de S/ 2,000.00 (Dos mil con 00/100 soles); por daño punitivo S/ 1,716.00 (Mil setecientos dieciséis con 00/100 soles), y la suma de S/ 24,821.98 (Veinte cuatro mil ochocientos veintiuno con 98/100 soles), por los conceptos de asignación familiar; gratificaciones legales; bonificación extraordinaria; CTS y escolaridad; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios ascendente a la suma total de S/ 7,005.29 (Siete mil cinco con 292/100 soles), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 3.3. CONFIRMARON, lo demás que contiene. 3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.

Ficha de Análisis Documental N° 50
N° de expediente: 01483-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2017 al 12/06/2019, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 19/04/2021. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 27,720.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,800.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 3,088.80 soles. 3. El daño se sustenta en la permanente preocupación, la disminución en su autoestima en el ámbito social, la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía), la inestabilidad emocional, por el dolor y sufrimiento que le causaron saber que sus hijos tenían conocimiento que fue despedido y que no tenía los recursos para cubrir los gastos de su hogar.
Descargos del empleador
1. El actor no adjunta documento idóneo que acredite el daño moral, pues si bien adjunta Informe Psicológico de fecha 05/01/2021, este es un documento emitido después de más de un año y medio de ocurrido el cese laboral (12/06/2019), cuya evaluación no contiene una información coherente con los hechos acontecidos; por lo que, no existe medio probatorio que acredite la aflicción o afectación moral alegada.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1322 del Código Civil. 3. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 5.4. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. 5.5. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. 5.6. Se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal e inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver en la Sentencia emitida en el Expediente N°02719-2019-0-1501-SP-CI-02, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado. 5.7. En este punto es menester indicar que, las demandadas sólo han cuestionado la forma de acreditación de este daño más no su cuantificación, por lo que, este Colegiado al amparo del principio de congruencia procesal no puede emitir pronunciamiento al respecto, al igual que por los daños punitivos.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
Como bien lo indica la Sala en su fundamento 5.7. de la sentencia de vista, el monto a pagar por daño moral no ha sido impugnado; sino, la acreditación de este.
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 391-2021 contenida en la resolución seis del 30 de noviembre de 2021, que obra a folios 142 y siguientes, en el extremo que RESUELVE: 1. Declarar 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por don Alex Ronald Sáenz Huiza contra la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) Ordeno que la

demandada Sociedad de Beneficencia de Huancayo pague a favor del demandante don Alex Ronald Sáenz Huiza la suma ascendente a S/ 32,402.38 soles (Treinta y dos mil cuatrocientos dos soles con 38/100 soles), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo.

3.2. REVOCARON la Sentencia N° 391-2021 contenida en la resolución seis del 30 de noviembre de 2021, que obra a folios 142 y siguientes, en el extremo que RESUELVE: b) Ordena que la demandada cumpla con pagar los Honorarios Profesionales al Abogado del demandante equivalente al monto de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 soles) más el 5% del monto total indicado para el fondo del Colegio de Abogados de Junín.

3.3. REFORMANDOLA señalaron que los honorarios profesionales deben fijarse en ejecución de sentencia conforme se señala en el considerando séptimo.

3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 51
N° de expediente: 01844-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/04/2018 al 24/06/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/10/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 3,520.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 390.00 soles. 3. El daño se sustenta en el dolor y sufrimiento por el despido, que produjo descuido en su condición de jefe de familia, disminución de su autoestima y demás.
Descargos del empleador
1. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios no se acredita el elemento de la responsabilidad contractual referida al dolo; pues teniendo un contrato a plazo determinado se concluyó en mérito a la autonomía que tiene su institución, actuando en ejercicio regular de su derecho, siendo que en el proceso judicial alegado por la parte demandante en primera instancia se declaró infundada la demanda y recién en segunda instancia se revocó la sentencia ordenado la reposición. 2. No se encuentra acreditado el daño moral alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1322 del Código Civil. 3. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 4. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.7. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. 6.8. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Al respecto, la emplazada aduce que la accionante no acreditó el daño moral con algún medio probatorio. 6.9. De ello, consideramos que el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Sin embargo, se tiene como hecho base la acreditación de un despido inconstitucional, como se puede ver de las resoluciones judiciales expedidas en el Expediente N°2216-2018-0-1501-JR-LA-03, en el que se emitió la Sentencia de Vista N°0057-2019, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que

está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En este caso, el monto a pagar por daño moral no ha sido apelado, sino el hecho de que no existiría medio probatorio que acredite este daño.
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N°404-2021 contenida en la resolución cuatro del 10 de diciembre de 2021, que obra a folios 124 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1) Fundada en parte la demanda interpuesta por doña Rosmery Obregón Cipriano contra la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre pago de beneficios sociales desde el 27/03/2018 al 24/06/2018 y del 01/10/2018 al 31/07/2021, en consecuencia: a) Ordenó que la demandada pague la suma de S/ 15,702.22 (Quince mil setecientos dos con 22/100 soles), por el concepto de asignación familiar, gratificaciones legales, escolaridad, bonificación extraordinaria, lucro cesante, daño moral y daño punitivo; más el pago de intereses que se liquidarán en ejecución de sentencia. b) Ordenó que la demanda cumpla con depositar el monto del S/ 4,155.62 soles por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, en la entidad que indique la demandante o se vengán depositando el citado concepto. c) Ordenó que la demandada cumpla con pagar los honorarios profesionales del abogado de la demandante equivalente al monto de S/ 2,000.00 (Dos mil con 00/100 soles) más el 5% del monto total indicado para el Fondo del Colegio de Abogados de Junín. 2. Exonérese a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo al pago de costas del proceso. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 52
N° de expediente: 02022-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/09/2016 al 30/06/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 20/08/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 1,667.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 217.00 soles. 3. La pretensión de indemnización es debido a que concurren los elementos de la responsabilidad civil, como es la antijuricidad, ya que fue despedido cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.° 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador

1. De acuerdo con el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019, no cabe presumir la existencia del daño moral; en el presente caso, el actor no adjuntó documento alguno que acredite la supuesta aflicción sufrida.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1322 del Código Civil. 3. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 5.5. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. 5.6. Se tiene como hecho base la acreditación de un despido ilegal e inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de la Sentencia N°344-2018 (fs.22-34) confirmada mediante Sentencia de Vista N°003-2018 emitida en el Expediente N°2415-2008-0-1501-JRLA-03, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra

el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizada.

5.7. Para los fines de la cuantificación del daño moral causado como consecuencia de un despido inconstitucional, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, a los que se adscribe la ponente, debido a que estos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).

5.8. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia no se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el actor al haber sido separado sin causa justa de su centro de labores, debiendo incrementarse este monto en la suma de S/1,200.00 soles. Siendo así, corresponde revocar este extremo.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios de la trabajadora.
2. Cargo en la institución.
3. Clase y causa del despido.
4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
5. Edad de la víctima del despido.
6. Escarnio público.
7. Contribución del trabajador para el despido.
8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).

Parte Resolutiva

3.1. REVOCARON la Sentencia N°400-2021 contenida en la resolución tres del 9 de noviembre de 2021, que obra a folios 86y siguientes, en los extremos que: a) ORDENA a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante la suma de S/1,519.00 Soles, daño moral la suma de S/. 750.00 Soles y daño punitivo la suma de S/98.73 Soles; más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. b) ORDENO a la demandada PAGUE al recurrente la suma total de S/17,912.98 (DIECISIETE MIL NOVECIENTOS DOCE CON 98/100 SOLES), que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la suma de S/4,727.72 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia. CONDÉNESE a la demandada al pago de HONORARIOS PROFESIONALES por el monto de S/. 2,000.00 Soles más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados.

3.2. REFORMANDOLA, a) ORDENAN a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de lucro cesante la suma de S/1,633.33 Soles, daño moral la suma de S/. 1,200.00 Soles y daño punitivo la suma de S/163.33 Soles; más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. b) ORDENAN a la demandada PAGUE al recurrente la suma total de S/13,375.39 (TRECE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO

CON 39/100 SOLES), que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la suma de S/3,170.23 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia. 2) Los Honorarios Profesionales serán debidamente liquidados en ejecución de sentencia.

3.3. CONFIRMARON la sentencia en lo demás que contiene.

3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 53
N° de expediente: 02026-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 22/01/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/03/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 20,400.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 4,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,002.00 soles. 3. A consecuencia del despido y de las deudas contraídas en el periodo de cese, sufrió de depresión, no alcanzando su recuperación íntegramente por las deudas generadas en el tiempo que estuvo despedido, por lo que ha sufrido cuadros depresivos.
Descargos del empleador
1. El actor no ha probado el supuesto daño moral, ni siquiera a nivel indiciario, para así crear convicción respecto al daño invocado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1318 del Código Civil. 2. Artículo 1319 del Código Civil. 3. Artículo 1320 del Código Civil. 4. Artículo 1321 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
En los argumentos expuestos por la Sala en la sentencia de vista, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 3.2. La parte demandada expresa que ha de evaluarse los elementos de la responsabilidad civil; no obstante, dicho punto se ve completamente desarrollado por el juzgado de instancia en el punto 1 de los fundamentos de la decisión de fondo; no obstante, a fin de recalcarle a la parte demandante la conformación de los elementos, se tiene lo siguiente: El Evento Dañoso o Antijuricidad: Este elemento comprende, la vulneración, incumplimiento o abuso de una norma legal. En el presente caso se tiene que, el trabajador no pudo ser cesado laboralmente, sin mediar un proceso respectivo y bajo una causa justa. Por lo cual, el empleador afectó el derecho a la estabilidad laboral, al debido proceso y al derecho al trabajo propiamente. Criterio de Imputación: El referido elemento, puede desprenderse en, Culpa Leve, Culpa Grave o Inexcusable y Dolo, las cuales se encuentran expresadas en los artículos 1318°, 1319 y 1320 del Código Civil. Como expresa el Expediente N° 04197-2018-0-1501- JR-LA-01, el actor fue despedido sin causa alguna. En referencia al artículo 1318, la parte demandada incurrió en dolo, al actuar deliberadamente contra la actora, despidiéndolo sin motivo alguno (despido incausado) La Relación Causal: Dicho elemento puede ser comprendido como causa y efecto o la relación entre el evento dañoso y el daño. Establecida la causa (despido incausado) corresponde determinar la consecuencia de ello, el cual deriva en, la falta de percepción de remuneraciones, aflicciones psicológicas, por carga familiar y personal. El Daño: Teniendo estrecha vinculación con la relación causal, el daño que sufre el actor es la falta de percepción remunerativa, aflicciones personales como del entorno social que frecuente. 3.3. Por su parte el artículo 1321 del Código Civil prescribe: “Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el

resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”.
3.4. Así, corresponde resarcir los daños que no tengan una justificación (antijuricidad), por lo cual, es amparable el pedido de resarcimiento por daños y perjuicios.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En el presente caso, el monto determinado por daño moral no ha sido impugnado; sino la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil.
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 0396 -2022-3°JTH contenida en la resolución tres del 10 de Noviembre del 2022, que obra a folios 86 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don Aníbal Enrique Vergara Calderón contra el Gobierno Regional de Junín, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) ORDENO que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor del demandante don Aníbal Enrique Vergara Calderón la suma ascendente a S/18,943.50, por el concepto de Lucro Cesante y Daño Punitivo. 2. Condénese al pago de Costos del proceso a la parte vencida Gobierno Regional de Junín, que se liquidará en ejecución de sentencia. Y Exonéresele del pago de Costas del proceso. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE. -

Ficha de Análisis Documental N° 54
N° de expediente: 02049-2022-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 09
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 08/02/2012 al 31/03/2017, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/04/2018. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 14,400.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 30,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,725.00 soles. 3. A consecuencia del despido, le corresponde el pago de la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual en sus componentes de lucro cesante, daño moral, daño emergente y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. En cuanto a la antijuricidad, se habría actuado en el ejercicio regular de un derecho, ya que, como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades. 2. La actora no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En los argumentos expuestos por la Sala en la sentencia de vista, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.4. En cuanto a la liquidación y dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido incausado que, no lesione la dignidad del trabajador. Por ello debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso. 6.5. Por ello, el cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto, se encuentra referido a la valoración y cuantificación que el juzgado de instancia realizó; para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma resarcitoria, criterios que se coinciden en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 6.6. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil¹⁰, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgado de instancia, debe ser confirmado en la suma de S/ 1,500.00.
Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios de la trabajadora. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 412-2022-3°JTH contenida en la resolución seis del 18 de noviembre del 2022, que obra a folios 131 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por Dominga Juana Perez Sanabria contra la Municipalidad Distrital De El Tambo, sobre Indemnización por daños y perjuicios. En consecuencia: a. Ordeno a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 16,416.00 por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. CONDÉNESE al pago de costos del proceso a la parte vencida Municipalidad Distrital De El Tambo, que se liquidará en ejecución de sentencia. Y exonéresele del pago de costas del proceso. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 55
N° de expediente: 02399-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/02/2018 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 01/02/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 1,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 1,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 130.00 soles. 3. Respecto a los elementos de la responsabilidad civil, el comportamiento antijurídico de la demandada se ha expresado en la inobservancia del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N°29792), ya que al desempeñarse como agente sereno le correspondía estar bajo el D. Leg. N°728; asimismo, existe la relación de causa - efecto ante la conducta antijurídica de la emplazada y los daños producidos; además, la demandada actuó con negligencia durante la vigencia del vínculo laboral, pues fue cesada ilegalmente; lo cual, permite advertir el factor de atribución respecto a la culpa inexcusable del actuar.
Descargos del empleador
1. En cuanto a la antijuricidad, se habría actuado en el ejercicio regular de un derecho, ya que, como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al

contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades.
2. La actora no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.

Fuentes Normativas

1. Artículo 1321 del Código Civil.
2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

En los argumentos expuestos por la Sala en la sentencia de vista, no se desarrolló fuente jurisprudencial alguna.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

6.1. En cuanto al daño moral para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).

6.2. Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332° del Código Civil⁸, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el actor; por tanto se confirma la cantidad de S/ 2,500.00 soles.

Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios de la trabajadora. 2. Cargo en la institución. 3. Clase y causa del despido. 4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
3.1. REVOCARON la Sentencia N° 043-2022 contenida en la resolución cuatro del 08 de febrero de 2022, que obra a folios 104 y siguientes, en el extremo que: a) Ordena a la demandada pagar el monto de S/ 14,950.81 soles (Catorce mil novecientos cincuenta con 81/100 soles) a favor de la demandante, por los conceptos amparados, a excepción de la CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. c) Ordena a la demandada pagar el monto de S/ 1,000.00 soles a favor de la demandante, por concepto de honorarios profesionales (costos procesales), más el 5% de dicho monto para el fondo del Colegio de Abogados de Junín. 3.2. REFORMANDOLA, A) ORDENAN a la demandada pagar el monto de S/ 14,917.81 soles (catorce mil novecientos diecisiete con 81/100 soles) a favor de la demandante, por los conceptos amparados, a excepción de la CTS. C) ORDENAN que la demandada pague por honorarios profesionales, cuyo monto deberá fijarse y liquidarse en ejecución de sentencia. 3.3. CONFIRMARON lo demás que contiene. 3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 56
N° de expediente: 02565-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante prestó servicios a la demandada desde el 19/09/2017 al 30/09/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 03/02/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 144,304.67 soles; daño emergente, por la suma de S/ 6,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 18,759.61 soles. 3. Indica que, el despido le causó una perturbación psicológica, así como a su familia como consecuencia directa del accionar doloso por su culpa inexcusable; ya que, el empobrecimiento sufrido, así como lo dejado de percibir y el no tener los ingresos que eran medio de realización de su hogar, originaron el daño extrapatrimonial que resulta invaluable en dinero pero que es probado y del cual evidencia su existencia.
Descargos del empleador

1. En cuanto a la antijuricidad, se habría actuado en el ejercicio regular de un derecho, ya que, como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades. 2. El actor no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 4. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 8.7. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

8.8. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Al respecto, la emplazada aduce que la accionante no acreditó el daño moral con algún medio probatorio.

8.9. De ello, consideramos que el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Sin embargo, se tiene como hecho base la acreditación de un despido inconstitucional, como se puede ver de las resoluciones judiciales expedidas en el Expediente N° 03416-2018-0-1501-JR-LA-03, 2216-2018- 0-1501-JR-LA-03, en el que se emitió Sentencia (fs. 16-24), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado y que si bien la parte actora adjunta un informe psicológico que obra de fojas 32 y siguientes y que fue materia de tacha por la demandada, no se encuentra probado que dicho documento sea falso o que no reúna los requisitos para su validez conforme señala el artículo 301 del Código Procesal Civil, no se adjunta medio probatorio alguno que acredite que dicho documento no es válido por lo cual no puede ampararse la tacha y dicho documento además debe tomarse en cuenta por ser contemporáneo con lo afirmado por el actor y debemos señalar que el monto señalado en sentencia debe ser revocado por cuanto el actor demostró el sufrimiento por el despido y de tener familia que dependen de él, por lo que de conformidad al artículo 1332 del Código Civil, debe señalarse un monto prudencial que asciende a CUATRO MIL SOLES y debe revocarse en este extremo la sentencia.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

En esta sentencia de vista, los criterios aplicados para la cuantificación no fue materia de impugnación por las partes procesales.

Parte Resolutiva

3.1. CONFIRMARON la Sentencia N°036-2022 contenida en la resolución tres del 27 de enero de 2022, que obra a folios 104 y siguientes, solo en el extremo que RESUELVE: DECLARAR: 1. INFUNDADA la TACHA por AUSENCIA DE FORMALIDAD, contra el medio probatorio contenido en el ANEXO 1-H, Informe Psicológico, formulada por la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO. 2. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por ULISES LUIS AQUINO HUANAY, contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, sobre INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS, en sus componentes de LUCRO CESANTE y DAÑO MORAL, así como el DAÑO PUNITIVO. 3. CONDÉNESE a la demandada al PAGO de costos procesales en ejecución de sentencia. Y EXONÉRESELE del pago de costas del proceso.

3.2. REVOCARON la sentencia N°036-2022 contenida en la resolución tres del 27 de enero de 2022, que obra a folios 104 y siguientes, solo en el extremo que: ORDENO a la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, PAGUE a favor del demandante la suma ascendente a S/. 17,530.72 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS TREINTA CON 72/100 SOLES), por concepto de Indemnización por Lucro Cesante; por daño moral la suma de S/. 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES) y por daño punitivo S/. 1,120.00 (UN MIL CIENTO VEINTE CON 00/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

3.3. REFORMANDOLO, ordenaron que la parte demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, PAGUE a favor del demandante la suma ascendente a S/. 22,400. (Veintidós mil cuatrocientos soles), por concepto de Indemnización por Lucro Cesante; por daño moral la suma de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) y por daño punitivo S/ 2,249.33 (DOS MIL DOSCIENTOS CUARENTINUEVE CON 33/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia

3.4. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 57
N° de expediente: 02571-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 10
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 04/03/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 02/01/2020. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 13,200.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 11,716.00 soles. 3. Sustenta el daño moral indicando que, la tensión de no contar con los ingresos mensuales y trabajo, le han provocado inseguridad emocional, frustración, impotencia, baja autoestima, afectación en su presupuesto familiar, y en la educación de sus hijos, limitándose a vivir de manera austera con sentimiento de desvalorización y descalificación al no sentirse productivo, asimismo presenta angustia, tristeza y rasgos clínicos como ansiedad y depresión acompañados con altos niveles de tensión y preocupación que ocasionaron estrés severo después del despido incausado.
Descargos del empleador
1. La actora no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.

Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 7.5. En cuanto a la liquidación y dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Por ello debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso, como lo realizo la jueza de instancia. 7.6. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a la valoración que el juzgado de instancia no tomo en cuenta, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, criterios que se condicen en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 7.3. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil¹¹, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, debe ser confirmado en la suma de S/ 3,000.00 soles.
Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios de la trabajadora. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 118-2022-3°JTH contenida en la resolución seis del 12 de abril del 2022, que obra a folios 123 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña Eugenia Sanabria Marticorena contra el Gobierno Regional de Junín, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: a) ORDENO que el demandado Gobierno Regional de Junín pague a favor de la demandante doña Eugenia Sanabria Marticorena la suma ascendente a S/17,916.00 Soles (DIECISIETE MIL NOVECIENTOS DIECISEIS CON 00/100 SOLES), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo. 2. INFUNDADA la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por el concepto de Daño Emergente. 3. CONDENASE al pago de Costos del proceso a la parte vencida Gobierno Regional de Junín, que se liquidará en ejecución de sentencia. Y EXONERESELE del pago de Costas del proceso. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 58
N° de expediente: 02598-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 01/03/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 05/10/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 11,074.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 11,440.00 soles. 3. Sustenta el daño moral indicando que, el despido no sólo afectó su salud, sino también la de su familia; ya que, ella era el único sustento económico, por cuanto la tensión de no contar con los ingresos mensuales y trabajo, provocó inseguridad emocional, frustración, impotencia, baja autoestima, afectación en su presupuesto familiar y educación de sus hijos, limitándola a vivir de manera austera con sentimientos de desvaloración, descalificación, angustia, tristeza y rasgos clínicos como ansiedad y depresión acompañada de altos niveles de tensión y preocupación que ocasionaron estrés severo; estando probado que existe la relación de causalidad entre la acción dañosa con el daño.

Descargos del empleador
1. La actora no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En el desarrollo de los fundamentos respecto al daño moral, no se hace mención a fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.1. En cuanto al daño moral para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso, como lo realizó el A-Quo. 6.2. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a la valoración que el juzgado de instancia no tomo en cuenta, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, criterios que se condicen en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).
6.3. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil8 , con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, debe ser confirmado en la suma de S/ 3,500.00 soles.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 065-2022 contenida en la resolución cuatro del 1 de marzo de 2022, que obra a folios 116 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por Carmen Manuela Ontiveros Lajo contra el Gobierno Regional de Junín sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante, daño moral o psicológico y daño punitivo. En consecuencia: ordeno al demandado Gobierno Regional de Junín, pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/11,109.98 (Once mil ciento nueve con 98/100 soles), por concepto de lucro cesante, S/ 3,500.00 (Tres mil quinientos con 00/100 soles) por daño moral o psicológico y la suma de S/ 609.98 (Seiscientos nueve con 98/100 soles) por daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Infundada la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño emergente. 3. Condénese al demandado al pago de costos procesales en ejecución de sentencia y exonéresele del pago de costas del proceso. 3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 59
N° de expediente: 02656-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. El demandante solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 21,100.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 2,743.00 soles.

3. Indica que, el despido le causó una perturbación psicológica, así como a su familia como consecuencia directa del accionar doloso por su culpa inexcusable; ya que, el empobrecimiento sufrido, así como lo dejado de percibir y el no tener los ingresos que eran medio de realización de su hogar, originaron el daño extrapatrimonial que resulta invaluable en dinero pero que es probado y del cual evidencia su existencia.
Descargos del empleador
1. En cuanto a la antijuricidad, se habría actuado en el ejercicio regular de un derecho, ya que, como entidad empleadora tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades. 2. El actor no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N° 777-2005-LIMA. 2. Casación Laboral N° 5423-2014-Lima. 3. Casación N° 4393-2013-La Libertad. 4. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.8. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en

los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Al respecto, la emplazada aduce que la accionante debe probar.

6.9. El juez de la causa señala que: “En el caso de autos, el demandante ha presentado el Certificado Psicológico (fs.39) suscrito por el Psicólogo Alberto Vásquez Ramírez, donde concluye: Presenta Afectación Psicológica y, Emocional debido al despido laboral que ha vivenciado por la Municipalidad de el Tambo. Por lo tanto, su Salud Mental ha sido afectada en todo este proceso y asimismo su presupuesto para tener calidad de vida; Y, considera que monto peticionado debe ser atenuado toda vezque el referido certificado tiene como fecha de emisión 27 de octubre del año 2021, es decir cuando el actor ya había sido reincorporado a su puesto de trabajo; por lo que estima que la suma indemnizatoria por este concepto corresponde al monto de S/. 4,000.00 Soles.”. En ese sentido, el demandante al haber presentado un certificado psicológico de fecha octubre del año 2021 para acreditar este daño, no debió ser valorado pues en dicha fecha ya se encontraba laborando para la demandada.

6.10. Sin embargo, consideramos que el análisis para la determinación del daño moral no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Por lo que, se tiene como hecho base la acreditación de un despido inconstitucional, como se puede ver de las resoluciones judiciales expedidas en el Expediente N° 04435-2017-0-1501-JR-LA-03, en el que se emitió la Sentencia N° 45- 2018 (fs.19-30), la misma que es confirmada en todos sus extremos mediante Sentencia de Vista N° 250-2018 (fs. 31-38), por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.

6.11. Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil¹¹, con valoración equitativa y razonada considera que al no haber sido materia de observación la cuantificación del daño moral, el monto indemnizatorio señalado por el juez de la causa se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente, por tanto corresponde estimar este agravio.

Otras Motivaciones Relevantes

No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.

Criterios aplicados para la cuantificación

En esta sentencia de vista, los criterios aplicados para la cuantificación no fue materia de impugnación por las partes procesales.

Parte Resolutiva

3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 049-2022 contenida en la resolución tres del 21 de febrero de 2022, que obra a folios 112 y siguientes, que RESUELVE:

Declarar: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por Alexander Paul Sauñi Ruiz, contra la Municipalidad Distrital de El Tambo sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo, en consecuencia: ORDENÓ a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, pague a favor del demandante la suma ascendente a S/ 22,770.00 (Veintidós mil setecientos setenta con 00/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; por daño moral la suma de S/ 4,000.00 (Cuatro mil con 00/100 soles) y por daño punitivo S/ 1,755.00 (Un mil setecientos cincuenta y cinco con 00/100 soles), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Infundada la misma demandada respecto al pago de indemnización por daños y perjuicios, en su componente daño emergente. 3. Condénese a la demandada al pago de costos procesales en ejecución de sentencia. Y exonéresele del pago de costas del proceso.

3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 60
N° de expediente: 02813-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 06
Hechos demandados
1. La demandante prestó servicios a la demandada desde el 13/04/2015 al 31/12/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. En razón de ello, demandó su reposición, la cual ocurrió el día 16/10/2019. 2. Es por ello que, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 11,160.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 5,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 1,451.00 soles. 3. Sustenta el daño moral indicando que, la tensión de no contar con los ingresos mensuales y trabajo, le ha provocado inseguridad emocional, frustración, impotencia, baja autoestima, afectación en su presupuesto familiar y educación de sus hijos, por no poder hacer frente a los gastos de su familia tanto en la alimentación diaria y en los gastos de salud.
Descargos del empleador
1. La actora no acredita con pruebas objetivas el daño moral alegado.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1321 del Código Civil. 2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
En el desarrollo de los fundamentos respecto al daño moral, no se hace mención a fuente jurisprudencial alguna.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: 6.1. En cuanto al daño moral para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículo aplicable de manera complementaria al presente proceso, como lo realizo el Juez de la causa. 6.2. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a la valoración que el juzgado de instancia no tomo en cuenta, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, criterios que se condicen en parte con los postulados por la demandada, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). 6.3. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, debe ser confirmado en la suma de S/ 4,000.00 soles.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público.

8. Contribución del trabajador para el despido.
9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar].
Parte Resolutiva
3.1. CONFIRMARON la Sentencia N° 064-2022 contenida en la resolución tres del 1 de marzo de 2022, que obra a folios 151 y siguientes, que RESUELVE: Declarar: 1. Fundada en parte la demanda interpuesta por Elizabeth Estelista Auqui Champi contra el Gobierno Regional de Junín, sobre indemnización por daños y perjuicios, en sus componentes de lucro cesante y daño moral, así como el daño punitivo, en consecuencia: Ordenó a la demandada Gobierno Regional de Junín, pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/10,200.00 (Diez mil doscientos con 00/100 soles), por concepto de indemnización por lucro cesante; por daño moral la suma de S/4,000.00 (Cuatro mil con 00/100 soles) y por daño punitivo S/ 510.00 (Quinientos diez con 00/100 soles), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. Infundada la misma demanda respecto al pago de indemnización por daños y perjuicios, en su componente de daño emergente. 3. Condénese a la demandada al pago de costos procesales en ejecución de sentencia. Y exonéresele del pago de costas del proceso.
3.2. NOTIFIQUESE y DEVUÉLVASE.-

Ficha de Análisis Documental N° 61
N° de expediente: 00110-2022-0-1501-JP-CI-03
Resolución N° 13
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 29/03/2016 hasta el 31/05/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 24/01/2021. 2. Por todo ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 57,600.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 47,400.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 55,000.00 y daño a la persona, por la suma de S/ 40,000.00 soles. 3. Indica que, a pesar de ser arbitraria la actuación por parte de la demandada, esta no reconoció lo resuelto por el juzgado en dos instancias, teniendo que acudir a la vía constitucional provocándole estrés, incertidumbre y un estado de necesidad prolongada; más aún que durante el periodo de desvinculación ocurrió el estado de emergencia sanitaria; por lo que corresponde el pago de los conceptos.
Descargos del empleador
No se ha presentado ningún medio probatorio que acredite el daño moral, pese a señalarse que no cabe presumir la existencia de daño moral.

Fuentes Normativas
No se hace mención expresa de las fuentes normativas aplicadas.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: o) En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. p) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir. Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto aduce que no se encuentra acreditado el daño moral ocasionado al accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que el accionante fue víctima de despido incausado, conforme puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el expediente Nro. 02254-2018-0-1501-JR-LA-01 (folios 17 y ss.).

q) Por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido del demandante, pudiendo concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por cuanto el despido materializado en despojar del empleo al demandante de un momento a otro es indudable que causa aflicción; por lo que debe ser indemnizado el accionante. Por otro lado, al no haberse cuestionado el monto resarcitorio fijado, no corresponde emitir pronunciamiento al respecto.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
En esta sentencia de vista, los criterios aplicados para la cuantificación no fue materia de impugnación por las partes procesales.
Parte Resolutiva
(...): CONFIRMAR la Sentencia N° 0368-2022 contenida en la Resolución N° 09 de fecha 12 de octubre del 2022, corriente a folios 163 y ss., que resuelve declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por JOSE LUIS GARAY PORRAS, contra PROSEGUR ACTIVA PERU S.A., sobre INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS, en su componente de LUCRO CESANTE y DAÑO MORAL, en consecuencia: ORDENO a la demandada PROSEGUR ACTIVA PERU S.A; PAGUE a favor del demandante la suma ascendente a S/. 59,400.00 (CINCUENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES), por lucro cesante y la suma de S/. 2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES), por daño moral, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. 2. INFUNDADA la misma demanda respecto al pago de daño emergente y daño a la persona - proyecto de vida. 3. CONDENA a la demandada al PAGO de costos y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Ficha de Análisis Documental N° 62
N° de expediente: 01249-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. La demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 15/06/2017 hasta el 31/05/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 13/08/2018. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 2,433.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 7,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 260.00 soles. 3. Indica que, el despido le ha generado daños, los mismos que deben ser resarcidos.
Descargos del empleador

La demandada no ha brindado sus descargos respecto al tema de estudio (daño moral).

Fuentes Normativas

En el desarrollo del daño moral, no se hace mención expresa de las fuentes normativas aplicadas.

Fuentes Jurisprudenciales

En el desarrollo del daño moral, no se hace mención expresa de las fuentes jurisprudenciales analizadas.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

a) Daño moral: La accionante apela este extremo indicando que, la suma fijada por este concepto debe de ser incrementada a la suma de S/7,000.00. Esto porque lo considerado por el juzgador para determinar este monto no se ajusta a la realidad, pues la actora fue afectada psicológicamente, en el ámbito familiar y social, además de causarle enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía) e inestabilidad emocional.

b) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral se tiene plenamente acreditada la

conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido inconstitucional en la modalidad de despido incausado); según se constata en el proceso judicial 1937-2018, seguido entre las mismas partes, con autoridad de cosa juzgada. Debiendo ser indemnizado la actora. c) En ese sentido, además del hecho base (despido), se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos: (...). d) En consecuencia, estimando que el demandante dejó de laborar por un corto periodo de tiempo, en los que se evidenciaron los criterios objetivos analizados precedentemente, este Colegiado es de la opinión que la suma razonable que debe estimarse es la suma de S/ 2,000.00 por concepto de daño moral, no siendo amparable el monto propuesto por el apelante, pues consideramos que no es razonable ni está acorde a los criterios antes señalados.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 10. Carga económica. 11. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 0380-2021 mediante Resolución N° 4 de fecha 26 de octubre del 2021, corriente a folios 119 y ss., en los extremos que: ORDENA a la demandada pague a la recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral la suma de S/1,000.00 y daño punitivo la suma de S/120.00; ORDENA a la demandada pague a la recurrente la suma total de S/16,122.95 (Dieciséis mil ciento veintidós con 95/100 soles), que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y que: 3. CONDENA a la demandada al pago de honorarios profesionales por el monto de S/. 3,000.00 más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados y EXONERA del pago de COSTAS del proceso. 2. REFORMÁNDOLA ordenaron a la demandada Municipalidad Provincial de Huancaayo, cumpla con pagar a favor de Karim Mila Paucar Alvarez recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral la suma de S/2,000.00 y daño punitivo la suma de S/240.00. Asimismo, ordenaron que la demandada pague a la recurrente la suma total de Diecisiete mil cuatrocientos cincuenta con 79/100 Soles (S/17,450.79) que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y dispusieron que los costos del proceso (honorarios profesionales más el 5% para el fondo mutual del Colegio de Abogados) sean fijados en ejecución de sentencia, el cual está comprendido dentro de los costos del proceso.

3. CONFIRMARON en lo demás que contiene. (Es decir que, las demás disposiciones no revocadas permanecen incólumes)

Ficha de Análisis Documental N° 63
N° de expediente: 01997-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 11
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 13/04/2017 hasta el 31/03/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 30/09/2018. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 6,000.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 780.00 soles. 3. Indica que, el despido causó un enorme daño, pues provocó sufrimiento al actor y su familia.
Descargos del empleador
1. El recurrente no habría acreditado la existencia de los daños alegados.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014 Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: r) Daño moral: El demandante alega que, la suma fijada por este concepto debe de ser incrementada a la suma de S/10,000.00. Esto porque lo considerado por el juzgador para determinar este monto no se ajusta a la realidad, pues el accionante fue afectado psicológicamente durante todo el periodo que duró el despido tanto en el ámbito familiar y social. Además, el despido causó presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía), así como inestabilidad emocional. s) Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado el trabajador. t) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos: (...). En consecuencia, estimando que el demandante dejó de laborar por el tiempo de 6 meses, y los criterios objetivos analizados precedentemente, este Colegiado es de la opinión que no corresponde incrementarse el monto fijado por el Juez de instancia, que es por la suma de S/1,000.00, pues de los criterios antes detallados es importante resaltar que el periodo de despido no ha sido de forma prolongada, además de que el accionante a la fecha de despido era una persona joven con altas posibilidades de reinserción laboral.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 10. Factores atenuantes.

Parte Resolutiva
1. CORRIGIERON por error material, los nombres y apellidos del accionante, tanto en la parte expositiva y resolutive de la Sentencia N° 445-2021 contenida en la Resolución N° 5 de fecha 14 de diciembre del año 2021, corriente a folios 106 y ss., debiendo ser lo correcto, lo siguiente: “Everson Dany Gamarra Melchor”. Asimismo, debe corregirse el numeral 3) de la parte resolutive, siendo lo correcto el texto siguiente: “3. CONDÉNESE al pago de HONORARIOS PROFESIONALES a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO por el monto de S/. 2,500.00 soles más el 5% al Fondo Mutua del Colegio de Abogados de Junín.” 2. REVOCARON en parte la mencionada Sentencia, en el extremo, que resuelve declarar fundada la demanda, respecto al pago de asignación familiar. En consecuencia, el extremo que ORDENA a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, cumpla con pagar a favor de Don Everson Dany Gamarra Melchor, la suma de S/. 23,136.89 (Veintitrés mil ciento treinta y seis con 89/100 Soles), por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de Lucro cesante, daño moral y daño punitivo; asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y el extremo que CONDENA al pago de honorarios profesionales a la Municipalidad Provincial de Huancayo por el monto de S/. 2,500.00 soles más el 5% al Fondo Mutua del Colegio de Abogados de Junín. 3. REFORMÁNDOLA dispusieron: a) Declarar improcedente la demanda respecto al pago de asignación familiar. En consecuencia: ORDENARON a la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, cumpla con pagar a favor de Don Everson Dany Gamarra Melchor, la suma de Diecinueve mil doscientos ochenta y ocho con 89/100 Soles (S/. 19,288.89), por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de Lucro cesante, daño moral y daño punitivo; asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. b) CONDENAR al pago de costos procesales (honorarios), el cual será fijado en ejecución de sentencia. 4. CONFIRMARON la sentencia impugnada, en lo demás que contiene. (Es decir que, las demás disposiciones no revocadas permanecen incólumes)

Ficha de Análisis Documental N° 64
N° de expediente: 02464-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. La demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 08/07/2013 hasta el 18/03/2016, fecha en la que fue despedida de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 01/09/2016. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 5,568.30 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 7,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 650.00 soles. 3. Indica que, le corresponde una indemnización por daños y perjuicios debido a que, concurren los elementos de la responsabilidad civil; como es la antijuricidad, ya que fue despedida cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya

que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable; y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. No cabe presumir la existencia del daño moral, ya que la demandante no adjuntó prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, que haya implicado un sufrimiento adicional, que merezca resarcimiento.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: aa) Cuantificación del Daño moral: En cuanto al daño moral cuestionado por la demandante, para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Normativa aplicable de manera complementaria al presente proceso. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha

establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). bb) Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia no se encuentra acorde al menoscabo sufrido por la recurrente al haber sido separada sin causa justa de su centro de labores, debiendo incrementarse este monto en la suma de S/ 3,000.00 soles. Siendo así, corresponde revocar este extremo.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Cargo en la institución. 3. Clase y causa del despido. 4. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 5. Edad de la víctima del despido. 6. Escarnio público. 7. Contribución del trabajador para el despido. 8. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).
Parte Resolutiva
1. REVOCARON la Sentencia N° 021-2022 contenida en la resolución cuatro del 18 de enero de 2022, que obra a folios 112 y siguientes, en los extremos que: a. Ordena a la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, cumpla con pagar a favor de la demandante Florencia Beatriz Benito Merino, la suma de S/ 39,605.06 (Treinta y nueve mil seiscientos cinco con 06/100 soles), por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo; asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad; Más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que, en consideración a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la totalidad del monto amparado por CTS (S/ 8,076.34), deberá ser depositado en una cuenta bancaria que fijará la demandante en la etapa de ejecución de sentencia. 2. REFORMANDOLA, 1) ORDENAN que la demandada Municipalidad Distrital de El Tambo, cumpla con pagar a favor de la demandante Florencia Beatriz Benito Merino, la suma de S/ 44,229.51 (Cuarenta y cuatro mil doscientos veintinueve con 51/100 soles), por los conceptos de: indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo; asimismo, el pago de los beneficios sociales que comprenden: asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad; Más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Debiendo precisarse que, en consideración a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la totalidad del monto amparado por CTS (S/ 8,740.87 soles), deberá ser depositado en una cuenta bancaria que fijará la demandante en la etapa de ejecución de sentencia. 3. CONFIRMARON lo demás que contiene.

Ficha de Análisis Documental N° 65
N° de expediente: 02468-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 07/06/2017 hasta el 31/12/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 10/06/2019. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 5,500.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 7,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 650.00 soles. 3. Indica que, le corresponde una indemnización por daños y perjuicios debido a que, concurren los elementos de la responsabilidad civil; como es la antijuricidad, ya que fue despedida cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable; y el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. El demandante fue contratado bajo el régimen CAS y fue cesado por término de contrato; por lo cual, no le corresponde una indemnización, al no existir daño alguno a resarcir.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación Laboral N° 5423-2014 Lima. 2. Casación N° 5721-2011-Lima.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: a) Daño moral: El demandante alega que, la suma fijada por este concepto debe de ser incrementada a la suma de S/. 7,000.00. Esto porque lo considerado por el juzgador no se ajusta a la realidad, pues fue afectado psicológicamente durante el tiempo que duró el despido en el ámbito familiar y social. Además, el despido causó presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés y melancolía), así como inestabilidad emocional. b) En mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado el trabajador. c) En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos: (...). En consecuencia, estimando que el récord laboral, además del periodo que dejó de laborar, y los criterios objetivos analizados precedentemente, este Colegiado es de la opinión que corresponde incrementarse el monto fijado por el Juez de instancia, a la suma de S/. 2,000.00, no correspondiendo incrementar a la suma propuesta por el accionante, debido a que el accionante a la fecha de despido era una persona joven con altas probabilidades de reinserción laboral y porque no se ha probado que tenía carga familiar.
Otras Motivaciones Relevantes
No se encontraron otras motivaciones relevantes para la razón de estudio.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador. 2. Tiempo de desvinculación. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Grado académico alcanzado. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 10. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 024-2022 contenida en la Resolución N° 3 de fecha 20 de enero de 2022, corri ente a folios 93 y ss., en los extremos que resuelve ORDENA a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral la suma de S/. 1,000.00 y daño punitivo la suma de S/. 265.00; así como el extremo que, ORDENA a la

demandada PAGUE al recurrente la suma total de S/. 17,819.45 (DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS DIECINUEVE CON 45/100 SOLES), que comprende el pago de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y el extremo que precisa que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la suma de S/. 6,402.78 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia. Y que, CONDENA a la demandada al pago de HONORARIOS PROFESIONALES por el monto de S/. 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES) más el 5% al Fondo Mutual del Colegio de Abogados.

2. REFORMÁNDOLA dispusieron:

- a) ORDENAR a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral la suma de S/. 2,000.00 y daño punitivo la suma de S/. 530.00.
- b) ORDENA a la demandada PAGUE al recurrente la suma total de Dieciocho mil doscientos ocho con 30/100 Soles (S/. 18,208.30), que comprende el pago de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y el extremo que precisa que en atención a que las partes mantienen vínculo laboral vigente, la suma de S/. 6,791.63 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia.
- c) CONDENA a la demandada al pago costos del proceso, el cual será fijado en ejecución de sentencia.

3. CONFIRMARON la sentencia impugnada, en lo demás que contiene. (Es decir que, las demás disposiciones no revocadas permanecen incólumes).

Ficha de Análisis Documental N° 66
N° de expediente: 02486-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 27/03/2018 hasta el 24/06/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 01/11/2018. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 4,620.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 520.00 soles. 3. El despido le produjo un innegable descuido en las labores propias de jefe de la familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor y sufrimiento que le causó saber que su hijo tenía conocimiento que su padre había sido despedido y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir el pago del cuarto y la comida.
Descargos del empleador
1. El actuar de la demandada no fue antijurídico, ya que la responsabilidad de las entidades estatales, por la naturaleza de los actos que emiten, es siempre objetiva; además, responde con los actos que realice y en el ejercicio regular de un derecho, aun cuando genere daños a otros sujetos; por lo que, no es fuente de responsabilidad, sino más bien constituye un caso de circunstancia eximente

de responsabilidad civil, toda vez que la Municipalidad tenía la facultad de dar término al contrato celebrado, por ser estos de naturaleza temporal.

2. No existe prueba objetiva que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, que hayan implicado un sufrimiento adicional, que merezca resarcimiento.

Fuentes Normativas

1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.
2. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

a) Cuantificación del Daño moral: Para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa”. Normativa aplicable de manera complementaria al presente proceso. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).

b) Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente, no correspondiendo incrementar el monto fijado por la Jueza de instancia, debido a que no se evidencia una gran magnitud en el daño causado, pues si bien todo despido trae como consecuencia cierto menoscabo a la dignidad de la persona, lo cierto es que en el presente caso hay factores que atenúan este menoscabo,

como el corto tiempo de servicios antes del despido, y la desvinculación laboral, además que el accionante a la fecha de despido era una persona joven con altas posibilidades de reinserción laboral.
Otras Motivaciones Relevantes
Es importante resaltar que, en el desarrollo de los criterios aplicados para la cuantificación, específicamente el de “factores atenuantes”, el A quo señala: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial. Sin embargo, en el último párrafo de los fundamentos respecto al daño moral, indica: b) Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente, no correspondiendo incrementar el monto fijado por la Jueza de instancia, debido a que no se evidencia una gran magnitud en el daño causado, pues si bien todo despido trae como consecuencia cierto menoscabo a la dignidad de la persona, <u>lo cierto es que en el presente caso hay factores que atenúan este menoscabo, como el corto tiempo de servicios antes del despido, y la desvinculación laboral, además que el accionante a la fecha de despido era una persona joven con altas posibilidades de reinserción laboral.</u> Como es de advertirse, existiría una incongruencia entre lo desarrollado en el criterio “factores atenuantes” y la conclusión a la que arriba la Sala, pues señala: en el presente caso hay factores que atenúan este menoscabo. Incluso, detalla cuales serían esos hechos atenuantes. Esta motivación es relevante por los errores en los que podría estarse incurriendo en la emisión de la sentencia.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Grado académico alcanzado. 5. Clase y causa del despido. 6. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 7. Edad de la víctima del despido. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar). 10. Factores atenuantes.
Parte Resolutiva
1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 063-2022-3°JTH contenida en la Resolución N° 04 de fecha 28 de febrero del 2022, corriente a folios 142 y ss., en el extremo que: ORDENA que la demanda cumpla con depositar el monto del S/ 3,643.89 Soles (TRES MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 89/100 SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, en la entidad que indique el demandante o se vengán depositando el citado concepto. 2. REFORMÁNDOLA, ORDENAN que la demanda cumpla con depositar el monto de Tres mil novecientos cincuenta y nueve con 99/100 Soles (S/ 3,959.99) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, en la entidad que indique el demandante o se vengán depositando el citado concepto.

3. CONFIRMARON lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes).

Ficha de Análisis Documental N° 67
N° de expediente: 02490-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 27/03/2018 hasta el 24/06/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 02/01/2019. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 6,820.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 2,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 5,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 780.00 soles. 3. Indica que, le corresponde una indemnización por daños y perjuicios por haberse encontrado fuera de su centro de trabajo por un periodo de 6 meses y 6 días; además, porque concurren los elementos de la responsabilidad civil; como es la antijuricidad, ya que fue despedido cuando en realidad tenía una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. N.º 728; la relación de causalidad, ya que la conducta de la demandada le causó daños; el factor de atribución, que vendría a ser la culpa inexcusable y; el daño, que está compuesto por el lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo.
Descargos del empleador
1. El ejercicio regular de un derecho, aun cuando genere daños, no es fuente de responsabilidad; en ese sentido, al dar por terminado el contrato temporal del demandante no se incurrió en una conducta antijurídica. 2. Además, respecto al periodo de desvinculación que le habría causado daños el actor, se debe tener en cuenta que este no se encontró imposibilitado para laborar.
Fuentes Normativas
1. Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales

1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019.

Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

a) Cuantificación del Daño moral: Para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Normativa aplicable de manera complementaria al presente proceso. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).

b) Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia debe incrementarse a la suma de S/. 2,000.00 soles, debiéndose revocar este extremo.

Otras Motivaciones Relevantes

No se advierten otras motivaciones relevantes para la materia de investigación.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido.
2. Tiempo de desvinculación laboral.
3. Cargo en la institución.
4. Clase y causa del despido.
5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
6. Edad de la víctima del despido.
7. Escarnio público.
8. Contribución del trabajador para el despido.
9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).

Parte Resolutiva

1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 046-2022 contenida en la Resolución N° 04 de fecha 16 de febrero del 2022, corriente a folios 114 y siguientes (ss.), en el extremo, que ORDENA a la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral por la suma de S/1,000.00 y daño punitivo la suma de S/342.83; y que ORDENA a la

demandada PAGUE al recurrente la suma total de S/15,041.41 (QUINCE MIL CUARENTA Y UNO CON 41/100 SOLES), que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Y que precisa que la suma de S/3,718.61 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia.

2. REFORMANDOLA, ORDENAN que la demandada PAGUE al recurrente una indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral la suma de S/. 2,000.00 soles y por daño punitivo la suma de S/ 685.67 soles. Asimismo, ORDENAN a la demandada PAGUE al recurrente la suma total de Quince mil trescientos treinta y dos con 96/100 Soles (S/15,332.96), que comprende el pago de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y escolaridad. Precizando que la suma de S/4,212.29 correspondiente al pago de CTS, deberá ser depositado en la entidad financiera que indique el recurrente en ejecución de sentencia.

3. CONFIRMARON lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes)

Ficha de Análisis Documental N° 68
N° de expediente: 02513-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 07
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 27/03/2018 hasta el 24/06/2018, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 01/11/2018. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 4,620.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 2,000.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 10,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 520.00 soles. 3. Indica que, el comportamiento antijurídico de la demandada fue la inobservancia del artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipalidades (Ley N°29792) y el despido arbitrario ocasionado, hechos que fueron demostrados en la Sentencia consentida N°321-2018; asimismo, existe la relación de causa – efecto, pues la conducta antijurídica le produjo daños, tales como la no percepción de la remuneración mensual, aguinaldo y la pérdida de su descanso vacacional, seguro social y aportes al sistema nacional de pensiones; además, en cuanto al factor de atribución no hay duda que, la demandada no ha actuado con diligencia ordinaria durante la vigencia del vínculo laboral, ello al haber sido cesado ilegalmente.
Descargos del empleador
1. Sostiene que la demandada habría actuado en el ejercicio regular de un derecho; ya que, como entidad empleadora, tiene la facultad de dar término al contrato en concordancia con las propias cláusulas de los contratos celebrados con la demandante, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades. 2. Además, el daño moral no es acreditado con pruebas objetivas.

Fuentes Normativas
1. Artículo 23 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
1. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 2. Casación N° 4385-2015 Huancavelica.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: n) En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. o) Vista así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales. p) Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido contrario a derecho que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad. q) Siendo así, carece de sustento lo alegado por la demandada cuanto señala que no se encuentra corroborada la afectación de los derechos fundamentales del accionante, por cuanto, de autos se tiene plenamente acreditado que el accionante fue víctima de despido incausado, conforme

puede verse de la sentencia con autoridad de cosa juzgada expedida en el Expediente N° 02611-2018-0-1501-JR-LA-02 (folios 21 y ss.). r) Por tanto, queda acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido del demandante, pudiendo concluir en merito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral conforme se constata con el certificado psicológico (folio 40-41), hecho que está ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); por lo que debe ser indemnizado el accionante.
Otras Motivaciones Relevantes
Entre los fundamentos expuestos por la Sala respecto al daño moral, se advierte el siguiente: s) Por otro lado, debe señalarse que la Casación N° 4385-2015 Huancavelica, no es un precedente de observancia obligatoria, por ende, carece de sustento el hecho que la demandada alegue que se estaría inobservando dicha casación. Y si bien en tal jurisprudencia se fundamenta que la alteración del ánimo ante un despido no es elemento suficiente para concluir que el daño moral deriva de la extinción de la relación laboral, también señala que el daño moral se presenta cuando se vulnera los supuestos previstos del artículo 23 de la Constitución, es decir cuando se menoscaben derechos fundamentales, hecho que se evidencia en el presente caso, conforme se ha fundamentado en los considerandos precedentes. De dicho argumento debe rescatarse los siguientes puntos: (i) La Casación N° 4385-2015 Huancavelica, no es un precedente de observancia obligatoria. (ii) La inestabilidad emocional generada en la víctima por el despido sufrido, no sería suficiente para alegar la existencia del daño moral. (iii) El daño moral se presenta cuando se vulnera los supuestos previstos del artículo 23 de la Constitución. En cuanto al segundo punto, esta parte considera que resulta confuso lo expresado por el A quo.
Criterios aplicados para la cuantificación
En el presente caso, no se realizó un análisis de los criterios que sustentaron el monto determinado.
Parte Resolutiva
(...):CONFIRMARON la Sentencia N° 57- 2022-3°JTH contenida en la Resolución N° 04 de fecha 17 de febrero del 2022, corriente a folios 118 y ss., que resuelve declarar: 1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por PABLO RUSVEL MENDOZA ZARATE contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, sobre: I) Indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, y II) Pago de beneficios sociales en los conceptos de CTS, gratificaciones legales, escolaridad y bonificación extraordinaria. Y accesoriamente: I) El reconocimiento de honorarios profesionales. Mas el pago de intereses legales. En consecuencia: a) ORDENA a la demandada PAGAR el monto de S/ 14,456.58 (CATORCE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON 58/100 SOLES) a favor de la demandante, por los conceptos amparados, a excepción de la CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. b) ORDENA a la demandada DEPOSITAR el monto de S/ 4,116.09 (CUATRO MIL CIENTO DIECISEIS CON 09/100 SOLES) en la cuenta financiera

de CTS del demandante. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. c) ORDENA a la demandada PAGAR el monto de S/ 2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES) a favor del demandante, por concepto de honorarios profesionales (costos procesales), más el 5% de dicho monto para el fondo del Colegio de Abogados de Junín. 2) INFUNDADA la demanda interpuesta por PABLO RUSVEL MENDOZA ZARATE contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, sobre Indemnización por daños y perjuicios, respecto al concepto de Daño Emergente.

Ficha de Análisis Documental N° 69
N° de expediente: 02547-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 10
Hechos demandados
1. La demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 05/01/2018 hasta el 20/08/2018, fecha en la que fue despedida de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 25/10/2021. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 32,252.88 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 4,044.72 soles. 3. Indica que, durante el periodo en que se encontró desvinculada laboralmente, se le ha ocasionado daños de orden patrimonial y extrapatrimonial, los cuales deben ser resarcidos a través de una indemnización económica en sus componentes de lucro cesante, daño moral y daño punitivo en los montos que peticiona y que; para lo cual, cumple con acreditar los elementos de la responsabilidad civil contractual, como son la antijuricidad, el nexo causal, el factor de atribución y los daños; por lo que se debe amparar la presente demanda.
Descargos del empleador
1. Sostiene que, el despido per se no genera una obligación de pago de una indemnización por daños y perjuicios, por lo que solicita se declare improcedente, o en su defecto, infundada la demanda, toda vez que no se ha probado el supuesto daño alegado, por lo que únicamente se pueden considerar como meras afirmaciones carentes de sustento.
Fuentes Normativas
1. Artículo 23 de la Constitución Política del Perú. 2. Artículo 1331 del Código Civil. 3. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
1. Casación N.º 4393-2013-La Libertad. 2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019. 3. Casación N.º 4385-2015 Huancavelica. 4. Casación Laboral N.º 139-2014 La Libertad.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: i) La demandada refiere como agravios; primero, el solo hecho de la ocurrencia de un despido inconstitucional, no constituye prueba suficiente de la efectiva concurrencia de un supuesto daño moral; segundo, se ha inobservado el artículo 1331 del Código Civil respecto a la probanza del daño moral y tercero, no se ha seguido lo establecido en la Ley N.º 30947; además que, la psicóloga que realizó el informe no se encontraba habilitada. j) La Casación N.º 4393-2013-La Libertad, ilustra el concepto de daño moral, ya que cita diversa doctrina nacional, en ese sentido tenemos: El daño moral [...] queda reducido al dolor o sufrimiento experimentado por la persona. Es, por lo tanto, un daño psíquico que no es de naturaleza patológica y, solo como esta dicho, afecta el sentimiento, la esfera afectiva de la persona. (...) Lizardo Taboada, ha sostenido que “por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor y aflicción o sufrimiento en la víctima”. Del mismo modo, Alex Plácido refiriéndose al “daño moral” señala que “es una especie de los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo. Es un daño emocional cuanto comporta dolor o sufrimiento”. La opinión de Espinoza en este punto es de absoluta claridad. En efecto, al clasificar los daños mencionará que éstos pueden ser patrimoniales y extrapatrimoniales y que esta comprende el daño en la persona entendido como la lesión de derechos existenciales o no patrimoniales de las personas y el daño moral, definido como el ansia la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc. Padecidos por la víctima que tienen el carácter efímero y no duradero. Beltrán pacheco, a su vez refiere que el daño moral “es aquel que afecta la esfera sentimental y la honorabilidad de un sujeto” k) Cabe agregar que en el Sub-Tema 2 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019, ante la pregunta ¿Cuándo debe otorgarse el daño moral en caso de despido y cómo deben calcularse?, acordó por mayoría que: En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia

del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil. (Énfasis agregado).

l) El pleno citado precedentemente, nos hace analizar que, el respeto a la dignidad del trabajador en una relación laboral, no es más que la proyección en el ámbito laboral del principio de defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, por cuanto, si bien el trabajador se encuentra subordinado y limitado en ciertas prerrogativas (durante la relación laboral) frente a su empleador aún se mantiene vigente sus derechos de titularidad inespecíficos, que le son extensivos en su calidad de persona y a los cuales no puede abdicar. Sobre ello, en la Declaración de Viena de 1993 aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, se señaló: "Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiarios de esos derechos y libertades".

m) En el ámbito laboral, debemos entender que la trabajadora es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajadora. De ese modo, la dignidad de la trabajadora, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

n) Por otro lado, debe señalarse que la Casación N° 43 85-2015 Huancavelica y la Casación Laboral N° 139-2014 La Libertad, no es un precedente de observancia obligatoria, por ende, carece de sustento el hecho que la demandada alegue que se estaría inobservando dicha casación. Y si bien en tal jurisprudencia se fundamenta que la alteración del ánimo ante un despido no es elemento suficiente para concluir que el daño moral deriva de la extinción de la relación laboral, también señala que el daño moral se presenta cuando se vulnera los supuestos previstos del artículo 23 de la Constitución, es decir cuando se menoscaban derechos fundamentales, hecho que se evidencia en el presente caso.

o) Respecto del marco legal establecido en la Ley N° 3 0947, Ley de Salud Mental, para la determinación de la existencia de un problema de salud mental, realizado por un psicólogo colegiado. Es menester señalar que en el caso en concreto no se trata de la aflicción de una enfermedad mental, sino sobre el daño intangible respecto a la aflicción sufrida.

p) En relación a la no habilitación de la psicóloga que realizó el informe y emitió el certificado psicológico, según registro informático del Colegio de Psicólogos del Perú – Consejo Directivo Nacional, Jeanet Angela Carrillo

Onofre, con N° de Colegiatura 15623, se encuentra en la condición de habilitada, por lo que se desestima el agravio de la demandada. q) Respecto a la inobservancia del artículo 1331 del Código Civil sobre la probanza del daño moral; según el antes glosado Sub-Tema 2 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019, cuando se vulnera el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales, como el caso de autos, debe presumirse el daño moral. Adicionalmente a ello en autos obra la sentencia N° 108-2019, Sentencia de Vista N° 290-2019, el Acta de Reposición, las Boletas de pago de junio de 2021 y el Informe y Certificado Psicológico, los cuales acreditan el daño moral causado a la trabajadora al ser despedida injustificadamente afectándose su derecho al trabajo como derecho fundamental con protección constitucional, y la conducta antijurídica de la demandada de despedirla se patentiza con el resultado judicial que declara que la demandada infringió los derechos de la demandante, tanto más, como se ha expresado precedentemente que, la propia configuración de un despido contrario a derecho, trae como consecuencia aflicción, y sufrimiento en el estado anímico de la trabajadora, al verse intempestivamente sin empleo. Pues no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. r) Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad. No habiéndose cuestionado los criterios para establecer el quantum a resarcir por daño moral, y al haberse desestimado los agravios sustentados por la apelante, debe confirmarse el monto fijado por el Juez de instancia.
Otras Motivaciones Relevantes
No se advierten motivaciones relevantes distintas a las ya citadas.
Criterios aplicados para la cuantificación
En el presente caso, no se realizó un análisis de los criterios que sustentaron el monto determinado.
Parte Resolutiva
(...): CONFIRMARON la Sentencia N° 0121- 2022 contenida en la Resolución N° 06 de fecha 08 de abril del 2022, corriente a folios 168 y ss., en el extremo, que resuelve declarar: 3. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por NATALI SUSI DE LA CRUZ FLORES, contra TIENDAS PERUANAS S.A. sobre INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS, en sus componentes de DAÑO MORAL Y DAÑO PUNITIVO, en consecuencia: ORDENA a la demandada TIENDAS PERUANAS S.A., PAGUE a favor de la demandante la suma ascendente a S/. 10,000.00 (DIEZ MIL CON 00/100 SOLES), por concepto de Indemnización por daño moral y la suma de S/. 2,022.36 (DOS MIL VEINTIDÓS CON 00/100 SOLES) por daño punitivo, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. (...) 5. CONDENA a la demandada al PAGO de costos y costas del proceso en ejecución de sentencia.

Ficha de Análisis Documental N° 70
N° de expediente: 02619-2021-0-1501-JR-LA-03
Resolución N° 05

Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 04/01/2019 hasta el 11/12/2019, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 02/11/2021. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 68,200.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 20,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 8,866.00 soles. 3. Como consecuencia del actuar doloso, se generó perturbación psicológica a su familia y él mismo, por el empobrecimiento sufrido, así como lo dejado de percibir, y el no tener los ingresos que eran medio de realización de su hogar.
Descargos del empleador
1. En el expediente judicial a través del cual se repone al actor 04155-2019-0-1501-JR-LA-03, este no solicitó medida cautelar de reposición provisional; lo que contradice la problemática que expone, pues con ella se hubiera evitado el daño que pueda ocasionar la dilación del proceso judicial; en consecuencia, no se puede aducir daño moral por producto del tiempo transcurrido.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.
Fuentes Jurisprudenciales
En la sentencia no se hace una mención expresa de las fuentes jurisprudenciales analizadas para resolver el presente caso.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada

Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que:

h) Del daño moral: En este extremo, el demandante apela señalando que la Jueza de instancia no realizó una debida valoración de los medios probatorios que se adjuntaron a la demanda. De lo anterior, es preciso señalar que en el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además, de los que le corresponde en su condición de trabajador.²

i) En ese entendido lógico, la dignidad del trabajador impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable), esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

j) Dicho lo anterior, a consideración de este Colegiado, no cabe la posibilidad de hablar de un despido reconocido en sede judicial, que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencia una mayor lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizar en cada caso en concreto las circunstancias del despido y sus consecuencias.

k) Para fines de la cuantificación del daño moral causado como consecuencia de un despido incausado, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, debido a que estos permitirán revisar si el monto fijado por la Jueza de instancia se ha dado de forma prudencial una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

(...).

l) En base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el actor al haber sido separado incausadamente de su centro de labores, con las particularidades expuestas en el considerando precedente. Siendo así, corresponde confirmar este extremo. Ascendiendo a la suma total de S/ 3,000.00 soles a favor del demandante.

Otras Motivaciones Relevantes

No se advierten otras motivaciones relevantes.

Criterios aplicados para la cuantificación

1. Tiempo de servicios del trabajador.
2. Clase y causa del despido.
3. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores.
4. Edad de la víctima del despido.
5. Escarnio público.
6. Contribución del trabajador para el despido.
7. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).

Parte Resolutiva

1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 011-2022-3°JTH contenida en la Resolución N° 02 de 19 de enero de 2022, corriente a folios 88 y ss., en el extremo

que ORDENA que el demandado Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor del demandante don Franklin Espinoza Pari la suma ascendente a S/33,833.00 Soles (Treinta y tres mil ochocientos treinta y tres con 00/100 soles), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y Daño Punitivo.

2. REFORMÁNDOLA resolvieron: a) Ordenar que la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo pague a favor del demandante la suma ascendente Cuarenta y un mil quinientos treinta y tres con 00/100 Soles (S/ 41,533.00), por el concepto de Lucro Cesante, Daño Moral y daño Punitivo.

3. CONFIRMARON en lo demás que contiene.

Ficha de Análisis Documental N° 71
N° de expediente: 02857-2021-0-1501-JR-LA-02
Resolución N° 08
Hechos demandados
1. El demandante mantuvo un vínculo laboral con la demandada desde el 01/02/2011 hasta el 31/03/2015, fecha en la que fue despedido de manera incausada. Habiendo demandado su reposición, esta ocurrió el 16/07/2018. 2. Por ello, solicita el pago de la indemnización por daños y perjuicios en sus componentes de: lucro cesante, por la suma de S/ 39,500.00 soles; daño emergente, por la suma de S/ 3,300.00 soles; daño moral, por la suma de S/ 50,000.00 y daño punitivo, por la suma de S/ 5,070.00 soles. 3. Sostiene que, sintió mucha impotencia al no poder conseguir otro trabajo debido a su edad, hecho que fue motivo de burla por su ex empleador y compañeros de trabajo. Asimismo, se produjo un innegable descuido en las labores propias de jefe de la familia en su hogar, una permanente preocupación, una gran disminución de autoestima en el ámbito social y familiar, así como la presencia de enfermedades psicosomáticas (estrés, melancolía), y una inestabilidad emocional, por el dolor que el causó saber que sus hijos tenían conocimiento que su padre había sido despedido y que no tenía los recursos necesarios para poder cubrir el pago del cuarto y la comida.
Descargos del empleador
1. El demandante no presenta ningún medio probatorio que acredite el supuesto daño moral sufrido; por lo tanto, no le corresponde monto alguno a pagar por dicho concepto. 2. Si bien existe un periodo de desvinculación, este fue debido al descuido del actor, al haber interpuesto varias Medidas Cautelares y, al no haber subsanado estas en su oportunidad.
Fuentes Normativas
1. Artículo 1332 del Código Civil.

Fuentes Jurisprudenciales
En la sentencia no se hace una mención expresa de las fuentes jurisprudenciales analizadas para resolver el presente caso.
Fundamentos que justifican la decisión adoptada
Con el propósito de sustentar la decisión adoptada, la Sala precisa que: a) Cuantificación del Daño moral: Para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del Código Civil, que prescribe: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Normativa aplicable de manera complementaria al presente proceso. El cuestionamiento que efectuó la parte impugnante en este punto se encuentra referido a su cuantificación, para tal fin, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar: (...). b) Con base a lo expuesto, este Sala al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de primera instancia se encuentra acorde al menoscabo sufrido por el recurrente, no correspondiendo incrementar el monto fijado por el Juez de instancia, debido a que no se evidencia una gran magnitud en el daño causado.
Otras Motivaciones Relevantes
No se advierten otras motivaciones relevantes.
Criterios aplicados para la cuantificación
1. Tiempo de servicios del trabajador antes del despido. 2. Tiempo de desvinculación laboral. 3. Cargo en la institución. 4. Clase y causa del despido. 5. La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores. 6. Edad de la víctima del despido. 7. Escarnio público. 8. Contribución del trabajador para el despido. 9. Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar).

Parte Resolutiva

1. REVOCARON en parte la Sentencia N° 107-2022 contenida en la Resolución N° 05 de fecha 29 de marzo del 2022, corriente a folios 161 y ss., en los extremos que: ORDENA a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, PAGUE a favor del demandante, por daño punitivo S/. 2,535.00 (DOS MIL QUINIENTOS TREINTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), y la suma de S/. 31,691.99 (TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 99/100 SOLES) por los conceptos de Asignación familiar gratificaciones legales; bonificación extraordinaria; CTS y escolaridad; del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios (CTS) ascendente a la suma total de S/. 8,738.89 (OCHO MIL SETECIENTOS TREINTA Y OCHO CON 89/100 SOLES), la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente.
2. REFORMANDOLA, ORDENARON que la demandada PAGUE al recurrente, indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño punitivo, la suma de Tres mil novecientos con 00/100 Soles (S/ 3,900.00). Asimismo, ORDENARON a la demandada PAGUE al recurrente la suma total de Treinta y seis mil trescientos setenta y cuatro con 97/100 Soles (36,374.97), por los conceptos de Asignación familiar gratificaciones legales; bonificación extraordinaria; CTS y escolaridad. Del cual, el monto obtenido por compensación por tiempo de servicios (CTS) ascendente a la suma total de S/. 9,472.87, la demandada deberá de depositar a favor del demandante en la entidad financiera que señale la misma en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente.
3. CONFIRMARON lo demás que contiene. (Es decir que los demás extremos no reformados, se mantienen incólumes).