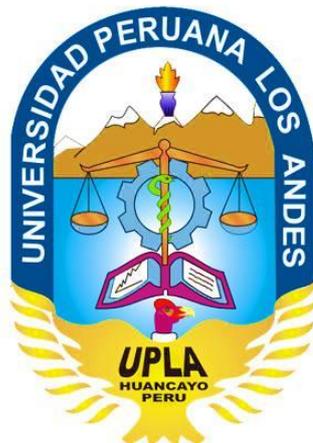


“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



TESIS

**DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO Y SU DAÑO MORAL
CUANTIFICADO POR LOS JUECES DEL PODER JUDICIAL DEL
DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA DE CHANCHAMAYO
DEL PERIODO 2014-2017**

PRESENTADA POR:

**CASABONA HUAMÁN, CHARLES MANUEL
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**HUANCAYO – PERÚ
2017**

Primer Jurado

Segundo Jurado

Tercer Jurado

ASESOR:

Dra. Miriam Rosario Córdova Mayo

DEDICATORIA

El presente trabajo, tan ansiado, es
dedicado a mi recordada madre.

MICAELA S.

AGRADECIMIENTO

Luego de pasar mucho tiempo con la investigación presente, en primer lugar tengo que agradecer a mi esposa e hijas, por su paciencia, comprensión, quienes lograron apoyarme en todo momento, desde los instantes más críticos como al júbilo de la recompensa de la presente; asimismo, también debo agradecer al gran apoyo de mi padre, quien a pesar de tantos problemas, también puso el hombro en ciertos momentos críticos; y por último y no menos importante, a mi abuela paterna, quien si bien ya no nos acompaña en vida, sin embargo, sentí en todo momento su apoyo, sobre todo en los malos momentos; es por todo ello y a todos ellos que me queda decirles, muchas gracias.

ÍNDICE

CARATULA	i
MIEMBROS DEL JURADO	ii
ASESOR DE LA TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
RESUMEN	xi
ABSTRAC.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
A. Problema General	20
B. Problemas específicos.....	20
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.1.3.1. Justificación teórica.....	21

1.1.3.2. Justificación práctica.....	21
1.1.3.3. Justificación social	22
1.1.3.4. Justificación metodológica	22
1.1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.1.4.1. Delimitación espacial.....	23
1.1.4.2. Delimitación temporal.....	23
1.1.4.3. Delimitación social.....	23
1.1.4.4. Delimitación conceptual.....	23
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.2.1. Objetivo general.....	24
1.2.2. Objetivos específicos	24
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.3.1. HIPÓTESIS.....	24
1.3.1.1. Hipótesis general	24
1.3.1.2. Hipótesis específicas.....	25
1.3.2. VARIABLES	25
A) Identificación de variables.....	25
a) Univariable	25
b) Definición conceptual de variables.....	26
B) Proceso de operacionalización de variables e indicadores	
.....	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	28
2.2. MARCO HISTÓRICO.....	32
2.2.1. El Despido Arbitrario.....	32
2.2.2. El Daño Moral.....	34
2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.3.1. El Despido Incausado-Fraudulento.....	40
2.3.1.1. El Despido Incausado	41
2.3.1.1.1. Causas del Despido Incausado.....	42
2.3.1.2. El Despido Fraudulento	46
2.3.1.2.1. Causas del Despido Fraudulento.....	48
2.3.2. El Daño Moral.....	52
2.3.2.1. Otras teorías sobre el Daño Moral	54
2.3.2.2. La negación de la indemnización del Daño Moral.....	54
2.3.2.3. El Daño Moral en nuestras leyes	55
2.3.2.4. El Daño Moral en leyes extranjeras	56
2.3.2.5. Los Elementos de la Responsabilidad Civil	58
2.3.2.5.1. La Antijuricidad	58
2.3.2.5.2. El Daño Causado	59
2.3.2.5.3. La Relación de Causalidad	59
2.3.2.5.4. El Factor de Atribución	60
2.3.2.6. La Función o carácter del Daño Moral	60
2.3.3. El Daño Moral en el Despido Incausado-Fraudulento	62

2.3.3.1. La Prueba del Daño Moral en el despido Incausado- Fraudulento.....	66
2.3.4. La cuantificación del Daño Moral en el Despido Incausado- Fraudulento	68
2.3.4.1. La Valorización Equitativa.....	69
2.3.4.2. Las Reglas de la Sana Crítica	70
2.3.4.3. Los Criterios o Parámetros	73
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	78
2.5. MARCO FORMAL O LEGAL	79

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	81
A) Métodos generales de investigación	81
B) Métodos Particulares de Investigación	82
3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	83
3.2.1. Tipo de investigación.....	83
3.2.2. Nivel de investigación	84
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	84
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	85
3.4.1. Población	85
3.4.2. Muestra.....	86
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	87
3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	87

A) Técnicas de recolección de datos	87
B) Instrumentos de recolección de datos.....	88
3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	88

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	90
4.1.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	90
4.1.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	92
4.1.3. HIPÓTESIS GENERAL.....	102
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	112
4.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	112
4.2.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	113
4.2.3. HIPÓTESIS GENERAL.....	114
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	115
4.3.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	115
4.3.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	119
4.3.3. HIPÓTESIS GENERAL.....	122
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	130
ANEXOS.....	142

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal: Analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; y como objetivos específicos fue de identificar los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; así como conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el del distrito de La Merced provincia Chanchamayo, del periodo 2014-2017. El diseño metodológico general y específico fue el científico – Análisis y Síntesis; como método particular se utilizó la historiografía y funcional; con un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo, a la necesidad de describir una serie de cuestiones y mediciones de cada una de ellas; y debido a la falta de valoración conjunta entre los criterios o parámetros con las reglas de la sana crítica y la valoración equitativa al momento de cuantificar el daño moral. Como diseño de investigación, fue no experimental, longitudinal, debido a las muestras analizadas a través de un periodo del 2014 al 2017. Se utilizó como instrumento la ficha de análisis. La muestra estuvo conformada por 10 sentencias digitales encontradas sobre procesos de indemnización por despido incausado-fraudulento, del distrito de La Merced provincia Chanchamayo, durante el periodo 2014 a agosto 2017. Los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva, utilizando la tabla de

frecuencia, el grafico de barras, gráficos de frecuencia y tendencias. Al final de la investigación, se logró identificar los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina; se conoció que la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de dichos criterios; así como, que en un 90% de la muestra, se aplicó en forma Mínima dichos criterios, teniendo en cuenta los 18 criterios o parámetros identificados; así también, se presentó resultados adicionales como que dicha tendencia se debe a la falta de estandarización de tales criterios o parámetros; finalmente, se analizó que la cuantificación del daño moral por, despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican de forma deficiente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valoración equitativa y los criterios o parámetros.

Palabras clave: daño moral, cuantificación, despido incausado-fraudulento.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to: Analyze how the quantification of the moral damage was done by uncaused-fraudulent dismissal by the Judges of the Judicial Branch of the La Merced district of Chanchamayo province for the period 2014-2017; and as specific objectives was to identify and the criteria or parameters proposed by the doctrine, which can be applied in the quantification of moral damage by uncaused-fraudulent dismissal; as well as to know the way in which the Judges applied the criteria or parameters proposed by the doctrine for the quantification of the moral damage by uncaused-fraudulent dismissal, in the district of La Merced province Chanchamayo, of the period 2014-2017. The general and specific methodological design was the scientific one - Analysis and Synthesis; as a particular method, historiography and Functional were used; with a type of basic research, with a descriptive level, to the need to describe a series of questions and measurements of each of them; and due to the lack of joint assessment between the criteria or parameters with the rules of sound criticism and the equitable assessment when quantifying the moral damage. As a research design, it was not experimental, longitudinal, due to the samples analyzed through a period from 2014 to 2017. The analysis card was used as an instrument. The sample consisted of 10 digital judgments found on compensation processes for uncaused-fraudulent dismissal, from the district of La Merced province Chanchamayo, during the period 2014 to August 2017. The results were processed by descriptive statistics, using the frequency table, the bar graph, frequency and trend graphs. At the end of the investigation, it was

possible to identify the 18 criteria or parameters proposed by the doctrine; it was learned that the way the judges applied the criteria or parameters proposed by the doctrine for the quantification of moral damages for fraudulent dismissal uncaused-district La Merced Chanchamayo province for the period 2014-2017, was variable due to the growing trend of the amount of application of said criteria; as well as, that in 90% of the sample, these criteria were applied in a minimal way, taking into account the 18 parameters identified; likewise, additional results were presented as that this tendency is due to the lack of standardization of such criteria or parameters; Finally, it was analyzed that the quantification of moral damage, uncaused-fraudulent dismissal was arbitrary and unfair by the Judges of the Judiciary district La Merced Chanchamayo province of 2014-2017, because the Judges apply either deficient the rules of sound criticism, together with equitable assessment and criteria or parameters.

Key words: moral damage, quantification, impounded-fraudulent dismissal.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, trata sobre el problema que de seguro, no solo se presenta en el Distrito de La Merced provincia de Chanchamayo; pues trata sobre la cuantificación del daño moral producto de un despido incausado o fraudulento; es decir, como se realizó dicha cuantificación por los Jueces del Poder Judicial; ya que, respecto al tema, existen fallos con montos tan distintos con hechos o situaciones similares; problema que se complica, pues dichos fallos al ser tan diversos, crea incertidumbre y la desconfianza razonable de los trabajadores-demandantes y la población en general, para con el sistema de justicia laboral.

Es por ello que, la presente investigación contiene fundamentos teóricos, las cuales establecen que, para cuantificar el daño moral, se debe tener en cuenta no solo la valoración equitativa prevista en el artículo 1332 del Código Civil y la prudencia por parte del Juez; sino, también los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, los cuales deben ser aplicados de manera conjunta con las reglas de la sana crítica previsto en el artículo 197 del Código Procesal Civil; en razón de que tales criterios o parámetros, permiten dar a conocer el dolor sufrido por la víctima, es decir, presta la exclusiva atención a las circunstancias de la víctima, como las personales o internas, externas y laborales; criterios que sin lugar a duda, deben ser considerados de manera unificada, constante y predecible al momento de cuantificar el daño moral; no solo por los Jueces; sino, que previamente deben ser dados a conocer por los Abogados, de quienes los trabajadores-demandantes, dependen para transmitir

los hechos y los medios probatorios para que su pretensión sea atendido de manera justa para cada quien.

Los criterios identificados descritos en el presente trabajo, además de servir para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento; también tienen un trasfondo socio jurídico, debido a que, con la aplicación de tales criterios, se podría unificar dichos criterios y con ello lograr una predictibilidad en los fallos judiciales, buscando su armonización a través de su estandarización, y proyectar a la población una justicia laboral más confiable.

A su vez, el presente trabajo se analizó que la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento se realizó de manera arbitraria e injusta por parte de los Jueces del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; con resultados, donde los grandes perjudicados son los trabajadores despidos en forma incausada o fraudulenta, y los propios demandados; debido a falta de una eficiente aplicación por parte de los Jueces, de las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valoración equitativa y los criterios o parámetros para cuantificar el daño moral.

El presente informe consta de cuatro capítulos desarrollados de la siguiente manera: como capítulo I “Planteamiento del problema”. Capítulo II “Marco teórico”. Capítulo III “Metodología de la investigación”. Como capítulo IV “Los Resultados de la investigación”. Y, por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivas.

La recolección de datos se desarrolló en el semestre II del año académico 2017, a cargo del investigador. Para lo cual, se elaboraron, se aplicaron y se validaron el instrumento – Ficha de análisis. El análisis de los resultados se

realizó mediante la tabla de frecuencia, grafico de barras, gráficos de frecuencia y medidas estadísticas cronológica y tendencia; ello también sirvió para conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina; para luego analizar de manera general, como los Jueces realizaron la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito la Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.

Es necesario acotar que, pese a que existió ciertas limitaciones, como la falta de muestras, sin embargo, se lograron los objetivos, y todas las hipótesis fueron corroboradas por los resultados obtenidos. Debemos dejar bien en claro que el anhelo de la presente investigación es contribuir con la comunidad jurídica, y sobre todo con los trabajadores que sufren un daño moral al ser despedidos en forma incausado o fraudulenta y como no también, con los propios demandados; y que estamos seguros que el presente informe será de utilidad para la población en general, buscando la mejora del sistema judicial laboral para con los litigantes quienes buscan justicia.

EL AUTOR.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El despido Incausado-Fraudulento son despidos arbitrarios y un fenómeno laboral conocido a nivel nacional, producto de una acción unilateral e ilegal y abusiva por parte del empleador.

Ante tal fenómeno, existen ciertas normas que tratan de compensar el daño ocasionado al trabajador, producto de tales despidos.

Una de las formas de paliar el despido incausado-fraudulento, como cualquier daño ocasionado, es la indemnización por responsabilidad civil, figura jurídica que es usado frente a la necesidad de compensar y/o resarcir el daño ocasionado por el empleador al momento de despedir al trabajador de forma ilegal; ya que transgrede el derecho al trabajo y la dignidad del trabajador, ocasionando con ello

un evidente daño, siendo este de índole tanto patrimonial y extrapatrimonial.

Es así como, dentro del daño extrapatrimonial, se encuentra el daño moral, figura jurídica que es producto del daño ocasionado a los sentimientos del trabajador, siendo uno de sus fines, el de compensar de alguna manera el dolor y aflicción que el trabajador sufre de manera temporal en su espíritu; a diferencia del daño patrimonial, el cual está constituido por el lucro cesante y daño emergente.

Sobre el daño moral por despido Incausado-Fraudulento, existe el problema respecto a la manera de su cuantificación, ya que, al ser el daño moral subjetivo, su cuantificación también resulta subjetiva, problema que es materia de la presente investigación; ya que el hecho de ser subjetivo, no significa que no sea compensado.

Respecto a la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, el problema reside cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por parte de los Jueces del distrito de La Merced provincia Chanchamayo durante el periodo 2014-2017; pues, no basta con aplicar la “valorización equitativa” prevista en el artículo 1332 del Código Civil, sino, que también deben aplicarse en forma conjunta las reglas de la sana crítica prevista en el artículo 197 del Código Procesal Civil, y demás criterios o parámetros, los cuales no se encuentran estandarizados; sin embargo, son utilizados por los Jueces en forma libre y variable; en razón de que, al momento de cuantificar el daño moral, aplican criterios como la edad, remuneración, duración del

daño, etc.; y en otros casos no se aplican dichos criterios, lo que genera incertidumbre en la comunidad jurídica y una crítica razonable por parte de la ciudadanía en general, creando un ambiente de desconfianza entre el sistema judicial laboral y la población en general.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A. Problema General

¿Cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017?

B. Problemas específicos

- ❖ ¿Cuáles son los criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento?

- ❖ ¿En qué forma los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017?

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.3.1. Justificación teórica

El presente trabajo está diseñado a contribuir con el conocimiento de cómo se ha dado la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por parte de los Jueces del distrito La Merced provincia Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido al análisis realizado en la presente investigación, sobre la aplicación de la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica; y por ende saber si son justa o no; así también, se contribuye en la identificación los criterios o parámetros propuesto por la doctrina.

1.1.3.2. Justificación práctica

El saber si la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, por parte de los Jueces del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo, se realizó de forma justa o no, nos permitirá tomar medidas para que los trabajadores victimas de tales despidos y también los propios demandados, no se vean perjudicados cuando los Jueces cuantifican el daño moral por despido incausado-fraudulento; ya que, con la identificación de los criterios o parámetros propuestos por la doctrina, el conocimiento de cómo estos se aplicaron por parte de los Jueces y la forma deficiente de las reglas de la sana crítica en conjunto con la valoración equitativa y los acotados criterios, servirá para que el Poder

Judicial a través de los Jueces, comiencen a aplicar de forma eficiente tales reglas y se unifiquen o estandaricen la aplicación de los acotados criterios, a fin de conseguir una justa cuantificación del mencionado daño moral.

1.1.3.3. Justificación social

Con la emisión de sentencias más predictibles y justas, se conseguirá que los trabajadores víctimas de tales despidos y los propios demandados, consigan a través de una demanda de indemnización por daño moral, sentencias más justas, generando así, más confianza entre la población en general y el sistema de justicia laboral del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo.

1.1.3.4. Justificación metodológica

El método, la elaboración de la ficha de análisis de datos, la tabla de frecuencia y los gráficos de barras, cronológicos y tendencia utilizados en la presente investigación; los cuales sirvieron para conocer la frecuencia de uso de los criterios o parámetros, la frecuencia y su tendencia de aplicación de tales parámetros, para cuantificar el daño moral por parte de los Jueces; así como las fichas, los cual sirvieron para analizar que dicha cuantificación se realizó de manera injusta; pueden ser utilizados para volver analizar dicha cuantificación en un

futuro periodo e medir la evolución de éstos, así como en otras investigaciones de otros distritos judiciales.

1.1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.4.1. Delimitación espacial

El ámbito de investigación de la presente tesis fue en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo departamento de Junín.

1.1.4.2. Delimitación temporal

Durante el periodo 2014 a agosto del 2017.

1.1.4.3. Delimitación social

La presente investigación, evidentemente favorece a los trabajadores demandantes afectados por el despido incausado-fraudulento del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo; quienes vienen siendo afectados por la manera de cuantificación del daño moral por parte de los Jueces de dicho distrito, al ser inconsecuentes en la aplicación de los criterios.

1.1.4.4. Delimitación conceptual

En la presente investigación, se trató sobre el Despido Incausado-Fraudulento, sus orígenes y causas; así como

también sobre Daño Moral sus teorías, su cuantificación y los criterios subjetivos propuesto por la doctrina.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.

1.2.2. Objetivos específicos

- ❖ Identificar los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.

- ❖ Conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. HIPÓTESIS

1.3.1.1. Hipótesis general

La cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de

Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican deficientemente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valoración equitativa y los criterios o parámetros.

1.3.1.2. Hipótesis específicas

- ❖ Los criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, son la edad, salud, tiempo de servicio y el cargo.

- ❖ La forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable, debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de los criterios o parámetros por parte de los Jueces.

1.3.2. VARIABLES

A) Identificación de variables

a) Univariable:

- Cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.

b) Definición conceptual de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
UNIVARIABLE Cuantificación del daño moral por despido incausado- fraudulento	Para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento, se deben aplicar las normas procesales del ordenamiento civil, el cual es aplicable de manera supletoria a las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; encaminando al Juez para que aplique las reglas de la <i>sana crítica</i> , así como la equidad, y los criterios, que pueden ser empleados de manera conjunta; a fin de que la cuantificación por daño moral, se acerque mucho más al cumplimiento del fin resarcitorio; ya que un sistema eficiente motiva e incentiva conductas socialmente deseables como la prevención.

B) Proceso de operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES/DIMENSIONES		INDICADORES
UNIVARIABLE Cuantificación del daño moral por despido incausado- fraudulento	Valoración Equitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Límites de la pretensión. • Estimación de qué proporción de los daños reclamados, tienen asidero legal (ponderación). • No enriquecer al reclamante.
	Reglas de la Sana Crítica	<ul style="list-style-type: none"> • La lógica (razonabilidad). • La experiencia.
	Criterios o Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Circunstancias personales o internas del trabajador. • Circunstancias externas del trabajador. • Circunstancias laborales del trabajador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tenemos a Christian Jesús MAMANI CAIRA¹; en su investigación titulado “Análisis Jurídico Descriptivo Propositivo de los Criterios de Cuantificación de la Indemnización de los Daños Determinados en las Sentencias sobre Divorcio por la causal de Separación de Hecho emitida en los Juzgados Especializados de Familia de Arequipa, años 2011-2014” 2015 – Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; quien señala en una de sus conclusiones que considera acertado los criterios como la edad, estado de salud para cuantificar el daño moral.

¹ MAMANI CAIRA, Jesús. *“Análisis Jurídico Descriptivo Propositivo de los Criterios de Cuantificación de la Indemnización de los Daños Determinados en las Sentencias sobre Divorcio por la causal de Separación de Hecho emitida en los Juzgados Especializados de Familia de Arequipa, años 2011-2014”*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2015. p. 247. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2213/DEmacacj.pdf?sequence=1>.

Asimismo, tenemos a Nancy FLORES MAMANI²; en su trabajo de investigación titulado “La Definición, Delimitación y Cuantificación del Daño Moral en la Responsabilidad Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Peruano” 2015 – Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; quien señala en parte de sus conclusiones que: Conforme al resultado del análisis de las casaciones, concluye que la carencia de criterios para valorar la cuantificación del daño moral, sólo ocasiona pagos ínfimos y simbólicos que no cubren en nada el daño ocasionado a la víctima; y agrega que, para valorizar tal daño, se debe indagar la naturaleza del espíritu del dañado, así como su menoscabo y otras acciones disvaliosas, los cuales se encuentran dentro de la subjetividad de la víctima, todo ello con el fin de lograr una cuantificación justa y equilibrada; y por último, señala que los montos indemnizatorios por daño moral, no están justificadas de manera uniforme por parte de la jurisprudencia nacional, lo cual evidencia en los jueces, un conocimiento superfluo del tema, creando inseguridad jurídica.

Por su parte, José Alexander CAMUS CUBAS³, en su investigación titulado “La Relatividad de la Prueba en el Daño Moral (Encuentros y Desencuentros de la Casación Civil)” 2016 – Pontificia Universidad Católica del Perú; señala en una de sus conclusiones que: No existe uniformidad en la jurisprudencia respecto a la cuantificación del daño moral; asimismo

² FLORES MAMANI, Nancy. “*La Definición, Delimitación y Cuantificación del Daño Moral en la Responsabilidad Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Peruano*”. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. 2015, p. 148-149. Available from: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/144/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

³ CAMUS CUBAS, José. “*La Relatividad de la Prueba en el Daño Moral (Encuentros y Desencuentros de la Casación Civil)*”. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2016, p. 128-129. Available from: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7865>.

señala que, la Corte Suprema debe mantener uniformes sus jurisprudencias, a fin de evitar que se emitan sentencias contradictorias, generando inseguridad jurídica cuando se cuantifica el daño moral; del mismo modo, refiere que las sentencias expedidas infringen el principio de motivación, debido a la falta de argumentación suficiente que acredite tal daño.

Así también, Ethel PEÑA YNGA⁴, en su investigación titulado “El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional” 2017 – Universidad Privada del Norte; quien investigo basándose en los criterios o parámetros propuesto por Corrales Melgarejo como: la remuneración del trabajador, el cargo, antigüedad, comportamiento y capacidad, vulnerabilidad, menoscabo al honor, difamación, salud, carga familiar y familiares mayores bajo el poder del trabajador que se encuentren enfermos o discapacitados; asimismo, concluye señalando que el criterio adoptado por los Jueces no permite de ninguna manera un resarcimiento justo, al trabajador víctima de un despido inconstitucional en la Corte Superior de Justicia de La Libertad del periodo 2011-2016; en las 21 sentencias revisadas, sólo se utilizó la sana crítica, sin embargo no es suficiente para determinar el monto indemnizatorio; debiéndose complementar con otros criterios; siendo por ello que en las 21 sentencias no se llegó a determinar que exista un resarcimiento justo.

⁴ INGA PEÑA, Ethel. “*El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional*”. Universidad Privada del Norte. 2017, p. 228. Available from: [http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%
c3%b1a%20Ethel.pdf?ssequence=1&isAllowed=y](http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%c3%b1a%20Ethel.pdf?ssequence=1&isAllowed=y).

Ricardo Corrales Melgarejo y Rossina Acevedo Zarate⁵; en el artículo *“El Daño Moral Por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales”*, publicado en Soluciones Laborales N° 109; refieren que, en la cuantificación del daño moral producto de los despidos inconstitucionales, está regido por la libre valorización equitativa judicial, amparado en el artículo 1332⁶ del Código Civil, motivo por el cual se emitió sentencias jurisprudenciales dispares y contradictorias; y si se desea salir del problema de la cuantificación de tal daño moral, que es un problema jurídico social, que le resta seguridad jurídica a la justicia laboral, y con el fin de impartir una justicia predecible, sin desigualdad entre los justiciables (trabajadores y empleadores).

Dichos autores, propusieron la aplicación de criterios o parámetros para cuantificar el daño moral como: a) El tiempo de servicio, cargos y remuneración; b) La edad; c) Condiciones personales (grado de sensibilidad), estado de salud: accidentado, enfermo o sano, si la víctima es un personaje público; d) Súper protección de la Constitución, el carácter tuitivo del artículo 23 de la Carta Magna vigente, con los trabajadores como la madre, el minusválido y el menor de edad; e) La carga familiar; f) Familiares directos con enfermedad o discapacidad; g) Magnitud del daño; h) Escarnio público; i) Discrecionalidad del Juez del 10%; j) Concausa, cuando el trabajador concurre u ocasiona un daño; k) Pluralidad de

⁵ CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. *“El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales”*. En: Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica; enero 2017, p. 21 - 33.

⁶ *“Código Civil”*. Editora Ediciones Legales. Primera Edición. Lima; mayo 2016, p. 296: *“artículo 1332: Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”*.

ingresos económicos del trabajador; y l) Discrecionalidad del Juez, en base a un porcentaje para que se reduzca el monto indemnizatorio.

2.2. MARCO HISTÓRICO

2.2.1. El Despido Arbitrario:

En el Perú, el despido arbitrario, es uno de los temas laborales más controversiales y donde más se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, variando la figura del despido ilegal, a través del tiempo. Es así que, en la Constitución Política del Perú de 1979 en su artículo 48⁷, mencionaba en forma expresa la estabilidad laboral absoluta del trabajador; no obstante, con la Constitución Política de 1993, promulgado el 29 de diciembre de 1993, ya no se hace mención de tal estabilidad absoluta, limitándose a mencionar en su artículo 27⁸, sólo a una adecuada protección frente al despido arbitrario.

Posteriormente, con el fin de determinar cuál es la adecuada protección que menciona el artículo 27 de la Constitución, los legisladores de ese tiempo, con fecha 12 de noviembre de 1991, crearon la Ley de Fomento del Empleo Decreto Legislativo N° 728, y con fecha 21 de marzo de 1997, se dictó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual, en su artículo 34,

⁷ Ministerio de Justicia SPIJ. “Constitución Política del Perú de 1979”. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. “Artículo 48.-El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.”

⁸ “Constitución Política del Perú de 1993”. Jurista Editores. Edición octubre 2016. Lima; octubre 2016, p. 26. “artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

se estableció como regla general, la estabilidad laboral relativa, al señalar que, en caso de despido arbitrario, sólo procede la indemnización; y la reposición del trabajador, solo es una excepción en los casos de despidos nulo, conforme a las causales establecidas en el artículo 29⁹ de la mencionada Ley.

Sobre el Despido Arbitrario, el Tribunal Constitucional denominó una serie de tipos de despido arbitrario mediante sentencias o fallos muy controvertidos, iniciados a partir de la década del 2000, algunas de ellas que, por su carácter vinculatorio, tiene la categoría de precedentes vinculantes.

Es así que, mediante la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2001-PA/TC de fecha 11 de julio del 2002 (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fefratel), con su aclaratoria de fecha 16 de septiembre del 2002; aparece por primera vez la denominación de *Despido Incausado*, el cual se da cuando se despide al trabajador, pudiendo ser de manera verbal o comunicación

⁹ Ministerio de Justicia SPIJ. "Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral". [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. "Artículo 29. - Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

escrita, sin alguna expresión de causa alguna, ya sea de la conducta o la labor que la justifique.

Posteriormente con fecha 13 de marzo del 2003, el Tribunal Constitucional emitió otra sentencia en el caso Eusebio Llanos Huasco N° 0976-2001-AA/TC, en cuyo fundamento 15 se estableció que, el efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales, se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, *el despido incausado y el despido fraudulento*.

Y mediante sentencia de fecha 28 de noviembre del 2005, en el caso Baylón Flores, cuyo fundamento octavo tiene la calidad de precedente vinculante, se determinó que se produce el *despido fraudulento* cuando se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, o cuando al trabajador se le atribuye una falta no prevista en la ley.

2.2.2. El Daño Moral:

Tuvo su origen en las fuentes romanistas, tal como refiere Alpa¹⁰, un triple valor para los civilistas; el cual nos permite tener una idea de los conceptos generales en la cultura jurídica, permitiéndonos entender la influencia de la doctrina romanista en la construcción de los modelos jurídicos; desde Ulpiano¹¹ en el período romano clásico.

¹⁰ ALPA, Guido. *"Nuevo Tratado de la Responsabilidad Civil"*. Primera edición en castellano. Lima: Jurista Editores; 2006, p. 68.

¹¹ Wikipedia. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from:<https://es.wikipedia.org/wiki/Ulpiano>. "*Domicio Ulpiano*" fue un jurista romano de su tiempo,

En la época antigua, aproximadamente en 1790 a.c., la justicia se practicaba por mano propia, conocida como *la venganza privada*, por el cual se podía causar al victimario, un daño igual al sufrido por la víctima; es decir, quien causaba daño a otro, quedaba expuesto a la venganza, actos que en dicha época fue permitido por el Código de Hammurabi; estableciéndose así la *Ley del Talión*.

Luego, dejando de lado la Ley del Talión, se comenzó la entrega de dinero a la víctima, convirtiéndose en obligatorio; con características muy diferentes a las actuales; ya que, la víctima podía elegir entre la entrega dineraria o una eventual responsabilidad personal; así en la “Ley de las Doce Tablas”, existió un texto que señalaba: "*Mutilado un miembro, si no hay transacción impóngasele al deudor la pena del Talión*". En la Ley de las XII Tablas, se alude al *damnum* y a la *iniuria*, y este último término es entendido como aquello *contra ius*¹².

Es así como, los jurisconsultos y los pretores, comenzaron a resolver los casos que se presentaban, por los casos ya resueltos, dando lugar a la Ley Aquiliana¹³, comenzando el camino jurídico, que paso a paso se fue perfeccionando hasta los códigos occidentales de la actualidad.

A partir de la Ley Aquiliana, aparecen las primeras nociones que fueron fundamentales en materia de daño y culpa

fenicio de nacimiento, magister libellorum. Fue tutor, consejero y prefecto del pretorio del emperador Alejandro Severo.

¹² ALPA, Guido. Ob. Cit. p. 68.

¹³ ALPA, Guido. Ob. Cit. p. 69.

extracontractual. En la época clásica la acción de la ley Aquilia era una acción penal privada, obligando al causante del daño a pagar una suma de dinero como una pena, y la víctima podía exigir dicha pena, a través de una acción civil, denominado “*actio ex lege aquiliae*”

Se debe tener en cuenta que el daño moral, se construyó sobre el principio de la no resarcibilidad de los daños no patrimoniales, y fundado en base a la concepción tradicional del derecho privado, como un sistema para proteger los intereses económicos¹⁴; donde los daños de los intereses no patrimoniales serían resarcibles solo de manera excepcional, previamente tipificación sobre materia. Esta visión se ha venido transformando en la Constitución de diversos países, en la doctrina y en la normativa. Es por lo que, el daño moral representó el reconocimiento de que el ser humano, tiene otros intereses además de los materiales o patrimoniales; y con el tiempo, aparecieron otras figuras que ya no trata solo en el sufrimiento o dolor.

Respecto al Daño Moral en el Perú, se debe comenzar a tratar con el Código Civil de 1852, el cual siguió la línea del Código Napoleónico; además, debido a la tradición de la época, baso la determinación de la responsabilidad, en el principio de la culpa¹⁵, el cual no se presumía y debía ser probado en los contratos y en las obligaciones que nacen de los delitos.

¹⁴ ROZO SORDINI, Paolo Emanuel, “*El Daño Biológico*”. Primera edición en español. Bogotá: Universidad del Externado de Colombia; 2002, p. 80.

¹⁵ JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. “*Resarcimiento del Daño Inmaterial*”. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. p. 342. Artículo 1265 del código civil de 1852.- “*El que celebre un contrato, no solo está obligado a cumplirlo, sino también a resarcir los daños que resulten directamente de la inejecución o contravención, por culpa o dolo de la parte obligada*”. “*Artículo 2210.- El que sin culpa alguna causa un daño, no está obligado a la reparación.*”

Sobre el Daño Moral, conocido también, como daño extra patrimonial, inmaterial, términos aplicados en forma distinta; conforme señala Jiménez¹⁶ dicho daño, nace en forma incipiente en la norma sustantiva, y solo para los supuestos de injuria, donde se podía pedir una indemnización, el cual estaba estipulado en el artículo 2022 del Código en mención que a la letra dice: *“En caso de Injurias, tiene derecho el que las recibe a pedir una indemnización proporcionada a la injuria”*. Con ello se dio el primer paso al daño inmaterial, dando una independencia respecto del daño patrimonial, ya que se podía calificar en forma separada del daño material o patrimonial.

Luego con la dación del Código Civil de 1936, se regulo el daño moral extracontractual mediante su artículo 1148; no obstante, no se regulo el daño moral contractual. Al respecto Rey de Castro¹⁷ señala que, inicialmente el daño moral se dio como una posible satisfacción pecuniaria, pero, sólo cuando exista un daño material que repararse, otorgándose de esta manera un carácter subsidiario. Es así que, en el artículo 79 del mencionado Código, se contempló la indemnización por daños inmateriales, al referirse a los derechos inherentes a la personalidad del desposado perjudicado.

Luego que se dio el acotado código sustantivo, fue desarrollado por la doctrina nacional, de la mano de diversos tratadistas como: León de Barandiarán, Cornejo, Rey de Castro, entre otros; con el

¹⁶ Ídem, p. 343.

¹⁷ REY DE CASTRO, Alberto. *“La Responsabilidad Civil Extracontractual. Estudio Teórico y Práctico del Derecho Nacional y Comparado”*. Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: 1972, p. 352.

criterio común de todos ellos, sobre que, la reparación del daño moral debía ser tratado de manera independiente a la reparación patrimonial.

Posteriormente, dicho criterio también fue adoptado por la Jurisprudencia Nacional, en la Causa N° 948/1945 conforme lo investigo Jiménez¹⁸, E.S. de fecha 25 de noviembre de 1954, donde se condenó a una Beneficencia a indemnizar a los adeudos, por haber arrojado un cadáver a una fosa común, sin que se cumpliera el plazo correspondiente; y en la causa N° 1183/1955, E.S. de fecha 07 de julio de 1956, se admitió aisladamente la indemnización por el daño moral, por publicaciones contra el buen nombre de cierta agraviada.

Actualmente con el Código Civil de 1984, para la responsabilidad extracontractual, se introdujo la responsabilidad objetiva para los casos del riesgo creado. Y sobre el daño inmaterial, lo reconoce y está regulado con el *nomen iuris* de daño moral, los cuales son factibles de solicitarse tanto en la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones conforme al artículo 1322¹⁹ y en la responsabilidad extracontractual contenido en los artículos 1984²⁰ y 1985²¹.

¹⁸ JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit. p. 344.

¹⁹ "Código Civil". Ob. Cit. p. 294. "Art. 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento".

²⁰ "Código Civil". Ob. Cit. p. 398. "Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia".

²¹ "Código Civil". Ob. Cit. p. 398. "Art. 1985.- La indemnización comprende las consecuencias derivadas de la acción u omisión generadora del daño, y estos incluyen el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, para lo cual debe existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido."

Asimismo, se debe tener en cuenta que tanto los derechos fundamentales en general, así como los contenidos en el artículo 17²² del Código Civil, es factible demandar una indemnización cuando se afecten tales derechos, ya que, se encontrarían presente los presupuestos requeridos (la antijuricidad, el daño, relación causal y factor de atribución), bajo un análisis exhaustivo de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso en concreto.

Se debe tener presente que, con el Proyecto de la Comisión Reformadora que redactó el Código Civil de 1984, refería que el daño moral sería indemnizable sólo en los casos de actos ilícitos, como en la difamación, en la violación de la intimidad, sin la inclusión en los casos de responsabilidad por riesgo; sin embargo, esto no se dio, y hoy en día el daño moral está reconocido sin limitaciones en la responsabilidad extracontractual y en la responsabilidad por inexecución de obligaciones, dentro de los cuales se encuentra el contrato celebrado entre el empleador y el trabajador.

Por último, se debe tener en cuenta que, actualmente existe un Proyecto de Ley N° 01056-2016/CR²³, presentado por la bancada de Fuerza Popular, mediante el cual se pretende modificar varios artículos del actual Código Civil, entre ellos el actual artículo 1322, reemplazando su texto original por el siguiente: *“Daño a la persona*

²² “Código Civil”. Ob. Cit. p. 13. *“Artículo 17.- La violación de cualquiera de los derechos de la persona a que se refiere este título, confiere al agraviado o a sus herederos acción para exigir la cesación de los actos lesivos. La responsabilidad es solidaria”.*

²³ Legis.pe. [Online].; 2017 [cited 2017 marzo 15. Available from: <http://legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/proyecto-de-ley-dan%CC%83o-a-la-persona-Legis.pe-pdf.pdf>.

por inejecución de obligaciones. El daño a la persona, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”; y conforme a la exposición de motivos del proyecto de ley mencionado, lo que se pretende es que, el daño moral sea subsumido por el daño a la persona, es decir, que forme parte del daño a la persona, con el fin de minimizar el problema actual sobre las demandas de los daños extrapatrimoniales, evitando fundamentos ambiguos e imprecisos y promoviendo la uniformidad y predictibilidad en los fallos por parte de los Jueces y en las demandas de los abogados, así como la emisión de indemnizaciones excesivas a favor de los demandantes y montos infravalorados a favor de la parte demandada, teniendo en cuenta que, no existe un criterio uniforme en la jurisprudencia nacional, para otorgar el quantum indemnizatorio en caso de los daños extrapatrimoniales (entre ellos el daño moral); además, se pretende que el daño a la persona propuesto, se conforme por cuatro aspectos: el daño biológico, el daño psíquico, el daño moral y el proyecto de vida.

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. El Despido Incausado-Fraudulento:

Se debe tener presente que, tanto el despido Incausado y despido fraudulento, son dos tipos de despido arbitrarios conforme a las Jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional tanto en el Expediente N° 1124-2001-2001-PA/TC y N° 976-2001-PA/TC.

Y recogiendo el concepto del despido arbitrario, conforme se encuentra previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, conocido con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR), el cual en su artículo 34 refiere que, el despido arbitrario es cuando no se expresa ningún tipo de causa, o dicha causa no es probado en juicio, para lo cual, el trabajador tiene derecho al pago de un monto indemnizatorio, el cual se encuentra determinado en el artículo 38 del mencionado decreto supremo, y señalando que es la única reparación a causa del daño; y en su siguiente párrafo, establece que se puede demandar conjuntamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Para un mejor desarrollo del tema, analizaremos ambos despidos siendo como sigue:

2.3.1.1. El Despido Incausado:

Teniendo en cuenta el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 976-2001-AA-TC²⁴, conocido como el caso Eusebio Llanos Huasco, un tipo de despido arbitrario es el despido incausado.

Dicho despido se da cuando el empleador despide al trabajador sin invocar causa alguna derivada de la conducta o

²⁴ Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 976-2001-AA-TC, Lima 13 de marzo del 2003. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from:<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.

labor que la justifique, ya sea de manera verbal o escrita; y conforme al fundamento 15 literal b) de la mencionada sentencia; el propio Tribunal Constitucional señala que, dicha figura se estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2002-AA/TC²⁵ en el caso Telefónica; con el fin de cautelar la vigencia del artículo 22²⁶ de la Constitución y conexos.

2.3.1.1.1. Causas del Despido Incausado:

Según Valderrama y Tovalino²⁷, se origina:

Cuando no existe expresión de causa de despido, por la termino o fin del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado, así como por la terminación del contrato de locación de servicios desnaturalizada, la desnaturalización del convenio de prácticas profesionales y la jubilación forzosa del trabajador.

I. Por no expresar la causa de despido: Es el que se origina cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del despido y adicionalmente, cuando se da en forma verbal. Se

²⁵ Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 1124-2002-AA-TC, Lima 11 de julio del 2002. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01124-2002-AA%20Aclaracion.pdf>.

²⁶ “Constitución Política de 1993”. Ob. Cit. p. 24. “Artículo 22. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

²⁷ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. “Despido Arbitrario”. “Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación”. Lima: Gaceta Jurídica; 2014, p. 45-56.

puede incluir los despidos de hecho, en los que tampoco existe expresión de causa, por su propia naturaleza, por no existir, además, ningún tipo de comunicación entre el trabajador y empleador²⁸.

II. Por la terminación del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado:

Conforme señala Blancas²⁹, se da cuando se despide al trabajador, bajo el supuesto vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad de duración determinada; teniendo en cuenta la desnaturalización del contrato, en atención al Principio de la Primaria de la Realidad y el Principio de Continuidad, en razón de celebrarse dicho contrato en forma temporal, cuando dicho trabajo es de carácter ordinario y permanente, con sucesivas renovaciones.

III. Por la terminación del contrato de locación de

servicios desnaturalizados: Se origina cuando el empleador celebra un contrato de naturaleza civil con el trabajador, a fin de ocultar la verdadera naturaleza de la relación labor existente, con el

²⁸ Ídem, p. 48.

²⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Tercera Edición. Lima: Juristas Editores; 2013, p. 41.

único fin de no cumplir con las normas laborales y sus consecuencias que esto origina. También, se presenta cuando, se mantiene oculto la relación laboral, sin la celebración de ningún contrato entre el trabajador y empleador; debido a que, en base a la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad y de la comprobación de los tres elementos como la subordinación frente al empleador, la prestación personal de trabajo y la remuneración percibida³⁰.

IV. La desnaturalización del convenio de

Prácticas Profesionales: Este caso se encuentra en forma expresa en el artículo 51³¹ de la Ley N° 28518³², las desnaturalizaciones de las modalidades formativas se dan por: 1. Falta de convenio de modalidad formativa debidamente suscrito. 2. Falta de capacitación en la ocupación específica realizada y/o cuando las actividades desarrolladas por el beneficiario son ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos

³⁰ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 54-55.

³¹ Ministerio de Justicia SPIJ. “Artículo 51 de la Ley N° 28518 – Ley sobre modalidades formativas laborales”. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. “Artículo. 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas: Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: (...)”.

³² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 520.

en el convenio. 3. Por continuación de la modalidad formativa, luego que se venció la fecha estipulada en el convenio o de su prórroga, o por el exceso del plazo máximo señalado en la Ley. 4. Cuando se incluye con el beneficio de alguna de las modalidades formativas, a las personas que tiene relación laboral con la empresa contratante, ya sea de manera directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente. 5. Por presenta documentos falsos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo con el fin de acogerse al incremento porcentual adicional, al cual se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su reglamento estipula. 6. Cuando existe simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa. 7. Y por el exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

V. La jubilación forzosa del trabajador: Se origina, cuando la relación laboral se extingue bajo el supuesto de la jubilación obligatoria por alcanzar el límite máximo de edad. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el

Expediente N° 594-99-AA/TC de fecha 10 de diciembre de 1999, señalo que, a los docentes universitarios, no le es compatible la Ley Universitaria, ya que vulnera los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario; agregando que, el hecho de que el docente llegue a una cierta edad, no disminuye necesariamente las aptitudes requeridas, ya sea para labores académicas, funciones administrativas o alta dirección.

2.3.1.2. El Despido Fraudulento:

Se realiza mediante el engaño, sin las causales previstas en los artículos 23³³ y 24³⁴ del Decreto Supremo N° 003-97-TR los cuales están relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador. El único propósito del Despido

³³ Ministerio de Justicia SPIJ. "Artículo 23 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral". [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. "Artículo. 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes".

³⁴ Ministerio de Justicia SPIJ. "Artículo 24 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral". [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. "Artículo. 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador".

Fraudulento es despedir al trabajador inventando cualquier hecho no sujeto a la verdad.

Al respecto al Tribunal Constitucional mediante el literal c) del fundamento 15 de la sentencia del Expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de marzo del 2003, dentro de diversos fundamentos estableció que, el derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo amparándose en los artículos 22 y siguientes de la Constitución, en razón de que los lineamientos constitucionales que forman parte de los derechos constitucionales, no son sólo literales o estáticos, sino, efectivos ante el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica³⁵.

Al ser así, es indudable que el despido fraudulento viola el derecho al trabajo; sobre ello, Valderrama y Tovalino³⁶ señalan que, el despido fraudulento es inconstitucional debido a que vulnera el derecho al trabajo, tal como el Tribunal Constitucional lo estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de marzo del 2003, señalando que a falta de una causa justa de despido, o algún hecho cuya gravedad pueda ser analizado por el Juez; o por tratarse de hechos que no son causa justa; por ello, el despido basado en tales hechos, es igual al despido sin

³⁵ Tribunal Constitucional. Fundamento jurídico N° 6 de la STC. Exp. N° 976-2001-AA-TC, Lima 13 de marzo del 2003. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.

³⁶ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 61.

invocación de causa, actuar que deviene en un agravio al derecho fundamental del trabajo. Agrega que el fraude a la ley es característica de esta modalidad de despido, debido a que el empleador pretende aparentar que existe una causa justa del despido del trabajador, por lo tanto, resulta lesivo al derecho al trabajo.

2.3.1.2.1. Causas del Despido Fraudulento:

Conforme al fundamento 15 literal c) de la acotada sentencia, señala que el despido es fraudulento al momento en que se despide al trabajador, con ánimo perverso auspiciado por el engaño, contrarios a la verdad; con imputaciones inexistentes, falsos o imaginarios, atribuyéndole al trabajador una falta que no existe en la ley, vulnerando evidentemente el principio de tipicidad³⁷, así como cuando se extingue la relación laboral con vicio de la voluntad del trabajador y se fabrican pruebas.

³⁷ Practico-Administrativo. [Online].; 2017 [cited 2017 marzo 15. Available from: <https://practico-administrativo.es/vid/principio-tipicidad-procedimiento-sancionador-427619938>. "El principio de tipicidad; es una de las manifestaciones esenciales del principio de legalidad y exige la más estricta adecuación entre la conducta prohibida descrita en el tipo, y el hecho cometido por acción u omisión. Por ello, las normas que definen las infracciones y sanciones no son susceptibles de aplicación analógica".

I. Despidos con imputación de hechos

inexistentes, falsos o imaginarios: Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1001-2001-AA/TC³⁸ de fecha 22 de agosto del 2002; dicho despido se origina cuando, los hechos imputados al trabajador sobre una supuesta falta, ésta no fue demostrada, comprobada ni verificada, evidenciando así la irrealidad de tales hechos.

Al respecto Blancas, refiere que el despido es fraudulento también cuando, se le imputa de falta por abandono de trabajo, por no justificar su inasistencia con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo emitido por ESSALUD cuando se encuentre enfermo, sino, mediante Certificados Médicos Particulares, en razón de que, la ley sanciona al trabajador por la intención de incumplir sus obligaciones, mas no por una circunstancia ajena a la voluntad del trabajador, siendo por ello, suficiente la presentación del Certificado Médico Particular³⁹.

³⁸ Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 1001-2001-AA-TC, Lima 22 de agosto del 2002. [Online]; 2017 [cited 2017 Agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01001-2001-AA.pdf>.

³⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 526.

II. Despidos que violan el principio de tipicidad:

Al respecto Blancas, señala que se debe tener en cuenta la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1112-98-AT/TC de fecha 21 de enero de 1999, al señalar que el Principio de Tipicidad contenido en el literal “d”⁴⁰ del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú; al establecer que los actos u omisiones tipificados como infracciones, deben estar establecidos en forma expresa e inequívoca; debiendo declararse como despido fraudulento cuando los hechos no están previstos en la ley como falta grave; así como también, ser despido por la acción de reclamo judicial de un derecho por parte del trabajador frente al empleador, conforme se estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 03680-2009-PA/TC; también se incluye el despido, producto de una imputación que pese de ser aceptado por el trabajador, sin embargo, en juicio no se evidencia la gravedad de la falta, considerando tal despido como

⁴⁰ “Constitución Política del Perú de 1993”. Ob. Cit. p, 18. “Artículo 2 inciso 24 literal d). – Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”.

desproporcionado e irrazonable, conforme el Tribunal lo estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 1059-2009-PA/TC.

III. Despidos con vicio de la voluntad: El Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia emitida en el Expediente N° 628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002, que tal despido se produce cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar, configurando un despido arbitrario con vicio de la voluntad del trabajador, violentando sus derechos constitucionales⁴¹.

IV. Despido con violación del principio de inmediatez: Es producto de la vulneración del Principio de Inmediatez⁴², debido a que, si el empleador no sanciona oportunamente la falta grave cometida por el trabajador, se entiende que dicha falta fue perdonada por parte del empleador; por lo que, el despido es fraudulento cuando se despide al trabajador en forma extemporánea, pese de haber cometido una falta

⁴¹ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 60.

⁴² Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. N° 3860-2013-PA/TC de fecha 26 de junio del 2014. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>. "señala que el Principio de Inmediatez en materia laboral, es la sanción al trabajador por falta grave tan pronto sea conocida dicha falta.

grave, reflejando una conducta maliciosa por parte del empleador⁴³.

2.3.2. El Daño Moral:

Se debe tener en cuenta lo señalado Espinoza⁴⁴ quien, a nuestro parecer, de forma acertada refiere que el daño moral es el ansia, angustia, el sufrimiento físico o psíquico padecido por la persona quien es víctima de tal daño, los cuales son efímeros, no duraderos; es decir que, tales daños son temporales. A su vez, Torres⁴⁵, también coincide con el mismo criterio, al señalar que el daño moral, está incluido entre los daños psicosomáticos; pero como daño emocional que es ocasionado a la víctima, el cual evidentemente también le origina una perturbación psíquica; debemos resaltar que tal daño psíquico no es patológico, es decir, que tal sufrimiento o dolor, debe ser necesariamente transitorio para poder ser considerado un daño moral.

Se debe tener presente que, el daño moral, es distinto al daño a la persona; ya que, este último debe ser entendido como aquella lesión sobre los derechos existenciales o no patrimoniales de la persona víctima de dicho daño⁴⁶. El daño a la persona en palabras de Torres⁴⁷, es el daño psicosomático de la persona, que es cuando se causa daño

⁴³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 524.

⁴⁴ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. *"Derecho de la Responsabilidad Civil"*. Octava Edición. Lima: Pacífico Editores; 2016, p. 302.

⁴⁵ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. *"Teoría General del Contrato"*. Segunda Edición. Lima: Pacífico Editores; 2016, p. 953.

⁴⁶ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 301-302.

⁴⁷ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 953.

al cuerpo o a la *psique*, y ambos pueden repercutirse; y el otro daño es al proyecto de vida de la persona afectada.

Es así como, el daño moral termina siendo en relación con el daño a la persona, como una especie dentro de un género⁴⁸.

Al respecto, existe diversas jurisprudencias como en la Casación N° 699-2015-Lima⁴⁹, en el cual se estableció que el daño moral consiste en el dolor, angustia, así como aflicción física o espiritual, padecido por la persona por una acción dañosa; así también, en la misma línea en la Casación N° 4393-2013-La Libertad, se adoptó el mismo criterio, detallando el concepto del daño moral, acogido por los doctrinarios como Fernández Sessarego, Lizardo Taboada, Alex Plácido, Espinoza y Beltrán Pacheco⁵⁰; concluyendo que, es la aflicción o sufrimiento de carácter transitorio, no patológico, por una acción dañina, producto de la vida en relación.

⁴⁸ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 304.

⁴⁹ Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 699-2015-Lima, noviembre 2015. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.

⁵⁰ Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 4393-2013-La Libertad, junio 2014. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>. *“En su quinto fundamento se señaló lo siguiente: “(...) 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 (P)or 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 psicossomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo. Es un daño emocional en cuanto comporta dolor o sufrimiento. La opinión de Espinoza en este punto es de absoluta claridad. En efecto, al clasificar los daños mencionara que estos pueden ser patrimoniales y extrapatrimoniales y que esta comprende el daño a la persona, entendido como la lesión a los derechos existenciales o no patrimoniales de las personas y al daño moral, definido como el ansia, angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc. Padecidos por la víctima que tiene el carácter de efímeros y (no) duraderos. Beltrán Pacheco, a su vez refiere que el daño moral es aquel que afecta la esfera sentimental y de honorabilidad de un sujeto”*

2.3.2.1. Otras teorías sobre el Daño Moral:

Existen otras teorías, como lo señala Osterling⁵¹, manifestando que el daño moral y daño personal, es lo mismo; debido a que el daño moral es una expresión genérica que también abarca el daño a la persona; a su vez, Jiménez⁵², refiere que el daño moral, es lo opuesto al daño material, debiendo de interpretarse dicho daño en su más amplio concepto, es decir, tanto el *pretium doloris* y todo daño no patrimonial; postura que, consideramos muy genérica, y teniendo en cuenta que nos encontramos en una época en la que la tendencia es especializarse, por ende dicha teoría no la consideramos apropiada.

2.3.2.2. La negación de la indemnización del Daño Moral:

Debemos hacer presente que existen doctrinas que niegan tal indemnización, como la tesis negativa clásica y la moderna⁵³.

Respecto a la primera "*La tesis negativa clásica*"; refiere que el daño moral no resulta indemnizable, porque se vulneraría principios jurídicos y éticos.

⁵¹ OSTERLING PARODI, Felipe. "*Indemnización por Daño Moral*". En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. P. 375.

⁵² JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit., p. 351.

⁵³ DANIEL PIZARRO, Ramón, "*Daño Moral*". Segunda Edición. Editorial Hammurabi, Buenos Aires; 2004, p. 94.

Sobre el punto de vista jurídico; la reparación del daño moral atenta contra principios de la responsabilidad civil, debido a que tal indemnización se da contra un perjuicio que no existe, y de hacerlo, se da sobre parámetros arbitrarios; concluyendo que, dicha reparación, solo debe ser admisible para los casos de daños patrimoniales; ya que para tales casos siempre es factible el pleno restablecimiento del equilibrio alterado; caso contrario si se autoriza el pago de una indemnización del daño moral, pese a no existir daño material, general un enriquecimiento indebido de la víctima.

Sobre el punto de vista ético; refiere que es inmoral y escandaloso poner precio al dolor o discutir el valor de los afectos; en razón de que, los sentimientos humanos se degradarían, en el momento en que los dolores espirituales sean remediados o aplacados, por los placeres que el dinero puede comprar, y así caer en un grosero materialismo.

Respecto a la segunda *“La tesis negativa moderna”*; refiere tal daño es fruto de una cosmovisión diferente del derecho y de la vida, y percibe tal reparación, como una exteriorización del espíritu burgués, el cual, todo lo reduce a dinero y encuadrándolo en los límites de una compraventa.

2.3.2.3. El Daño Moral en nuestras leyes:

Para el caso de la presente investigación, necesariamente debemos atender la Responsabilidad Civil

Contractual, para lo cual debemos tener presente el artículo 1322 que establece:

“Artículo 1322: El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”.

Con este artículo se obliga a reparar el daño moral, con el fin de dar protección al ser humano en su total naturalidad y dignidad.

Es un Derecho Humanista, debido a que el ser humano es el punto central del acontecer jurídico, el bien supremo, y su patrimonio es un instrumento necesario para su plena realización. Es así como los intereses económicos si bien son importantes, no obstante, ello no prevalece sobre la persona.

Debemos asumir de forma unánime que el ser humano es el único ser con moral y dignidad, quien tiene una misión por cumplir.

2.3.2.4. El Daño Moral en leyes extranjeras:

Compartiremos las legislaciones de algunos países.

- **América:**

- **En Argentina.** – Contenido en su artículo 552 del Código Civil, el cual a la letra dice: *“En los casos de indemnización por responsabilidad contractual el Juez podrá condenar al responsable a la reparación del agravio moral que hubiera causado, de acuerdo con la*

índole del hecho generador de la responsabilidad y circunstancias del caso”.

- **Venezuela.** – Contenido en su artículo 1.196 del Código Civil, el cual a la letra dice: *“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. El Juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada. El Juez puede igualmente conceder una indemnización a los parientes, afines, o cónyuge, como reparación del dolor sufrido en caso de muerte de la víctima”.*
- **En Europa:**
 - **Suiza.** – Contenido en su artículo 47 del Código Civil, el cual a la letra dice: *“El Juez puede, teniendo en cuenta las circunstancias particulares, conceder a la víctima de lesiones corporales, o en caso de muerte a la familia, una indemnización equitativa, a título de reparación moral”.*
 - **Grecia.** - Contenido en su artículo 932 del Código Civil, el cual a la letra dice: *“Independientemente de la indemnización del perjuicio patrimonial causado por el acto ilícito, el tribunal puede disponer una reparación*

pecuniaria razonable, según su apreciación, para el perjuicio moral. La norma es aplicable en los casos de daño a la salud, al honor o a la libertad. En caso de muerte, la reparación puede ser otorgada a la familia de la víctima a título de pretium doloris”.

2.3.2.5. Los Elementos de la Responsabilidad Civil: Debemos tener en cuenta que, para plantear una demanda por responsabilidad civil, es necesario tener en cuenta los elementos que dicha figura jurídica contiene, ya que; el Daño Moral solo es una parte de los elementos, los cuales son: La antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y el factor de atribución.

2.3.2.5.1. La Antijuricidad: Teniendo en cuenta lo señalado por Lizardo Taboada⁵⁴, la define como la conducta antijurídica, al contravenir una norma prohibitiva, y ésta viola el sistema jurídico, afectando los valores o principios sobre el que se encuentra construido el sistema jurídico; presentándose como antijuricidad típica en lo contractual; y como antijuridicidad en sentido amplio y material en el extracontractual.

⁵⁴ TABOADA CORDOVA, Lizardo. “*Elementos de la Responsabilidad Civil*”. Tercera Edición. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley; 2015, p. 36.

2.3.2.5.2. El daño causado: Es el menoscabo contra el interés del individuo en su vida en relación social; el cual, el Derecho lo considera merecedor de tutela legal. Existe dos categorías del daño; el patrimonial, el cual a su vez está compuesta por el lucro cesante, definido como el patrimonio dejado de percibir; y el daño emergente, definido como el patrimonio perdido; asimismo, como segunda categoría se habla del daño extra patrimonial, el cual es adoptado por nuestra normativa nacional, como daño moral y el daño a la persona⁵⁵.

2.3.2.5.3. La Relación de Causalidad: Es el elemento que busca la relación jurídica de causa efecto entre la conducta típica o atípica y el daño ocasionado, de no existir tal relación, no existiría responsabilidad alguna. Es así como, en el campo extracontractual se adoptó la teoría de la causa adecuada; y en la responsabilidad contractual, la teoría de la causa inmediata y directa. Asimismo, se debe tener presente que, en ambas figuras se presenta dos figuras como la concausa y la fractura causal; las cuales se presentan cuando en la conducta o

⁵⁵ Ídem. p. 38.

acontecimiento contribuyen a que se origine el daño; además en la fractura causal existen 4 tipos: el caso fortuito, la fuerza mayor, el hecho de la víctima y el hecho de un tercero⁵⁶.

2.3.2.5.4. El Factor de Atribución: De manera breve, dicha figura determina si existe o no la responsabilidad. Respecto a la responsabilidad contractual el factor de atribución está determinado por la culpa clasificado en tres grados: la culpa leve, culpa grave o culpa inexcusable; y en el extracontractual conforme la normativa nacional se determina por los factores de atribución de la culpa y el riesgo creado⁵⁷.

2.3.2.6. La Función o carácter del Daño Moral:

Debemos tener en cuenta lo señalado por Torres⁵⁸, en razón de que el daño moral es autónomo; ya que no necesariamente resulta de la consecuencia de un daño patrimonial o a la persona; esto debido a que, dicho daño moral solo afecta el dolor y todo padecimiento del espíritu; por ende, tiene un carácter resarcitorio para el perjudicado y punitivo para el causante; criterio que compartimos, debido a que necesariamente, se debe sancionar a quien causa el daño, a fin de que en lo sucesivo no

⁵⁶ Ídem. p. 40.

⁵⁷ Ídem. p. 41-42

⁵⁸ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 1036-1037.

vuelva a cometer el mismo hecho causante del daño, cumpliendo así una función preventiva.

Asimismo, para León⁵⁹, respecto al daño moral, tiene una función aflictiva-consolatoria, debido a que, a la vez sancionadora que mitigadora del sufrimiento, porque el daño moral no se puede reparar.

Respecto al tema, existen otros criterios de autores que no compartimos, como aquellos que señalan que el daño moral no debe ser punitivo como el caso de Jiménez⁶⁰, quien refiere que, para el caso de los daños inmateriales (incluido el daño moral), la función sancionadora no se debe incluir en la responsabilidad civil, y tampoco se pueda identificar con la función preventiva, sino que, debe centrarse en el resarcimiento a la víctima; y concluye señalando que, bajo ninguna punto de vista debe ser una indemnización punitiva, debido a que puede enriquecer indebidamente a la víctima.

Sobre el tema, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional⁶¹ publicada en el Diario el peruano el 04 de agosto del 2017, se acordó en forma unánime la aplicación del daño punitivo; conforme al punto 3.4 del tema III de dicho pleno, se estableció que, en la indemnización en los

⁵⁹ LEÓN HILARIO, Leysser. *“La Responsabilidad Civil”*. Tercera Edición. Lima: Pacifico Editores; 2017, p. 355.

⁶⁰ JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit., p. 356-357.

⁶¹ Diario El Peruano. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf.

casos de despido fraudulento e incausado, el juez debe analizar los daños punitivos, además del lucro cesante, daño emergente y daño moral; siendo considerado el daño punitivo, como castigo a quien produce el daño y disuadir al causante y otros que puedan realizar la acción dañosa; concluyendo que dicho daño es una sanción con fines ejemplarizantes; de esta manera, respecto al daño moral, a nivel jurisprudencial se adopta la función sancionadora.

2.3.3. El Daño Moral en el Despido Incausado-Fraudulento:

El Daño Moral en el ámbito laboral, específicamente en materia de despido Incausado-Fraudulento, tiene sus propias particularidades.

Previamente, debemos tener en cuenta que, el daño moral como consecuencia de un despido incausado o fraudulento, tiene cierta resistencia en la doctrina, tal como lo señala Toyama con Higa⁶², quienes refieren que, en nuestro sistema normativo existe una indemnización específica que sirve para reparar a los trabajadores, por el daño ocasionado producto de un despido ilícito (despido incausado, fraudulento, nulo y arbitrario). Es así como, para cierta doctrina, no se debe aplicar la indemnización por daños y perjuicios,

⁶² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge con HIGA GARCÍA, Alfonso. *“Las Demandas de Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios Derivadas de un Despido”*. En: Toyama J, Vinatea L (directores) Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica; agosto 2013, p. 15.

ya que, el artículo 34⁶³ de la Ley de Competitividad Laboral señala que frente a los despidos arbitrarios por no haber expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización establecida en el artículo 38⁶⁴ de la mencionada norma, siendo esta, como la única reparación por el daño sufrido; a este tipo de indemnización se conoce como indemnización tarifada, ya que la norma señala en forma expresa que por dicha indemnización al trabajador le corresponde una remuneración y media por año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. Además, dicha indemnización, repara tanto a los daños patrimoniales y extrapatrimoniales (daño moral). Asimismo, refieren que la indemnización tarifada es favorable al trabajador, ya que, con ello se libra de acreditar el daño sufrido y el *quantum* del daño irrogado.

Sin embargo, el propio Toyama con Higa⁶⁵, aclaran que existen despidos abiertamente dañosos, y por ello, la indemnización tarifada no sería suficiente, pues este no cubriría tales actos ilegales de parte del empleador; como el hecho de despedir a una mujer embarazada,

⁶³ Ministerio de Justicia SPIJ. “Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>. “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 está 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”.

⁶⁴ Ministerio de Justicia SPIJ. “Artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.

⁶⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge con HIGA GARCÍA, Alfonso. Ob. Cit., p. 19.

con ello no solo se violaría el derecho al trabajo, sino, a la integridad de la trabajadora. Lo mismo, ocurre frente al despido fraudulento, al cual también cabe una indemnización adicional a la tarifada; por imputar hechos falsos o a una deliberada fabricación de pruebas; no obstante, no incluye al despido incausado, por no lesionar otro derecho además del derecho al trabajo.

Frente a tal postura, asumimos lo expresado por Espinoza⁶⁶, quien señala que, en los casos cuando se despide a un trabajador atribuyéndosele un hecho delictivo, conociendo el empleador que es un hecho falso; y si el trabajador luego de un proceso judicial favorable obtuviera una indemnización o una reposición; sin duda, el trabajador podría interponer una demanda de indemnización por daño moral.

Así también, Corrales con Acevedo⁶⁷; alegan que el despido inconstitucional (incluidos el despido incausado y fraudulento), lesionan el derecho fundamental al trabajo, derecho fundamental de la persona, ya que, a través de tal derecho los seres humanos se hacen buenos, en razón de que, dan acción a sus facultades de producción, desarrollando su personalidad; tanto más que, conforme lo estipula la Constitución vigente en su artículo 22⁶⁸, el trabajo es un medio de realización de la persona y fuente de bienestar social.

⁶⁶ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 527.

⁶⁷ CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. Ob. Cit. p. 23.

⁶⁸ "Constitución Política del Perú de 1993". Ob. Cit. p. 24. "Artículo 22.- El Trabajo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

Al respecto, y a fin de dilucidar si se debe solicitar una indemnización por responsabilidad civil frente al despido incausado y fraudulento, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional⁶⁹ publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017, en su tema III se acordó por mayoría que, en los casos de despidos incausados y fraudulentos, tienen una naturaleza principalmente vejatoria contra el trabajador, por ello, el trabajador puede demandar además de la reposición, el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, los cuales incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. A su vez, con el Pleno Jurisdiccional Laboral⁷⁰ del 28 de junio del 2008, ya se había dado la posibilidad de solicitar la indemnización por daños y perjuicios, en los casos de despidos y repuestos posteriormente mediante un proceso de amparo, conforme al acuerdo mayoritario del mencionado pleno. Por lo tanto, aclarado el presente punto, ya que asumimos que no existe duda de que, en los casos de despido incausado-fraudulento, si corresponde demandar una indemnización por daño y perjuicios, de manera que, ahora se debe analizar, la prueba y la cuantificación del daño moral frente al despido incausado y fraudulento.

⁶⁹ Diario El Peruano. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf.

⁷⁰ Poder Judicial. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, Lima, 28 de junio 2008. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/CONCLUSIONES_DEL_PLENO_JURIS_DICCIONAL_LABORAL_NACIONAL.pdf.

2.3.3.1. La Prueba del Daño Moral en el despido Incausado-Fraudulento:

Sobre la prueba del daño moral en los despidos Incausados y fraudulentos; teniendo en cuenta que al ser el daño moral, el dolor, sufrimiento, el padecimiento del espíritu, este se debe realizar a través de la prueba indiciaria y sobre las presunciones; en palabras de Torres⁷¹, el sufrimiento debe ser comprendido y medido por el Juez, en base a lo que el propio Juzgador sufriría en un caso semejante, sin dejar de lado las circunstancias personales del trabajador, concluyendo que la prueba debe ser indirecta.

Es así que, si bien el daño moral no necesita una prueba directa debido a su naturaleza; no obstante, también compartimos en parte el criterio de Tamayo⁷², al señalar que la intensidad del daño moral sufrido es posible de ser demostrado, con el apoyo de la medicina y psiquiatría moderna, ya que, mediante dichas ramas se puede emitir dictámenes cuasi exactos para medir el grado y duración del dolor padecido por la víctima; sobre este punto, se debe tener en cuenta que el daño moral comprende las aflicciones psíquicas no patológicas, es decir, que tales dictámenes de la medicina debe referirse al daño psíquico temporal, de lo

⁷¹ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 953.

⁷² TAMAYO JARAMILLO, Javier. *Los Perjuicios Extrapatrimoniales*. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. p. 193.

contrario estaremos frente a otro tipo de daño (daño a la persona); también dicho autor señala que, debido a la naturaleza del daño moral, éste no puede ser demostrado por pruebas directas, sino, debe tomarse en cuenta las pruebas indirectas y los indicios; por lo que, a la falta de pruebas adicionales con los cuales se demuestre la intensidad del daño moral sufrido, sólo cabría disponer de una indemnización mínima.

Al respecto, mediante Casación N° 4977-2015⁷³, se adoptó tal criterio, al establecer que, cuando la víctima alega una mayor intensidad en el dolor sufrido, por diversas circunstancias personales y agravantes, entonces, corresponde a la víctima probar tales hechos.

Sobre el tema en cuestión, existen criterios Jurisprudenciales que no compartimos, las cuales señalan que, a falta de prueba directa o indirecta que evidencie la presencia de circunstancias producidas por el despido, donde hayan implicado un sufrimiento adicional que se merecedora de un resarcimiento por el daño moral; es decir que, el criterio es que exista pruebas de otro daño, aceptando que el sufrimiento por el despido si bien existe, sin embargo, éste no es suficiente (se evidencia una contradicción), y por ello dichas demandas

⁷³ Dialogo con la Jurisprudencia. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Cas. N° 4977-2015. Callao. 02 de mayo del 2016. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo-arboletin/noti-3052016-1.pdf>.

fueron rechazadas, como es el caso de la Casación Laboral N° 139-2014-La Libertad⁷⁴ de fecha 18 de mayo del 2015.

No obstante, también existen criterios jurisprudenciales más razonables, a las cuales nos adherimos, como el caso de la Casación Laboral N° 3289-2015-Callao⁷⁵ de fecha 19 de enero del 2017, el cual se estableció que, al tratarse el daño moral como la aflicción que incide en todos los planos de la vida personal, familiar, afectiva e íntima, el cual lógicamente ocasiona un vacío existencial, difícil de suplir; dicha aflicción se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica del causante del daño (empleador), al encubrir una relación laboral y dar por concluida la relación laboral, pese a que no podía proceder de dicha forma.

2.3.4. La cuantificación del Daño Moral en el Despido Incausado-Fraudulento:

Para cuantificar el daño, moral en el despido incausado-fraudulento, las normas procesales del ordenamiento civil, el cual es aplicable de manera supletoria a las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, encamina al Juez para que aplique la las reglas de la

⁷⁴ Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 139-2014-La Libertad, mayo 2015. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Availablefrom: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.

⁷⁵ Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 3289-2015-Callao, enero 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Availablefrom: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.

“sana crítica”; asimismo, también se aplican la valoración equitativa prevista en el artículo 1332 del Código Civil vigente; así también, existen los denominados “*criterios o parámetros*” que la doctrina propone, tal como lo señala Vargas-Machuca⁷⁶, al señalar que la equidad, las reglas de la sana crítica y los criterios, pueden ser empleados de manera conjunta, a fin de que la cuantificación por daño moral, se acerque mucho más al cumplimiento del fin resarcitorio; ya que un sistema eficiente motiva e incentiva conductas socialmente deseables como la prevención.

2.3.4.1. La Valoración Equitativa: Es uno de los preceptos que es más utilizado, el cual se encuentra estipulado en el artículo 1332 del Código Civil, el cual establece que, si el resarcimiento del daño no puede ser probado en una suma exacta, deberá fijarlo el Juez con una “*valoración equitativa*”; Castillo Freyre⁷⁷, señala que, cuando quedan acreditados los hechos en el proceso, resulta incuestionable la pretensión del daño, así como también resulta incuestionable que dicho daño fue ocasionado por la contraparte, presentándose todos

⁷⁶ VARGAS-MACHUCA, Roxana Jiménez. “Resarcimiento del Daño Inmaterial”. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. p. 371.

⁷⁷ CASTILLO FREYRE, Mario. “Valoración del Daño: Alcances del Artículo 1332 del Código Civil”. Ponencia sustentada en el Segundo Seminario de Responsabilidad Civil “Hacia una unificación de criterios de cuantificación de los daños en materia civil, penal y laboral”, realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, entre los días 12 y 15 de septiembre del 2005. [Online]. 2017 [cited 2017 November 27. Available from: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/02/24/valoracion-del-dano-alcances-del-articulo-1332-del-cc/>.

los elementos de la responsabilidad, el Juez queda obligado a emitir una sentencia fundada, así como establecer una cifra independientemente si la víctima llegó o no a probar el monto exacto por dicho daño.

Es así que, el Juez, al no tener un elemento objetivo en el cual pueda basarse para ordenar una indemnización; ya que si, el monto del daño hubiese sido probado, ya no podría recurrirse a la aplicación de la “*valoración equitativa*”; es por ello que, ante tales circunstancias, **el Juez debe actuar con criterio de equidad**, dentro de los **límites de la pretensión demandada** y con una **estimación en proporción del total de los daños y perjuicios reclamados**; dejándose en claro que, ante tal hecho, necesariamente se ingresa a un terreno subjetivo, el cual es el último recurso que el Derecho tiene y otorga a los Jueces para aplicar justicia en materia indemnizatoria; sin llegar a confundir dicha libertad con arbitrariedad, ya que dichos criterios subjetivos, deben ser aplicados en base al conjunto de los medios probatorios aportados por las partes.

2.3.4.2. Las Reglas de la Sana Crítica: Nuestro Código Procesal Civil al ser moderno, adoptó la valoración de la sana crítica, que es una de las tres que existen sobre sistema de valoración

probatoria; a continuación, trataremos brevemente sobre cada sistema.

El primer sistema y más antiguo es **el sistema de la valoración tasada o prueba legal**; donde la Ley es la que asigna un valor a cada medio probatorio y no el Juez, conforme lo señala Canelo Rabanal⁷⁸, donde un testigo intachable valía media prueba, mientras que un testigo sospechoso, valía menos de media prueba.

El siguiente es **el sistema de la libre apreciación**; Es aquella donde el Juez es quien tiene todas las facultades de dar un valor a cada medio probatorio, donde ya no interviene la Ley, bastando que dicho medio probatorio convenza al Juez, quien tiene la libertad absoluta de aceptarlo o rechazarlo; además de no tener la obligación de motivar su resolución ante nadie.

Y la tercera, es **el sistema de la sana crítica**; el cual conforme señala Ledesma Narváez⁷⁹, es el sistema que surge frente a los dos sistemas anteriores; asimismo, Falcon, citado por Canelo Rabanal⁸⁰, refiere que dicho sistema, “es el conjunto de preceptos o reglas para juzgar la verdad de las cosas, libre de error o de vicio”; del mismo modo, citando a

⁷⁸ CANELO RABANAL, Raúl B. “*La Prueba en el Derecho Procesal*”. Primera Edición. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley; 2017, p. 265-275.

⁷⁹ LEDESMA NARVAEZ, Marienella. “*La Prueba en el Proceso Civil*”. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica; 2017, p. 43.

⁸⁰ CANELO RABANAL, Raúl. Ob. Cit., p. 270.

Couture, señala que dicho sistema, se encuentra conformada por reglas de correcto entendimiento humano, contingencias y variables en base a las experiencias, de hechos en un determinado tiempo y lugar, pero los cuales son estables y permanentes en lo que respecta a los principios y los cuales el Juez debe apoyarse.

Es así como, en dicho sistema el Juez tiene la libertad de apreciación de la prueba, pero se le exige un análisis razonado, por ello, existen dos pilares, siendo estas la lógica y experiencia.

- a. **La Lógica;** es un principio compuesto con verdades inmutables, anteriores a toda experiencia. En otros términos, es el uso de la razón.
- b. **La Experiencia;** es la contingencia variable entorno al tiempo y espacio; es decir, es la experiencia judicial que adquiere el Juez a lo largo de su trayectoria.

Dicho sistema fue acogido por nuestro ordenamiento civil adjetivo, en su artículo 197 el cual refiere: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez **en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.** Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”*; sin embargo, debemos resaltar que dicho sistema,

no se encuentra en el ordenamiento del nuevo proceso laboral del trabajo.

Así también, se debe hacer presente que existen excepciones a dicho sistema, como en el caso del Decreto Legislativo N° 1049 (Ley del Notariado), del cual se puede verificar la existencia remota de la prueba tasada, al considerarse que los instrumentos públicos, son pruebas plenas, dando fe a la información contenida en tales⁸¹.

2.3.4.3. Los Criterios o Parámetros: Al respecto, Vargas Machuca⁸², señala que, para cuantificar el daño inmaterial, debe tomarse en cuenta no solo las características de la víctima, (edad, sexo), y las circunstancias como se produjo el daño, sino también las características del agresor, incluyendo el grado del dolo o culpa.

Es así que, para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento, el Juez debe tener en cuenta las **circunstancias personales de la víctima**, los cuales son muy variados, tal como señala Mosset Iturraspe⁸³, al referirse a los criterios como el estado económico patrimonial, familiares, como su estado civil, número de hijos, edad,

⁸¹ Idem. p. 274.

⁸² VARGAS-MACHUCA, Roxana Jiménez. Ob. Cit. p. 368.

⁸³ MOSSET ITURRASPE, Jorge. *“El Daño Moral. La Cuantía del Resarcimiento y la Función del Juez”*. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. p. 97.

ocupación, y la sensibilidad de cada persona; del mismo modo, el autor también señala que se deben tener en cuenta **la influencia de los hechos exteriores**, los cuales también influyen en el grado del daño moral a la víctima.

Asimismo, dicha autora también refiere que, para tal cuantificación del daño moral, se deben tomar en cuenta tanto los criterios objetivos como los subjetivos, siendo estos últimos en materia del daño moral, los que tiene más prevalencia; definiendo el primero como el sufrimiento normal del hombre medio, y lo segundo como aquel que miran y atiende al perjudicado en concreto; a su vez nos proporciona diez reglas que se deben tener en cuenta para determinar la indemnización por dicho daño⁸⁴, las cuales son:

1. No debe existir una indemnización simbólica, refiriéndose a los montos irrisorios otorgados.
2. Contrariamente a lo anterior, tampoco se debe otorgar sumas que produzcan un enriquecimiento indebido.
3. Claramente señala que no debe existir montos tarifados, ni mínimos ni máximos, ya que resultan caprichoso, además de violar los principios propios del derecho de daños, provocando la deshumanización, al tratar de materializar los sentimientos del ser humano.
4. No se debe dar en base a un porcentaje del

⁸⁴ Ídem. p. 98-103.

daño patrimonial sufrido, ya que se aparta de toda razonabilidad, porque no tiene base lógica. 5. Tampoco se debe determinar el monto en base al solo criterio de la prudencia de los Magistrados, ya que no es suficiente tal argumento, debiéndose tomar en cuenta la edad de la víctima, ocupación, proyecto de vida, gastos personales y familiares, además de sus ingresos y otros parámetros. 6. El monto indemnizatorio debe ser diferente teniendo en cuenta la gravedad del daño. 7. Se debe tener presente las peculiaridades de las partes en cada caso en particular. 8. Se debe armonizar las indemnizaciones en los casos que sean similares, ya que, en casos similares, se otorgan montos tan diferentes, que causan extrañezas. 9. Acepta los placeres compensatorios, ya que crea la posibilidad de lograr con el dinero, algún tipo de satisfacción de cierta necesidad; teniendo en cuenta que, el dolor no se puede borrar con el placer; pero, se podría superar en cierta manera la escasez de algún bien o servicio, buscando una mejor calidad de vida. 10. Se debe otorgar montos que puedan pagarse, teniendo en cuenta la economía de cada país y el estándar de vida en particular, ya que, se debe evitar otorgar montos que son impagables.

Teniendo en cuenta que nos encontramos en el campo laboral, debemos tener en cuenta también lo señalado por

Buendía de los Santos⁸⁵, quien aduce que, para cuantificar el daño moral en materia laboral, necesariamente se deben tomar en cuenta criterios como la fecha de terminación del contrato de trabajo, la fecha del despido, entre otros; es así que, en materia de la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, también se debe tomar en cuenta las **circunstancias laborales del trabajador** víctima del despido,

No podemos dejar de lado lo propuesto por Corrales Melgarejo con Acevedo Zarate⁸⁶, quienes proponen ciertos criterios o parámetros para cuantificar el daño moral por el despido inconstitucional, los cuales nos parece muy interesantes, y aceptamos en cierta parte, ya que, el porcentaje que incluye a cada parámetro, no nos parece cercano a la realidad de los hechos que pueden ocurrir a cada trabajador víctima de un despido arbitrario; a continuación, describimos los cuadros propuestos:

Cuadro N° 1						
Antigüedad	Edad	18-30 años	30 a 40 a	40-50 a	50-60 a	60-70 a
Novel De 1 a 10 años		2%	3%	4%	5%	6%
Intermedio De 11 a 20 a.		-	4%	6%	8%	10%
Antiguo De 21 a +		-	6%	9%	10%	20%

Cuadro donde se toma en consideración la edad del trabajador y los años de servicio o antigüedad en el centro de trabajo. Elaborado por Corrales y Acevedo.

⁸⁵ BUENDÍA DE LOS SANTOS, Eduardo. *“De la Responsabilidad a la cuantificación de los daños. Mecanismos de medición del daño moral en las relaciones de trabajo y la equidad como criterio para cuantificar los daños”*. En: Gaceta Civil & Procesal Civil. N° 12. Gaceta Jurídica; junio 2014, p. 174.

⁸⁶ CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. Ob. Cit., p. 30.

Cuadro N° 2			
Condiciones Personales de la Víctima	Cuantificación Gradual		
Número de hijos y cónyuge (N° H o C)	1 hijo C	2 hijos o C	3 + hijos o C
	4%	6%	8%
Súper Protección Constitución (SPC)	Madre	Minusválido	Menor de edad
	5%	5%	5%
Despido contra el honor (DCH)	Improbado	Injuria	Calumnia
	10%	15%	30%
Despido con difamación pública (DDP)	Nivel Local	Regional	Nacional
	10%	15%	30%
Despido de personaje público (DPP)	5%	10%	15%
Familiares directos enfermos (FME)	1 FAM	2 FAM	3 + FAM
	4%	6%	8%
Discrecionalidad del Juez (DJ+)	10%		
Condición del trabajador (CT)	Dirección y Confianza		
	6%		
Remuneración	S/1,000-3,000	S/3,001-6,000	S/6,001 +
	3%	6%	9%
Enfermo o Accidentado	Capa simple		Capa Completa
	2%		6%

Cuadro de infortunios. Elaborado por Corrales y Acevedo.

Cuadro N° 3	
Concausa	15%
Otros ingresos	5%
Discrecionalidad del Juez	10%

Cuadro de descuentos. Elaborado por Corrales y Acevedo.

Conforme se advierte de los cuadros, Corrales y Acevedo proponen una estandarización para determinar los daños morales en los despidos inconstitucionales, incluidos el despido incausado y fraudulento; basado en un porcentaje del monto otorgado por lucro cesante; sin embargo, no somos de tal postura; tanto más que, teniendo en cuenta el reciente acuerdo en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Previsional⁸⁷, al resolver el Tema III, se determinó que no existe limitación alguna para la indemnización por los

⁸⁷ Diario El Peruano. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf.

daños y perjuicios que se le haya causado al trabajador, ya sea por despido incausado o fraudulento, por la violación de todo tipo de derechos; resaltando que no existe indemnización tasada, dependiendo de los medios probatorios para determinar la existencia del daño; si bien tal acuerdo nos parece razonable.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

- **Despido Incausado:** Es el despido de un trabajador, sólo por voluntad unilateral del empleador, sin causa alguna, es decir, sin mediar causa relacionada ya sea con su conducta o capacidad⁸⁸.
- **Despido Fraudulento:** Es el despido que se realiza mediante engaño, procediendo en forma contraria a la verdad, y contra la “*Buena fe laboral*”; dicho despido se materializa cuando el trabajador es imputado con hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios⁸⁹.
- **Daño Moral:** Es lo que se exterioriza en el ser humano, en su estado emocional (dolor o pena); puede ser efímero⁹⁰.
- **Indemnización por despido arbitrario:** Es la indemnización prevista por el artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el cual equivale a una

⁸⁸ Blog Pontificia Universidad Católica del Perú. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>.

⁸⁹ Blog Pontificia Universidad Católica del Perú. Ídem.

⁹⁰ CHANAME ORBE, Raúl. “Diccionario Jurídico Moderno”. Editorial Lex & Iuris. Décima Edición. Lima; 2016, p. 263.

remuneración y media ordinaria mensual por cada año integro de servicios con un máximo de doce remuneraciones⁹¹.

- **Indemnización tarifada:** Es cuando la indemnización tiene topes máximos o mínimos para tu otorgamiento.
- **Prueba indirecta:** La prueba indirecta es cuando, de la demostración de la existencia de un hecho secundario (entendido como hecho probado), es posible extraer inferencias que sirven de fundamento para la hipótesis del hecho principal⁹².
- **Indicio:** Circunstancia cierta del cual se puede sacar por el empleo de la inducción lógica, una conclusión, ya sea de la existencia o no de un hecho por probar⁹³.

2.5. MARCO FORMAL O LEGAL

- **Artículo 22** de la Constitución Política del Perú *“El Trabajo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.
- **Artículo 27** de la Constitución Política del Perú *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.
- **Artículo 1322** del Código Civil *“El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”*.

⁹¹ Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.

⁹² Diccionario Jurídico. México. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1387>.

⁹³ Diccionario Jurídico. México. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1412>.

- **Artículo 1332** del Código Civil *“Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”*
- **Artículo 34** del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral *“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 ésta 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”.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

A) Métodos Generales de Investigación

Aplicamos el **Método Científico** el cual según Palacios⁹⁴, quien hace referencia a Mario Bunge, señala que, el método científico a secas es un procedimiento regular, explícito y repetible para lograr su objetivo; es un procedimiento que se aplica a todas las etapas de la investigación en el marco de cada problema del conocimiento. Es así como, dentro de los métodos científicos generales aplicamos el Método de **Análisis**, descrito por Lino Aranzamendi⁹⁵ como, el método por excelencia de la investigación científica es la operación intelectual que consiste en considerar por separado las partes de un todo; el cual fue necesario en la presente, debido al análisis

⁹⁴ PALACIOS VILELA, Jesús y otros. *“Metodología de la Investigación Jurídica”*. Editorial Jurídica Grijley. Primera Edición. Lima; 2016, p. 127.

⁹⁵ ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino. *“Instructivo Teórico-Práctico del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho”*. Editora y Librería Jurídica Grijley. Segunda Edición. Lima; 2015, p. 118-119.

que se realizó sobre como los Jueces realizaron la cuantificación el daño moral por despido incausado-fraudulento durante el periodo 2014-2017, analizando la aplicación de la valoración equitativa, la sana crítica y los criterios o parámetros para dicha cuantificación; del mismo modo se aplicó el Método de **Síntesis**, descrito también por Lino Aranzamendi⁹⁶, el método por el cual se reúne los elementos para formar un todo, de las causas a los efectos; ya que, con el estudio todas las causas de cómo se da la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del distrito La Merced provincia de Chanchamayo, del periodo 2014-2017, a fin de conocer porque dicha cuantificación se realizó en forma injusta.

B) Métodos Particulares de Investigación

Como método particular utilizamos la **Historiografía**, el cual según Lino Aranzamendi⁹⁷, es la comprensión de los hechos y materiales jurídicos del pasado, los cuales nos aportan un mayor conocimiento para mejorar el presente; método que es necesario al dar a conocer el cómo los Jueces del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo durante el periodo 2014-2017, cuantificaron el daño moral por despido incausado-fraudulento; conocimiento que sin duda, nos da la posibilidad de buscar soluciones para mejorar a futuro dicha manera de cuantificar.

⁹⁶ Ídem, p. 119.

⁹⁷ Ibídem, p. 102.

Así también, se aplicó el método Funcional; el cual según Carlos Ramos⁹⁸, es el estudio de cómo funciona una propuesta conceptual en la arena de los hechos, partiendo siempre del trato directo con la realidad concreta, partiendo casi siempre de una base empírica, siendo su objeto la realidad social, con relevancia a un comportamiento individual o colectivo; asimismo, se tiende a conocer como es la realidad a través de las manifestaciones, como es el caso de las sentencias emitidas en los expedientes, los cuales son materia de análisis.

3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación realizado fue Básica, y a criterio de Palacios⁹⁹, la investigación Básica es conocida como pura o fundamental, teórica o sustantiva, debido a que su fin es puramente teórico, cognitivo, intelectual; dándose en la Sociología Jurídica, Psicología Jurídica y otros. Teniendo en cuenta el tema investigado, fue necesario aplicar este tipo de investigación; ya que trata de un problema jurídico, donde investigamos como se realizó la cuantificación del daño moral por los Jueces, como aplicaron la valoración equitativa, la sana crítica y los criterios para dicha cuantificación, a fin de lograr la predictibilidad de tal cuantificación, con el único fin de que los demandantes trabajadores víctimas de dichos despidos, obtengan una sentencia más justa, y con ello

⁹⁸ RAMOS NUÑEZ, Carlos. *“Como hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento”*. Editora y Librería Jurídica Grijley. Segunda Edición. Lima; 2014, p. 103-104.

⁹⁹ PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 115.

mejoraría la confianza entre el sistema de justicia laboral y la población.

3.2.2. Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación es, **Descriptivo**, cuyo concepto según Palacios¹⁰⁰, refiere que, mediante dicho nivel, está orientada a descubrir las características del hecho o fenómeno jurídico, ya sea formal o empírico; para el tema de nuestra investigación; se identificó los criterios propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en dicha cuantificación, y se conoció cual es la forma en que los Jueces aplicaron dichos criterios para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento; y necesariamente se analizó como los Jueces cuantificaron el daño moral por despido incausado-fraudulento durante el periodo 2014-2017.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Como diseño de investigación se utilizó el diseño **no experimental**, conforme refiere Francisco Sánchez¹⁰¹, es utilizado debido a que no es posible manipular deliberadamente la variable, limitándonos a observar y analizar; a su vez es una **de tipo longitudinal**, debido a que se da en varios periodos de tiempo, se analiza la variable en un determinado tiempo, como es el caso de la variable materia de estudio “Cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento”;

¹⁰⁰ PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 116.

¹⁰¹ SÁNCHEZ ESPEJO, Francisco G. *“La Investigación Científica Aplicada al Derecho”*. Ediciones Normas jurídicas. Lima, 2016, p. 109-111.

Como grafico tenemos el siguiente:

$$\begin{array}{ccccccc} & & T_1 & T_2 & T_3 & \dots & T_x \\ & & & & & & \\ M & & & & & & \\ & & O_1 & O_2 & O_3 & \dots & O_x \end{array}$$

Donde:

M : Muestra.

O : Observación de la única variable (Cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento).

T : Es el tiempo de cada observación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población de la presente investigación se conformó por las 10 sentencias encontradas de los expedientes electrónicos emitidas por el Juzgado Especializado en lo Laboral del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo, emitidas durante el periodo del 2014 a agosto del 2017, donde exista pronunciamiento sobre las demandas de indemnización de daño moral por despido incausado-fraudulento; siendo de la siguiente manera:

PERSONAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sentencias del 2014	03	30%
Sentencias del 2015	03	30%
Sentencias del 2016	02	20%
Sentencias de enero a junio del 2017	02	20%
TOTAL	10	100%

3.4.2. Muestra

La muestra en la presente investigación se conformó por toda la población encontrada (10), debido a la poca cantidad de las sentencias emitidas en los expedientes electrónicos, sobre las demandas de indemnización de daño moral por despido incausado-fraudulento, emitidas por los Jueces del Juzgado de Trabajo del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo; dicha muestra es no probable, ya que no tiene una formula determinada estadísticamente, acogiéndose a una muestra censal.

PERSONAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sentencias del 2014	03	30%
Sentencias del 2015	03	30%
Sentencias del 2016	02	20%
Sentencias de enero a junio del 2017	02	20%
TOTAL	10	100%

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Técnicas de recolección de datos

- Análisis documental: el cual a criterio de Palacios¹⁰² quien hace referencia a Ibáñez Marín, señala que es importante tener en cuenta los documentos, los cuales son muy variados, debiéndose recurrir a todos aquellos que demanden dilucidar el problema investigado, sin limitación, salvo la posibilidad de acceso; técnica que es fue necesario en la presente investigación, donde necesariamente se recurrió a las sentencias emitidas por los Jueces, sobre daño moral por despido incausado-fraudulento, del periodo 2014-2017.
- A su vez, también se utilizó el Análisis de Contenido; el cual, a criterio de Palacios¹⁰³, con dicha técnica no es el estilo del texto que se analiza, sino, las ideas expresadas en él, el significado de las palabras, temas, frases que se intenta cuantificar; técnica también necesaria, para analizar como los Jueces realizaron la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento del periodo 2014-2017; analizándose además, la aplicación por parte de los Jueces sobre la valoración equitativa, las reglas de la sana crítica y los criterios o parámetros propuesto por la doctrina.

¹⁰² PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 317.

¹⁰³ PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 319.

B) Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de daños se utilizó, la ficha de análisis, instrumento que sirve para recopilar los contenidos recurrentes de una determinada muestra¹⁰⁴; dicho instrumento didáctico se utilizó para recopilar analíticamente un conjunto de datos, como la aplicación por parte de los Jueces en sus sentencias para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, sobre la valoración equitativa, las reglas de la sana crítica y los criterios o parámetros propuesto por la doctrina.

3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó la Tabla de Frecuencia, técnica que según Palacios¹⁰⁵, es la exposición de una serie de datos interrelacionados entre sí; en otras palabras, vendrían a ser una imagen de los datos; debido a que se analizaron las sentencias y la frecuencia de la aplicación de los criterios o parámetros en la cuantificación del daño moral en los procesos de indemnización por despido incausado-fraudulento.

Asimismo, se utilizó Gráficos como el diagrama de barras, el cual conforme señala Valderrama Mendoza¹⁰⁶, es un tipo de gráfico

¹⁰⁴ PREZI. Ficha de Análisis. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://prezi.com/rvafa7gsag9n/ficha-de-analisis/>.

¹⁰⁵ PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 433.

¹⁰⁶ VALDERRAMA MENDOZA, Santiago. *“Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica”*. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima, 2013, p. 229.

estadístico que se utiliza para variables cualitativas y también cuantitativas; ya que, fue útil al verificar el porcentaje de aplicación de los criterios en la cuantificación del daño moral en los despidos incausados-fraudulentos por parte de los Jueces del distrito de la Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Teniendo en cuenta el **primer objetivo específico planteado**, se procedió a identificar los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, conforme se puede observar la ficha de análisis de datos contenido en el Anexo N° 02; es así que, los criterios o parámetros resultan de la siguiente manera:

- **10** criterios o parámetros contenidos dentro de las circunstancias personales o internas del trabajador.
- **4** criterios o parámetros contenidos dentro de las circunstancias externas del trabajador, y

- 4 criterios o parámetros contenidos dentro de las circunstancias laborales del trabajador.

Por lo que, a continuación, presentamos el cuadro estandarizado, siendo como sigue:

Circunstancias Personales o Internas	- La edad	
	- Grado de sensibilidad	Relacionado a la capacidad, desenvolvimiento, logros y disciplina del trabajador.
	- Estado de salud	
	- El trabajador como persona pública	
	- Carga familiar	
	- Los familiares directos con enfermedad o discapacidad.	Ejemplo: Art. 424 C.C. – subsistencia alimentaria. Art. 474 C.C. alimentos recíprocos. Art. 476 C.C. – sucesión legal alimentista.
	- Condición económica	
	- Pluralidad de ingresos	
	- Vulnerabilidad constitucional	Art. 23 de la Constitución.
	- La concausa	
Circunstancias Externas	- Escarnio público al trabajador	
	- Condición económica del empleador	
	- Intensidad de la gravedad del daño	
	- Duración del daño	Tiempo de duración del despido.
Circunstancias Laborales	- Tiempo de servicio	
	- El cargo	
	- La remuneración	
	- Obtención inmediata de un trabajo y remuneración	

Cuadro de criterios o parámetros propuesto por la doctrina. Elaborado por el investigador.

4.1.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Teniendo en cuenta el **segundo objetivo específico planteado**, se procedió a conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; es así que, teniendo en cuenta las Fichas de Análisis de datos de la aplicación de los Jueces del valor equitativo, las reglas de la sana crítica y los criterios o parámetros en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.

Conforme se observa del Anexo N° 03 del presente trabajo, así como a la Tabla de Frecuencia de los criterios o parámetros aplicados por los Jueces para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento, del Anexo N° 04; donde se consignó los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina contenidos en sus respectivas circunstancias, aplicados en las 10 muestras.

Se procedió a realizar el **cálculo del intervalo**, en base al **rango máximo y mínimo** de los 18 criterios subjetivos planteados dentro de las circunstancias personales o internas, externas y laborales del trabajador, cuya operación resultó como sigue:

$$RM \text{ (rango máximo)} = 18 \times 2 = 36$$

$$Rm \text{ (rango mínimo)} = 18 \times 1 = 18 -$$

$$18 / 3 \text{ (categorías)} = 6 \text{ como intervalo}$$

Es así como, los rangos de mínimo a máximo para cada categoría resultaron los siguientes:

- 18 a 23 = (18 y 6) como categoría “*Mínimamente*”.
- 24 a 29 = (24 y 6) como categoría “*Regular*”.
- 30 a 35 = (30 y 6) como categoría “*Óptimo*”.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ÓPTIMO 30 – 35	0	0%
REGULAR 24 – 29	1	10%
MÍNIMAMENTE 18 - 23	9	90%
TOTAL	10	100%

Tabla de Frecuencia de los criterios o parámetros. Fuente: Fichas de datos Anexo N° 03 formulada por el investigador en base a la muestra de investigación el 20-09-2017. Elaborado por: el investigador.

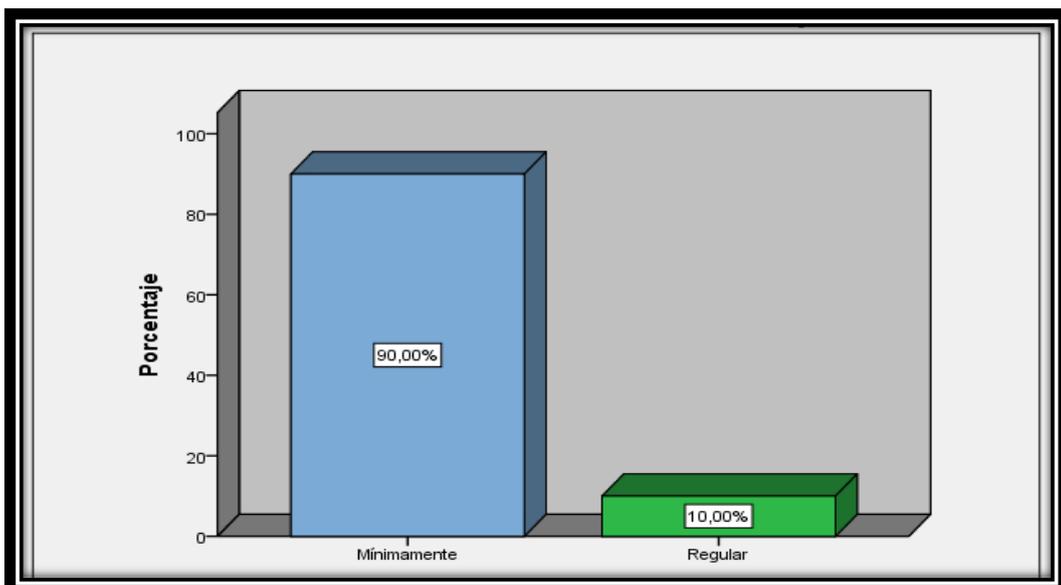


Gráfico de Barras de los Criterios o Parámetros de las Circunstancias Personales o Internas, Externas y Laborales del Trabajador. Elaborado por el investigador.

Según las observaciones del Gráfico que antecede, se presentó los siguientes resultados:

En el 90% de las sentencias por despido incausado-fraudulento, la frecuencia de aplicación general de los *Criterios o Parámetros* de las circunstancias personales o internas, externas y laborales del trabajador, teniendo en cuenta los 18 criterios identificados propuesto por la doctrina, es “*Mínima*”, en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, del periodo 2014-2017, por parte de los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia Chanchamayo.

En el 10% de las sentencias por despido incausado-fraudulento, se aplicaron por parte de los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia Chanchamayo, en la categoría “*Regular*”. Y en el 0% de las sentencias por despido incausado-fraudulento, se aplicaron por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia Chanchamayo, en la categoría “*Óptimo*” dicho *Criterios Subjetivos* para cuantificar el Daño Moral, por el periodo incausado-fraudulento del periodo 2014 - 2017.

Asimismo, teniendo en cuenta la Tabla de Frecuencia del Anexo N° 04; se presenta el cuadro de frecuencia de aplicación de cada criterio o parámetro, siendo como sigue:

Criterios o Parámetros		N° de veces aplicado
Circunstancias Personales o internas	Edad	1
	Sensibilidad	0
	Salud	2
	Persona Pública	0
	Carga Familiar	9
	Familiares enfermos/discapacitados	0
	Condición Económica	3
	Pluralidad de Ingresos	0
	Vulnerabilidad Constitucional	1
	Concausa	0
	Circunstancias Externas	Escarnio Público
Condición Económica Empleador		0
Intensidad del Daño		0
Duración del Daño		5
Circunstancias Laborales	Tiempo de Servicio	3
	Cargo	1
	Remuneración	4
	Obt. Inme. de Trabajo	1

Cuadro de número de veces de aplicación de cada criterio o parámetro. Elaborado por el investigador.

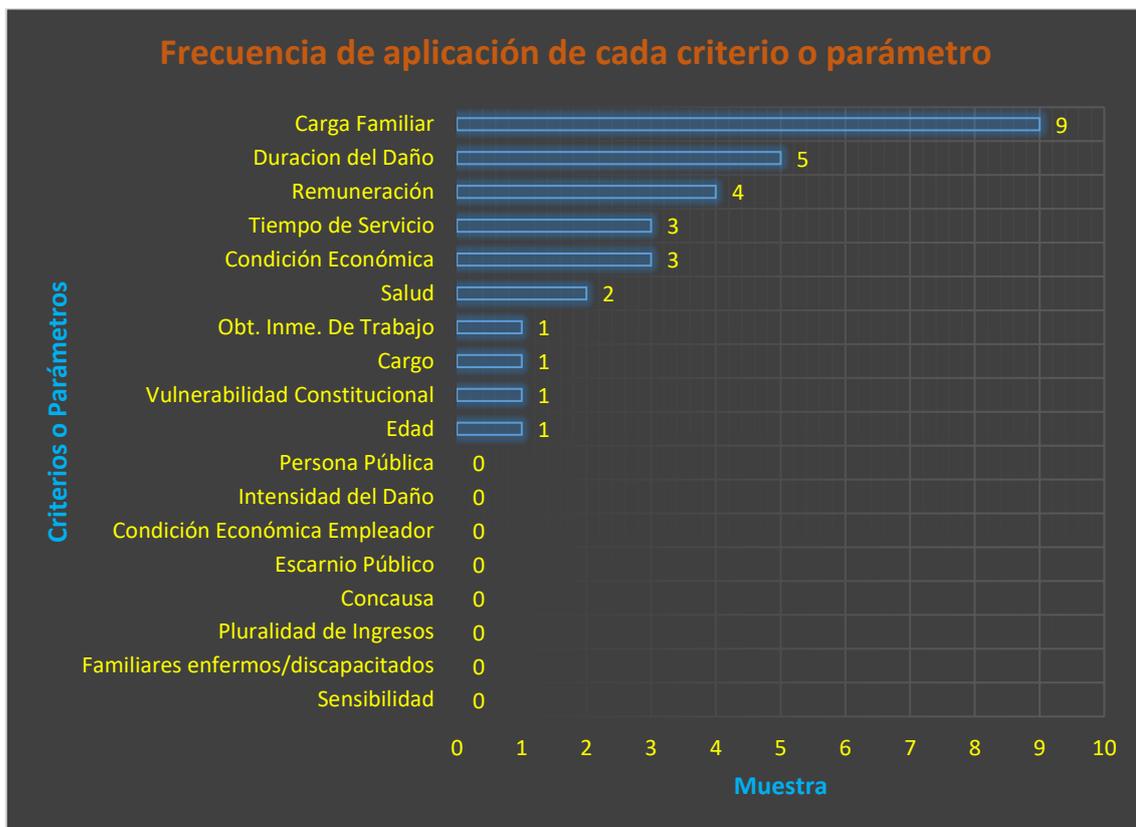


Gráfico N° 01. Gráfico de barras de la frecuencia de aplicación de cada criterio o parámetro. Elaborado por el investigador.

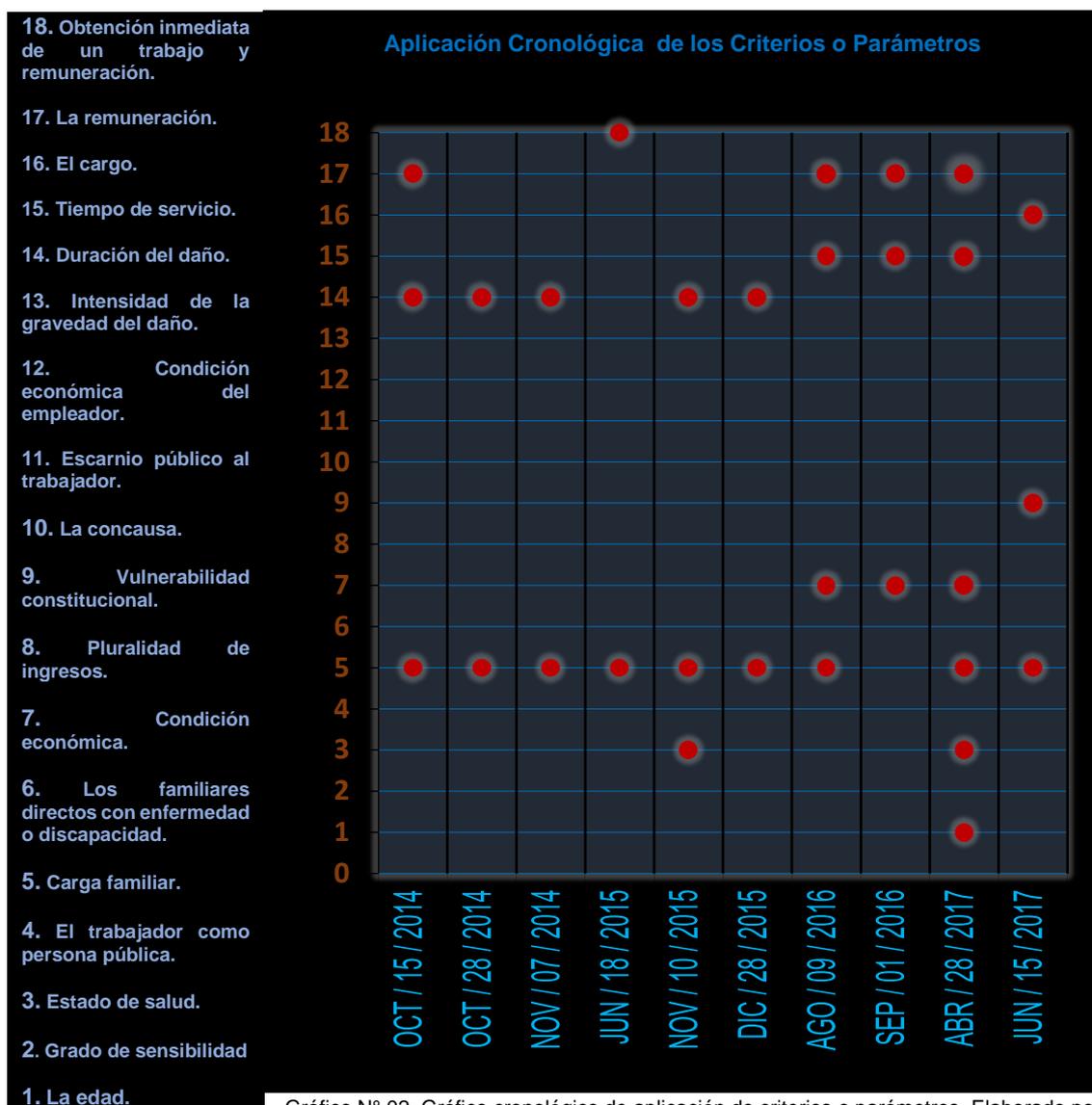
Según la observación del cuadro y el gráfico de barras que anteceden, al advertirse la gran diferencia de aplicación de dichos criterios o parámetros, ahora se conoce que la aplicación de dichos criterios o parámetros **tienen una frecuencia variable** al momento de cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; a continuación, transcribiremos los resultados siendo como sigue:

- La sensibilidad del trabajador, familiares enfermos o discapacitados, pluralidad de ingresos, concausa, escarnio público, condición económica del empleador, la intensidad del daño y el trabajador como persona pública **(8 criterios)**; se aplicaron **CERO VECES**.
- La edad, vulnerabilidad constitucional, cargo y obtención inmediata de un trabajo **(4 criterios)**; se aplicaron **UNA SOLA VEZ**.
- La salud del trabajador **(1 criterio)**; se aplicó **DOS VECES**.
- La condición económica del trabajador y tiempo de servicio **(2 criterios)**; se aplicaron **TRES VECES**.
- La remuneración **(1 criterio)**; se aplicó **CUATRO VECES**.

- La duración del daño (**1 criterio**); se aplicó **CINCO VECES**.
- La carga familiar (**1 criterio**); se aplicó **NUEVE VECES**.

Es así como, al presentarse que 8 criterios no son aplicados; un sólo criterio fue aplicado 9 veces; un segundo criterio 5 veces; y otro 4 veces, de un total de diez muestras; así como también existen cuatro criterios que sólo se aplicaron 1 sola vez; y dos criterios 3 veces; y un solo criterio 2 veces; de lo cual se puede concluir que la frecuencia de aplicación de cada criterio o parámetro fue **variable**.

Asimismo, teniendo en cuenta la forma de aplicación de los criterios o parámetros en cada sentencia, conforme se observa la Tabla de Frecuencia del Anexo N° 04; se procedió a realizar el gráfico de aplicación cronológica de los criterios o parámetros aplicados por los Jueces para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, llevado a cabo en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo, dentro del periodo 2014 - 2017 en base a las 10 muestras, los criterios aplicados en cada muestra y consignándose los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina, surgiendo de esta manera el grafico detallado, siendo como sigue:



Según la observación del gráfico cronológico que antecede, se presentó los siguientes resultados:

1. En la muestra del **15/10/2014** se aplicó **3 criterios** (carga familiar, duración del daño y el cargo).
2. En la muestra del **28/10/2014**, se aplicó **2 criterios** (carga familiar y duración del daño).

3. En la muestra del **07/11/2014** se aplicó **2 criterios** (carga familiar y duración del daño).
4. En la muestra del **18/06/2015** se aplicó **2 criterios** (carga familiar y obtención inmediata de trabajo).
5. En la muestra del **10/11/2015** se aplicó **3 criterios** (estado de salud, carga familiar y duración del daño).
6. En la muestra del **28/12/2015** se aplicó **2 criterios** (carga familiar y duración del daño).
7. En la muestra del **09/08/2016** se aplicó **4 criterios** (carga familiar, condición económica del trabajador, tiempo de servicio y remuneración).
8. En la muestra del **01/09/2016** se aplicó **3 criterios** (condición económica del trabajador, tiempo de servicio y remuneración).
9. En la muestra del **28/04/2017** se aplicó **6 criterios** (edad, estado de salud, carga familiar, condición económica del trabajador, tiempo de servicio y remuneración).
10. En la muestra del **15/06/2017** se aplicó **3 criterios** (carga familiar, vulnerabilidad constitucional y cargo).

Es importante también conocer el progreso de la aplicación de los criterios y parámetros, para ello conocer la cantidad de los criterios conocidos y aplicados en cada sentencia por los Jueces, en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, del

periodo 2014-2017; y para ello recurrimos a los gráficos de tendencias, para lo cual, tomando en cuenta el grafico N° 02 “Grafico Cronológico”, generándose así el siguiente grafico de tendencia:

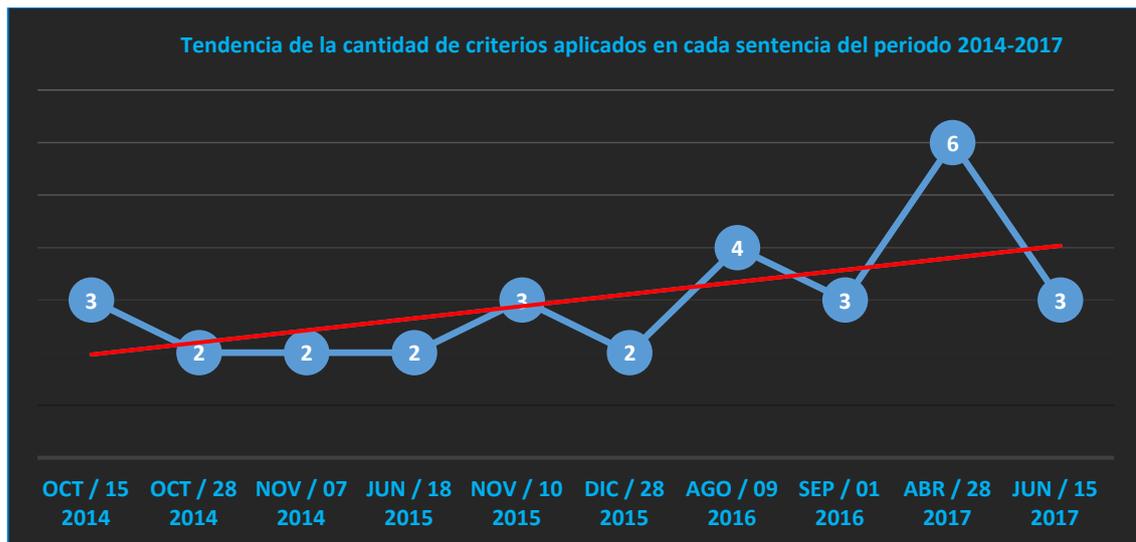


Gráfico N° 03. Gráfico lineal de tendencia de aplicación de criterios o parámetros. Elaborado por el investigador.

Es así como, se presenta un resultado con una tendencia “**creciente**” de la cantidad de criterios o parámetros aplicados por los Jueces en cada sentencia del periodo 2014-2017; partiendo de un promedio de 2 y subiendo a 4 criterios, en un periodo computado desde 15 de octubre del 2014 al 15 de junio del 2017; no obstante, se debe resaltar que dicha subida o alza, se da de manera muy lenta, debido al poco promedio de la cantidad de criterios aplicados en un periodo de 2 años y 8 meses.

También se procede a conocer la tendencia de la cantidad de los criterios o parámetros conocidos y aplicados de forma general por los Jueces para cuantificar el daño moral por despido incausado-

fraudulento del periodo 2014-2017; para lo cual, se toma en cuenta el grafico N° 02 “Grafico Cronológico”, generando el siguiente grafico de tendencia:

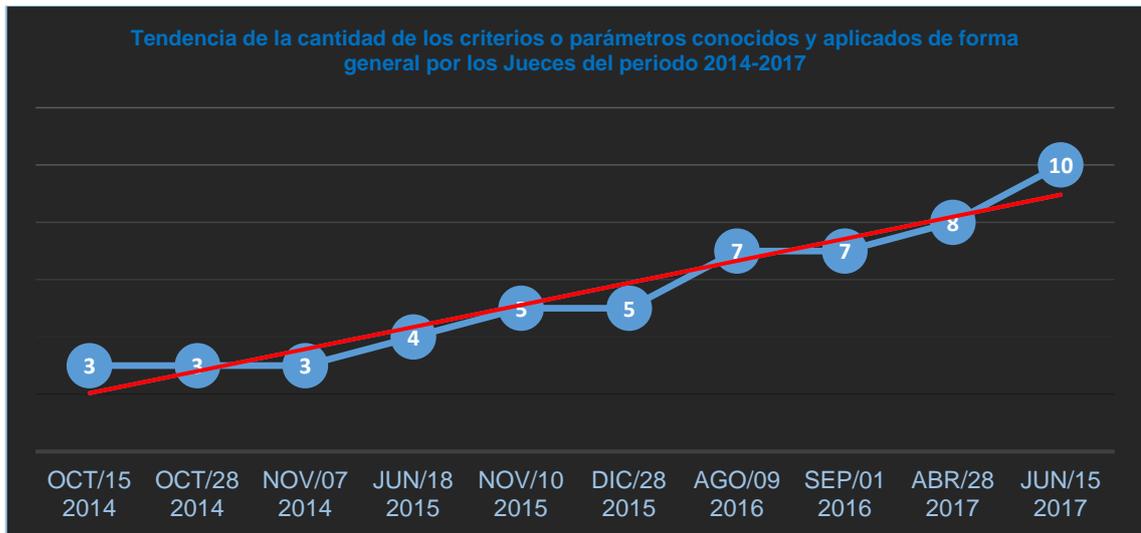


Gráfico N° 03. Gráfico lineal de tendencia de aplicación de criterios o parámetros. Elaborado por el investigador.

Es así como, se presenta un resultado con una tendencia “**creciente**” de dichos criterios o parámetros, partiendo de un promedio de 3 y subiendo a 10 criterios conocidos y aplicados, en un periodo computado desde 15 de octubre del 2014 al 15 de junio del 2017.

Teniendo en cuenta el resultado de ambas tendencias, se observa que, todos los trabajadores victimas del despido incausado-fraudulento del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo, del periodo 2014-2017, así como la parte demandada; no han sido beneficiados de la valoración de todos los criterios aplicados por los

Jueces, en cada periodo distinto; siendo la causa, a la evidente falta de unificación y estandarización de tales criterios o parámetros.

4.1.3. HIPÓTESIS GENERAL:

Teniendo en cuenta el **objetivo general planteado**, se procedió a analizar cómo se realizó la cuantificación daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia Chanchamayo del periodo 2014-2017.

Es así que, tomando en cuenta que se identificó los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina, contenido dentro de las circunstancias personales o internas, externas y laborales del trabajador, que deberían ser tomados en cuenta para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento.

Así como el hecho de que, para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, se aplicaron dichos criterios o parámetros de forma “mínima” y “variable” y con una tendencia creciente.

Asimismo, se debe tener presente que, las normas de nuestro medio, nos aporta dos figuras jurídicas que se deben aplicar para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento; tales como la “Valoración Equitativa” y las “Reglas de la Sana Crítica”.

Es así que, ante los resultados de los objetivos específicos, se procede a realizar el análisis correspondiente, siendo como sigue:

Si bien los Jueces mencionaron en los fundamentos de las sentencias, la aplicación de dichas valoraciones, en cada uno de los 10 expedientes observados y analizados, cuyos fundamentos son los siguientes:

- *“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...”.*
- *“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente”.*
- *“...ante un despido arbitrario lo sensato es presumir la aflicción o el sufrimiento en el prestador de servicios, presunción que no se basa en una mera apreciación subjetiva, sino en el hecho concreto de que el trabajador en base del bienestar social y un medio de realización de la persona...”.*

Sin embargo, teniendo en cuenta la forma de aplicación de los criterios o parámetros en cada sentencia, conforme se observa la Tabla de Frecuencia del Anexo N° 04, así como el gráfico de aplicación cronológica de los criterios o parámetros para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento (Gráfico N° 02), realizado por los Jueces, llevado a cabo en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo, dentro del periodo 2014 – 2017; se procedió a realizar el Cuadro de los criterios o parámetros aplicados y no aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, del distrito de La Merced, provincia Chanchamayo del periodo 2014-2017, conforme al anexo N° 05, siendo los resultados los siguientes:

1. Sobre la sentencia del 15/OCT/2014, se observa que el Juez aplicó 3 criterios o parámetros como: la remuneración de S/1,031.20, el tiempo de duración del despido que fue de 9 meses con 10 días, y la carga familiar la cual no precisa; otorgando por todo ello el monto de S/2,000.00; sin embargo no se valoró la condición de Obrero del trabajador, pese a que se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia; no obstante sin ser drástico o minucioso, se puede concluir que **si se aplicó la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica**, teniendo en cuenta que es la primera muestra, y no hay una muestra anterior para poder realizar una mejor observación.

2. Sobre la sentencia del 28/OCT/2014, se observa que el Juez aplico 2 criterios o parámetros como: el tiempo de duración del despido que fue de 3 meses con 5 días, y la carga familiar la cual no precisa; otorgando por todo ello el monto de S/1,000.00; sin embargo no se valoró la remuneración de S/2,143.00 y la condición de Jefe de la Oficina de Planificación del trabajador, pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante y daño emergente; es así que, al dejar de aplicar el criterio de la remuneración del trabajador, a diferencia del anterior (sólo después de 13 días), se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica**, en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios; más aún, se debe tener en cuenta que en la anterior muestra ya se había aplicado el criterio de la remuneración, además que ahora dicha remuneración era superior al igual que el cargo del trabajador.
3. Sobre la sentencia del 07/NOV/2014, se observa que el Juez aplico 2 criterios o parámetros como: el tiempo de duración del despido que fue de 2 años, 3 meses con 18 días, y la carga familiar la cual no precisa; otorgando por todo ello el monto de S/3,000.00; sin embargo no se valoró la remuneración de S/1,920.00, la condición de Jefe de la Oficina de Administración

y Finanzas y su condición de madre de la trabajadora; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante y daño emergente; es así que, al dejar de aplicar el criterio de la remuneración de la trabajadora, a diferencia de la primera muestra, se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica**, en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios, más aún, al tener en cuenta que en la primera muestra ya se había aplicado el criterio de la remuneración, además que ahora dicha remuneración era superior al igual que el cargo de la trabajadora.

4. Sobre la sentencia del 18/JUN/2015, se observa que el Juez aplico 2 criterios o parámetros como: la carga familiar la cual no precisa y la obtención inmediata de un trabajo (2 meses); otorgando por todo ello el monto de S/800.00; sin embargo no se valoró la remuneración de S/900.00, la condición de madre y el tiempo de duración que estuvo despedido, que fue de 2 años, 9 meses y 24 días; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante y daño emergente; es así que, al dejar de aplicar el criterio de la remuneración, su condición de madre de la trabajadora y el tiempo que estuvo despedida; y si bien, tomo en cuenta que en dos meses obtuvo otro empleo; sin

embargo, no se analizó si dicho empleo y remuneración conseguida, era menor, igual o superior al que disponía del empleo víctima del despido; es por ello que se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica**, en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios, más aún, al tener en cuenta que en la primera muestra ya se había aplicado el criterio de la remuneración.

5. Sobre la sentencia del 10/NOV/2015, se observa que el Juez aplico 3 criterios o parámetros como: el tiempo de duración del despido que fue de 1 años, 2 meses con 14 días, la carga familiar de 1 hija menor y el estado de salud (TBC adquirido después del despido-sin precisar en qué fecha lo adquirió); otorgando por todo ello el monto de S/1,000.00; sin embargo no se valoró la remuneración de S/500.00; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante y daño emergente; es así que, teniendo en cuenta los criterios valorados de la primera y segunda muestra, se advierte que los daños en la presente son superiores; sin embargo, el monto otorgado es menor e igual a dichas muestras respectivamente; siendo por ello que se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica**, en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños

causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios, más aún, al tener en cuenta que el Juez valoró el estado de salud de la víctima, evidenciándose la deficiente aplicación de la experiencia del Juez teniendo en cuenta las valoraciones de la anteriores muestras.

6. Sobre la sentencia del 28/DIC/2015, se observa que el Juez aplico 2 criterios o parámetros como: el tiempo de duración del despido que fue de 2 meses con 14 días y la carga familiar de 2 hijos menores; otorgando por todo ello el monto de S/500.00; sin embargo no se valoró la remuneración de S/3,000.00; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante; es así que, teniendo en cuenta los criterios valorados de la primera y segunda muestra, se advierte que los daños en la presente es similar o superior sobre todo a la segunda muestra; sin embargo, el monto otorgado es menor a dichas muestras; siendo por ello que se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica**, en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios, evidenciándose la deficiente aplicación de la experiencia del Juez, teniendo en cuenta las valoraciones de las anteriores muestras.
7. Sobre la sentencia del 09/AGO/2016, se observa que el Juez aplico 4 criterios o parámetros como: la carga familiar de 2 hijas

menores, condición económica (deuda financiera), el tiempo de servicio de 6 años, 8 meses y la remuneración la cual no preciso; otorgando por todo ello el monto de S/25,000.00; es así que, teniendo en cuenta que se valoraron todos los criterios expuestos en la sentencia, se puede concluir que **si existe una eficiente valoración equitativa y las reglas de la sana crítica.**

8. Sobre la sentencia del 01/SEP/2016, se observa que el Juez aplico 3 criterios o parámetros como: la condición económica (deuda financiera), tiempo de servicio con 6 años con 8 meses y la remuneración la cual no precisa; otorgando por todo ello el monto de S/25,000.00; sin embargo no se valoró la carga familiar de 01 hijo menor; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante o la exposición de motivos; es así que, teniendo en cuenta los criterios valorados de la séptima muestra y anteriores, se advierte que los daños en la presente es similar o inferior sobre todo a la séptima muestra; sin embargo, el monto otorgado es igual a esta última muestras; siendo por ello que se puede concluir que **no se aplicó una valoración equitativa y menos las reglas de la sana crítica,** en razón de que no se valoró en forma conjunta todos los daños causados a la víctima, las cuales se pueden recoger de los criterios y medios probatorios, evidenciándose la deficiente

aplicación de la experiencia del Juez, teniendo en cuenta las valorizaciones de las anteriores muestras.

9. Sobre la sentencia del 28/ABR/2017, se observa que el Juez aplico 6 criterios o parámetros como: la edad del trabajador (35 años, el cual valorado para reducir el daño), el estado de salud (el cual si bien fue valorado, pero no se utilizó para incrementar el daño), la carga familiar de 01 hijo menor, condición económica (deuda financiera), tiempo de servicio con 8 años, 6 meses con 29 días y la remuneración la cual no precisa; otorgando por todo ello el monto de S/7,000.00; es así que, teniendo en cuenta que todos los criterios fueron valorados, se puede concluir que si se aplicó de manera eficiente la valoración equitativa; sin embargo, no existe razonabilidad aplicando la experiencia del Juez, teniendo en cuenta la séptima y octava muestra; en razón de que, si bien el Juez señalo que al tener 35 años se puede reducir el monto indemnizatorio; no obstante, el tiempo de servicio que tuvo fue un aproximado de 2 años superior a las muestras anteriores, y el monto otorgado de S/7,000.00 no resulta razonable en comparación a las anteriores muestras que fue de S/25,000.00 cada una; por ello **resulta deficiente la aplicación de las reglas de la sana critica.**
10. Sobre la sentencia del 15/JUN/2017, se observa que el Juez aplico 3 criterios o parámetros como: la carga familiar de 01 hija, su condición de madre y el cargo; otorgando por todo ello

el monto de S/1,000.00; sin embargo no se valoró el tiempo de duración del despido de 2 meses 10 días y la remuneración de S/950.00; pese a que, se encontraba dentro de los fundamentos de la sentencia, para evaluar los otros daños como el lucro cesante; es así que, teniendo en cuenta que el monto solicitado por daño moral fue de S/1,000.00, se puede concluir que si se aplicó de manera eficiente la valoración equitativa, pese a que no se valoró todos los criterios expuestos en la sentencia; respecto a las reglas de la sana crítica; al no valorarse todos los criterios expuestos en la sentencia, y teniendo en cuenta que en las anteriores muestras, si se aplicaron dichos criterios como el tiempo de duración del despido y la remuneración, se puede concluir que **no se aplicó de manera eficiente dichas reglas.**

Es así como se presente el siguiente resultado: solo en 4 de 10 muestras si se aplicó eficientemente la valoración equitativa; y en 2 de 10 muestras se aplicó de manera eficiente las reglas de la sana crítica; **por lo que, en la mayoría de las muestras tanto la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica fueron aplicados de forma deficiente,** en razón de que no se aplica las reglas de la sana crítica conjuntamente con dichos criterios; mas por el contrario, los Jueces aplican dichos criterios o parámetros, usando el sistema de la libre apreciación, el cual resulta arbitraria, ya que, en dicho sistema los Jueces no realizan el debido fundamento del ¿por

qué? no se aplica cierto criterio o parámetro en tal sentencia (pese de presentarse dicho criterio); más aún, sin tener en consideración que en una sentencia anterior, existe ya un reconocimiento y valoración a cierto criterio o parámetro; es decir que, existe una falta de coherencia y consecuencia en la aplicación de dichos criterios o parámetros; es así que, la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, resulta y resultara impredecible para los futuros casos; por lo tanto, nos permite concluir que dicha cuantificación realizado por los Jueces del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, **fue arbitraria e injusta.**

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

4.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Ante la **Primera Hipótesis Especifica**, sobre si ***“Los criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento son la edad, salud, intensidad del daño, tiempo de servicio y el cargo”.***

Teniendo en cuenta el resultado del primer objetivo específico, donde se identificó los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina, contenido dentro de las circunstancias personales o internas con 10 criterios como: La edad, grado de sensibilidad, estado de salud, el trabajador como persona pública, carga familiar, los familiares directos del trabajador con enfermedad o discapacidad,

condición económica, pluralidad de ingresos, vulnerabilidad constitucional y la concausa; así como de las circunstancias externas con 4 criterios como: Escarnio público al trabajador, condición económica del empleador, intensidad de la gravedad del daño y duración del daño; y de las circunstancias laborales con 4 criterios como: Tiempo de servicio, el cargo, la remuneración y la obtención inmediata de un trabajo y remuneración (menor, igual o superior); para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento; dicha hipótesis **resulta positiva**; aunque, un poco reducida, frente a todos los criterios identificados.

4.2.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ante la **Segunda Hipótesis Especifica**, sobre si ***“La forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de los criterios o parámetros por parte de los Jueces”***.

Teniendo en cuenta el resultado del segundo objetivo específico, donde ahora se conoce que la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para dicha cuantificación fue “variable”, debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de los acotados criterios en cada sentencia y que se van conociendo y aplicando por los Jueces de forma general;

por lo que, dicha hipótesis también **resulta positiva** frente a los resultados; asimismo, se debe tomar en cuenta que se obtuvo otro resultado adicional; que las tendencias crecientes de la aplicación de dichos criterios o parámetros por parte de los Jueces, se debe a la falta de unificación y estandarización de tales criterios o parámetros.

4.2.3. HIPÓTESIS GENERAL

Al tener como hipótesis general sobre si ***“La cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican deficientemente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valorización equitativa y los criterios o parámetros”***.

Teniendo en cuenta el resultado del objetivo general y de los dos objetivos específicos, donde: se identificó los 18 criterios o parámetros propuestos por la doctrina que se pueden aplicar en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; a su vez, conociéndose que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, en forma variable para dicha cuantificación, debido a la tendencia creciente de aplicación de dichos criterios o parámetros y esto a su vez, debido a la falta de unificación y estandarización de criterios; así como el hecho de que los Jueces no aplican eficientemente las reglas de la sana crítica, conjuntamente

con la valoración equitativa y los criterios o parámetros; es por todo ello que, la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, se realizó de forma arbitraria e injusta por parte de los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014–2017; resultando así, **positiva dicha hipótesis general.**

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la primera hipótesis específica que establece que: los criterios o parámetros propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, son la edad, salud, tiempo de servicio y el cargo; toda vez que la confiabilidad de los resultados del primer objetivo específico, se encuentran respaldados al identificar los criterios o parámetros propuesto por los distintos doctrinarios nacionales e internacionales como: Jorge Mosset Iturraspe, apoyado por Felipe Osterling Parodi; Aníbal Torres Vásquez quien recoge y adopta los criterios de Guido Alpa; en el sector laboral tenemos a Eduardo Buendía de los Santos, quien recoge y adopta los criterios de Patricia Pretelli; Ricardo Corrales Melgarejo con Rossina Acevedo Zarate; siendo el primero Magistrado Superior de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, quien por su especialidad, lleva a la práctica dichos criterios o parámetros en la cuantificación del daño moral por despido

incausado-fraudulento, como por ejemplo en la sentencia del Expediente N° 00871-2015-0-1501-JR-LA-021 (<http://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>), donde valoró los criterios o parámetros; sin embargo debemos resaltar, que no estamos de acuerdo con dicho Magistrado, respecto a la valoración tarifada del daño moral en base a porcentaje del lucro cesante, dando un porcentaje a cada criterio.

Al respecto, Jorge MOSSET (2015) señala que, para evaluar el daño, se deben tomar en cuenta aquellos criterios que priman en atender al perjudicado en concreto, privilegiando las circunstancias de la víctima, en la medida que el resarcimiento mira a la víctima, en razón de que tiende a darle una compensación, el dolor es suyo, y la indemnización presta atención a dicho dolor; y no se puede ser indiferente a las circunstancias del victimario; es por ello que, dicho doctrinario, señala que para cuantificar el daño moral, se debe tener en cuenta los criterios objetivos y subjetivos, siendo este último el que más deben primar; ya que atienden a la víctima, en sus circunstancias personales, así como la influencia de los hechos exteriores; así también Eduardo BUENDÍA (2016) señala que, en materia laboral se debe tener en cuenta los criterios tradicionales como la fecha de terminación del contrato de trabajo, fecha de despido, los cuales pertenecen a las circunstancias laborales del trabajador; sobre tales criterios objetivos o subjetivos al cual se refiere el acotado doctrinario; debemos señalar que, ambos criterios deben ser tomados en cuenta,

por la utilidad e importancia que representan al momento de cuantificar el daño moral.

Del mismo modo, Jorge CORRALES con Rossina ACEVEDO (2017), adoptan dichos criterios mencionados por ambos tratadistas y los clasifican a su manera, agregando otros criterios o parámetros, los cuales se encuentran contenidos dentro de las *“Circunstancias Personales o Internas, Externas y Laborales del Trabajador como: la edad, grado de sensibilidad, estado de salud, el trabajador como persona pública, carga familiar, familiares directos con enfermedad o discapacidad, condición económica del trabajador, pluralidad de ingresos, estado de vulnerabilidad constitucional del trabajador, la concausa, el escarnio público al trabajador, condición económica del empleador, intensidad del daño, duración del daño, tiempo de servicio, cargo y remuneración”*. Debemos dejar en claro, que dicha estandarización queda abierta a cualquier otra propuesta.

Asimismo, la Casación N° 3289-2015-Callao, en su fundamento décimo cuarto, señaló lo siguiente: *“...con relación al daño moral, es de considerar que al tratarse de **una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima** que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la empleada de dar por concluida la relación laboral...”*; es así que, si bien dicha casación, señala de manera genérica la aflicción que se genera a la víctima, al tomar en cuenta en todo el plano de su vida

personal, familiar, afectiva e íntima, sin embargo no especifica cuáles son estos.

Debemos aceptar que dicha hipótesis quedó reducida frente a los hallazgos; ya que conforme a la Ficha de Análisis de los Criterios o Parámetros propuestos por la doctrina para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento, contenido en el anexo N° 02 del presente trabajo, al encontrar 18 criterios o parámetros frente a los 5 propuestos en dicha hipótesis; asimismo, debemos dejar abierta, la posibilidad que en futuras investigaciones se logren identificar otros criterios o parámetros factibles de aplicar en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.

Dicho resultado, guarda cierta relación con lo señalado por Christian MAMANI (2015), quien señala que, en concordancia con el derecho comparado, considera acertado los criterios establecidos como la edad, la salud a fin de determinar el monto por indemnización, teniendo en cuenta que dicho autor trata sobre los criterios indemnizatorios de los daños en materia de divorcio; no obstante, no deja de ser un tema central, al tratar sobre criterios que tiene que ver para la cuantificación del daño moral, en su más amplio espectro.

Así también, dicho resultado guarda cierta relación con las conclusiones de Nancy FLORES (2015), al señalar que, para la valoración del daño moral (de manera general), se debe indagar en la naturaleza del interés espiritual de la víctima, su menoscabo y otras acciones disvaliosas, las cuales se encuentra dentro de la subjetividad

de la víctima, para lograr una cuantificación indemnizatoria equilibrada y justa.

De igual modo, dicho resultado guarda cierta relación con la investigación de Ynga Peña Ethel (2017); ya que su investigación estuvo basado a los criterios y parámetros señalados por Corrales Melgarejo, los cuales permiten una indemnización integral por el daño moral causado a la víctima, como: la antigüedad del trabajador, el cargo, remuneración, capacidad y comportamiento, vulnerabilidad, afectación al honor, difamación, salud, carga familiar y los familiares directos que se encuentren en su poder (enfermos o discapacitados).

4.3.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la segunda hipótesis específica, donde ahora se conoce que la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito de La Merced provincia Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable, debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de los criterios o parámetros por parte de los Jueces.

La fiabilidad de los resultados se encuentran sustentados en base a la aplicación de las tablas de frecuencia, gráficos de frecuencia, grafico de barras, grafico cronológicos y de tendencias; de cuyos resultados fueron muy claros; además que se terminaron encontrando otros resultados adicionales, como el hecho de que:

dichos resultados fueron aplicados en un 90% de la muestra como “Mínima”, y solo un 10% en forma “Regular”; teniendo en cuenta que el cálculo de la operación de la frecuencia fue realizado en base a los 18 criterios identificados y propuestos por los diversos doctrinarios, y las 10 muestras encontradas desde el periodo 2014-2017, de cuyo resultado, también se observa de manera clara la gran diferencia de aplicación de dichos criterios entre sí; verificándose casos extremos como, la aplicación de un criterio (carga familiar) nueve veces de diez muestras, otros ochos criterios nunca fueron aplicados, y los criterios como: la edad, vulnerabilidad constitucional, cargo y obtención inmediata de un trabajo, solo fueron valorados una sola vez; de tal manera que la diferencia de aplicación de cada criterio es variable.

Tales resultados se obtuvieron de un total de 10 sentencias (muestras), siendo dicho detalle, el mayor inconveniente, ya que no se logró encontrar más sentencias; sin embargo, dicho inconveniente no fue obstáculo para continuar con la presente investigación, ya que se logró el objetivo de conocer la forma en que los Jueces aplicaron tales criterios o parámetros.

El proceso para obtener los resultados expuestos, se puede volver a realizar en un periodo futuro, a fin de poder determinar la evolución de la frecuencia y tendencia de aplicación de dichos criterios o parámetros, no solo en esta localidad, sino de cualquier distrito judicial.

Asimismo, se debe hacer presente que también se hallaron otros resultados adicionales de importancia para la presente

investigación; como el hecho de que, si bien existe una tendencia creciente de la cantidad de criterios o parámetros aplicados en cada sentencia y en forma general, sin embargo, dicha tendencia creciente (el cual es beneficioso para una correcta cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento), es muy lenta; en razón a que, nada garantiza que las próximas víctimas de tales despidos, así como a los propios demandados, resulten beneficiados de la aplicación de ciertos criterios o parámetros para una indemnización más cerca a la realidad; toda vez que, el promedio de aplicación de dichos criterios comienza con 2 criterios desde el 15 de octubre del 2014, y termina con un promedio de 4 criterios aplicados al 15 de junio del 2017; es decir, después de 2 años 8 meses; es así que, de seguir dicha tendencia, a partir del 15 de junio del 2017 a 5 años 4 meses en adelante (el doble del tiempo analizado), se llegara a un promedio de aplicación de 8 criterios o parámetros, por parte de los Jueces.

Asimismo, del grafico N° 03, de tendencia de la cantidad de criterios o parámetros conocidos y aplicados de forma general por los Jueces del periodo 2014-2017, se evidencia que existe una constante aplicación de nuevos criterios, tal es así que, en un periodo de 2 años y 8 meses, se comenzó conociendo y aplicando para el 15 de octubre del 2014, 3 criterios o parámetros, para luego terminar conociendo y aplicando de forma general para el 15 de junio del 2017, un total de 10 criterios o parámetros; esto debido a que no existe una estandarización de los criterios o parámetros; es así que, al haberse identificado los 18 criterios o parámetros propuesto por diversos y

respetables doctrinarios, los cuales se van aplicando poco a poco, y cada una de ellas a través del tiempo; resulta razonable que dichos criterios o parámetros se estandaricen, a fin de que exista equidad no solo entre todas las víctimas del despido incausado-fraudulento, sino también en los demandados.

Por último, respecto a la estandarización, debemos dejar en claro que, si bien en el resultado del primer objetivo específico se logró identificar 18 criterios o parámetros; para la estandarización no implica que sean necesariamente estos 18 criterios, toda vez que, pueden aparecer otros criterios que también resulten aceptables su aplicación; no obstante, en la presente investigación se trató en lo posible de identificar todos los criterios o parámetros posibles que sirvan para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.

4.3.3. HIPÓTESIS GENERAL

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general, el cual establece que: la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican deficientemente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valoración equitativa y los criterios o parámetros.

Previamente, debemos señalar que se presentó una limitación muy importante en el presente trabajo, siendo esta al momento de

buscar y encontrar expedientes con sentencias por daño moral por despido incausado-fraudulento; debido a que, dichos expedientes se encuentran en su mayoría archivados en los ambientes del Poder Judicial – sede Chanchamayo, y no existe un adecuado archivo de dicha institución; por lo que, se recurrió a las sentencias electrónicas, recogidos del sistema integrado del Poder Judicial – sede Chanchamayo, conforme se puede observar de las fotografías de los anexos N° 06; sin embargo, no fue obstáculo para cumplir con los objetivos trazados.

Es así que, se llega a dicha aceptación, teniendo en cuenta los 18 criterios o parámetros identificados y propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; así como que dichos criterios o parámetros, son aplicados por los Jueces, en forma variable en dicha cuantificación, debido a que existe una tendencia creciente en la aplicación de dichos criterios por parte de los Jueces.

Así también, teniendo en cuenta el resultado del objetivo principal, donde se analizó que, dichos criterios o parámetros vienen siendo aplicados por los Jueces, en base al “sistema de la libre apreciación”, lo cual genera arbitrariedad en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en razón de que, los jueces, aplican y dejan de aplicar ciertos criterios o parámetros, sin fundamentación lógica; ya que, de aplicarse eficientemente las reglas de la sana crítica, es decir, la valoración conjunta entre dichos criterios o parámetros, con la valoración equitativa y dichas reglas; la

cuantificación señalada, resultaría más justa, permitiendo una predictibilidad en los fallos judiciales; logrando así una mayor confianza entre la población y el sistema judicial laboral; tanto más, se podría analizar mejor en la manera en que los Jueces cuantifican el daño moral, según cada criterio aplicado, a través del tiempo.

Al respecto, la Casación N° 4393-2013- La Libertad, el cual se encuentra publicado en la página web “[http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF.](http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF)”, en su sexto fundamento señala que: “...*esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es, además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil precepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que esto sea así no significa que el referido daño se deleznable, sino que **su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia...***”; es decir, dicha casación, nos señala que, en la cuantificación del daño moral se debe aplicar las reglas de la sana crítica, valorando en conjunto todos los medios probatorios aportados por las partes, es decir, cada medio probatorio de cada criterio que resulte de cada caso en particular.

Dicho resultado, guarda relación con lo señalado por Ricardo CORRALES y Rossina ACEVEDO (2017), quienes señalan que, debido a la ausencia de directrices que uniformicen los criterios, generan la falta de uniformidad, predictibilidad e igualdad en la

impartición de justicia; asimismo, agregan que, la libre discrecionalidad de los Jueces, así como a la falta de uniformidad de criterios, lleva a la dispersión y a veces contradicción en los montos indemnizatorios del daño moral.

De igual manera, dichos resultados guardan concordancia con los señalado por Ethel YNGA (2017), al concluir que no existe un resarcimiento justo para un trabajador afectado por un despido inconstitucional, puesto que no se consideran los criterios que permiten una indemnización integral por daño moral como: la antigüedad, cargo, remuneración, su vulnerabilidad, etc. Así también, señala que la legislación chilena es la más adelantada, al regular la aplicación de las reglas de la sana crítica, en su Código de Trabajo Chileno, artículo 456, el cual refiere: *“El tribunal apreciara la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, ...”*; a diferencia de nuestra Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497; no obstante, mediante la Primera Disposición Complementaria, se permite aplicar de manera supletoria las normas del Código Procesal Civil; por ello, dicho código nos permite aplicar perfectamente la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica prevista en el artículo 197 del acotado Código, así como la aplicación supletoria del artículo 1332 del Código Civil.

Asimismo, los resultandos obtenidos, también guarda cierta relación con lo señalado por Nancy FLORES (2015), al concluir luego de analizar diversas sentencias y casaciones, señalando que el monto

indemnizatorio no se encuentra justificado uniformemente por parte de la jurisprudencia nacional, afectando la seguridad jurídica; tal conclusión se debe entender en el sentido que, la falta de uniformidad está relacionada con la falta de predictibilidad.

Así también, guarda relación con las conclusiones de José CAMUS (2016), al señalar que la Corte Suprema de Justicia del país, debe mantener uniformidad en la jurisprudencia, respecto a la cuantificación del daño moral, a fin de evitar ejecutorias contradictorias, ya que ocasionan un desorden jurídico al momento de determinar el daño moral, causando incertidumbre jurídica.

Con ello, también se demuestra que, a mayor cantidad de criterios o parámetros aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado- fraudulento, es posible también, un mejor análisis de como los Jueces aplican una eficiente o no valorización equitativa y las reglas de la sana crítica; lo cual puede conducir al camino de la predictibilidad, el cual es el objetivo de todo sistema judicial moderno.

Por último, el proceso de conocimiento y análisis para obtener los resultados, se pueden aplicar a otras investigaciones, a fin de verificar si la cuantificación del daño moral por diferentes tipos de despidos, ya sea en el ámbito privado o público; son justas o no por parte de los jueces.

CONCLUSIONES

- 1 Se Identificaron los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; los cuales se encuentran contenidos dentro de las circunstancias personales o internas del trabajador con 10 criterios (La edad, grado de sensibilidad, estado de salud, el trabajador como persona pública, carga familiar, los familiares directos con enfermedad o discapacidad, condición económica, pluralidad de ingresos, vulnerabilidad constitucional y concausa); circunstancias externas del trabajador con 4 criterios (Escarnio público al trabajador, condición económica del empleador, intensidad de la gravedad del daño y duración del daño); y circunstancias laborales del trabajador con 4 criterios (Tiempo de servicio, cargo, remuneración y obtención inmediata de un trabajo).
- 2 Se conoció que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, en forma “mínima” en un porcentaje del 90% de total de muestras, teniendo en cuenta los 18 criterios identificados y propuesto por la doctrina; y sólo en un 10% de las muestras son aplicados en forma *Regular*, asimismo, se conoció que la aplicación por los Jueces de los criterios o parámetros es “variable” en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, en razón de que existe una tendencia creciente en la cantidad de criterios o parámetros conocidos y aplicados por los Jueces, en cada expediente y en forma general, con un resultado general de 3 criterios aplicados en la primera muestra del 15 de

octubre del 2014, y para la última muestra del 15 de junio del 2017, ya se conocieron y aplicaron por parte de los Jueces, un total de 10 criterios o parámetros, como: la remuneración, duración del daño o tiempo de despido y carga familiar, tiempo de servicio, condición económica del trabajador, salud, obtención inmediata de otro trabajo, cargo, vulnerabilidad constitucional y la edad; asimismo, también se conoció que la creciente tendencia se debe a que, no existe una estandarización de tales criterios o parámetros, acercándonos con el tiempo cada vez más a la aplicación de los 18 criterios propuestos por la doctrina.

- 3 Se analizó como se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; y conforme a los resultados de la presente investigación, se observó que en la gran mayoría de la muestra (8 de 10), dicha cuantificación fue arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no aplican de manera conjunta los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, con la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica; mas por el contrario, al parecer, dichos Jueces aplican el sistema de la libre apreciación en la utilización de los acotados criterios o parámetros, resultando arbitrario e injusto en dicha cuantificación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la asociación de abogados del distrito La Merced provincia de Chanchamayo, que organicen seminarios o talleres de capacitación dirigidos a los abogados, a fin de ponerles a su conocimiento sobre los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; a fin de que sean aplicados en sus demandas, con sus respectivos fundamentos y medios probatorios de cada caso en concreto, en beneficio no solo de los trabajadores victimas de tales despidos, sino también de los propios demandados.
2. Se recomienda al Presidente de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central que; ante la existencia de una tendencia creciente de la aplicación de los criterios o parámetros propuesto por la doctrina; organicen un Pleno Laboral Distrital, a fin de unificar y estandarizar los criterios que deben ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; en busca de una uniformidad y predictibilidad en sus fallos, al ser esto, un objetivo del sistema de justicia moderno.
3. Se recomienda a la Comisión de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, a fin de que, organice talleres de capacitación o conversatorios, sobre temas como: la eficiente aplicación de las reglas de la sana crítica y su aplicación conjunta con la valoración equitativa y los criterios o parámetros propuesto por la doctrina en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, a fin de obtener fallos justos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. MAMANI CAIRA, Jesús. *“Análisis Jurídico Descriptivo Propositivo de los Criterios de Cuantificación de la Indemnización de los Daños Determinados en las Sentencias sobre Divorcio por la causal de Separación de Hecho emitida en los Juzgados Especializados de Familia de Arequipa, años 2011-2014”*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2015. p. 247. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2213/DEmacacj.pdf?sequence=1>.
2. FLORES MAMANI, Nancy. *“La Definición, Delimitación y Cuantificación del Daño Moral en la Responsabilidad Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Peruano”*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. 2015, p. 148-149. Available from: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/144/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
3. CAMUS CUBAS, José. *“La Relatividad de la Prueba en el Daño Moral (Encuentros y Desencuentros de la Casación Civil)”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2016, p. 128-129. Available from: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7865>.
4. INGA PEÑA, Ethel. *“El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”*. Universidad Privada del Norte. 2017, p. 228. Available from:

<http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%c3%b1a%20Ethel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

5. CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. *“El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales”*. En: Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica; enero 2017, p. 23.
6. *“Código Civil”*. Editora Ediciones Legales. Lima; Primera Edición, mayo 2016, p. 296.
7. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Constitución Política del Perú de 1979”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
8. *“Constitución Política del Perú de 1993”*. Jurista Editores. Edición octubre 2016. Lima; octubre 2016, p. 26.
9. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
10. ALPA, Guido. Nuevo Tratado de la Responsabilidad Civil. Primera edición en castellano. Lima: Jurista Editores; 2006, p. 68.
11. Wikipedia. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Ulpiano>.
12. ALPA, Guido. Ob. Cit. p. 68.
13. ALPA, Guido. Ob. Cit. p. 69.
14. ROZO SORDINI, Paolo Emanuel, *“El Daño Biológico”*. Primera edición en español. Bogotá: Universidad del Externado de Colombia; 2002, p. 80.

15. JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. *“Resarcimiento del Daño Inmaterial”*. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. p. 342.
16. Ídem, p. 343.
17. REY DE CASTRO, Alberto. *La Responsabilidad Civil Extracontractual. Estudio Teórico y Práctico del Derecho Nacional y Comparado*. Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: 1972, p. 352.
18. JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit. p. 344.
19. *“Código Civil”*. Ob. Cit. p. 294.
20. *“Código Civil”*. Ob. Cit. p. 398.
21. *“Código Civil”*. Ob. Cit. p. 398.
22. *“Código Civil”*. Ob. Cit. 13.
23. Legis.pe. [Online].; 2017 [cited 2017 marzo 15. Available from: <http://legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/proyecto-de-ley-dan%CC%83o-a-la-persona-Legis.pe-pdf.pdf>.
24. Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 976-2001-AA-TC, Lima 13 de marzo del 2003. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.
25. Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 1124-2002-AA-TC, Lima 11 de julio del 2002. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01124-2002-AA%20Aclaracion.pdf>.
26. *“Constitución Política de 1993”*. Ob. Cit. p. 24.

27. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. *“Despido Arbitrario. Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación”*. Lima: Gaceta Jurídica; 2014, p. 45 - 56.
28. Ídem, p. 48.
29. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Tercera Edición. Lima: Juristas Editores; 2013, p. 41.
30. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 54,55.
31. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 51 de la Ley N° 28518 – Ley sobre modalidades formativas laborales”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
32. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 520.
33. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 23 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
34. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 24 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
35. Tribunal Constitucional. Fundamento jurídico N° 6 de la STC. Exp. N° 976-2001-AA-TC, Lima 13 de marzo del 2003. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.

36. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 61.
37. Practico-Administrativo. [Online].; 2017 [cited 2017 marzo 15. Available from: <https://practico-administrativo.es/vid/principio-tipicidad-procedimiento-sancionador-427619938>.
38. Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 1001-2001-AA-TC, Lima 22 de agosto del 2002. [Online]. 2017 [cited 2017 Agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01001-2001-AA.pdf>.
39. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 526.
40. “*Constitución Política del Perú de 1993*”. Ob. Cit. p, 18.
41. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. Ob. Cit. p. 60.
42. Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. N° 3860-2013-PA/TC de fecha 26 de junio del 2014. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>.
43. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. p. 524.
44. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. “*Derecho de la Responsabilidad Civil*”. Octava Edición. Lima: Pacifico Editores; 2016, p. 302.
45. TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. “*Teoría General del Contrato*”. Segunda Edición. Lima: Pacifico Editores; 2016, p. 953.
46. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 301-302.
47. TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 953.
48. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 304.

49. Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 699-2015-Lima, noviembre 2015. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.
50. Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 4393-2013-La Libertad, junio 2014. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.
51. OSTERLING PARODI, Felipe. “*Indemnización por Daño Moral*”. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. P. 375.
52. JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit., p. 351.
53. DANIEL PIZARRO, Ramón, “*Daño Moral*”. Segunda Edición. Editorial Hammurabi, Buenos Aires; 2004, p. 94. TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 1036-1037.
54. TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. “*Elementos de la Responsabilidad Civil*”. Tercera Edición. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley; 2015, p. 36.
55. Ídem. p. 38.
56. Ibídem. p. 40.
57. Ibídem. p. 41-42.
58. TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit. p. 1036–1037.
59. LEÓN HILARIO, Leysser. “*La Responsabilidad Civil*”. Tercera Edición. Lima: Pacífico Editores; 2017, p. 355.

60. JIMÉNEZ VARGAS-MACHUCA, Roxana. Ob. Cit., p. 356-357.
61. Diario El Peruano. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf.
62. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge con HIGA GARCÍA, Alfonso. *“Las Demandas de Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios Derivadas de un Despido”*. En: Toyama J, Vinatea L (directores) Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica; agosto 2013, p. 15.
63. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
64. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
65. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge con HIGA GARCÍA, Alfonso. Ob. Cit. p. 19.
66. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Ob. Cit., p. 527.
67. CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. Ob. Cit. p. 23.
68. *“Constitución Política del Perú de 1993”*. Ob. Cit. p. 24

69. Diario El Peruano. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el Diario el Peruano el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf.
70. Poder Judicial. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, Lima, 28 de junio 2008. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/CONCLUSIONES_DEL_PLENO_JURISDICCIONAL_LABORAL_NACIONAL.pdf.
71. TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. Cit., p. 953.
72. TAMAYO JARAMILLO, Javier. “*Los Perjuicios Extrapatrimoniales*”. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. p. 193.
73. Dialogo con la Jurisprudencia. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Cas. N° 4977-2015. Callao. 02 de mayo del 2016. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Availablefrom: <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/noti-3052016-1.pdf>.
74. Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 139-2014-La Libertad, mayo 2015. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Availablefrom: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.
75. Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 3289-2015-Callao, enero 2017. [Online]. 2017

- [cited 2017 agosto 27. Available from:
<http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>.
76. VARGAS-MACHUCA, Roxana Jiménez. *“Resarcimiento del Daño Inmaterial”*. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. p. 371.
77. CASTILLO FREYRE, Mario. *“Valoración del Daño: Alcances del Artículo 1332 del Código Civil”*. Ponencia sustentada en el Segundo Seminario de Responsabilidad Civil *“Hacia una unificación de criterios de cuantificación de los daños en materia civil, penal y laboral”*, realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, entre los días 12 y 15 de septiembre del 2005. [Online]. 2017 [cited 2017 November 27. Available from:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/02/24/valoracion-del-dano-alcances-del-articulo-1332-del-cc/>.
78. CANELO RABANAL, Raúl B. *“La Prueba en el Derecho Procesal”*. Primera Edición. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley; 2017, p. 265-275.
79. LEDESMA NARVAEZ, Marienella. *“La Prueba en el Proceso Civil”*. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica; 2017, p. 43.
80. CANELO RABANAL, Raúl. Ob. Cit., p. 270.
81. Ídem. p. 274.
82. VARGAS-MACHUCA, Roxana Jiménez. Ob. Cit. p. 368.

83. MOSSET ITURRASPE, Jorge. *“El Daño Moral. La Cuantía del Resarcimiento y la Función del Juez”*. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec; 2015. p. 93.
84. Ídem, p. 98-103.
85. BUENDÍA DE LOS SANTOS, Eduardo. *“De la Responsabilidad a la cuantificación de los daños. Mecanismos de medición del daño moral en las relaciones de trabajo y la equidad como criterio para cuantificar los daños”*. En: *Gaceta Civil & Procesal Civil*. N° 12. *Gaceta Jurídica*; junio 2014, p. 174.
86. CORRALES MELGAREJO, Ricardo con ACEVEDO ZARATE, Rossina. *Ob. Cit.*, p. 30.
87. *Diario El Peruano*. V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Lima, 19 de octubre 2016. Publicado en el *Diario el Peruano* el 04 de agosto del 2017. [Online]. 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: <file:///C:/Users/Charles/Downloads/JU20170804.pdf>.
88. *Blog Pontificia Universidad Católica del Perú*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27]. Available from: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento>
89. *Blog Pontificia Universidad Católica del Perú*. Ídem.
90. CHANAME ORBE, Raúl. *“Diccionario Jurídico Moderno”*. Editorial Lex & Iuris. Décima Edición. Lima; 2016, p. 263.

91. Ministerio de Justicia SPIJ. *“Artículo 38 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>.
92. Diccionario Jurídico. México. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1387>.
93. Diccionario Jurídico. México. [Online]; 2017 [cited 2017 agosto 27. Available from: <https://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1412>.
94. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. *“Metodología de la Investigación Jurídica”*. Editorial Jurídica Grijley. Primera Edición. Lima; 2016, p. 127.
95. ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino. *“Instructivo Teórico-Práctico del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho”*. Editora y Librería Jurídica Grijley. Segunda Edición. Lima; 2015, p. 118-119.
96. Ídem, p. 119.
97. Ibídem, p. 102.
98. RAMOS NÚÑEZ, Carlos. *“Como hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento”*. Editora y Librería Jurídica Grijley. Segunda Edición. Lima; 2014, p. 103-104.
99. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 115.
100. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 116.
101. SÁNCHEZ ESPEJO, Francisco G. *“La Investigación Científica Aplicada al Derecho”*. Ediciones Normas jurídicas. Lima, 2016, p. 109-111.
102. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit., p. 317.

103. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 319.
104. PREZI. Ficha de Análisis. [Online].; 2017 [cited 2017 agosto 27].
Available from: <https://prezi.com/rvafa7gsag9n/ficha-de-analisis/>.
105. PALACIOS VILELA, Jesús y otros. Ob. Cit. p. 433.
106. VALDERRAMA MENDOZA, Santiago. *“Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica”*. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima, 2013, p. 229.

ANEXOS

ANEXO N° 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO Y SU DAÑO MORAL CUANTIFICADO POR LOS JUECES DEL PODER JUDICIAL DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA DE CHANCHAMAYO DEL PERIODO 2014-2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES		METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
¿Cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017?	Analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017.	La cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican deficientemente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valorización equitativa y los criterios o parámetros.	<p align="center">Univariable</p> <p align="center">Cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.</p>	Valoración Equitativa	<ul style="list-style-type: none"> - Límites de la pretensión. - Estimación de qué proporción de los daños reclamados, tienen asidero legal (ponderación). - No enriquecer al reclamante 	<ul style="list-style-type: none"> - MÉTODO GENERAL: Científico - MÉTODO ESPECIFICO: Análisis y Síntesis - MÉTODO PARTICULAR: La Historiografía Funcional - TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica - NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva. - Por cuanto en el estudio se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente,
				Reglas de la Sana Crítica	<ul style="list-style-type: none"> - La Lógica (razonabilidad). - La Experiencia. 	
				Criterios o Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> - Circunstancias personales o internas del trabajador. - Circunstancias externas del trabajador. - Circunstancias laborales del trabajador. 	

						para así describir lo que se investiga. - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Investigación no Experimental Longitudinal. T ₁ T ₂ T ₃ ... T _x M O ₁ O ₂ O ₃ ... O _x
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO				
<p>¿Cuáles son los criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento?</p> <p>¿En qué forma los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017?</p>	<p>Identificar los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento.</p> <p>Conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017</p>	<p>Los criterios o parámetros propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, son la edad, salud, tiempo de servicio y el cargo.</p> <p>La forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable, debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de los criterios o parámetros por parte de los Jueces.</p>				

ANEXO N° 02				
FICHA DE ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS O PARÁMETROS PROPUESTOS POR LA DOCTRINA PARA CUANTIFICAR EL DAÑO MORAL				
Autor	Libro/Artículo	Circunstancias Personales de la víctima	Circunstancias de los hechos exteriores	Circunstancias Laborales
<p>Jorge Mosset Iturraspe, apoyado por Felipe Osterling Parodi, en el libro <i>“Indemnización por Daño Moral”</i>. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. P. 388.</p>	<p>Libro <i>“El Daño Moral. La Cuantía del Resarcimiento y la Función del Juez”</i>. En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona. Lima: Jurivec; 2015. p. 93-97.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Económicas de la víctima. • Familiares; entendido como la carga familiar, y poder de familiares mayores de edad enfermos o discapacitados. • La edad. • La sensibilidad de la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Económica del dañador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ocupación; entendido como el cargo
<p>Eduardo Buendía de los Santos, quien adopta los criterios de Patricia Pretelli de su libro <i>“Resarcimiento del danno contrattuale ed extracontrattuale, A cura di Giovanna”</i>. Giuffrè, Milano, 1998, p. 284.</p>	<p>Artículo La Paradoja de la reparación de los daños no patrimoniales y el problema de la cuantificación ¿Cuánto vale tu mano derecha? Gaceta Civil y Procesal Civil. Lima. Agosto 2016. p. 150 – 151</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La edad de la víctima. • Grado de sensibilidad de la víctima. • Condiciones sociales y personales de la víctima; entendido como el escarnio público, debido al derecho a la buena reputación, en caso de personas públicas. • La carga familiar del trabajador. • El trabajador como autónomo o subordinado; entendido como la pluralidad de ingresos y 	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de despido, entendido como duración del daño. • Condición económica, del dañador. • La gravedad del hecho (daño). 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador como autónomo o subordinado; entendido como la pluralidad de ingresos y obtención inmediata de un nuevo trabajo. • La fecha de terminación del contrato de trabajo (cuanto faltaba para la extinción del vínculo laboral); entendido como tiempo de despido.

		<p>obtención inmediata de un nuevo trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condición económica, de la víctima. 		
<p>Aníbal Torres Vásquez, quien adopta los criterios de Guido Alpa de su libro: <i>“Responsabilidad Civil y Daño. Lineamientos y Cuestiones”</i>. trad. De Nelvar Carreteros Torres, a cura de Juan Espinoza Espinoza. Gaceta Jurídica, Lima, 2001, p. 598.</p>	<p>Libro <i>“Teoría General del Contrato”</i>. Segunda Edición. Lima: Pacifico Editores; 2016, p. 1040.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La edad. • El grado de sensibilidad de la víctima. • Estado de salud. • Carga familiar. • Condición económica de la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condición económica del dañador. • Intensidad de la gravedad del daño. 	
<p>Ricardo Corrales Melgarejo con Rossina Acevedo Zarate</p>	<p>Artículo <i>“El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales”</i>. En: Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica; enero 2017, p. 21 - 33.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La edad del trabajador. • Carga familiar. • Súper protección de la Constitución art. 23. • La sensibilidad del trabajador. • La salud. • Personaje público. • Familiares directos bajo su poder con enfermedad o discapacidad. • La concausa. • La pluralidad de ingresos del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Magnitud del daño de parte del empleador. • Escarnio público por parte del empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El cargo. • El tiempo de servicio del trabajador. • Remuneración.

Anexo N° 03
Expediente N° 01

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 259-2014
Fecha de Sentencia: 15 de octubre del 2014

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 13,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 2,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...”</i>
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	<i>“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de</i>

	La Experiencia	SI	razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente”
--	-----------------------	-----------	------------------------------------------------------------------------------------

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		NO
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar		SI / (No precisa)
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		NO
	8	La pluralidad de ingresos		NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional		NO
	10	La concausa		NO
Circunstancias Externas	11	El escarnio público al trabajador		NO
	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)		Si / (09 meses 10 días)
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio		NO
	16	El cargo	OBRERO	NO
	17	La remuneración		SI / (S/ 1,031.20)
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios			01	03

Expediente N° 02

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 186-2014
Fecha de Sentencia: 28 de octubre del 2014

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 5,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 1,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	"Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo..."
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	"...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente."
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		NO
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar		SI / (No precisa)
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		NO
	8	La pluralidad de ingresos		NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional		NO

Circunstancias Externas	10	La concausa		NO
	11	El escarnio público al trabajador		NO
	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)		Si / (03 meses 05 días)
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio		NO
	16	El cargo	Jefe De Planificación	NO
	17	La remuneración	S/ 2,143.00	NO
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios			02	02

Expediente N° 03

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “*Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 163-2014
Fecha de Sentencia: 07 de noviembre del 2014

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 5,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 3,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones</i>

	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	<i>equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...</i>
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente.”
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1 La edad		NO
	2 El grado de sensibilidad		NO
	3 El estado de salud		NO
	4 El trabajador como persona pública		NO
	5 La carga familiar		SI / (No precisa)
	6 Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7 La condición económica del trabajador		NO
	8 La pluralidad de ingresos		NO
	9 El estado de vulnerabilidad constitucional	Tiene la condición de madre	NO
	10 La concausa		NO
Circunstancias Externas	11 El escarnio público al trabajador		NO
	12 La condición económica del empleador		NO
	13 La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14 El tiempo de duración del daño (despido)		Si / (02 años, 03 meses 18 días)
Circunstancias Laborales	15 El tiempo de servicio		NO
	16 El cargo	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas	NO
	17 La remuneración	S/ 1,920.00	NO
	18 Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios		03	02

Expediente N° 04

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 117-2015
Fecha de Sentencia: 18 de junio del 2015

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 5,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 800.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...”</i>
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación)	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	<i>“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de</i>

	La Experiencia	SI	razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente.”
--	-----------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		NO
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar		SI / (No precisa)
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		NO
	8	La pluralidad de ingresos		NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional	Tiene la condición de madre	NO
	10	La concausa		NO
Circunstancias Externas	11	El escarnio público al trabajador		NO
	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)	2 años, 9 meses, 24 días	NO
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio		NO
	16	El cargo		NO
	17	La remuneración	S/ 900.00	NO
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		02 meses
Total, de criterios			03	02

Expediente N° 05

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 247-2015
Fecha de Sentencia: 10 de noviembre del 2015

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 50,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 1,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	"Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo..."
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	"...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente."
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		SI / Enfermo de TBC (después del despido)
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar		SI / 01 hija menor
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		NO
	8	La pluralidad de ingresos		NO

	9	El estado de vulnerabilidad constitucional		NO
	10	La concausa		NO
Circunstancias Externas	11	El escarnio público al trabajador		NO
	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)		SI / 01 año, 02 meses, 14 días
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio		NO
	16	El cargo		NO
	17	La remuneración	S/ 500.00	NO
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		SI / 02 meses
Total, de criterios			01	03

Expediente N° 06

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 236-2015
Fecha de Sentencia: 28 de diciembre del 2015

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 5,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 500.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones</i>

	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	<i>equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...</i>
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente.”
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1 La edad		NO
	2 El grado de sensibilidad		NO
	3 El estado de salud		NO
	4 El trabajador como persona pública		NO
	5 La carga familiar		SI / 02 hijos menores
	6 Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7 La condición económica del trabajador		NO
	8 La pluralidad de ingresos		NO
	9 El estado de vulnerabilidad constitucional		NO
	10 La concausa		NO
Circunstancias Externas	11 El escarnio público al trabajador		NO
	12 La condición económica del empleador		NO
	13 La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14 El tiempo de duración del daño (despido)		SI / 02 meses, 14 días
Circunstancias Laborales	15 El tiempo de servicio		NO
	16 El cargo		NO
	17 La remuneración	S/ 3,000.00	NO
	18 Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios		01	02

Expediente N° 07

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 143-2016
Fecha de Sentencia: 09 de agosto del 2016

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 39,500.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 25,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...”</i>
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	<i>“...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente.”</i>
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad	NO
	2	El grado de sensibilidad	NO
	3	El estado de salud	NO
	4	El trabajador como persona pública	NO
	5	La carga familiar	SI / 02 hijas menores
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad	NO
	7	La condición económica del trabajador	SI / deuda financiera (no precisa)
	8	La pluralidad de ingresos	NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional	NO
	10	La concausa	NO
Circunstancias Externas	11	El escarnio público al trabajador	NO
	12	La condición económica del empleador	NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador	NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)	NO
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio	SI / 06 años, 08 meses
	16	El cargo	NO
	17	La remuneración	SI / No precisa
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración	NO
Total, de criterios		00	04

Expediente N° 08

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 144-2016

Fecha de Sentencia: 01 de septiembre del 2016

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 39,500.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 25,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	"Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo..."
	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	"...Quantum al que se arriba recurriendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad y a las circunstancias advertidas en el presente."
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		NO
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar	01 hijo menor	NO
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		SI / deuda financiera (no precisa)
	8	La pluralidad de ingresos		NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional		NO
	10	La concausa		NO
	11	El escarnio público al trabajador		NO

	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)		NO
	Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio	
16		El cargo		NO
17		La remuneración		SI / No precisa
18		Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios			02	03

Expediente N° 09

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 475-2016
Fecha de Sentencia: 28 de abril del 2017

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 39,500.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 7,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones</i>

	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	<i>equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...</i>
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	“...ante un despido arbitrario lo sensato es presumir la aflicción o el sufrimiento en el prestador de servicios, presunción que no se basa en una mera apreciación subjetiva, sino en el hecho concreto de que el trabajador en base del bienestar social y un medio de realización de la persona...”
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1 La edad		SI / 35 años (lo valoro para reducir el monto)
	2 El grado de sensibilidad		NO
	3 El estado de salud		SI / Pero no sirvió para aumentar el monto del daño (Certificado médico del año 2013, y fecha de despido fue el 2015)
	4 El trabajador como persona pública		NO
	5 La carga familiar		SI / 01 hijo menor y cónyuge
	6 Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7 La condición económica del trabajador		SI / deuda financiera (no precisa)
	8 La pluralidad de ingresos		NO
	9 El estado de vulnerabilidad constitucional		NO
	10 La concausa		NO
	C - 11 El escarnio público al trabajador		NO

	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)		NO
Circunstancias Laborales	15	El tiempo de servicio		SI / 08 años, 06 meses, 29 días
	16	El cargo		NO
	17	La remuneración		SI / No precisa
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios			00	06

Expediente N° 10

INVESTIGADOR: CASABONA HUAMÁN, Charles Manuel

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral Cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”.

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS DE LA APLICACIÓN DE LOS JUECES DEL VALOR EQUITATIVO, LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA Y LOS CRITERIOS O PARÁMETROS EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO, DEL DISTRITO DE LA MERCED PROVINCIA CHANCHAMAYO, DEL PERIODO 2014-2017

Dependencia: Juzgado de Trabajo de La Merced Chanchamayo
Expediente N° 353-2016
Fecha de Sentencia: 15 de junio del 2017

Monto solicitado por Daño Moral	S/ 10,000.00
Monto otorgado por Daño Moral	S/ 1,000.00

Valoraciones para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento		SI/NO	Argumentos y Observaciones
Valoración Equitativa	Límites de la pretensión indemnizatoria	SI	<i>“Lo que se trata es reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones</i>

	Estimación en qué proporción de los daños reclamados, tiene asidero legal (ponderación).	SI	<i>equivalentes al dolor moral sufrido. En su justiprecio, ha de recurrirse a las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y de los reclamantes, porque la indemnización no puede llegar a enriquecer al reclamante, en concordancia con el artículo 1332 del ordenamiento civil sustantivo...</i>
Reglas de la Sana Crítica	La Lógica (Razonabilidad)	SI	“...ante un despido arbitrario lo sensato es presumir la aflicción o el sufrimiento en el prestador de servicios, presunción que no se basa en una mera apreciación subjetiva, sino en el hecho concreto de que el trabajador en base del bienestar social y un medio de realización de la persona...”
	La Experiencia	SI	

Criterios para cuantificar el Daño Moral por despido incausado-fraudulento			Mencionados en la Sentencia, pero no aplicados	Aplicados en la Sentencia (SI/NO)
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O INTERNAS	1	La edad		NO
	2	El grado de sensibilidad		NO
	3	El estado de salud		NO
	4	El trabajador como persona pública		NO
	5	La carga familiar		SI / 01 hija y cónyuge
	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad		NO
	7	La condición económica del trabajador		SI / deuda financiera (no precisa)
	8	La pluralidad de ingresos		NO
	9	El estado de vulnerabilidad constitucional		SI / Madre
	10	La concausa		NO
Circunstancias Externas	11	El escarnio público al trabajador		NO
	12	La condición económica del empleador		NO
	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador		NO
	14	El tiempo de duración del daño (despido)	02 meses, 10 días	NO
Circunstancias procesales	15	El tiempo de servicio		NO
	16	El cargo		SI / Obrero

	17	La remuneración	S/950.00	NO
	18	Obtención inmediata de un trabajo y remuneración		NO
Total, de criterios			02	03

ANEXO N° 04

Tabla de frecuencia de los criterios o parámetros aplicados por los Jueces para cuantificar el daño moral por despido incausado-fraudulento, en el distrito La Merced-Chanchamayo, del periodo 2014-2017; consignándose los 18 criterios propuesto por la doctrina

N°	Expedientes de los procesos de Indemnización por Despido Incausado-Fraudulento	CRITERIOS O PARÁMETROS PARA CUANTIFICAR EL DAÑO MORAL																		Total, de criterios aplicados	Resultado TOTAL
		Circunstancias																			
		Personales o Internas										Externas				Laborales					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	475-2016	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	6	24
2	353-2016	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	21
3	143-2016	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	22
4	144-2016	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	21
5	117-2015	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	20
6	247-2015	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	21
7	236-2015	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	20
8	163-2014	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	20
9	259-2014	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	21
10	186-2014	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	20
1	La edad del trabajador	6		Los familiares directos con enfermedad o discapacidad del trabajador								11	El escarnio público al trabajador				15	El tiempo de servicio del trabajador			
2	El grado de sensibilidad del trabajador	7		La condición económica del trabajador								12	La condición económica del empleador				16	El cargo del trabajador			
3	El estado de salud del trabajador	8		La pluralidad de ingresos del trabajador								13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador				17	La remuneración del trabajador			
4	El trabajador como persona publica	9		El estado de vulnerabilidad constitucional del trabajador								14	El tiempo de duración del daño (despido)				18	La obtención inmediata de un trabajo con remuneración (menor, igual o superior) por parte del trabajador			
5	La carga familiar del trabajador	10		La concausa																	

ANEXO N° 05. FICHA DE ANÁLISIS DE VALORACIÓN CONJUNTA ENTRE LOS CRITERIOS O PARÁMETROS APLICADOS Y NO APLICADOS CON LA VALORACIÓN EQUITATIVA Y LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA

Crit. o Param	MONTO SOLICITADO Y OTORGADO POR DAÑO MORAL POR DESPIDO INCAUSADO-FRAUDULENTO									
	S/13,000.00	S/5,000.00	S/5,000.00	S/5,000.00	S/50,000.00	S/5,000.00	S/39,500.00	S/39,500.00	S/39,500.00	S/1,000.00
	S/2,000.00	S/1,000.00	S/3,000.00	S/800.00	S/1,000.00	S/500.00	S/25,000.00	S/25,000.00	S/7,000.00	S/1,000.00
18				2 meses						
17	S/1,031.20	S/2,143.00	S/1,920.00	S/900.00	S/500.00	S/3,000.00	No Precisa	No Precisa	No Precisa	S/950.00
16	Obrero	Jefe de Oficina de Planificación	Jefe de Oficina de Administración y Finanzas							obrero
15							6 años, 8 meses	6 años, 8 meses	8 años, 6 meses, 29 días	
14	9 meses, 10 días	3 meses, 5 días	2 años, 3 meses, 18 días	2 años, 9 meses, 24 días	1 año, 2 meses, 14 días	2 meses, 14 días				2 meses, 10 días
13										
12										
11										
10										
9			Condición de madre	Condición de madre						Madre de familia
8										
7							Pres. Financiero	Pres. Financiero	Préstamo Financiero	
6										
5	No Precisa	No Precisa	No Precisa	No Precisa	01 hija menor	02 hijos menores	02 hijas menores	01 hijo menor	01 hijo menor	01 hija
4										
3					TBC (adquirió después del despido)				Presenta Certificado Médico, pero no sirvió para aumentar el monto del daño (Certificado médico del año 2013, y fecha de despido fue el 2015)	
2										
1									35 años (lo valora para reducir el daño)	
Sent.	15/OCT/2014	28/OCT/2014	07/NOV/2014	18/JUN/2015	10/NOV/2015	28/DIC/2015	09/AGO/2016	01/SEP/2016	28/ABR/2017	15/JUN/2017
V. E.	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI
R. S. C.	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO

1	La edad del trabajador	6	Los familiares directos con enfermedad o discapacidad del trabajador	11	El escarnio público al trabajador	15	El tiempo de servicio del trabajador
2	El grado de sensibilidad del trabajador	7	La condición económica del trabajador	12	La condición económica del empleador	16	El cargo del trabajador
3	El estado de salud del trabajador	8	La pluralidad de ingresos del trabajador	13	La intensidad de la gravedad del daño ocasionado por el empleador	17	La remuneración del trabajador
4	El trabajador como persona publica	9	El estado de vulnerabilidad constitucional del trabajador	14	El tiempo de duración del daño (despido)	18	La obtención inmediata de un trabajo con remuneración
5	La carga familiar del trabajador	10	La concausa				

Letra Negra	Crterios o parámetros aplicados en la Sentencia
Letra Roja	Crterios o parámetros no aplicados en la Sentencia

Anexo N° 06

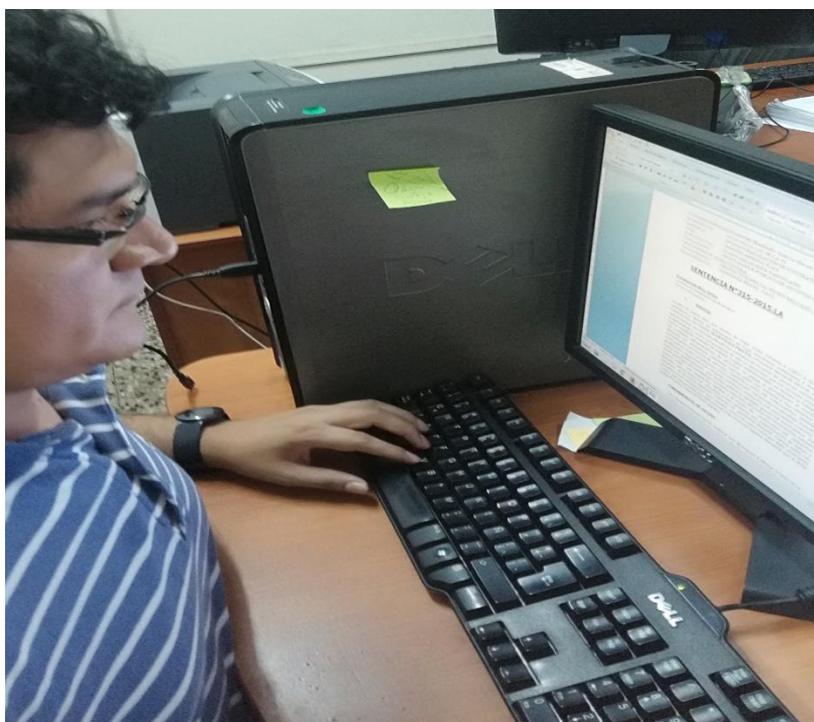


Ilustración 1. Buscando Sentencias Digitales

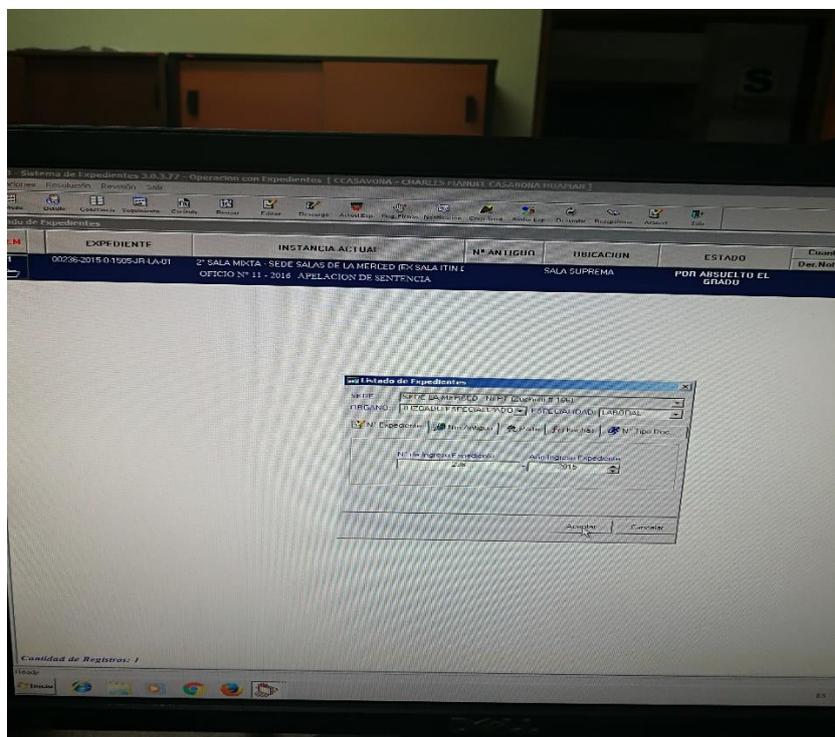


Ilustración 2. Encontrando sentencias digitales

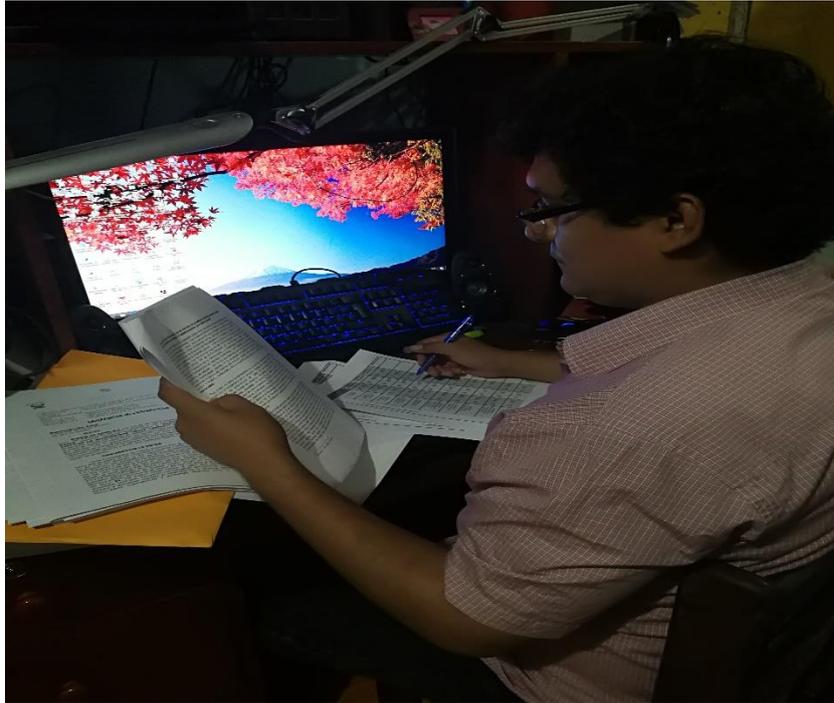


Ilustración 5. Trabajando con las muestras obtenidas.

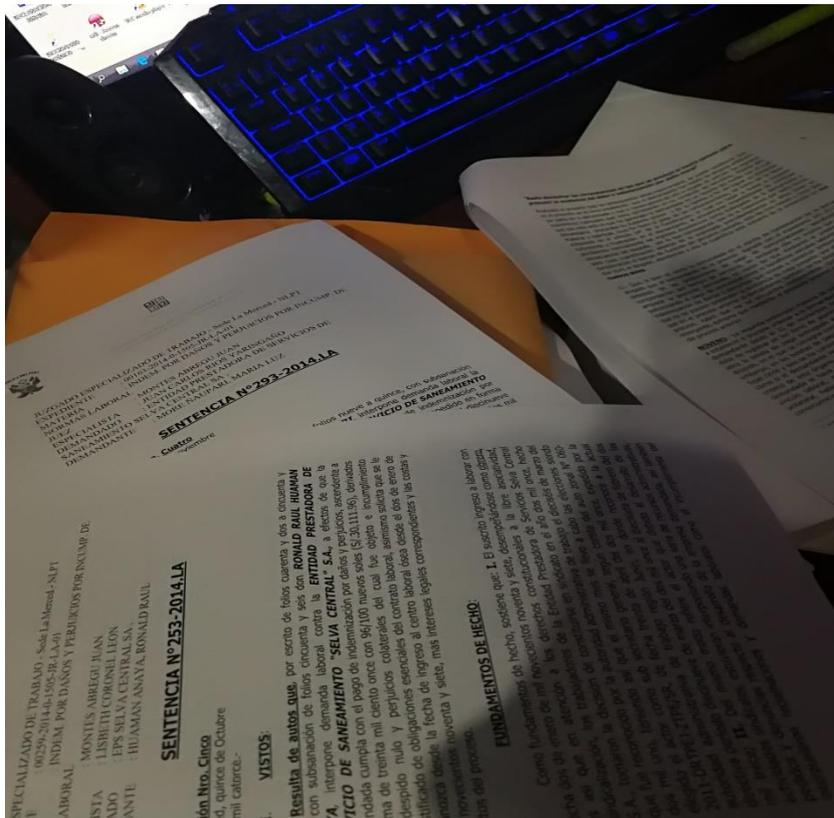


Ilustración 6. Trabajando con la Lista de Cotejo y las muestras.