

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencia Política.

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL FRENTE AL
RESARCIMIENTO POR DESPIDO DEL TRABAJADOR, EN
LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE
HUANCAYO, 2019**

Para optar : El Título Profesional de Abogada.
Autor : Bach. Karen Karly Flores Nuñez.
Asesor : Mg. Juan Cárdenas Huarcaya.
Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos.
Institucional
Área de investigación : Ciencias Sociales.
Institucional
Fecha de inicio y : 08-10-2021 a 02-05-2022
culminación

HUANCAYO - PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

Dr. LUIS ALBERTO POMA LAGOS

Decano de la Facultad de Derecho

MG. MARIANO MAXIMILIANO PAZ VELA

Docente Revisor Titular 1

MG. MARIO GROVER ORELLANA CASTILLO

Docente Revisor Titular 2

ABOG. JORGE LUIS ESPEJO TORRES

Docente Revisor Titular 3

ABOG. GIOVANA MERCEDES ARANA RIVERA

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA:

A mis padres, por su amor incondicional.

A mis hermanos, por el cariño y afecto de siempre.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al asesor de esta tesis, Dr. Juan Cárdenas Huarcaya, por la dedicación y apoyo al presente trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas, por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Asimismo, en segundo lugar, expreso mi más sincera gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente, por brindarme su apoyo moral, tiempo y conocimientos, así como al personal que me apoyó en la recolección de los datos de la presente tesis.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller **FLORES NUÑEZ KAREN KARLY**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **"CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL FRENTE AL RESARCIMIENTO POR DESPIDO DEL TRABAJADOR, EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2019."**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje de 26 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 10 de octubre del 2022.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES.....	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONTENIDO	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Delimitación del problema	15
1.2.1. Delimitación espacial.....	15
1.2.2. Delimitación temporal.....	15
1.2.3. Delimitación conceptual.....	15
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Justificación Social	16
1.4.2. Justificación teórica	16
1.4.3. Justificación Metodológica	17
1.5. Objetivos de la Investigación.....	17
1.5.1. Objetivo General	17
1.5.2. Objetivos Específicos	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18

1.6.1. Hipotesis General	18
1.6.2. Hipótesis Específicas:	18
1.6.3. Operacionalización de Categorías	18
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Fundamentos teóricos generales	29
2.2.1.1. Responsabilidad civil.....	29
2.2.1.2. Daño a la persona	30
2.2.1.3. Daño moral.....	31
2.2.1.4. Características del daño moral	33
2.2.2. Dimensiones o ámbitos en el daño moral	34
2.2.2.1. La indemnización del daño moral	35
2.2.2.2. Dogmática sobre el daño moral y su prueba	38
2.2.3. Despido	46
2.2.3.1. Despido arbitrario	48
2.3. Marco Conceptual	50
2.3.1. Despido	50
2.3.2. Daño moral como resarcimiento por el despido.....	50
2.3.3. Cuantificación del daño moral	51
2.3.4. Prueba del daño moral	51
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA	52
3.1. Método de investigación.....	52
3.2. Tipo de investigación.....	53

3.3. Nivel de investigación.....	53
3.4. Diseño de investigación	53
3.5. Población y muestra.....	53
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
CAPÍTULO IV.....	56
RESULTADOS.....	56
4.1. Descripción de resultados	56
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	63
4.3. Discusión de resultados	67
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de Consistencia	80
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	82
Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos.....	84

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad la indagación respecto a si los criterios jurisdiccionales adoptados por los Juzgadores permiten el otorgamiento de indemnizaciones justas o equitativas, y si se invocan o no parámetros objetivos, los mismos que deben ser uniformes para así evitar indemnizaciones disímiles frente a casos similares.

El problema general de la presente es: ¿cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?, siendo su objetivo general: determinar cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019. La hipótesis general planteada fue que: el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

“Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo y análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal. Como conclusión de la presente investigación ha fijado que: se ha determinado que el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019”, ya que existen diferentes sentencias con criterios muy distintos para cuantificar dicho resarcimiento, afectando los criterios de seguridad y predictibilidad jurídica.

PALABRAS CLAVES: Daño moral, Cuantificación, Despido, Afectación Psicológica.

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate whether the jurisdictional criteria adopted by the Judges allow the granting of fair or equitable compensation, and whether or not objective parameters are invoked, which must be uniform in order to avoid dissimilar compensation against cases Similar.

The general problem of the present is: how is the moral damage quantified against compensation for dismissal of the worker, in the labor courts of the city of Huancayo, 2019? Its general objective is: to determine how the moral damage is quantified against the compensation for dismissal of the worker, in the labor courts of the city of Huancayo, 2019. The general hypothesis raised was that: the non-pecuniary damage against compensation for dismissal of the worker is quantified based on subjective criteria, in the labor courts of the city from Huancayo, 2019.

The general methods that were used were the inductive-deductive method and analysis-synthesis, its type of research being of a social legal nature, the level of research is explanatory, non-experimental research design and cross-sectional in nature. As a conclusion of the present investigation, it has been established that: it has been determined that the non-pecuniary damage in the face of compensation for the dismissal of the worker is quantified based on subjective criteria, in the labor courts of the city of Huancayo, 2019, since there are different sentences with very different criteria to quantify said compensation, affecting the criteria of security and legal predictability.

KEY WORDS: Non-pecuniary damage, Quantification, Dismissal, Psychological impairment.

INTRODUCCIÓN

“Las razones que motivan a investigar este relevante tema, se sustentan en la controversia que se ha generado en vía de jurisprudencia, en cuanto a la probanza del daño moral ocasionado a un trabajador como consecuencia de un despido arbitrario, aunado a ello, está el problema de que en la práctica no existen criterios uniformes a seguir por los Juzgadores al momento de cuantificar dicho daño, donde es posible ver el otorgamiento de indemnizaciones simbólicas, disímiles, carentes de equidad” (García, 2020, p. 44)

En ese sentido, “se cree necesario investigar cuáles son los criterios jurisdiccionales que siguen los juzgadores, al momento de otorgar la indemnización por daño moral, y si estos son adecuados para un resarcimiento justo, teniendo en cuenta que si bien la Constitución Política propugna una adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, no cesa el estado de intemperie en el que se encuentran inmersos miles de trabajadores que intespestivamente pueden ser despedidos sin justificación alguna” (Rojas, 2020, p. 49).

Ahora bien, a nivel metodológico se ha establecido lo siguiente: el problema general de la presente es: ¿cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?, siendo su objetivo general: determinar cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019. La hipótesis general planteada fue que: el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo y análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal.

Como conclusión de la presente investigación ha fijado que: se ha determinado que el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019, ya que existen diferentes sentencias con criterios muy

distintos para cuantificar dicho resarcimiento, afectando los criterios de seguridad y predictibilidad jurídica.

Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollan ítems como: antecedentes de la investigación, marco histórico, bases teóricas de la investigación, marco conceptual y marco legal.

En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, población y muestra, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se consideran los siguientes ítems: presentación de resultados, contrastación hipótesis y la discusión de resultados.

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones; como las referencias bibliográficas y anexos.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

Desde una perspectiva general, puede referirse que presumir el daño moral por despido arbitrario genera una gran inseguridad jurídica “y tiene como antecedente la decisión del Tribunal Constitucional de modificar el sistema de protección contra el despido existente en nuestro ordenamiento a través de sus pronunciamientos, ocupando un rol de legislador que no le correspondía. Recordemos que nuestra legislación laboral señala, desde hace más de veinte años, que ante un despido arbitrario, la única manera de resarcir al trabajador es mediante el pago de una indemnización tarifada equivalente a 1.5 remuneraciones mensuales por año de servicios más fracciones con un tope de 12 remuneraciones mensuales (indemnización por despido arbitrario)” (Gonzaga, 2020, p. 28). Excepcionalmente es viable la reposición ante un despido nulo (por actividades sindicales, representación sindical, represalia, despido de gestante, etc.).

Pese a que dicho desarrollo legal guardaba “coherencia con nuestro texto constitucional (artículo 27- La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario) y los Tratados Internacionales (como el Protocolo de San Salvador), el Tribunal Constitucional estipuló la decisión de variar las reglas de interpretación, señalando que el trabajador podía demandar la reposición o la indemnización por despido arbitrario, salvo si ocupó un cargo de confianza desde el inicio de sus labores o si cobró la indemnización (Expediente N° 0206-2005-PA/TC)” (Salas, 2020, p. 84). Para ello creó las categorías denominadas “despido incausado” (sin causa justificada) y “despido fraudulento” (hechos, faltas inventadas por el empleador). Esto como recordemos generó una absurda “amparización” de las demandas laborales. La Corte Suprema de Justicia no se quedó atrás y en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2012), extendió la posibilidad de

que se obtuviera la reposición en un juicio laboral ante un despido incausado o fraudulento y no solamente a través del amparo.

Posteriormente, en la Casación No. 699-2015 LIMA se ordenó el pago de la indemnización por daño moral a un Gerente que había previamente ganado judicialmente el abono de la indemnización por despido arbitrario. “Equivocadamente se indicó que el despido arbitrario generaba en automático el daño moral. Este pronunciamiento provino de la Sala Civil de la Corte Suprema, no de la Sala que regularmente ve los juicios laborales. Dicha Casación tuvo como efecto una serie de demandas de cobro de indemnización por daño moral, sin prueba alguna, y con montos irreales. Muchos jueces han respondido a esas demandas otorgando las sumas de manera automática, hecho que ha incentivado a ciertos abogados a interponer un sinnúmero de demandas, generándose una excesiva carga judicial” (Salinas, 2020, p. 83).

Pocos años después, la Corte Suprema, el V Pleno Supremo (2016) “cambió su criterio, sosteniendo que el daño moral debía acreditarse, con la cual se dejó de lado el criterio de que era inherente al despido arbitrario, pero añadió como castigo al empleador el pago de los daños punitivos, cuyo máximo era lo que hubiera aportado el extrabajador a su fondo pensionario de haber seguido laborando en la empresa” (Salinas, 2020, p. 28). Cabe citar a guisa de ejemplo, una sentencia de la Sala Civil de la Corte Suprema en la que se resolvió que, si bien todo despido “afecta el ánimo del trabajador, este no es suficiente para concluir que el daño moral se deriva de la extinción de la relación laboral. Nos referimos a la Casación No. 4385-2015-Huancavelica. La Corte en esta ilustrativa sentencia señala que compensar el daño moral en atención a la aflicción psicológica que causa la pérdida de la fuente de ingresos es incorrecto pues supone dar por sentado que en todos los casos existirá dicho impacto anímico en el trabajador” (Salinas, 2020, p. 84).

Lo primero que advertimos es que se han añadido las categorías de "despido inconstitucional" y "despido arbitrario". Sobre la primera categoría, entendemos literalmente por despido inconstitucional a aquel despido contrario a la Constitución, es decir, aquellos en los que se vulnera el Derecho al Trabajo del trabajador objeto del mismo.

Pero, acaso ¿esta noción genérica no comprende a los despidos incausados, fraudulentos y arbitrarios? O ¿con este nuevo "tipo de despido" se ha querido también incorporar a los despidos calificados como nulos por el ordenamiento vigente? Si fuese esto último nos parecería un exceso pues la legislación sobre nulidad de despido contempla como reparación, además de la reposición a las remuneraciones y beneficios no percibidos durante el lapso en que el trabajador estuvo cesado.

En cambio, si por "despido inconstitucional" se considera al cese unilateral que atenta contra otros derechos fundamentales del trabajador, “además del Derecho al Trabajo, creemos que bien podría encontrarse comprendido en la categoría de despido incausado o fraudulento ya existentes, pues estas no se refieren al derecho afectado, que en todos los casos será el Derecho al Trabajo u otro conexo, sino a la manera en que se ejecuta el despido. Un despido sin causa o con ánimo perverso puede afectar además el derecho al debido proceso, al honor, secreto de las comunicaciones, intimidad, etcétera” (Salinas, 2020, p. 28).

En todo caso, discrepamos de la ampliación de la tipología de despidos mediante un Pleno Jurisdiccional.

Respecto al despido arbitrario, el Pleno atenta abiertamente contra la Ley, pues el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97- TR considera que “la única reparación contra este es la indemnización tarifada contemplada en el artículo 38 del mismo cuerpo legal. Esto sin perjuicio de nuestra tesis de que la indemnización tarifada debería ser la única reparación contra el despido. En efecto, la jurisprudencia viene señalando que, si el trabajador es despedido por la comisión de falta grave, habiendo el empleador seguido el procedimiento legalmente contemplado, cualquier cuestionamiento a la existencia de falta o proporcionalidad de ella se orienta a calificar el despido como arbitrario, siendo en dicho escenario la indemnización tarifada como única reparación” (Salinas, 2020, p. 48).

Precisamente, la citada problemática ha sido objeto de estudio en la presente investigación, ya que se ha evaluado cómo los jueces laborales vienen resolviendo este tipo de causas, observando que muchas veces se

otorga una indemnización por daño moral, pero sin una mayor argumentación respecto los criterios que se emplean para su otorgamiento, es decir, considerando sólo elementos subjetivos para su dación, sin un mayor análisis de criterios objetivos.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en los Juzgados Laborales de la ciudad de Huancayo, perteneciente al Distrito Judicial de Junín.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación consideró para su desarrollo como datos de estudio el año 2019.

1.2.3. Delimitación conceptual.

- Cuantificación del daño moral.
- Probanza del daño moral.
- Daño moral.
- Prueba directa.
- Prueba indirecta.
- Presunción del daño moral.
- Despido.
- Despido arbitrario.
- Despido nulo.
- Criterios para fijar el quantum del resarcimiento.
- Indemnización.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?

1.3.2. Problemas específicos

1.3.2.1. ¿De qué manera se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido,

en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?

1.3.2.2. ¿Cómo se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación tiene un componente social inevitable, “toda vez que la regulación del daño moral en los casos de despido arbitrario importa un beneficio a favor de los trabajadores, más aún, si consideramos que actualmente nuestro país cuenta con un alto grado de informalidad laboral, y que muchas empresas por el hecho de no respetar los derechos laborales a los trabajadores utilizan el despido unilateral (despido arbitrario) sin amparo en la ley y sin contar con criterio objetivos para desvincular al trabajador de la empresa, y en muchos casos afectando la esfera interna del trabajador, por lo que el presente estudio pretende aportar desde una óptica social a la defensa del derecho de los trabajadores de nuestro país”.

1.4.2. Justificación teórica

La investigación es relevante teóricamente porque establece en el debate doctrinal si la institución jurídica del daño moral debe seguir aplicándose a los casos de despido arbitrario, considerando que su aplicación actualmente se realiza desde un aspecto eminentemente subjetivo, por lo que a partir de la presente se aportará a nivel dogmático su análisis, y asimismo en el caso de que el daño moral deba seguir aplicándose, fijar de manera objetiva que criterios deben utilizarse para su utilización, y de este modo, disminuir su subjetividad, esto desde la perspectiva de que actualmente no existe criterio uniforme en la doctrina que haya resuelto dichas diferencias, ya que un sector opina, sobre todo desde la perspectiva civilista, que el daño moral no debe de aplicarse a los casos de despido arbitrario, en tanto que otro sector de la doctrina establece que dicha institución sí debe de aplicarse porque se

argumenta que el daño resarcido a partir de lo fijado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sólo tiene una naturaleza laboral, propia y estricta de la desvinculación generada por la desocupación, en tanto que el daño ocasionado a la persona en su más interna esfera como la afectación a sus sentimientos debe de ser enmarcada por la institución del daño moral, para mejor salvaguarda de los derechos del trabajador.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación se justificó a nivel metodológico porque se diseñó un instrumento de investigación, que en este caso ha sido la ficha de observación, la misma que ha sido diseñada de acuerdo a las variables e indicadores de estudio, a fin de que tenga un criterio de coherencia. Asimismo, el presente instrumento de investigación sirve para que futuros investigadores sobre el tema en cuestión, puedan emplearlo para su aplicación.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

1.4.2.1. Establecer de qué manera se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

1.4.2.2. Determinar cómo se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipotesis General

El daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

- El daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.
- El daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

Variables

- Variable independiente:

Cuantificación del daño moral.

- Variable dependiente:

Despido del trabajador.

1.6.3. Operacionalización de Categorías

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
Cualitativa.	Cuantificación del daño moral.	“Aunque el daño moral no debería ser resarcido físicamente, hasta el momento el dinero es el único medio idóneo con el cual realizarlo. Dicho instrumento otorgará a la víctima ciertas satisfacciones que podrán compensar el daño causado, mas nunca eliminará el perjuicio sufrido. Se trata entonces de buscar la manera de balancear la situación del perjudicado, proponiéndole ciertos beneficios a cambio de su malestar” (Osterling, 2010, p. 183).	“Se debe precisar que los criterios de cuantificación tienen que ser objetivos, es decir, si para acreditar el daño moral tienes que sustentarlo a través de pruebas directas o indirectas, entonces será mucho más fácil poder determinar el quantum resarcitorio debido a que este estará enfocado en función a las pruebas otorgadas o sucedáneos de las mismas” (Puntriano, 2017, p. 48).	-Cuantificación para el resarcimiento por afectación psicológica al trabajador. -Cuantificación para el resarcimiento por afectación interna al trabajador.	Ficha de análisis documental.
Cualitativa.	Despido del trabajador	“El despido es el acto mediante el cual el empleador –fundado en sus poderes	“El despido es una de las instituciones del Derecho del	-Extinción del contrato de trabajo de manera	Ficha de análisis documental.

		<p>de dirección, administración y sanción- decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato de trabajo. Desde esta óptica, pudiera pensarse que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con los suficientes como para retirar a un trabajador cuando así lo desee. Sin embargo, ello no es así. El poder o facultad de despedir solo puede ser ejercido con los límites impuestos por la ley, y vale decir que la ley es precisa al momento de determinar dichos límites” (Toyama, 2011, p. 144).</p>	<p>Trabajo donde más se refleja ese “conflicto de intereses” que existe entre los trabajadores y empleadores, pues mientras que los primeros siempre han querido restringirlo; los empleadores han buscado siempre la forma de hacerlo más flexible y, sobre todo, menos costoso” (Abanto, 2017, p. 40).</p>	<p>unilateral. -Puede existir causa justificada o no.</p>	
--	--	--	--	---	--

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional se referencian las siguientes investigaciones:

(Álvarez, 2016) con su investigación titulada: *“Indemnización por Daño Moral en el Marco de las Relaciones Laborales”*, sustentada en la Universidad de Cuenca, para optar el título profesional de abogado; empleando como método de investigación el de carácter analítico-sintético, de diseño no experimental, de tipo jurídico social, de nivel de investigación explicativo, siendo sus conclusiones las siguientes:

- “Tanto el legislador como el órgano administrador de justicia no pueden desconocer en estos casos, que la conducta maliciosa desempeñada por el empleador ha desencadenado una evidente y deliberada violación de derechos fundamentales del trabajador”.
- “El resultado de tal violación puede verse reflejado en la afección, no solo de sus calidades morales sino de toda su integridad psicofísica, incluyendo las simples alteraciones en las condiciones de su vida”.
- “El desconocimiento de esta circunstancia nos llevaría frente al hecho de que, el Derecho de Trabajo, precisamente creado con el objetivo de asegurar protección a la clase trabajadora, en virtud de la posición de desventaja que esta ocupa como parte más débil de la relación, estaría privando precisamente a los trabajadores, de las garantías que les corresponderían como simples ciudadanos”.
- “Como se pudo apreciar a lo largo de la investigación, Ecuador presenta de cierta manera, un retraso en la regulación legal que gira en torno al daño moral suscitado dentro de la relación laboral, sobre todo si la comparamos con los avances que posee el sistema legislativo chileno, el cual, ha desarrollado significativos mecanismos de protección en esta materia”.

(Díaz, 2020) con su tesis titulada: *“El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador. Análisis del caso n°. 01333-2018-00138”*, sustentada en la Universidad de Cuenca, para optar el

título profesional de abogado; de nivel de investigación descriptivo, de tipo jurídico dogmático, de diseño transversal y descriptivo, empleando como método de investigación el de carácter inductivo-deductivo, siendo sus conclusiones las siguientes:

- “En nuestro país no existe legislación especial que regule el problema jurídico planteado, esto nos lleva a utilizar principios que establece en Código Civil”.
- “El resultado de tal menoscabo se ve reflejado no solo en cualidades morales, sino que violenta derechos reconocidos en la constitución como es la integridad psicológica”.
- “Debemos considerar que el Derecho de Trabajo es un derecho eminentemente social, que tiene como objetivo proteger a una parte de la sociedad que está en subordinación frente a los empleadores, este carácter social debe ser fundamento para el reconocimiento de la reparación integral al trabajador”.
- “Si bien es cierto, la terminación unilateral del contrato de trabajo es una facultad conferida por la ley al empleador, que lleva consigo la obligación de pagar una indemnización tarifada legal, pero esta indemnización es solo por violentar el derecho a la estabilidad laboral, aquí no se calcula la totalidad de daños que puede generar este acto”.

(Calles, 2018) con su tesis titulada: ***“La discrecionalidad que otorga el Código Civil a los jueces para la valoración del daño moral, viola el Derecho a la Seguridad Jurídica”***, sustentada en la Universidad Central del Ecuador, para optar el título profesional de abogado; empleando como método de investigación el de carácter inductivo-deductivo, de nivel de investigación explicativo, de tipo jurídico social y comparativo, empleando un diseño no experimental, siendo sus conclusiones las siguientes:

- “La codificación que regula actualmente la acción por daño moral necesita ser reformada para que se aseguren los derechos de las personas, en especial de la parte afectada por ser quien mantiene los efectos que provoca este tipo de afectación hacia los sentimientos de las personas”.

- “Ninguna compensación económica por más elevada que sea restituye un bien vulnerado, las heridas internas en su espíritu persisten, por consiguiente, resulta imposible hablar que los derechos son resarcidos en su totalidad”.
- “Los derechos de libertad se hallan consagrados en la carta constitucional, el problema radica en que éstos derechos no son respetados a cabalidad por los ciudadanos en especial los de libertad como son: la integridad física, sexual y moral”.
- “La jurisprudencia contribuye a que las decisiones judiciales sean comparadas con procesos de similares características y se tenga una idea bajo que parámetros se sancionará visto de la perspectiva actual, opuesto a esto es necesario recalcar que el sistema judicial necesita contar normativa clara, coherente que garantice los derechos consagrados en la Constitución y que sea de utilidad para los jueces a momento de emitir sentencia”.

A nivel nacional se referencian las siguientes investigaciones:

(Inga, 2017) con su investigación titulada: ***“El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”***, sustentada en la Universidad Privada del Norte, para optar el título profesional de abogado; empleando como método de investigación el de carácter inductivo-deductivo, de nivel de investigación explicativo, de diseño no experimental, empleando como instrumento de investigación la ficha de análisis documental, siendo sus conclusiones las siguientes:

- El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016; confirmándose la hipótesis de investigación.
- Se evaluó si existen criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales; en las 21 sentencias revisadas sobre el tema, emitidas por la Corte Superior de

Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016; se determinó que solamente se utilizó el criterio, que da sustento al sistema de la Sana Crítica; sin embargo, no es suficiente para determinar dicha indemnización, por lo que el considerar otros criterios básicos, servirían como un complemento adicional de cualquier otro criterio indemnizatorio.

- De las 21 sentencias evaluadas, en ninguna se llegó a determinar que exista un resarcimiento justo para un trabajador afectado por un despido inconstitucional, puesto que no se consideraron otros criterios que permitirían una indemnización integral por daño moral, tales como la antigüedad del trabajador, los cargos desempeñados, la remuneración percibida, su capacidad y comportamiento, su vulnerabilidad, la afectación a su honor, la difamación pública, la condición del trabajador, su situación de salud, el número de hijos y cónyuge, o si tuvo familiares directos enfermos.
- Se comparó legislación de Chile, Colombia y Argentina, llegándose a la conclusión que no existe unanimidad en la legislación comparada en la aplicación del sistema de la sana crítica, para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales, pues se trata de un sistema novedoso en la valoración de la prueba especialmente en nuestros países latinoamericanos; sin embargo, se nota la evolución favorable a su aplicación, como el caso peruano en donde la jurisprudencia le está dando valor e importancia en su estudio; Chile en esta comparación es el país más adelantado por regularlo en forma específica.

(Delgado, 2019) con su tesis titulada: *“Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos”*, sustentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para optar el título profesional de abogado; empleando como método de investigación el de carácter analítico-sintético, de nivel de investigación descriptivo, de diseño no experimental y transversal, empleando como instrumento de investigación la ficha de análisis documental, siendo sus conclusiones las siguientes:

- Se puede concluir en razón del desarrollo doctrinario sobre el daño generado por el despido, que cuando se ha producido en ciertas circunstancias dañosas e injustas generan sin duda alguna un daño, el mismo que puede ser patrimonial y extrapatrimonial, siendo en este último aspecto donde se ubica al carácter moral del perjuicio, el cual requiere algún tipo de compensación. En tal sentido, nuestra postura radica en que, para el resarcimiento del daño moral, no se requiere prueba rigurosa, conforme así es adoptado por un sector amplio de la doctrina, bastando la invocación por parte de los Juzgadores de parámetros objetivos uniformes.
- La Responsabilidad Civil como base del resarcimiento es la institución jurídica por excelencia adoptada por todos los Juzgadores para la determinación del daño a través del análisis de sus elementos fundamentales como son: la antijuricidad, el factor de atribución, el nexo causal y el daño, cuyo análisis es en mérito a la inejecución de obligaciones (responsabilidad contractual) al derivarse la relación jurídica de un contrato de trabajo. En tal sentido, la conducta desplegada por el empleador que vulnere una norma prohibitiva, esto es, el despido arbitrario, acarrea como consecuencia un daño extrapatrimonial al trabajador, conducta que es imputada al empleador como culpa inexcusable, por cuanto éste conocía de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, y aun así las incumplió.
- “Luego del análisis de los criterios jurisdiccionales para la cuantificación del daño moral en los Juzgados Laborales de Chiclayo según la NLPT, se ha logrado establecer que los parámetros objetivos invocados por los Juzgadores para la cuantificación del daño moral, no son analizados de manera adecuada, al evidenciarse el otorgamiento de indemnizaciones notoriamente disímiles frente a casos similares o análogos; tal es así, que conforme se ha observado en las sentencias analizadas, por ejemplo, los parámetros más citados son, el periodo de despido, la presunción del daño moral y el criterio equitativo del Juez; sin embargo, se observa que se ha otorgado incluso una indemnización menor por el periodo de

despido más prolongado, resaltando la preeminencia del criterio del Juez para el establecimiento del quantum, siendo el monto consignado elevado en comparación con los demás montos otorgado en casos similares; tampoco, existe uniformidad de criterios invocados, pues solo en algunas sentencias se invoca otros criterios a los antes referidos, tales como: la edad del demandante, la carga familiar, y el récord laboral”.

(Carranza, 2020) con su investigación titulada: *“Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana”*, sustentada en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de abogado; nivel de investigación descriptivo, de tipo jurídico dogmático y propositivo, de diseño transversal y descriptivo, empleando como método de investigación el de carácter inductivo-deductivo, siendo sus conclusiones las siguientes:

- Primero, en base a los resultados y discusiones estudiados en este informe de investigación, los aportes brindados por el considerando noveno de la Casación Laboral 25875 (2018 –Tacna), del entrevistado Nuñez, así como la doctrina brindada por Ágreda (2020), Pacheco y Corrales (2015 y 2019, respectivamente), son relevantes para manifestar no existe un correcto análisis respecto de la figura del menoscabo moral en la legislación laboral peruana, básicamente por su precario tratamiento, debiendo recurrirse a lo normado en el código civil.
- Segundo, la entrevista realizada a Medina, las Casaciones Laborales N° 10398 – 2017 (Lima, considerandos: noveno, décimo y décimo octavo), N° 5128 – 2017 (Moquegua considerandos quinto, décimo y décimo segundo), la interpretación efectuada por los juzgadores supremos en lo laboral, al artículo n° 53 de la Ley de SST en la Casación Laboral N° 4258-2016 – LIMA (considerando noveno), la doctrina brindada por López (2018), Patlán (2016), Gamonal (2012), Miguel (2018) y Pacheco (2018) permiten establecer que, los supuestos de indemnización por menoscabo moral son los causados por los despidos arbitrario, inconstitucional, incausado y amañado, los accidentes de labores, las

enfermedades profesionales, el mobbing o acoso laboral, incluyendo los actos que atentan contra la dignidad y honra del trabajador.

- Tercero, el aporte de los entrevistados Nuñez y Navarro, el artículo 1332 del C.C., el trabajo previo de Ynga (2017), los aportes doctrinarios de Abrevaya (2011), Jiménez (2005), Navarro y Martín (2008) y el estudio a los considerando quinto y sexto de la Casación Laboral N° 16777 (2017 – Junín), permiten concluir que cuantificar el monto a compensar por menoscabo moral es una tarea sumamente complicada, ya que sería imposible determinar de forma exacta el sufrimiento interno de una persona. Los criterios para cuantificar el menoscabo moral son el principio de equidad, pro operario, las singularidades del perjudicado (edad, género), la coyuntura en que se suscitó la acción dañosa y las singularidades del ofensor, comprendiendo el dolo y culpa.

A nivel local se cita la siguiente investigación:

(Casabona, 2017) con su tesis titulada: ***“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”***, sustentada en la Universidad Peruana Los Andes, para optar el título profesional de abogado; empleando como método de investigación el de carácter analítico-sintético, de nivel de investigación explicativo, de diseño no experimental, empleando como instrumento de investigación la ficha de análisis documental, siendo sus conclusiones las siguientes:

- 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).

- 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 28 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.
- 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

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fundamentos teóricos generales

2.2.1.1. Responsabilidad civil

“El objetivo principal de la responsabilidad civil es procurar la reparación, que consiste en restablecer el equilibrio que existía entre el patrimonio del autor del daño y el patrimonio de la víctima antes de sufrir el perjuicio. La responsabilidad civil posee un aspecto preventivo, que lleva a los ciudadanos a actuar con prudencia para evitar comprometer su responsabilidad; y un aspecto punitivo, de pena privada” (Arce, 2014, p. 56).

“El deber de responder significa dar a cada uno de sus actos. La conducta de los individuos se traduce en actos unilaterales o bilaterales que a su vez traducen una modificación del mundo exterior” (De Castro, 1999, p. 45).

“La responsabilidad civil comporta siempre un deber de dar a otro del daño que se ha causado. A veces el acto unilateral lesivo recae sobre quien no tenía el autor vínculo alguno anterior; otras veces el comportamiento dañoso se produce frente a un sujeto con quien el autor de aquel tenía un vínculo jurídico anterior que le imponía el cumplimiento de una específica conducta” (Saavedra, 2011, p. 46).

Al ubicar la cuestión en el plano de la responsabilidad civil “nos ponemos de inmediato frente al problema de la ilicitud de la conducta y de la sanción que es su consecuencia. Ilicitud en sentido genérico o conducta antijurídica, es cualquier obra contraria del ordenamiento considerado en su totalidad y no en relación a sectores normativos paralizados. Así por ejemplo si es una regla de derecho la que establece que nadie debe causar daño a otro, esta sin embargo justificado el daño que es causa en legítima defensa o en estado de necesidad” (Arce, 2014, p. 56).

a) Contractual:

Nace del incumplimiento total o parcial de un contrato y se rige por el art. 1146 y siguientes del Código Civil. “Cuando una parte no cumple con sus obligaciones incurre en responsabilidad contractual, también cuando cumple mal (llamado prestación defectuosa), todo esto a menos que haya causa de exoneración. Las causas de exoneración son generalmente el caso fortuito, la fuerza mayor y el hecho de un tercero (De Cupis, 1966). Un ejemplo es el vendedor que no entrega a tiempo después de recibir el precio y una causa de exoneración sería el hecho de un tercero” (Salinas, 2020, p. 25).

b) Extracontractual:

“Los antecedentes sobre la responsabilidad civil extracontractual en nuestro derecho datan del Código Civil de 1852, que adopta el principio de culpa como base para la determinación de culpa, la culpa debe ser demostrada por el demandante; en el Código Civil de 1936 mantuvo igual la teoría de la culpa y en nuestro actual Código Civil de 1984 la responsabilidad extracontractual se encuentra regulada en el Libro VII, Fuente de Obligaciones Sección Sexta, tanto como responsabilidad objetiva como subjetiva” (García, 2003, p. 46).

(Morales, 2010) señala que "la responsabilidad está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados a la vida de relación de los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean el resultado de una conducta sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional" (p. 143).

2.2.1.2. Daño a la persona

El daño subjetivo o daño a la persona puede sistematizarse, en atención a la naturaleza bidimensional del ser humano, en daño sicosomático y daño a la libertad. Ello porque, como está dicho, el ser humano es una unidad sicosomática sustentada en su libertad. “Libertad que es el núcleo existencial de la persona. Esta particular estructura del ser humano hace posible que se pueda dañar algún aspecto de su envoltura picosomática o el

ejercicio de su libertad para la realización de un determinado proyecto de vida” (De Cupis, 1966, p. 185).

Como se ha señalado, “son múltiples los aspectos del ser humano que pueden ser objeto de una lesión generada por el evento dañoso. En lo que se refiere al daño sicosomático cabe hacer una distinción entre la lesión, considerada en sí misma, y las múltiples consecuencias que la lesión produce en la existencia” (Salinas, 2020, p. 25).

Cabe pues, remarcamos, distinguir dentro del daño sicosomático la lesión, considerada en sí misma, de las consecuencias o repercusiones que ella origina en el bienestar o salud de la víctima. A la lesión, en sí misma, se le ha designado alguna vez como daño evento y, a sus consecuencias, como es obvio, como daño-consecuencia. “Un sector de la doctrina que se ha ocupado del daño a la persona, identifica la lesión con la expresión de "daño biológico". Daño biológico es, por consiguiente, la lesión en cuanto tal. Es decir, un golpe, una herida, una fractura, un trauma, etc.” (Saavedra, 2011, p. 74).

2.2.1.3. Daño moral

Así pues, existen en primer lugar, posiciones doctrinarias que nos permiten ahondar en la concepción que se tiene respecto al daño moral.

Por ejemplo, (Taboada, 2003), indica que,

“por daño moral se entiende a la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima. Así por ejemplo se entiende que, en los casos de la muerte de una persona, los familiares sufren un daño moral por la pérdida del ser querido, bien se trate del cónyuge, hijos, padres y familiares en general. Sin embargo, la doctrina establece que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir, aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un

momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal” (p. 14).

Para el tratadista peruano (León, 2003), el concepto bien entendido de daño moral, concierne dos dimensiones a saber, así indica que,

“en sentido lato e impropio, es daño moral todo daño injustamente causado a otro, que no toque en su patrimonio ni lo disminuya. Y así, es daño moral en este sentido, no sólo el que se ha indicado en el estricto, sino el que recae en cosas materiales, pertenecientes al individuo, fuera de los bienes patrimoniales, como son la integridad corporal y la salud física. Las lesiones, heridas, contusiones, son daños morales, porque no son patrimoniales, prescindiendo de las consecuencias patrimoniales y de las aflicciones o padecimientos morales que además puedan sobrevenir, sea en la persona misma lesionada en su cuerpo, sea en otras que le pertenezcan” (p. 35).

(Fernández, 2003), al referirse en un extenso comentario respecto de la naturaleza del daño moral y su resarcimiento, expone que “la tradicional concepción del daño moral se centra en el daño ocasionado al ámbito afectivo o sentimental de la persona, lo que trae como consecuencia, sufrimiento, dolor, perturbación espiritual. Decimos que es un daño a determinado "aspecto" de la persona, al igual que una multiplicidad de otros daños lesionan otros tantos aspectos del complejo y, a la vez, unitario ser humano. Se trata en este específico caso de la lesión a una modalidad del género "daño a la persona” (p. 73).

En la doctrina extranjera, también se han hecho esfuerzos por definir un concepto sobre el contenido del daño moral, así pues, el tratadista argentino (Brebba, 2008), configura al daño moral como “Toda violación de un derecho extrapatrimonial configura un daño moral... lo que caracteriza jurídicamente a los daños

extrapatrimoniales no es ningún sufrimiento de carácter particular, sino la violación de algunos de los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto”(p. 41).

Para el profesor (Trigo, 2006), el daño moral “es el que se infiere al violarse alguno de los derechos personalísimos" o de la personalidad, que protegen como bien jurídico a los presupuestos o atributos de la personalidad del hombre como tal: de una parte la paz, la privacidad, la libertad individual, y sobre todo la salud y la integridad psicofísica de los seres humanos” (p. 97).

El profesor (Bueres, 1992), por su parte indica, intentando un acercamiento a la conceptualización y la naturaleza del daño moral que:

“es falso que la lesión a un bien o a un derecho de la personalidad genere de suyo un daño moral. La imagen, la intimidad, el honor, etcétera, si bien se tutelan para defender la dignidad humana, no tienen un valor a los efectos resarcitorios per se. Por ende, el perjuicio moral adviene debido a que esos bienes o derechos de la personalidad satisfacen necesidades (intereses) del espíritu, el cual está asentado en otro bien: la integridad sicofísica” (p. 64).

2.2.1.4. Características del daño moral

“El daño moral o también denominado daño no patrimonial también suele ser denominado perjuicio moral, agravio moral, daño moral, daño no económico, daño extrapatrimonial, daño espiritual, o daño a la integridad espiritual” (Palacios, 2020, p. 24).

“El daño no patrimonial (y su manifestación en el daño emocional o moral) constituye toda modificación desvaliosa del espíritu, ya que puede consistir en profundas preocupaciones, estados de aguda irritación que afectan el equilibrio anímico o emocional de la persona” (Sosa, 2020, p. 45).

De acuerdo a (Espinoza, 2011), el daño moral “no constituye título para hacer indemnizable cualquier inquietud o perturbación del ánimo, es decir, no tiene por finalidad engrosar la indemnización de los daños materiales, sino mitigar el dolor o la herida a los principios más estrechamente ligados a la dignidad de la persona física y a la plenitud del ser humano” (p. 87).

- a) “El daño moral subjetivo: que es aquel conocido como el *pretium doloris* o "precio del dolor", “donde se lesiona la esfera interna del sujeto, esto es, el plano de los sentimientos y/o de la autoestima del sujeto, no trascendiendo el daño al plano externo de la productividad (o del desarrollo conductual del sujeto). Cítese como ejemplo: los daños generados por los insultos” (Salinas, 2020, p. 24).

La indemnización de este daño moral se realizará a partir de una "estimación", buscando cumplir con ello una función consolatoria, dado que no podrá verificarse la "satisfacción" del interés dañado, puesto que no es posible su determinación” (Saavedra, 2011, p. 145)

- b) El daño moral objetivo: que es aquel que “no se limita a un menoscabo en la esfera interna del sujeto (en los sentimientos o afectos del sujeto), puesto que los efectos del daño trascienden a la esfera de productividad, es decir, va a afectarse la actividad que el sujeto realizaba, el desarrollo normal de su vida, etc.” (Prado, 2020, p. 94)

2.2.2. Dimensiones o ámbitos en el daño moral

“Como se ha visto en algunas partes de la conceptualización, existe uniformidad en la doctrina al considerar que el daño moral es el menoscabo en la esfera de los sentimientos de las personas. Por ello lo que se analiza son las consecuencias que el daño ocasiona a la víctima, esto es, sufrimiento, dolor, angustia, aflicción física o espiritual, entre otros; conocidos también como

estados del espíritu, los cuales son variables en cada caso de acuerdo a lo que siente o experimenta la víctima respecto del evento dañoso” (Salinas, 2020, p. 24).

En ese sentido, el derecho debe ingresar no a resarcir cualquier dolor sino aquello que sea consecuencia de la privación de un bien jurídico

a) Daño moral directo:

“El daño moral directo lesiona un interés tendiente a la satisfacción o goce de un bien jurídico no patrimonial. Lesiona derechos de la personalidad. Inflige por menoscabo o desconocimiento a cualquiera de los atributos de la persona” (Prado, 2020, p. 24).

b) Daño moral indirecto:

“El daño moral indirecto lesiona un interés tendiente a la satisfacción o goce de bienes jurídicos patrimoniales, además del menoscabo de un bien no patrimonial. Genera una consecuencia posible pero no necesaria del hecho lesivo a un interés no patrimonial. Provoca la lesión a cualquier interés no patrimonial como consecuencia de un ataque a un bien patrimonial del afectado” (Garrido, 2020, p. 25).

2.2.2.1. La indemnización del daño moral

“En la actualidad parece universal e indiscutiblemente aceptada la indemnizabilidad del daño moral, cuyo significado jurídico y sociológico se inserta cada día más en el terreno de la protección de los derechos o bienes de la personalidad por parte del Derecho privado” (Salinas, 2020, p. 55).

(Vielma, 2017), comenta que:

“la reparación del daño moral ha experimentado un curioso proceso. En otros tiempos eran muchos los juristas que la rechazaban, por entender que los bienes morales no admitían una valoración pecuniaria, o que de ser admitida ésta habría

de ser siempre insuficiente o arbitraria. Más aún, muchos consideraban a los bienes de la personalidad tan dignos, que rechazaban la sola idea de traducirlos a términos materiales” (p. 53).

Así pues, esta forma de razonamiento ha tenido gran arraigo en los países ingleses tan respetuosos con los valores y la dignidad del individuo.

En este sentido la doctrina se ha encontrado con el razonamiento positivista, cuyo antecedente se encuentra reflejado en “una sentencia norteamericana de principios de siglo, que, para desestimar la reclamación formulada por una joven por la publicación in consentida de su fotografía en un folleto publicitario de una empresa, dijo: Hay muchas obligaciones que son demasiado delicadas y sutiles para ser puestas en vigor mediante el rudo método de indemnizarlas en caso de violación” (Vielma, 2017, p. 58).

En primer lugar, como afirma el profesor (Orgaz, 1960), “tanto la indemnización de los daños materiales como la de los morales tiene un estricto carácter de reparación, al menos en el Derecho moderno: una y otra, en efecto, no se proponen inmediatamente imponer un mal al responsable, infligirle un castigo, sino tan solo procurar a la víctima una satisfacción o compensación de los daños que ha sufrido, en su patrimonio o en sus valores morales, a raíz del acto ilícito” (p. 75).

Por otro lado, posición contraria, dice el profesor nacional (Linarez, 2014) que “al disponer [se] la indemnización del daño moral, va más allá de la concepción clásica que la responsabilidad civil tiene por exclusiva finalidad reparar económicamente el daño causado, en cuanto en el caso de los daños morales es evidente que la víctima no va a poder ser puesta en una situación similar a la que tenía antes que se produzca el evento dañoso” (p. 54).

(Vielma, 2017), indica que es necesario “tener en cuenta, que el daño moral no excluye la posibilidad de que el hecho productor afecte también de manera indirecta a intereses de carácter netamente patrimonial o material; ambos daños quedan, en teoría, perfectamente delimitados, aunque puedan ser objetos de una valoración unitaria. Sería, por ejemplo, el caso de un comerciante que es objeto de una campaña injusta de ofensa a su honor” (p. 75).

En la doctrina italiana, la fuente de resarcimiento se ha desarrollado en base a dos consideraciones del daño. Así existen los “daños patrimoniales indirectos, que se presentan como una consecuencia posible pero no necesaria del hecho lesivo del interés no patrimonial. Los daños no patrimoniales pueden ser fuentes, y frecuentemente los son, de daños patrimoniales, pero pueden también no serlo”. (De Cupis, 1966, p. 73)

(Vielma, 2017), explica que el vigente Código Civil italiano: “ha resuelto el problema en la práctica, con una solución esencialmente de carácter negativo de la resarcibilidad de los daños no patrimoniales. Así, el artículo 2.059 establece que «el daño no patrimonial debe ser resarcido sólo en los casos determinados por la ley»; y tales casos se reducen a aquellos en que el hecho productor del daño tiene naturaleza delictual, artículo 185.2° del Código Penal italiano” (p.45).

En tal sentido, “el reconocimiento, en base a los principios tradicionales, del carácter indemnizable del daño moral, es un descubrimiento jurisprudencial que cambia el panorama jurídico. Con él, se abre paso a la consideración y protección de los bienes jurídicos de la personalidad en general” (De Castro, 1972, p. 35).

El tratadista español, (Hernández, 1983), “haciendo uso del reconocimiento de la indemnización del daño moral como argumento en contra de quienes siguen postulando la necesidad de la patrimonialidad de la prestación como objeto de las relaciones jurídicas obligatorias, considera la responsabilidad civil derivada

del daño moral y la consiguiente indemnización del mismo como un principio general del Derecho con vigencia universal, especialmente acusada en el sector de Derecho comparado que representa el Derecho anglosajón” (p. 43).

Frente a esta tesis sostenida por la doctrina y la jurisprudencia española más actual, “se postula por algunos sectores doctrinales la no resarcibilidad del daño moral. Los reparos doctrinales hacia la reparación de los daños morales presentan una variada génesis” (Vielma, 2017, p. 31).

2.2.2.2. Dogmática sobre el daño moral y su prueba

En primer lugar, desde una perspectiva en puridad gramatical, (Del Pino, 2000) señala que la prueba se concibe como “la acción y efecto de probar y también la razón, argumento o instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa” (p. 183).

A su turno, autores como (Couture, 2000) señalan que los problemas de la prueba consisten en saber qué es la prueba; “qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba; qué valor tiene la prueba producida” (p. 55).

Desde una perspectiva epistemológica (Ramos, 2015) al conceptualizar a la prueba inquiere que, en su objeto, esta se propone como “un mecanismo por el cual se intenta verificar, confirmar, demostrar, etc. Es este un concepto suficiente acotado desde un dato tuitivo” (p. 14).

En esa línea argumentativa, el profesor (Echandía, 2017) comenta respecto de la prueba, en su concepción judicial que esta se entiende como:

“todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los hechos, objetos, y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de un tercero, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que pueden servir de conducta para que se llegue al juez el conocimiento de la cuestión debatida o plateada sin litigio en cada proceso” (p. 66).

En ese orden de ideas, (Rioja, 2014), explica que la prueba, y en conjunto, los medios probatorios son aquellos “instrumentos de los que se valen las partes en el proceso a través de los cuales se derivan o genera la prueba, debiendo destacar que para el citado autor existen dos tipos de prueba, la prueba extrajudicial y la judicial” (p. 33).

En ese sentido, se revisa de igual modo algunas percepciones respecto de este tema. Así, para autores como (Matheus, 2001), la prueba tiene “una función instrumental” (p. 21), de modo que, en relación a nuestro ordenamiento procesal civil, “la función demostrativa de la prueba encuentra plena operatividad y no posee restricción alguna en su ejercicio, dado que esta se condice con un sistema de admisión de medios de prueba abierto, y uno de valoración libre o apreciación conjunta de los medios de prueba, como son los que poseemos en nuestra normatividad procesal civil vigente” (Sosa, 2020, p. 24).

Así también, de manera similar, (Carrata, 2000) señala que el mejor sistema probatorio “será aquel que permita al juez experimentar todos los medios de prueba posibles y lícitos para obtener y determinar la verdad o falsedad del enunciado factual” (p. 14).

Por otro lado, (Rioja, 2016) indica que la función elemental de la prueba es la de “buscar la demostración de los hechos propuestos por las partes en el proceso” (p. 66).

En ese íter argumentativo, (Espinoza, 2016) explica que el objeto de la prueba es el hecho que “debe verificarse y sobre el cual el juez emite un pronunciamiento” (p. 133).

Desde otra perspectiva, (Flores, 2000) manifiesta que el objeto trascendental de la prueba es “tratar de mostrar o dicho con mayor énfasis, de demostrar al juzgador” (p. 40).

En tanto los medios probatorios atípicos “si bien expresamente no están regulados, pueden ser ofrecidos por las partes, y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios. Por analogía se emplean las reglas de los medios probatorios típicos. El artículo 275° del Código adjetivo lo define como los auxilios establecidos por la ley o asumidos por el juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor de los medios probatorios” (Salinas, 2020, p. 45).

De esta forma, “la concepción o contenido del daño a la moral implica observar el conjunto de percepciones que se han surtido sobre él, de modo que será esencial al propósito de la presente tesis poder alcanzar alguna concepción al respecto. Empero, teniendo como cierta la previsión que se ha expuesto en la doctrina respecto de que la determinación del concepto de daño moral es ardua y no exenta de controversias” (Vera, 2020, p. 24).

En ese sentido pues, como reflexiona (Domínguez, 2001) no en vano se trata “de uno de los problemas más complejos de toda la responsabilidad civil hasta el punto de que en la actualidad” (p. 78).

Para (Rovira, 2001) explica que la definición que suele surtirse en la doctrina respecto del daño moral, es aquella “que concibe el daño moral en contraposición al daño patrimonial” (p. 98).

Por su parte, el reconocido civilista (De Cupis, 2007) rescata en su definición de daño moral, que esta es definida como “aquel daño privado que no puede comprenderse en el daño patrimonial por tener por objeto un interés no patrimonial, o sea, que guarda relación a un bien no patrimonial” (p. 99).

Esta visión que excede al aspecto patrimonial más allá de su contraposición, fue también asumida en nuestra jurisprudencia a través de la Casación N° 1070-95; donde se estableció que el daño moral es:

“el daño no patrimonial, pertenece más al campo de la efectividad que al campo económico y produce una pérdida económica y afectación espiritual; no debe confundirse con el carácter patrimonial de la obligación. Basta que se configure el menoscabo para ser factible de indemnización; el dejar sin efecto el evento dañoso no enerva la obligación de reparar”.

De manera similar, en la doctrina nacional (Osterling, 2011) opina que el concepto de daño moral “debe ser el más amplio posible, no limitándose al sufrimiento interno, sino a todos los aspectos de los daños extrapatrimoniales” (p. 111).

“Esta es una visión que también siguió nuestra doctrina jurisprudencial a comienzos de la década de 1990; de modo que en observancia de la Casación N° 231-98, se ha definido al daño moral como: un daño extrapatrimonial que afecta a los derechos de la persona, el cual puede ser indemnizado atendiendo a su magnitud

y al menoscabo producido a la víctima y a su familia” (Prado, 2020, p. 29).

En jurisprudencia símil, la Casación N° 949-95, ha colegido que el daño moral es:

“el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son sólo elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos; en cuanto a sus afectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual”.

Desde una doctrina apegada a los derechos de la personalidad, autores como (Morales, 2003) indican que el daño moral es aquel “que afecta principalmente a los derechos de la personalidad. Puede afectar, sin embargo, también a otros derechos que al menos en sentido estricto no se incluyen entre los de la personalidad, como a los derechos de familia, corporativos, etc.” (p. 110). .

Por donde es, v. gr., daño moral el rebajar la reputación personal; la falta de educación paternal “a los hijos cuyos padres faltan; un padecimiento o aflicción causada a uno, obrando directamente contra él o contra otro, de un modo ilícito y contra derecho. En sentido lato e impropio, es daño moral todo daño injustamente causado a otro, que no toque en su patrimonio ni lo disminuya” (Sosa, 2020, p. 24).

(Fernández, 2008) al respecto, explica que en la doctrina se ha señalado, que la función de la responsabilidad civil, en mérito de la producción de un daño moral, es más bien de tipo:

“aflictivo-consolatoria, mitigadora del sufrimiento, debido a la imposibilidad de reparar éste, en sentido estricto: La función eminentemente aflictivo-consolatoria del resarcimiento del daño extrapatrimonial queda así configurada como una manifestación de la función satisfactoria de la responsabilidad civil desde una perspectiva diádica, en detrimento de la afirmación de una función reparatoria de aquél” (p. 90).

Por otro lado, en lo reflejado por autores como (Di Majo, 2009) existe una naturaleza o función compuesta, de la responsabilidad civil, con respecto del daño moral, ya que: “por un lado, se tiende a brindar una forma de satisfacción y/o gratificación a la víctima del hecho ilícito, en el sentido de asegurarle un beneficio económico –y al respecto, es innegable que el dinero también puede servir para dicho fin– y, por otro lado, para sancionar el comportamiento del responsable de la infracción” (p. 40).

El llamado “daño moral”, “en la nueva sistematización del daño en general, se ubica actualmente como uno de aquellos daños cuyas consecuencias afectan directamente a la unidad psicosomática de la persona, más precisamente y como está dicho, a la esfera psíquica-emocional, generalmente de carácter no patológico. De ahí que sea un daño de carácter psicosomático que se infiere a la persona” (Salinas, 2020, p. 44). Se trata, por lo tanto, de una especie o modalidad del amplio y genérico “daño a la persona”. De ahí que carezca de autonomía como un daño diferente al “daño a la persona”.

Por lo expuesto, la relación entre “daño a la persona” y “daño moral” resulta ser de género a especie. No es lógico sostener que el “daño a la persona” es un daño “moral” desde que, aparte de este específico daño, existen otros múltiples daños que se pueden inferir

al ser humano y que no pueden reducirse ni compartir la naturaleza de un daño psíquico-emocional como el llamado “daño moral”.

“El concentrar todos los daños posibles que se causan al ser humano, en cualquier parte de su estructura, en la genérica y amplia voz de “daño a la persona” permite su sistematización y su mejor comprensión. Ello favorece, sin duda, a una adecuada percepción de la importancia del daño al ser humano y a distinguirlo, con la mayor claridad conceptual, del daño a las cosas, objetos y patrimonios que resultan ser instrumentales en cuanto la persona es un fin en sí misma” (Sosa, 2020, p 28).

El “daño moral”, como es obvio, es una especie o modalidad del genérico “daño a la persona”. Ambos daños no deben confundirse en cuanto a su respectivo alcance conceptual. El “daño moral”, si bien tiene su propio perfil, no es un “daño autónomo”, es decir, diferente del “daño a la persona” sino, como está dicho, se constituye en una de sus varias modalidades.

- ¿Es reparable el daño moral?:

No obstante, si bien el carácter no patrimonial se halla en la naturaleza misma del “daño moral”, se ha producido una polémica, que aún no está totalmente cerrada, sobre la posibilidad de repararlo, ya sea que derive o no de una relación contractual.

Aunque actualmente en doctrina y de conformidad con la jurisprudencia comparada el “daño moral” es un daño indemnizable, desde que afecta a la esfera emocional de la persona, se alzan algunas pocas voces que niegan su reparación en cuanto no es apreciable en dinero.

En el Perú, (De Trazegnies, 2011) se alinea en esta posición cuando sostiene que como “el principio general de que la responsabilidad civil se basa en la posibilidad de distribuir

socialmente costos económicos y el concepto correlativo de que la indemnización es una reparación y no un castigo al presunto culpable, el daño estrictamente moral no es indemnizable” (p. 61).

- Diversos criterios para la reparación del daño moral:

El daño moral, “no obstante que es indemnizable, es subjetivo por lo que es imposible mensurarlo en términos económicos. Como todo daño psíquico emocional supone una perturbación causada a la persona en esta esfera de su psiquismo. Pero, si bien es cierto que no se le puede valorar en dinero, si es posible comprender que es una lesión que se le causa injustamente, por lo que todo agravio al ser humano, que se pueda valorar o no en dinero, debe ser reparado” (Vara, 2020, p. 20).

Es difícil fijar un criterio único, aplicable a todos los casos. En el “daño moral” existen, desde nuestra perspectiva, dos variantes como son, de un lado, la magnitud de sus consecuencias “y el menoscabo producido en la víctima y, del otro, la personalidad del dañado, el grado de su sensibilidad, la profundidad o superficialidad de su sentimiento, su frialdad o su aguda sensibilidad. Por lo general, los jueces no toman en consideración este último factor. Prefieren pensar, en este caso, en un hombre promedio en cuanto al grado de su sensibilidad emocional. Por ello, se inclinan por apreciar la magnitud de las consecuencias del daño moral y el menoscabo ocasionado” (Palacios, 2020, p. 244).

Tratándose del “daño moral” “es sumamente difícil conseguir la aplicación de la fórmula de un criterio jurisprudencial común uniforme, y a la vez flexible, para indemnizar las consecuencias de dicho daño. Para la aplicación de la reparación del daño moral resulta más fácil si se atiende a la magnitud del daño, que es lo objetivo” (Fuentes, 2020, p. 28).

De aplicarse dicha fórmula en la reparación de las consecuencias del “daño moral”, se lograría “un cierto criterio común en la fijación del monto indemnizable en atención a la magnitud del daño y, al mismo tiempo, una variante en la fijación de su monto en atención al menoscabo causado y a las peculiaridades de la víctima. De ser así, se obtendrían reparaciones que no acusarían notorias diferencias en el monto fijado por los jueces para cada específico caso de daño moral” (Salinas, 2020, p. 45).

- Topes máximos para la fijación del monto de la reparación del “daño moral”:

“Se ha propuesto por un sector de la doctrina la fijación de topes máximos para la determinación del monto de la reparación por “daño moral”. Este planteamiento es discutible pues existen razones atendibles de parte, tanto de los partidarios como de los adversarios de dicha propuesta” (Fuentes, 2020, p. 29).

2.2.3. Despido

Sobre el despido, respecto a su origen etimológico, de acuerdo a (Ortiz, 2010) se tiene que “el término despedir, deriva de los vocablos latinos de y expedire, que significan “soltar”. A partir del siglo XII se utiliza como expulsar o lanzar” (p. 77).

“En el caso del despido, se debe señalar con precisión que la misma ha sido regulada en el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece las formas mediante las cuales el contrato de trabajo puede ser válidamente extinguido” (Bartra, 2020, p. 25).

En ese sentido, (Figueroa, 2011), desde una interpretación que hace alusión a la actualidad laboral menciona que:

“en el Perú de hoy, en este siglo XXI, la facultad directriz del empleador se sigue manteniendo, pues existen diversas formas de concluir la relación laboral; mas el despido arbitrario como tal, entendido como el simple albedrío del empleador de despedir sin justificación alguna, ha sido reputado como contrario al ordenamiento jurídico y como tal, es objeto de restricciones a través de diversos fallos constitucionales” (p. 33).

Asimismo hay que referir que el Tribunal Constitucional con las sentencias que ha venido emitiendo “en los últimos quince años ha fijado sendas reglas interpretativas para poder aplicar la figura del despido arbitrario, por lo que algunos tratadistas mencionan que el derecho laboral peruano se ha constitucionalizado, por el hecho mismo de que no existe apartado de la legislación laboral que no sea objeto de regulación constitucional; es decir, a nivel histórico el máximo tribunal de nuestro país viene desempeñando un rol importante en la determinación de precedentes vinculantes y doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria en el ordenamiento” (Prado, 2020, p. 28).

(Figuerola, 2011), colige desde una perspectiva más amplia, que el origen de la institución del despido tiene como referencia:

“el alcance del derecho civil que implicó la libre disposición de la fuerza de trabajo sin mayor fiscalización por parte de la autoridad. Es a partir de la inclusión de la relación de trabajo como un campo susceptible de protección de derechos de la persona, que las restricciones se van haciendo más sustantivas. En ese sentido, el Derecho Civil traslada al Derecho Laboral los conceptos de libertad contractual, pero ellos van sufriendo transformaciones que se van adaptando a los requerimientos de las regulaciones constitucionales. Esto significa que la libertad de resolver un contrato en el Derecho Civil se traslada al Derecho Laboral como libre albedrío del empleador para extinguir la relación laboral” (p. 57).

En síntesis, respecto del despido arbitrario puede referirse que el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral LPCL, fue expedido en el año 1997 “y bajo el amparo de la Constitución de 1993, lo cual nos lleva al escenario semántico de la mención regulatoria del despido arbitrario como tal; partiendo de la precisión normativa del Artículo 27° de la Constitución de 1993, en el sentido de que la ley otorga debida protección contra el despido arbitrario, el D. S. N° 003-97-TR desarrolla una fórmula legal en su Artículo 38° respecto a la admisión del despido arbitrario como tal, a condición de que haya una naturaleza resarcitoria, es decir, de indemnizar al trabajador según una escala económica preestablecida en el pago de 1.5 sueldos por año de servicios con un máximo de 12 remuneraciones” (Salinas, 2020, p. 28).

2.2.3.1. Despido arbitrario

Para definir al despido arbitrario, es necesario hacer referencia preambular al despido como institución en el derecho laboral; así pues, el despido se conceptualiza como el “acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito” (Arce, 2008, p. 104).

El despido arbitrario, por lo tanto, se define como el factum en el cual, al no “haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, se le resuelve el contrato laboral unilateralmente. Así pues, solo importa la decisión del empleador en terminar el vínculo laboral, desde luego que sin afectar los derechos constitucionales. En ese sentido, si es que un empleador decide prescindir de los, servicios de un subordinado, bastara comunicarle y pagarle la indemnización correspondiente” (Jiménez, 2009, p. 32).

También se le puede expedir una definición legislativa del mismo, como lo señala (López, 2016), citando a Peña, cuando indica que:

“según, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa

justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización” (p. 148).

Asimismo, desde una perspectiva más amplia (Neves, 2009), refiere que el despido arbitrario consiste en “sancionar el acto ilícito consistente en el despido sin justa causa e incluso las prácticas abusivas al interior del centro de trabajo las cuales pudieran verse alentadas si se reduce significativamente el costo de la indemnización. Más aún una indemnización diminuta provoca la inhibición del trabajador de reclamar sus derechos habida cuenta que conoce que al empleador no le causará mayor perjuicio económico reaccionar disponiendo su despido arbitrario” (p. 65).

(Villanueva, 2012) plantea que el fundamento de esta indemnización por este tipo de despido “radica en que sirve para reparar en parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral, y además tiene fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado” (p. 15).

(Sasaki, 2009) considera que:

“la justificación legal de la indemnización por despido arbitrario es que el trabajador necesita una compensación por la pérdida de bienestar que le causa quedar desempleado, tanto en términos emocionales como financieros. Asimismo, debe de fungir como un seguro de desempleo, y financiar el periodo de desocupación. Por otro lado, se argumenta que este pago es una compensación a la inversión que hizo el trabajador para aprender habilidades específicas a la firma. Desde el punto de vista de la empresa, la indemnización constituye una suerte de impuesto al despido a las empresas que buscan reestructurarse para adaptarse a cambios en las condiciones económicas y la competencia” (p. 53).

a) Elementos:

La matriz de conceptos abarcados anteriormente, permite desentrañar los elementos propios que distinguen al despido arbitrario, según (Arce, 2008), estos son:

- **No contiene una expresión de causa, sea éste verbal, escrito o producido a través de hechos concluyentes:**

Como bien menciona su denominación, “el despido arbitrario es aquel en el que, de forma incierta, se resuelve el vínculo laboral, sin embargo, este tiene que ser comunicado al empleador; no siendo importante el medio causal por el que se realice tal tarea” (Arce, 2008, p. 99).

– **La indicación de su causa, no se consigue acreditar judicialmente:**

“Cuando el trabajador, demande, por motivo de este tipo de despido, su restitución o indemnización en sede judicial, es de común acuerdo de que el empleador difícilmente pueda probar la existencia de una causa justa para la determinación del despido” (Salinas, 2020, p. 26).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Despido

De acuerdo a (Arce, 2017) el despido “es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es por ello, la que expresa de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador” (p. 14).

2.3.2. Daño moral como resarcimiento por el despido

Para (Toyama, 2016) “el daño moral deriva de la extinción de la relación laboral, pues como se ha venido desarrollando en la presente resolución, tal situación solo se presenta cuando se vulneren los supuestos previstos por el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú, es decir, cuando en la relación laboral se menoscaben derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la integridad de la persona o conductas que provoquen el menoscabo jurídicamente relevante en la esfera afectiva o sentimental del trabajador como la imputación injustificada de conductas delictivas o contrarias a la moral o a la ética que afectan el honor o reputación del trabajador” (p. 89).

2.3.3. Cuantificación del daño moral

Para (León, 2012) refiere que “la falta de criterios claros para la cuantificación del daño moral genera el incentivo perverso en algunos abogados de formular pretensiones con cuantías excesivamente elevadas con el solo objetivo de especular una suma que se sabe será menor si se atendiese a parámetros preestablecidos y objetivos” (p. 41).

2.3.4. Prueba del daño moral

Para (Morales, 2009) existe “una tendencia a limitar el concepto a los perjuicios emocionales o sufrimientos psíquicos experimentados por el ser humano tras ocurrirle un daño, recalando que la persona tiene protección en el artículo 2 numeral 1° de la Constitución Política del Perú, la cual prescribe que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, integridad moral, psíquica, física y a su libre desarrollo y bienestar, siendo este último la base constitucional del daño existencial, es decir, del llamado daño al proyecto de vida” (p. 80).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

a) Métodos generales:

Se utilizó el método inductivo y deductivo. El método inductivo consiste en: “es aquella que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Permite analizar casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general. Es muy importante por cuanto fundamenta la formulación de las hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones” (Dolorier, 2008, p. 112). En tanto el método deductivo consiste en: “aquella que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios” (Bazán, 2010, p. 90).

Método que ha sido empleado en la presente investigación para conceptualizar las variables de estudio propuestas.

b) Métodos particulares:

- Método exegético:

Según (Valderrama, 2015) el método exegético “es el estudio de las normas jurídicas artículo por artículo, dentro de éstos, palabra por palabra buscando el origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador” (p. 180).

- Método sistemático:

Para (Valderrama, 2015) este método “introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente” (p. 17).

- Método teleológico:

Para (Carruitero, 2014) este método “pretende llegar a la interpretación de la norma a través del fin de la misma, buscando en su espíritu, que es la

finalidad por la cual la norma fue incorporada al ordenamiento jurídico” (p. 45)

3.2. Tipo de investigación

Es de tipo jurídico social ya que “se centra en el análisis y solución de problemas de varias índoles, con especial énfasis en el análisis de la norma y su estudio en la teoría o corrientes doctrinarias” (Arnao, 2007, p. 62).

3.3. Nivel de investigación

De nivel explicativo, definido como el nivel de investigación que (Valderrama, 2015) “va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos (...) su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 45).

3.4. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño de la investigación de carácter no experimental, que según (Kerlinger, 1979, p. 32) “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. Que, en la presente investigación, las variables establecidas no se han manipulado de forma intencional y se han estudiado, así como se aprecian en la doctrina.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población se encuentra constituida por los casos referidos a la indemnización por daño moral pertenecientes a los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo.

3.5.2. Muestra

La muestra se encuentra constituida por 10 casos referidos a la indemnización por daño moral pertenecientes a los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo.

El tipo de muestreo que se empleó es el de carácter no probabilístico, por criterio de justificación y accesibilidad, respecto de los casos que se cotejan en la presente.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Como técnicas de investigación que se utilizaron en la presente, se consideraron al análisis documental y la observación.

El análisis documental es definido como “un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (Arnao, 2007, p. 53).

También se utilizó la observación, que es una técnica de investigación que “busca establecer relaciones entre el objeto analizado y lo que se pretende conocer o verificar de él. Para ello el investigador se vale de sus cinco sentidos, y puede utilizar elementos y maquinarias que amplíen su capacidad de análisis y que brinden mayor cantidad y calidad de datos” (Salazar, 2010, p. 53).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos que se consideró ha sido la ficha de análisis documental, que según (Tamayo, 2012):

“es un recurso de investigación que sirve para organizar y recopilar analíticamente un conjunto de datos sobre determinados datos. La mayoría de las veces se utiliza para examinar los principales contenidos que pueden extraerse de un sistema interpretativo documental que pueda aplicarse” (p. 40).

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Respecto del procesamiento y análisis de datos que se empleó en la presente investigación, se consideró utilizar sólo un tratamiento descriptivo para su

desarrollo, a partir de los criterios dogmáticos que se han esbozado sobre este aspecto problemático en el Derecho Laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

De las sentencias objeto de estudio, se manifiesta que el daño moral es entendido como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce una gran aflicción o dolor a la víctima.

En ese sentido, se aprecia de lo actuado que si bien es cierto que la demandante percibía como contraprestación una remuneración por el trabajo que prestaba a favor de su empleadora, “la misma que por su naturaleza servía de sustento para su subsistencia; el accionante no ha cumplido con demostrar con documento idóneo que, en efecto, se haya ocasionado dicho daño, no contando con elementos suficientes el juzgador para analizar, inclusive, si por las reglas de la experiencia se pudo ocasionar sentimientos de angustia y tristeza, por lo que, al no cumplir con su carga probatoria, al amparo del artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, este extremo debe ser declarado infundado por improbanza”.

Asimismo, de las sentencias revisadas, se enuncia lo referido en el Expediente Nro. 00113-2015-0-1501-JR-LA-02 que establece que “la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulento, entre otras causas)”.

Al respecto, también es importante señalar los criterios jurisdiccionales adoptados por el juzgado correspondiente, en donde se han plasmado los siguientes argumentos: véase el expediente Nro. 00113-2019-0-1501-JR-LA-02, en donde se indica que: “en la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos

circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulento, entre otras causas). Y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Reforzando su argumento la Sala Suprema señala que, si bien el artículo 1332 del Código Civil no exige una prueba precisa del daño extra patrimonial sufrido por la víctima para su cuantificación, ello no exime la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido (independientemente de la cuantificación del mismo). La actora estaba embarazada, conforme se tiene de los documentos de fojas 49 y siguientes que dan cuanta la existencia del embarazo”.

Asimismo, se indica el segundo expediente Nro. 00071-2016-0-1501-JR-LA-03, en cuyos fundamentos se indican que: “en cuanto a la segunda alegación se debe precisar, que si bien es cierto la sola existencia de un proceso judicial puede causar preocupaciones, no se puede calificar la existencia del daño moral por el solo hecho de la existencia del proceso judicial, dado que el daño moral evoca la existencia de un sufrimiento, dolor, pena o angustia, existencia que no se puede dar por la sola existencia de un proceso judicial sino también por las circunstancias externas al proceso judicial así como a las propias de la persona que va a proceso judicial. Con lo cual, estando a que es el propio demandante quien asegura que no ha sido pasible de despido lo que implica que durante el proceso judicial que mantuvo con la demandada ha podido laborar manteniendo al menos sus remuneraciones, de lo que se deduce que el proceso judicial que llevó con la demandada no ha alterado en forma sustancial su modo de vida ni fuente de ingresos, más aun cuando el demandante no ha alegado la existencia de alguna actitud dirigida a dicho aspecto por parte de la demanda para poder ser considerado; a partir del cual también es posible inferir que la familia del demandante no ha visto alterada durante el transcurso del proceso la forma de vida que mantenían al poder el demandante seguir accediendo a su fuente de ingresos. Se concluye no es posible dar por existente un sufrimiento, dolor, pena o angustia en el demandante generado por el proceso judicial que

mantuvo con la demandada, al existir elementos que hacen inferir que el demandante por dicho proceso judicial no vio alterado su situación tanto laboral como económica. Y en todo caso con los elementos encontrados es posible afirmar que de existir cualquier preocupación como consecuencia del proceso judicial (del que su existencia es evidente en todo proceso judicial) es se te vio mermado, no siendo entonces de tal trascendencia como para que pueda ser calificado o subsumido dentro del daño moral que incluso alcance a la propia familia del demandante”.

También se cita el siguiente expediente Nro. 02874-2014-0-1501-JR-LA-02, en donde se ha planteado que: “adoptando la posibilidad de dar por cumplida la acreditación del daño moral mediante medios probatorios indirectos y/o indiciarios al amparo del numeral 23.5° del artículo 23° de la ley 29497 – Nueva Ley Procesal de trabajo; toda vez que la exigencia de la prueba del daño moral se mantendrá, pero podrá a razón del nuevo criterio adoptado, ser cumplida mediante prueba indirecta indiciaria orientada a sustentar las alegaciones de la demandante referentes a dicho punto. Lo que se debe proceder a evaluar...”

Asimismo, se cita el siguiente expediente Nro. 01227-2014-0-1501-JR-LA-02, en donde se ha indicado que: “Daño Moral. - Se entiende como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce una gran aflicción o dolor a la víctima. En ese sentido, se aprecia de lo actuado que si bien es cierto que la demandante percibía como contraprestación una remuneración por el trabajo que prestaba a favor de su empleadora, la misma que por su naturaleza servía de sustento para su subsistencia; el accionante no ha cumplido con demostrar con documento idóneo que, en efecto, se haya ocasionado dicho daño, no contando con elementos suficientes el juzgador para analizar, inclusive, si por las reglas de la experiencia se pudo ocasionar sentimientos de angustia y tristeza, por lo que, al no cumplir con su carga probatoria, al amparo del artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, este extremo debe ser declarado infundado por improbanza...”

También, se cita el siguiente expediente Nro. 00978-2017-0-1501-JR-LA-02, en donde se ha expresado lo siguiente: “...Se entiende como la lesión

a los sentimientos de la víctima y que produce una gran aflicción o dolor a la víctima. En ese sentido, se debe señalar que tampoco hay duda que la conducta antijurídica de la entidad demandada ha causado daño de naturaleza extrapatrimonial al actor y a los miembros de su familia (conviviente e hijos) que dependen de sus ingresos económicos, por cuanto se aprecia de lo actuado: Como resulta evidente el demandante percibía como contraprestación una remuneración por el trabajo que prestaba a favor de su empleadora, la misma que por su naturaleza servía de sustento para su subsistencia y su familia; y que al dejar de percibir dicha remuneración de modo inesperado resulta comprensible que se haya producido en la esfera interna del demandante sentimientos de tristeza y aflicción por la carencia precisamente de los ingresos económicos indispensable para su subsistencia y la de su familia, ello conforme nos señala las reglas de la máxima de experiencia; por lo que, dicho daño debe indemnizarse también conforme al artículo 1322 del Código Civil. 8.2 Los sentimientos de angustia y tristeza, como es natural, no sólo embargaron al actor, sino que también a las personas que dependían económicamente de él, esto es su esposa e hijo, cuya existencia se han acreditado conforme a las instrumentales a fojas veintidós a veintiocho, por lo que, el monto indemnizatorio debe fijarse en forma prudencial y con criterio equitativo, teniéndose en cuenta la magnitud del daño producido y las personas afectadas. Por estas consideraciones, el Juzgador considera pertinente otorgar por el daño extrapatrimonial producido en su componente de daño moral en la suma de S/. 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 nuevos soles)”

Asimismo, se indica el expediente Nro. 02377-2019-0-1501-JR-LA-02, en donde se ha expresado lo siguiente: “...El accionante indica que producto del despido, le ha generado Depresión grave, neurastenia y trastorno Psicosomático que se hacen manifiesto en dolor de cabeza y abdominal, ansiedad e irritabilidad, sueño alterado, inapetencia y estrés. Pues bien, conforme se advierte de autos mediante proceso judicial de reposición se estableció, que en el caso del accionante no se ha seguido con el procedimiento de despido conforme lo dispone el D.S. N° 03-97-TR [Ley de Productividad y Competitividad laboral]”, “no se invocó causa justa de su

despido y había superado el periodo de prueba, configurándose un despido arbitrario; por consiguiente, la aflicción y el dolor sufrido de haber sido despedido arbitrariamente, a pesar de que era un trabajo a plazo indeterminado, el daño ha sido de gran magnitud. Por tanto, al impedírsele el ejercicio de los derechos como trabajador, se verifica la existencia del daño, el mismo que debe ser indemnizado”. Siendo así, la Sala Superior Laboral ha establecido criterios a fin de establecer el quantum indemnizatorio, en el fundamento quinto de la Sentencia de Vista N° 242-2016 recaído en el Expediente N° 01512-2015- 0-1501-JR-LA-02, los cuales son detallados a continuación: a) Tiempo de servicios del trabajador (en el cargo): Ingresó a laborar para la demandada desde el 26 de noviembre de 2013 al 01 de octubre de 2016, “siendo repuesto el 21 de abril de 2017. b) Condición profesional: Vigilante Conductor. c) Situación laboral del trabajador (plazo temporal o indeterminado): Al inicio de la relación laboral bajo contratos sujetos a modalidad y posteriormente mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado. d) Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Señala contar con carga familiar, hechos acreditado con la boleta de pago de setiembre de 2016 que señala la percepción del concepto de asignación familiar, desprendiéndose la existencia de hijos”. e) Familiares directos con enfermedad grave: “No señala, f) Edad del trabajador: 28 años a la fecha de su despido, de acuerdo a su Documento Nacional de Identidad (fojas 14). g) Desnaturalización del contrato modal, civil u otro similar declarado judicialmente: indica que los contratos modales suscritos, fueron desnaturalizados a uno indeterminado, ordenado por el segundo juzgado laboral de Huancayo. h) La clase y causa del despido: Despido incausado (no se expresó causa del despido). i) La super-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 2314]: No le corresponde. j) Escarnio público: No alega haberlo sufrido. En resumen, teniendo como base que la pretensión del actor por este concepto es de S/. 100,000.00, en amparo del artículo 1984° del Código Civil” “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”, lo que prueba con el certificado 14 Artículo 23.- El trabajo, en sus

diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...) médico de fecha 12 de abril de 2017, emitido por el Psicólogo Javier Bautista Soto, este hecho es contradicho por el demandante cuando declara en la audiencia de juzgamiento minuto 3:59, “que el actor se dedicó en el periodo de despido hacer Taxi, teniendo en cuenta que la enfermedad que tenía el actor no podría haber laborado ya que ser taxista implica estar en alerta constantemente con los cinco sentidos, que no le permitiría la existencia de la lesión psicológica o física que indica; máxime si el certificado médico no se encuentra visado por el Ministerio de Salud, además de la carga familiar que ostentaba; por lo que y atendiendo al principio de proporcionalidad, se toma en consideración el tiempo de servicios previos al despido (dos años, diez meses y 25 días), periodo que duró el hecho dañoso (06 meses y 20 días)...”

En tal sentido, también se contextualiza el siguiente caso Nro. 01813-2017-0-1501-JR-LA-03, en donde se ha indicado lo siguiente: “...Ahora bien, el daño moral viene a ser el sufrimiento, dolor, pena, angustia que sufre una persona; dicho daño no tiene naturaleza patrimonial, es decir, no es cuantificable económicamente, por lo tanto, el dinero no está destinado a eliminar el dolor o sufrimiento, el dinero es sólo instrumental, representa un medio que permite a la víctima disipar, si es posible y en alguna medida, su dolor mediante entretenimientos o diversiones adecuados a cada personalidad; en tal sentido”, siendo el daño moral uno de carácter no patrimonial resulta imposible cuantificarlo económicamente, por tanto, solamente le corresponderá al Juez, con valoración equitativa, fijar el monto que ayudará a disipar el dolor. Siendo ello, consideramos que el solo hecho a ser despedido causó sufrimiento, dolor, pena y angustia a la actora, conforme se puede evidenciar del Certificado Psicológico obrante a folios 18 de autos. Sin embargo, “también tendremos en cuenta que a la fecha del despido la actora tenía 26 años de edad conforme a su Documento Nacional de Identidad (fs. 20), no siendo dificultoso conseguir un nuevo empleo, asimismo la actora no acredita tener carga familiar, asimismo tampoco acredita que se encuentre

delicada de salud o sufra alguna enfermedad a consecuencia del despido, finalmente debemos indicar que el periodo que dejo de laborar solo fueron 04 meses y 21 días, siendo un sufrimiento, pena y angustia minúsculo para la actora . En consecuencia, a nuestro criterio establecemos que la parte demandada deberá pagar a favor de la actora por el presente concepto la suma de S/. 1,000.00 soles...”

De otro lado, también se ha expresado lo siguiente en el siguiente expediente Nro. 02267-2017-0-1501-JR-LA-03: “...El accionante indica efectivamente que producto del despido, se ha lesionado su honor con una evidente disminución de su autoestima en su círculo social y que esto le genero enfermedades psicosomáticas, que se trasladaron a su entorno familiar, para lo cual adjunta el Informe Psicológico de fecha 20 de noviembre de 2007 emitida por e la psicóloga Milovan Guich Córdova (fs. 18 a 22), teniendo como opinión o recomendación”: “Somos de la opinión de que la persona evaluada ha sufrido una alteración de su estructura mental a partir del despido inmotivado del que se ha sido víctima, lo que se sustenta en los diagnósticos arriba descritos por lo que requiere continuar en tratamientos psicoterapéuticos y que no se conculquen sus derechos laborales.”; “solicitando por este concepto el monto de S/. 20,000.00 Soles.

8.1.2 Del desarrollo del proceso, se advierte que los contratos del demandante han sido desnaturalizados constituyendo una relación laboral a tiempo indeterminado, por ello solo podía ser despedido por causa objetiva; por consiguiente, la aflicción y el dolor sufrido de haber despedido por el término de su contrato, es de menor magnitud si hubiera sido un trabajador estable que fuere sometido a un despido arbitrario o fraudulento. Por tanto, al impedírsele el ejercicio de los derechos como trabajador, se verifica la existencia del daño, los mismos que deben ser indemnizados...”

Así también se ha indicado en el siguiente expediente Nro. 00055-2016-0-1501-JR-LA-03, en donde se ha considerado lo siguiente: “...La acreditación del daño moral corresponde al demandante, conforme se desprende del literal c) del numeral 23.3° del Art. 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, y la Casación N° 139-2014 La Libertad ; y es

sobre dicha base que el presente juzgado ha exigido su cumplimiento mediante los medios probatorios en forma directa, es decir a estado exigiendo, la acreditación del daño moral mediante prueba directa”.

De otro lado, también se ha expresado lo siguiente en el expediente Nro. 01592-2016-0-1501-JR-LA-02, en donde se ha indicado al respecto los siguientes fundamentos: “...Ahora bien, el daño moral viene a ser el sufrimiento, dolor, pena, angustia que sufre una persona; dicho daño no tiene naturaleza patrimonial, es decir, no es cuantificable económicamente, por lo tanto, el dinero no está destinado a eliminar el dolor o sufrimiento, el dinero es sólo instrumental, representa un medio que permite a la víctima disipar, si es posible y en alguna medida, su dolor mediante entretenimientos o diversiones adecuados a cada personalidad; en tal sentido, siendo el daño moral uno de carácter no patrimonial resulta imposible cuantificarlo económicamente, por tanto, solamente le corresponderá al Juez, con valoración equitativa, fijar el monto que ayudará a disipar el dolor. En ese sentido, consideramos que el solo hecho a ser despedido causó sufrimiento, dolor, pena y angustia a la actora, asimismo que encuentra acreditado que a la fecha del despido la actora se encontraba delicada de salud conforme el Certificado Médico de folios 131 de autos, además de demostrar su necesidad de laborar al presentar medida cautelar siendo repuesta el 04 de mayo del 2015 de forma provisional conforme el acta de reposición de folios 130, máxime que a la fecha del despido la actora tenía más de 60 años de edad, siendo más dificultoso conseguir un nuevo empleo. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la actora no acredita que a la fecha del despido tener carga familiar, además que los periodos dejados de laborar solo fueron de 3 meses. Por ello, a nuestro criterio por el presente daño corresponde a la demandada pagar a favor de la actora por la suma de S/. 2,000.00 soles...”

4.2. Contrastación de Hipótesis

- Contrastación de Hipótesis General:

“El daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019”.

Habiendo llegado a comprender las bases doctrinarias que se desarrollan en función a la responsabilidad civil “y el resarcimiento del daño, es importante sin duda establecer y analizar los parámetros o criterios que guían o deben guiar al Juzgador para establecer la cuantificación del daño moral, pues ya en el cuadro objeto de análisis se ha observado algunos parámetros utilizados por los jueces para determinar dicho monto, tales como, la presunción del daño moral, el periodo de despido, el tránsito judicial seguido para obtener la reposición laboral, la edad del demandante, la carga familiar, que aunque no son uniformes coadyuvan a la determinación de resarcimientos que tienden a ser equitativos” (Salinas, 2020, p. 25).

En tal sentido, “es necesario hacer un análisis de los parámetros invocados por los Juzgadores, así como ahondar en otros parámetros que determinen la cuantía del daño y a la vez enfatizar en que deben ser las propias partes procesales, quienes indiquen tales parámetros, tal como daría a entender el último Pleno Laboral Jurisdiccional celebrado en el mes de mayo en la ciudad de Tacna”.

Así, se tiene que los parámetros que ya vienen siendo invocados por los Juzgadores, pero, no de manera uniforme son: el periodo del despido, que es un elemento fundamental, por cuanto significa “el lapso en que el actor dejó de percibir ingresos y la incertidumbre sufrida ante tal situación; la carga familiar, implica el estado de angustia padecida por el agraviado ante una familia que sostener, pues es distinto el despido a una persona soltera que a una persona casada con una familia a su cargo; la edad del demandante, también implica un punto meritorio, dado que despedir a un persona mayor de edad es más agravado, tomando en cuenta la carencia de empleo y el alto índice de desempleo en nuestro país, más aun, en un mundo competitivo donde se exige personal joven y con las energías suficientes para el desempeño de las labores; el tránsito judicial sufrido para obtener su

reposición, lo cual, genera sufrimiento e incertidumbre sobre la decisión definitiva; el record laboral del servidor”, puesto que trasluce el periodo de dedicación del actor a las labores encomendadas por su empleador y que de un momento a otro es despojado de dicho trabajo; la remuneración del actor es un factor importante, puesto que, es diferente despedir a un trabajador que gana una mayor o menor remuneración, el cual influye en sus condiciones de vida; “la obtención de un empleo en mejores condiciones del que fue despedido, lo cual, es evidente ayuda a mitigar el daño padecido, pues no es ajena la posibilidad de que el trabajador durante el despido el trabajador encuentre un mejor empleo, ello es, por la idea de que el resarcimiento debe ser equitativo y tampoco implique un enriquecimiento indebido a la víctima; el tipo de despido sufrido, esto es, despido incausado, nulo o fraudulento, puesto que cada despido acarrea una menor o mayor lesión en su forma de ejecución, la presunción del daño y el criterio del Juez que evidentemente es inevitable su invocación y finalmente es de agregar un parámetro interesante, el cual está relacionado con la interpretación por parte del juzgador respecto de la petición o no de una medida cautelar por parte del agraviado, lo cual denota el propósito e interés de obtener de forma rápida la reposición laboral; esto es, en tanto exista mayor interés sin duda alguna el daño moral ha de ser de mayor gravedad” (García, 2020, p. 45).

En tal sentido, una vez realizada la descripción de los parámetros objetivos que tal como ya se ha venido mencionando algunos de ellos sí son señalados por los Juzgadores, pero no, de manera uniforme, es preciso recalcar que todos los parámetros deben ser observados “por los juzgadores uniformemente, para así otorgar predictibilidad y confianza en los justiciables en la toma de la decisión definitiva respecto al otorgamiento de la indemnización por daño moral, y no solo basarse en la presunción del daño y el criterio equitativo otorgado por Ley; de esa manera se logrará una mayor confianza en los justiciables al momento de recurrir a solicitar dicha tutela, puesto que tienen derecho a conocer cuáles son las razones que conllevaron al juzgador a la adopción de tal decisión, esto es, la razonable y adecuada fundamentación respecto al derecho solicitado; asimismo, la sugerencia es

de que sean las propias partes procesales quienes invoquen los parámetros, tanto el demandante para una mayor cuantificación del daño solicitado, como la parte demandada si considera que el daño fue menor y no tan grave como alega la parte demandante”.

De esta forma, no es objeto de controversia que el daño moral es de difícil cuantificación, por cuanto, constituye un aspecto subjetivo del ser humano en mérito a su definición propia, razón por la cual, “se ha otorgado una facultad amplia al Juzgador conforme al artículo 1332° del Código Civil; sin embargo, también es cierto que a través de la doctrina y jurisprudencia sea venido estableciendo que, además, debe invocarse parámetros objetivos a fin de evitar desigualdades y montos injustos, lo cual es objeto de verificación en la presente investigación”.

- Contrastación de Hipótesis Específica Nro. 01:

“El daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019”.

El despido producido en ciertas circunstancias dañosas e injustas generan sin duda alguna un daño, el mismo que puede ser patrimonial y extrapatrimonial, siendo en este último aspecto donde se ubica al carácter moral del perjuicio, “el cual requiere algún tipo de compensación; en tal sentido, nuestra postura radica en que para el resarcimiento del daño moral, no se requiere prueba rigurosa, conforme así es adoptado por un sector amplio de la doctrina, bastando la invocación por parte de los Juzgadores de parámetros objetivos uniformes, los cuales, a su vez, deben ser señalados por las partes procesales para determinar una mayor o menor cuantía, y así evitar montos desiguales o injustos frente a situaciones similares, tal como se ha visto en el análisis de las sentencias referidas” (Garrido, 2020, p. 25), con la finalidad a su vez de garantizar la seguridad jurídica, la razonabilidad, y el

resarcimiento equitativo de acuerdo al caso concreto, y que no suponga montos ínfimos o simbólicos, así como tampoco enriquecimientos indebidos, esto es, que la justicia o equidad debe imperar para ambas procesales.

- Contratación de Hipótesis Específica Nro. 02:

“El daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019”.

La responsabilidad civil excontractual es la institución jurídica por excelencia, adoptada por todos los juzgadores para la determinación del daño, a través del análisis de sus elementos fundamentales como son: “la antijuricidad, el factor de atribución, el nexo causal y el daño, lo cual, aplicado al ámbito laboral la interpretación es en mérito a la inejecución de obligaciones por parte de los sujetos que componen la relación jurídica, y al derivarse dicha relación de un contrato de trabajo; en tal sentido, la conducta del desplegada por el empleador que vulnere la norma prohibitiva, esto es, el despido arbitrario, acarrea como consecuencia un daño al trabajador que puede ser patrimonial o extra patrimonial, el mismo que es imputado al empleador como culpa inexcusable, porque éste conocía de las consecuencias, por cuanto, sabía de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, y aun así las incumplió” (Prado, 2020, p. 26).

4.3. Discusión de resultados

Presumir el daño moral por despido arbitrario genera una gran inseguridad jurídica y tiene como antecedente la decisión del Tribunal Constitucional de modificar el sistema de protección contra el despido existente en nuestro ordenamiento a través de sus pronunciamientos, “ocupando un rol de legislador que no le correspondía. Recordemos que nuestra legislación laboral señala, desde hace más de 20 años, que ante un despido arbitrario la única manera de resarcir al trabajador es mediante el pago de una indemnización tarifada equivalente a 1.5 remuneraciones mensuales por año de servicios más fracciones con un tope de 12

remuneraciones mensuales (indemnización por despido arbitrario). Excepcionalmente es viable la reposición ante un despido nulo (por actividades sindicales, representación sindical, represalia, despido de gestante, etc.)” (Salinas, 2020, p. 26).

Pese a que dicho desarrollo legal guardaba coherencia con nuestro texto constitucional (artículo 27- La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario) y los Tratados Internacionales (como el Protocolo de San Salvador), el TC tomó la decisión de variar las reglas de juego señalando que el trabajador podía demandar la reposición “o la indemnización por despido arbitrario, salvo si ocupó un cargo de confianza desde el inicio de sus labores o si cobró la indemnización (Expediente N° 0206-2005-PA/TC)”. Para ello creó las categorías denominadas “despido incausado” (sin causa justificada) y “despido fraudulento” (hechos, faltas inventadas por el empleador). Esto como recordemos generó una absurda “amparización” de las demandas laborales. La Corte Suprema de Justicia no se quedó atrás y en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2012), extendió la posibilidad de que se obtuviera la reposición en un juicio laboral ante un despido incausado o fraudulento y no solamente a través del amparo.

Posteriormente, en la Casación No. 699-2015 LIMA se ordenó el pago de la indemnización por daño moral “a un Gerente que había previamente ganado judicialmente el abono de la indemnización por despido arbitrario. Equivocadamente se indicó que el despido arbitrario generaba en automático el daño moral. Este pronunciamiento provino de la Sala Civil de la Corte Suprema, no de la Sala que regularmente ve los juicios laborales. Dicha Casación tuvo como efecto una catarata de demandas de cobro de indemnización por daño moral, sin prueba alguna, y con montos irreales”.

Muchos Jueces han respondido a esas demandas otorgando las sumas de manera automática, hecho que ha incentivado a malos abogados a interponer un sinnúmero de demandas, generándose una excesiva carga judicial.

Pocos años después, la Corte Suprema, el V Pleno Supremo (2016) cambió su criterio, “sosteniendo que el daño moral debía acreditarse, con la

cual se dejó de lado el criterio de que era inherente al despido arbitrario, pero añadió como castigo al empleador el pago de los daños punitivos, cuyo máximo era lo que hubiera aportado el ex trabajador a su fondo pensionario de haber seguido laborando en la empresa. Cabe citar a guisa de ejemplo una sentencia de la Sala Civil de la Corte Suprema en la que se resolvió que, si bien todo despido afecta el ánimo del trabajador, este no es suficiente para concluir que el daño moral se deriva de la extinción de la relación laboral. Nos referimos a la Casación No. 4385-2015-Huancavelica”.

La Corte en esta ilustrativa sentencia señala que compensar el daño moral en atención a la aflicción psicológica que causa la pérdida de la fuente de ingresos es incorrecto pues supone dar por sentado que en todos los casos existirá dicho impacto anímico en el trabajador.

En el Pleno bajo comentario los Vocales han asumido lo contrario. Señalan que “el solo de ser despedido sin justificación merma el estado emocional y psíquico del afectado”. Frente a esa afirmación nos preguntamos cuál es la base científica para asumir dicha situación. ¿Acaso las decisiones judiciales se toman por la mera intuición?

Respecto al concepto de daño, se ha señalado que consiste en “todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas” (León, 2020, p. 39).

La esfera personal está referida tanto “al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona; y la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado. Tratándose de responsabilidad contractual, el Código Civil regula los daños en la forma siguiente: daño emergente, que es la real pérdida o empobrecimiento que en su patrimonio sufre el afectado con el daño. Dentro de este rubro podemos citar a los gastos de atención médica, hospitalización, cirugía, medicinas, servicios de apoyo al diagnóstico, rehabilitación, entre otros; es decir todo aquello que resulte necesario para lograr la recuperación del trabajador a consecuencia de los daños sufridos. Lucro cesante, son los ingresos dejados de percibir por el

trabajador como consecuencia de la incapacidad para el trabajo que le produjo el accidente laboral que lo afectó” (Salas, 2020, p. 28). Daño moral es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado "dolor interno" por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos.

Como hemos señalado precedentemente se deberá demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor, el cual pretende el actor obtener su resarcimiento, daño que como repetimos corresponde a la afectación de la esfera del campo personal del ser humano, “producido por el quebrantamiento moral y psicológico a la persona, aflicción que muchas veces es difícil de probar; pero que al incidir en todos los planos de vida personal del afectado, esto es, familiar, afectiva, moral, económica, de bienestar de vida, por cuanto también afecta a su propia supervivencia y de sus familiares, dicha aflicción es plenamente comprobable, a través del análisis de los requisitos establecidos para amparar el daño moral, los que han sido previamente establecidos por la jurisprudencia nacional así como el Tribunal Constitucional” (Sosa, 2020, p. 28), análisis que advertimos omite el colegio superior, al no tener en cuenta la naturaleza de este tipo de daño moral, el cual dada su categoría de daño subjetivo siempre va admitir un grado de presunción en determinados casos, máxime aún si estamos frente a un sufrimiento de la víctima considerado socialmente legítimo.

Ahora bien, existe una postura en contra, que es concebida en el sentido de entender que el despido no es prueba suficiente de la existencia de daño moral, indicando que, si la producción de un despido inconstitucional ya posee dentro del sistema jurídico un mecanismo de restitución del derecho lesionado, no es correcto sostener que la sola producción de este hecho (del despido inconstitucional) supone automáticamente inferir la existencia de un daño moral como el que es materia de la demanda. “Para ello es necesario alegar y probar la existencia de hechos que, como consecuencia del despido inconstitucional, de que se

trate, constituyan indicativos inequívocos de la producción del daño moral invocado, dada su contundencia o gran poder lesivo a los sentimientos de la víctima”. “Se concluye entonces que si existió un daño resarcible en agravio del demandante, pero que este y ha sido reparado a través de los instrumentos creados ad hoc por la Ley número 27803 y que la sola probanza del hecho del despido irregular no constituye razón ni prueba suficiente para concluir que existe un daño moral adicional que debe ser reparado, pues para ello sería necesario la alegación y probanza de eventos o circunstancias concretas que, con motivo del despido, hubieran producido un sufrimiento o gran aflicción catalogable como daño moral que dé lugar a resarcimiento, como en otras ocasiones ha ocurrido, pero no se ha presentado en este caso” (Casación N° 139-2014-La Libertad, sexto considerando).

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado “a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo, la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y solo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332 del Código Civil” (Salinas, 2020, p. 55).

El profesor (Osterling, 2001) sostuvo con lucidez en uno de sus trabajos que “el mero estado de inseguridad o el eventual fracaso del interés contractual, no justifica la reparación de un daño moral. La incertidumbre, molestias y demás padecimientos que soporte un contratante cumplidor frente al incumplidor, no son, como dicen algunos, entidad suficiente para considerarlos como daño moral. Así, se establece como principio general

que en materia contractual el daño moral no se presume, y quien invoque dicho agravio debe probar los hechos y circunstancias que determinan su existencia” (p. 44). Añade que, “los jueces deberán en estos casos analizar en particular las circunstancias fácticas y así poder determinar si los hechos tienen “capacidad” suficiente para producir lesión en las afecciones legítimas del accionante que reclama indemnización” (p. 120).

Entonces, es equivocado sostener que el daño moral se presume ante un despido, resultando contradictoria la remisión al artículo 1332 del Código Civil que establece la forma de fijar la reparación omitiendo el artículo 1331 que contempla la exigencia de la prueba de los daños.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019, ya que existen diferentes sentencias con criterios muy distintos para cuantificar dicho resarcimiento, afectando los criterios de seguridad y predictibilidad jurídica.
2. Se ha establecido que el daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019, ya que existen montos muy diferentes para casos similares en cuanto al resarcimiento, por lo que se afecta de manera indirecta el derecho a la igualdad de los demandantes.
3. Se ha determinado que el daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019, toda vez que no existen criterios uniformes para poder fijar dicho resarcimiento, asimismo, tampoco existen criterios objetivos para acreditar ya sea de forma directa o indirecta, la afectación al fuero interno de los demandantes por daño moral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se realice un Pleno Jurisdiccional Laboral en el que se establezca la exigencia de criterios objetivos para la dación de una indemnización por daño moral, y que deben ser evaluados de manera uniforme por los juzgadores para determinar una justa cuantificación del daño moral, esto es, en mérito a una evaluación equitativa de la magnitud del daño padecido, que no produzcan montos indemnizatorios disímiles, carentes de equidad o excesivos, y de ese modo otorgar seguridad jurídica a los justiciables.
2. Se sugiere que la parte demandante sea quien peticione la compensación del daño moral en función a criterios objetivos, siendo importante poder tratar de acreditar el daño moral, para ello, sería importante emplear un certificado psicológico, en mérito a un análisis razonable, evitando pretensiones por daño moral con montos exorbitantes sin justificación alguna, y así coadyuvar en la mejor fijación del monto indemnizatorio; y de esta forma no afectar a nivel jurisdiccional los criterios de predictibilidad y seguridad jurídica, así como no afectar de forma indirecta el derecho a la igualdad.
3. Se recomienda que exista una política de capacitación sobre temas referidos a 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, con el objetivo de que no existan criterios muy diferentes, generando un estado de inseguridad en los demandantes por este material.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alzamora, M. (1986). *Introducción al Derecho*. Lima: Ed. Idemsa.
- Alzamora, M. (2003). *Categoría del Derecho Laboral*. Lima: Editorial Arial.
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*. Lima: Ed. Grijley.
- Arce, J. (2014). *Críticas jurisprudenciales sobre el daño moral*. Revista Laboral de Lima: REJ.
- Behar, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Atenas.
- Brebbia, R. (2008). *El resarcimiento del daño moral después de la reforma del decreto ley 17.711"*. Buenos Aires: Ed.T.
- Bueres, A. (1992). El daño moral y su conexión con las lesiones a la estética, a la sique, a la vida de relación y a la persona en general. *Revista de Derecho Privado y Comunitario N°1*.
- Carruitero, F. (2002). *Cómo Investigar en el Derecho*. Lima: Ed. Themis.
- Castillo, A., & Vila, C. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin causa justa*. Bogotá: Repositorio de Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
- De Castro, F. (1972). *Temas de Derecho CiVi, tomo 7*. Madrid: Civitas.
- De Cupis, D. (1966). *Teoria Generale della responsabililá civile, vol. I-II*. Milán: Giuffré Editore.
- Espinoza, J. (2011). *Responsabilidad Civil Extracontractual*. Lima: Ed. Gaceta Juridica.
- Fernández, C. (2003). . El daño al proyecto de vida. *En: Portal de opinión e información Legal de la Pontificia Universidad Católica del Perú DIKÉ, Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Figueroa, E. (2011). *El despido arbitrario. Estudio constitucional, comparado y jurisprudencial*. Lima: Ed. Soluciones Laborales.
- García, J. (2003). *Daño moral y despido abusivo*. Santiago de Chile : Repositorio de tesis de la Universidad Austral .
- Hernández, A. (1983). *Derecho de Obligaciones*. Madrid: Ed. CEURA.
- Jiménez, L. (2009). El Despido en el Perú. *Revista Actualidad Jurídica*.

- Landa, C. (1997). *Manual de Derecho Constitucional*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Lecaros, M. (2014). *Anotaciones jurídicas*. Obtenido de Blog de Miguel Lecaros: <http://www.josemiguellectaros.cl/v2/wp-content/uploads/2014/11/La-Responsabilidad-Extracontractual-en-el-Derecho-Civil.pdf>
- León, L. (2003). *Responsabilidad Civil*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- León, L. (2003). Funcionalidad del “daño moral” e inutilidad del “daño a la persona” en el derecho civil peruano. *Revista Peruana de Jurisprudencia* N° 23.
- Linarez, D. (2014). Buscándole Cinco Patas al Gato El Laberinto de la Cuantificación del Daño Moral con una Mirada Desde la Óptica Procesal. *Revista de Derecho y Sociedad*.
- López, N. (2016). . *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el Expediente Judicial Nro. 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – 2016.*, Chimbote: Repositorio Académico de la Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Lozano, L. (2000). *Ciencia e Investigación*. Bogota: Ed. Nueva Epoca.
- Magan, A. (2011). *Metodología de la Ciencia*. Lima. : Ed. Rhem.
- Marín, L. (2000). *Técnicas de Investigación*. Lima: Publicaciones de la UTP.
- Mark, J. (1988). *La ciencia y sus procesos*. Buenos Aires, : Ed. Amberes. .
- Morales, R. (2010). Daño Moral y su problemática. *Dialogo con la Jurisprudencia*.
- Muñoz, G. S. (2010). *La indemnización por daño moral en los despidos*. Buenos Aires: Repositorio de tesis de la Universidad Empresarial Siglo XXI.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Nieto, M. (2012). *Daño moral por despido arbitrario*. Huancayo: Repositorio de Tesis de la Universidad Peruana Los Andes.
- Orgaz, A. (1960). *El Daño Resarcible*. Buenos Aires. : Ed. Omeba.
- Ortiz, C. (2010). *Las causas de despido en México*,. Mexico D.F.: Decimocuarto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo.
- Palacios, E. (2000). *Crítica al concepto de daño moral*. Lima: Ed. Idemsa.

- Quispe, L. (2013). *El despido y su jurisprudencia*. Lima: Ed. Soluciones Laborales.
- Rey, A. (1972). *La Responsabilidad Civil Extracontractual. Estudio Teórico y Práctico del Derecho Nacional y Comparado*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rospigliosi, J. (2016). *La unificación de la Responsabilidad Civil en la jurisprudencia casatoria desde los años 2010 a 2015; Arequipa – 2016*. Arequipa: Repositorio académico de la Universidad Católica Santa María.
- Saavedra, R. (2011). Daño Moral y su aplicación en la jurisprudencia peruana,. *Actualidad Juridica*.
- Salas, F. (2018). *Derecho Laboral*. Lima: UNFV.
- Santiago, A. (2010). *Introducción a la Investigación*. Lima: Ed. UCV.
- Sasaki, C. (2009). *Estabilidad laboral e indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima: Ed. Atenas.
- Segura, S. (2001). *Nuevo Diccionario Etimológico Latín-Español y de las Voces Derivadas*. Bilbao : Universidad de Deusto.
- Sota, J. (2000). *La investigación jurídica*. Lima: Publicaciones de la UPC.
- Taboada, L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Lima: Ed. Grijley.
- Torres, G. (2015). *La Indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados en la Ley Nro. 24041*. Piura: Repositorio de tesis de la Universidad de Piura.
- Toyama, J. (2011). *El despido en la legislación peruana*. Lima: Ed. Gaceta Juridica.
- Trazegnies, F. (2001). . *La Rsponsabilidad Extracontractual, Tomo II* . Lima: Fondo Ed. PUCP.
- Trigo, F. (2006). *Un caso de daño moral colectivo*. Buenos Aires: Ed. Rubinzal Culzoni.
- Vielma, Y. (2017). *Una aproximación al estudio del daño moral extracontractual*.
. Obtenido de Portal del Autor: Véase:
<http://civil.udg.edu/cordoba/com/Vielma.htm>
- Villanueva, L. (2012). *La responsabilidad civil contractual aplicada al derecho laboral: ante una demanda de indemnización por daños y perjuicios con*

motivo del despido arbitrario de un trabajador: nuevo enfoque. ¿Qué dotes tiene un juez civil que no los tenga un juez laboral. Lima: Idemsa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Cuantificación del daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-¿De qué manera se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019?</p> <p>-¿Cómo se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cómo se cuantifica el daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Establecer de qué manera se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.</p> <p>-Determinar cómo se cuantifica el daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El daño moral frente al resarcimiento por despido del trabajador se cuantifica en función de criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>-El daño moral para resarcir la afectación psicológica generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo, 2019.</p> <p>-El daño moral para resarcir la afectación de carácter interno generada al trabajador por el despido se cuantifica utilizando criterios subjetivos, en los juzgados laborales de la ciudad de</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Cuantificación del daño moral.</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Despido del trabajador.</p>	<p>-Cuantificación para el resarcimiento por afectación psicológica al trabajador.</p> <p>- Cuantificación para el resarcimiento por afectación interna al trabajador.</p> <p>-Extinción del contrato de trabajo de manera unilateral.</p> <p>-Puede existir causa justificada o no.</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Inductivo-deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel Descriptivo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño transversal, no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>POBLACIÓN: La población se encuentra constituida por los casos referidos a la indemnización por daño moral pertenecientes a los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo.</p> <p>MUESTRA: La muestra se encuentra constituida por 10 casos referidos a la indemnización por daño moral pertenecientes a los juzgados laborales de la ciudad de Huancayo.</p>

Huancayo, 2019?		Huancayo, 2019. . .			<p>El tipo de muestreo que se empleó es el de carácter no probabilístico, por criterio de justificación y accesibilidad, respecto de los casos que se cotejan en la presente.</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Análisis documental y observación.</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Ficha de análisis documental.</p>
-----------------	--	---------------------	--	--	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
Cualitativa.	Cuantificación del daño moral.	“Aunque el daño moral no debería ser resarcido físicamente, hasta el momento el dinero es el único medio idóneo con el cual realizarlo. Dicho instrumento otorgará a la víctima ciertas satisfacciones que podrán compensar el daño causado, mas nunca eliminará el perjuicio sufrido. Se trata entonces de buscar la manera de balancear la situación del perjudicado, proponiéndole ciertos beneficios a cambio de su malestar” (Osterling, 2010, p. 183).	“Se debe precisar que los criterios de cuantificación tienen que ser objetivos, es decir, si para acreditar el daño moral tienes que sustentarlo a través de pruebas directas o indirectas, entonces será mucho más fácil poder determinar el quantum resarcitorio debido a que este estará enfocado en función a las pruebas otorgadas o sucedáneos de las mismas” (Puntriano, 2017, p. 48).	-Cuantificación para el resarcimiento por afectación psicológica al trabajador. -Cuantificación para el resarcimiento por afectación interna al trabajador.	Ficha de análisis documental.

Cualitativa.	Despido del trabajador	<p>“El despido es el acto mediante el cual el empleador –fundado en sus poderes de dirección, administración y sanción- decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato de trabajo. Desde esta óptica, pudiera pensarse que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con los suficientes como para retirar a un trabajador cuando así lo desee. Sin embargo, ello no es así. El poder o facultad de despedir solo puede ser ejercido con los límites impuestos por la ley, y vale decir que la ley es precisa al momento de determinar dichos límites” (Toyama, 2011, p. 144).</p>	<p>“El despido es una de las instituciones del Derecho del Trabajo donde más se refleja ese “conflicto de intereses” que existe entre los trabajadores y empleadores, pues mientras que los primeros siempre han querido restringirlo; los empleadores han buscado siempre la forma de hacerlo más flexible y, sobre todo, menos costoso” (Abanto, 2017, p. 40).</p>	<p>-Extinción del contrato de trabajo de manera unilateral. -Puede existir causa justificada o no.</p>	Ficha de análisis documental.
--------------	------------------------	---	--	--	-------------------------------

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

FICHAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
01	00113-2019-0-1501-JR-LA-02	<p>“...En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulento, entre otras causas). Y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Reforzando su argumento la Sala Suprema señala que si bien el artículo 1332 del Código Civil no exige una prueba precisa del daño extra patrimonial sufrido por la víctima para su cuantificación, ello no exime la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido (independientemente de la cuantificación del mismo). La actora estaba embarazada, conforme se tiene de los documentos de fojas 49 y siguientes que dan cuenta la existencia del embarazo...”.</p>	<p>La presente sentencias plantea que se debe de exigir la acreditación concreta de los hechos que hayan generado el supuesto daño moral.</p>

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
02	00071-2016-0-1501-JR-LA-03	<p>“...En cuanto a la segunda alegación se debe precisar, que si bien es cierto la sola existencia de un proceso judicial puede causar preocupaciones, no se puede calificar la existencia del daño moral por el solo hecho de la existencia del proceso judicial, dado que el daño moral evoca la existencia de un sufrimiento, dolor, pena o angustia, existencia que no se puede dar por la sola existencia de un proceso judicial sino también por las circunstancias externas al proceso judicial así como a las propias de la persona que va a proceso judicial. Con lo cual, estando a que es el propio demandante quien asegura que no ha sido pasible de despido lo que implica que durante el proceso judicial que mantuvo con la demandada ha podido laborar manteniendo al menos sus remuneraciones, de lo que se deduce que el proceso judicial que llevó con la demandada no ha alterado en forma sustancial su modo de vida ni fuente de ingresos, más aun cuando el demandante no ha alegado la existencia de alguna actitud dirigida a dicho aspecto por parte de la demanda para poder ser considerado; a partir del cual también es posible inferir que la familia del demandante no ha visto alterada durante el transcurso del proceso la forma de vida que mantenían al poder el demandante seguir accediendo a su fuente de ingresos. Se concluye no es posible dar por existente un sufrimiento, dolor, pena o angustia en el demandante generado por el proceso judicial que mantuvo con la demandada, al existir elementos que hacen inferir que el demandante por dicho proceso judicial no vio alterado su</p>	<p>La presente sentencia plantea de forma objetiva que no se acreditó la existencia del daño moral.</p>

		<p>situación tanto laboral como económica. Y en todo caso con los elementos encontrados es posible afirmar que de existir cualquier preocupación como consecuencia del proceso judicial (del que su existencia es evidente en todo proceso judicial) es se te vio mermado, no siendo entonces de tal trascendencia como para que pueda ser calificado o subsumido dentro del daño moral que incluso alcance a la propia familia del demandante...”</p>	
--	--	--	--

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
03	02874-2014-0-1501-JR-LA-02	<p>“...Adoptando la posibilidad de dar por cumplida la acreditación del daño moral mediante medios probatorios indirectos y/o indiciarios al amparo del numeral 23.5° del artículo 23° de la ley 29497 – Nueva Ley Procesal de trabajo; toda vez que la exigencia de la prueba del daño moral se mantendrá, pero podrá a razón del nuevo criterio adoptado, ser cumplida mediante prueba indirecta indiciaria orientada a sustentar las alegaciones de la demandante referentes a dicho punto. Lo que se debe proceder a evaluar...”</p>	<p>La presente sentencia considera que el daño moral puede ser acreditada por prueba indirecta.</p>

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
04	01227-2014-0-1501-JR-LA-02	<p>“Daño Moral.- Se entiende como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce una gran aflicción o dolor a la víctima. En ese sentido, se aprecia de lo actuado que si bien es cierto que la demandante percibía como contraprestación una remuneración por el trabajo que prestaba a favor de su empleadora, la misma que por su naturaleza servía de sustento para su subsistencia; el accionante no ha cumplido con demostrar con documento idóneo que, en efecto, se haya ocasionado dicho daño, no contando con elementos suficientes el juzgador para analizar, inclusive, si por las reglas de la experiencia se pudo ocasionar sentimientos de angustia y tristeza, por lo que, al no cumplir con su carga probatoria, al amparo del artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, este extremo debe ser declarado infundado por improbanza...”</p>	<p>En la sentencia se plantea que no se ha acreditado de forma suficiencia el daño moral, por no cumplir con un estándar probatorio adecuado.</p>

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
05	00978-2017-0-1501-JR-LA-02	<p>“...Se entiende como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce una gran aflicción o dolor a la víctima. En ese sentido, se debe señalar que tampoco hay duda que la conducta antijurídica de la entidad demandada ha causado daño de naturaleza extrapatrimonial al actor y a los miembros de su familia (conviviente e hijos) que dependen de sus ingresos económicos, por cuanto se aprecia de lo actuado: Como resulta evidente el demandante percibía como contraprestación una remuneración por el trabajo que prestaba a favor de su empleadora, la misma que por su naturaleza servía de sustento para su subsistencia y su familia; y que al dejar de percibir dicha remuneración de modo inesperado resulta comprensible que se haya producido en la esfera interna del demandante sentimientos de tristeza y aflicción por la carencia precisamente de los ingresos económicos indispensable para su subsistencia y la de su familia, ello conforme nos señala las reglas de la máxima de experiencia; por lo que, dicho daño debe indemnizarse también conforme al artículo 1322 del Código Civil. 8.2 Los sentimientos de angustia y tristeza, como es natural, no sólo embargaron al actor sino que también a las personas de dependían económicamente de él, esto es su esposa e hijo, cuya existencia se han acreditado conforme a las instrumentales a fojas veintidós a veintiocho, por lo que, el monto indemnizatorio debe fijarse en forma prudencial y con criterio equitativo, teniéndose en cuenta la magnitud del</p>	<p>En la sentencia se plantean aspectos subjetivos para acreditar la supuesta existencia del daño moral.</p>

		<p>daño producido y las personas afectadas. Por estas consideraciones, el Juzgador considera pertinente otorgar por el daño extrapatrimonial producido en su componente de daño moral en la suma de S/. 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 nuevos soles)..."</p>	
--	--	--	--

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
06	02377-2019-0-1501-JR-LA-02	<p>“...El accionante indica que producto del despido, le ha generado Depresión grave, neurastenia y trastorno Psicosomático que se hacen manifiesto en dolor de cabeza y abdominal, ansiedad e irritabilidad, sueño alterado, inapetencia y estrés. Pues bien, conforme se advierte de autos mediante proceso judicial de reposición se estableció, que en el caso del accionante no se ha seguido con el procedimiento de despido conforme lo dispone el D.S. N° 03-97-TR [Ley de Productividad y Competitividad laboral], no se invocó causa justa de su despido y había superado el periodo de prueba, configurándose un despido arbitrario; por consiguiente, la aflicción y el dolor sufrido de haber sido despedido arbitrariamente, a pesar de que era un trabajo a plazo indeterminado, el daño ha sido de gran magnitud. Por tanto, al impedírsele el ejercicio de los derechos como trabajador, se verifica la existencia del daño, el mismo que debe ser indemnizado. Siendo así, la Sala Superior Laboral ha establecido criterios a fin de establecer el quantum indemnizatorio, en el fundamento quinto de la Sentencia de Vista N° 242-2016 recaído en el Expediente N° 01512-2015- 0-1501-JR-LA-02, los cuales son detallados a continuación: a) Tiempo de servicios del trabajador (en el cargo): Ingresó a laborar para la demandada desde el 26 de noviembre de 2013 al 01 de octubre de 2016, siendo repuesto el 21 de abril de 2017. b) Condición profesional: Vigilante Conductor. c) Situación laboral del trabajador</p>	El juzgado acredita la probanza del daño moral mediante certificado médico.

		<p>(plazo temporal o indeterminado): Al inicio de la relación laboral bajo contratos sujetos a modalidad y posteriormente mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado. d) Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar): Señala contar con carga familiar, hechos acreditado con la boleta de pago de setiembre de 2016 que señala la percepción del concepto de asignación familiar, desprendiéndose la existencia de hijos. e) Familiares directos con enfermedad grave: No señala, f) Edad del trabajador: 28 años a la fecha de su despido, de acuerdo a su Documento Nacional de Identidad (fojas 14). g) Desnaturalización del contrato modal, civil u otro similar declarado judicialmente: indica que los contratos modales suscritos, fueron desnaturalizados a uno indeterminado, ordenado por el segundo juzgado laboral de Huancayo. h) La clase y causa del despido: Despido incausado (no se expresó causa del despido). i) La super-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 2314]: No le corresponde. j) Escarnio público: No alega haberlo sufrido. En resumen, teniendo como base que la pretensión del actor por este concepto es de S/. 100,000.00, en amparo del artículo 1984° del Código Civil “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”, lo que prueba con el certificado 14 Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...) médico de fecha 12 de abril de 2017, emitido por el Psicólogo Javier Bautista Soto, este hecho es contradicho por el demandante cuando</p>	
--	--	--	--

		<p>declara en la audiencia de juzgamiento minuto 3:59, que el actor se dedicó en el periodo de despido hacer Taxi, teniendo en cuenta que la enfermedad que tenía el actor no podría haber laborado ya que ser taxista implica estar en alerta constantemente con los cinco sentidos, que no le permitiría la existencia de la lesión psicológica o física que indica; máxime si el certificado médico no se encuentra visado por el Ministerio de Salud, además de la carga familiar que ostentaba; por lo que y atendiendo al principio de proporcionalidad, se toma en consideración el tiempo de servicios previos al despido (dos años, diez meses y 25 días), periodo que duró el hecho dañoso (06 meses y 20 días)..."</p>	
--	--	---	--

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
07	01813-2017-0-1501-JR-LA-03	<p>“...Ahora bien, el daño moral viene a ser el sufrimiento, dolor, pena, angustia que sufre una persona; dicho daño no tiene naturaleza patrimonial, es decir, no es cuantificable económicamente, por lo tanto, el dinero no está destinado a eliminar el dolor o sufrimiento, el dinero es sólo instrumental, representa un medio que permite a la víctima disipar, si es posible y en alguna medida, su dolor mediante entretenimientos o diversiones adecuados a cada personalidad; en tal sentido, siendo el daño moral uno de carácter no patrimonial resulta imposible cuantificarlo económicamente, por tanto, solamente le corresponderá al Juez, con valoración equitativa, fijar el monto que ayudará a disipar el dolor.</p> <p>Siendo ello, consideramos que el solo hecho a ser despedido causó sufrimiento, dolor, pena y angustia a la actora, conforme se puede evidenciar del Certificado Psicológico obrante a folios 18 de autos. Sin embargo, también tendremos en cuenta que a la fecha del despido la actora tenía 26 años de edad conforme a su Documento Nacional de Identidad (fs. 20), no siendo dificultoso conseguir un nuevo empleo, asimismo la actora no acredita tener carga familiar, asimismo tampoco acredita que se encuentre delicada de salud o sufra alguna enfermedad a consecuencia del despido, finalmente debemos indicar que el periodo que dejo de laborar solo fueron 04 meses y 21 días, siendo un sufrimiento, pena y angustia minúsculo para la actora . En consecuencia, a nuestro criterio establecemos que la parte</p>	El juzgador presume la existencia del daño moral por el solo hecho de que el trabajador fue despedido de forma arbitraria.

		demandada deberá pagar a favor de la actora por el presente concepto la suma de S/. 1,000.00 soles...”	
--	--	--	--

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
08	02267-2017-0-1501-JR-LA-03	<p>“...El accionante indica efectivamente que producto del despido, se ha lesionado su honor con una evidente disminución de su autoestima en su círculo social y que esto le generó enfermedades psicosomáticas, que se trasladaron a su entorno familiar, para lo cual adjunta el Informe Psicológico de fecha 20 de noviembre de 2007 emitida por la psicóloga Milovan Guich Córdova (fs. 18 a 22), teniendo como opinión o recomendación: “Somos de la opinión de que la persona evaluada ha sufrido una alteración de su estructura mental a partir del despido inmotivado del que se ha sido víctima, lo que se sustenta en los diagnósticos arriba descritos por lo que requiere continuar en tratamientos psicoterapéuticos y que no se conculquen sus derechos laborales.”; solicitando por este concepto el monto de S/. 20,000.00 Soles. 8.1.2 Del desarrollo del proceso, se advierte que los contratos del demandante han sido desnaturalizados constituyendo una relación laboral a tiempo indeterminado, por ello solo podía ser despedido por causa objetiva; por consiguiente, la aflicción y el dolor sufrido de haber despedido por el término de su contrato, es de menor magnitud si hubiera sido un trabajador estable que fuere sometido a un despido arbitrario o fraudulento. Por tanto, al impedírsele el ejercicio de los derechos como trabajador, se verifica la existencia del daño, los mismos que deben ser indemnizados...”</p>	<p>El juzgador presume la existencia del daño moral en el trabajador, sin enunciar aspectos objetivos para su probanza.</p>

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
09	00055-2016-0-1501-JR-LA-03	“...La acreditación del daño moral corresponde al demandante, conforme se desprende del literal c) del numeral 23.3° del Art. 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, y la Casación N° 139-2014 La Libertad ¹ ; y es sobre dicha base que el presente juzgado ha exigido su cumplimiento mediante los medios probatorios en forma directa, es decir a estado exigiendo, la acreditación del daño moral mediante prueba directa”.	El juzgador exige la acreditación del daño moral en el trabajador mediante prueba directa (objetiva).

N°	NÚMERO DE EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS JURÍDICOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN
10	01592-2016-0-1501-JR-LA-02	<p>“...Ahora bien, el daño moral viene a ser el sufrimiento, dolor, pena, angustia que sufre una persona; dicho daño no tiene naturaleza patrimonial, es decir, no es cuantificable económicamente, por lo tanto, el dinero no está destinado a eliminar el dolor o sufrimiento, el dinero es sólo instrumental, representa un medio que permite a la víctima disipar, si es posible y en alguna medida, su dolor mediante entretenimientos o diversiones adecuados a cada personalidad; en tal sentido, siendo el daño moral uno de carácter no patrimonial resulta imposible cuantificarlo económicamente, por tanto, solamente le corresponderá al Juez, con valoración equitativa, fijar el monto que ayudará a disipar el dolor.</p> <p>En ese sentido, consideramos que el solo hecho a ser despedido causó sufrimiento, dolor, pena y angustia a la actora, asimismo que encuentra acreditado que a la fecha del despido la actora se encontraba delicada de salud conforme el Certificado Médico de folios 131 de autos, además de demostrar su necesidad de laborar al presentar medida cautelar siendo repuesta el 04 de mayo del 2015 de forma provisional conforme el acta de reposición de folios 130, máxime que a la fecha del despido la actora tenía más de 60 años de edad, siendo más dificultoso conseguir un nuevo empleo. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la actora no acredita que a la fecha del despido tener carga familiar, además que el periodo dejado de laborar solo fueron de 3</p>	El juzgador presume la existencia del daño moral, por el solo hecho que el trabajador fue despedido.

		<p>meses. Por ello, a nuestro criterio por el presente daño corresponde a la demandada pagar a favor de la actora por la suma de S/. 2,000.00 soles...”</p>	
--	--	---	--