

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL
DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE
OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE
HUANCAYO, 2021**

Para optar	:	El título profesional de abogada
Autor(es)	:	Bach. Meza Evangelista Fiorella Patricia Bach. Callupe Escobar Estefany Briyith
Asesor	:	Abg. Gomez Esplana Luis Julio
Línea de investigación	:	Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	:	Ciencias Sociales
Fecha de inicio y culminación	:	08-04-2021 a 15-07-2023

HUANCAYO – PERÚ
2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Titular 1

MG. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO

Docente Revisor Titular 2

MG. LOPEZ QUISPE ROLANDO JESUS

Docente Revisor Titular 3

DR. MONTERO YARANGA ISAAC WILMER

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a nuestros docentes de la Universidad Peruana Los Andes, que día a día nos brindan los conocimientos adecuados para nuestra vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestros padres: “Ustedes han sido siempre el motor que impulsan nuestro sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles durante horas de estudio. Siempre han sido nuestras mejores guías de vida”.

Nuestros agradecimientos a nuestros docentes: “Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional”.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUVOS
NUVOS
NUVOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00204-FDCP -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. MEZA EVANGELISTA FIORELLA PATRICIA
BACH. CALLUPE ESCOBAR ESTEFANY BRIYITH**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **Abg. GOMEZ ESPLANA LUIS JULIO**

Fue analizado con fecha **22/12/2023** con **136** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Sí contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 22 de diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación del problema	18
1.2.1 Delimitación espacial	18
1.2.2 Delimitación temporal.....	18
1.2.3 Delimitación conceptual.....	18
1.3 Formulación del problema.....	18
1.3.1 Problema General.....	18
1.3.2 Problemas Específicos	18
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.4.1 Justificación Social.....	19
1.4.2 Justificación Teórica	19
1.4.3 Justificación Metodológica	19
1.5 Objetivos de la investigación.....	20

1.5.1	Objetivo General	20
1.5.2	Objetivos Específicos.....	20
1.6	Hipótesis de la investigación	20
1.6.1	Hipótesis General	20
1.6.2	Hipótesis Especificas	20
1.6.3	Operacionalización de categorías.....	21
1.6.3.1	Categoría 1: Debida motivación	21
1.6.3.2	Categoría 2: Indemnización del daño moral	22
1.7	Propósito de la investigación.....	23
1.8	Importancia de la investigación.....	23
1.9	Limitaciones de la investigación	23

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes.....	24
2.1.1	Nacionales.....	24
2.1.2	Internacionales	28
2.2	Bases Teóricas o Científicas.....	29
2.2.1	La Debida Motivación.....	29
2.2.1.1	La motivación de resoluciones judiciales	29
2.2.1.2	El deber que tiene el Juez de motivar correctamente las resoluciones judiciales	30
2.2.1.3	El derecho a una motivación suficiente	31
2.2.2	El despido en caso de obreros municipales.....	31
2.2.3	El despido arbitrario.....	35

2.2.4	El despido fraudulento	36
2.2.4.1	El ánimo perverso del empleador;	37
2.2.4.2	El pretexto del despido;	38
2.2.4.3	El engaño al trabajador;	38
2.2.4.4	La justificación formal del despido.	38
2.2.5	El despido incausado.....	39
2.2.2.	La indemnización y responsabilidad Civil.....	40
2.2.5.1	Presupuestos fundamentales de la responsabilidad Civil	41
2.2.5.2	Tipos de Responsabilidad Civil	45
2.2.3.	La responsabilidad civil del empleador.....	46
2.2.3.1.	La naturaleza de la responsabilidad del empleador	46
2.2.3.2.	Naturaleza contractual de la obligación indemnizatoria del empleador.....	49
A.	Obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones	49
B.	Obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil extracontractual.....	52
2.2.6	El daño moral	55
2.2.6.1	Noción del contenido del daño moral	55
2.2.6.2	La Naturaleza de la Reparación y cuantificación del Daño Moral.....	56
2.2.7	La indemnización por despido: El Caso del V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral.....	57
2.3	Marco Conceptual	68

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1	Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica	71
3.1.1	Enfoque metodológico	71
3.1.2	Postura epistemológica jurídica	72
3.2	Metodología.....	72
3.3	Diseño metodológico.....	73
3.3.1	Trayectoria del estudio.....	73
3.3.2	Escenario de estudio.....	74
3.3.3	Caracterización de sujetos o fenómenos	75
3.3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	77
3.3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	77
3.3.4.2	Instrumento de recolección de datos.....	78
3.3.5	Tratamiento de la información	79
3.3.6	Rigor científico.....	80
3.3.7	Consideraciones éticas	81

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Descripción de resultados.....	82
4.1.1	Resultados del objetivo específico 1: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.....	88
4.1.2	Resultados del objetivo específico 2: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la	

indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.....	88
4.1.3 Resultados del objetivo específico 3: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.....	88
4.1.4 Resultados del objetivo específico 4: Determinar si existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.....	89
4.2 Contrastación de hipótesis.....	89
4.2.1 De la Hipótesis General	89
4.2.2 De las Hipótesis Especificas	91
4.2.2.1 De la hipótesis especifica 1:.....	91
4.2.2.2 De la hipótesis especifica 2:.....	92
4.2.2.3 De la hipótesis especifica 3:.....	93
4.2.2.4 De la hipótesis especifica 4:.....	94
4.3 Discusión de resultados	96
4.4 Propuesta de mejora	100
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	104
ANEXOS.....	110
1.- Matriz de consistencia	117
2.- Matriz de operacionalización de categorías.....	118
3.- Matriz de operacionalización del instrumento.....	119

4.- El instrumento de investigación.....	121
5.- Validez del Instrumento.....	124
6.- Cuadro de resumen de casos estudiados	127
7.- Declaración Jurada de Autoria.....	135

RESUMEN

La tesis "**DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021**" tuvo como objetivo determinar si existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. Utilizó métodos científicos, incluyendo el análisis inductivo-deductivo y analítico-sintético, junto con enfoques sociológicos, en una investigación de naturaleza básica y cuantitativa. Se examinaron 22 sentencias que resolvieron reclamaciones de indemnización por despidos arbitrarios de trabajadores previamente reintegrados en la Municipalidad Provincial de Huancayo, utilizando técnicas de observación y análisis documental, respaldadas por estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados destacaron que la falta de motivación afectó significativamente la determinación de los daños y compensaciones, revelando serias discrepancias en la congruencia, justificación normativa, y evaluación de argumentos y pruebas en las sentencias, lo que resultó en una base débil para la determinación objetiva de los daños morales, sin considerar criterios importantes mencionados en sentencias previas. En resumen, la investigación concluyó que la motivación inadecuada tuvo un impacto significativo en la determinación de indemnizaciones por daños morales en casos de despido injustificado en la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2021.

Palabras clave: Debida motivación, indemnización, despido arbitrario, Trabajadores municipales.

ABSTRACT

The thesis "MOTIVATION AND INDEMNIFICATION FOR MORAL DAMAGES IN CASES OF ARBITRARY DISMISSAL OF MUNICIPAL WORKERS IN HUANCAYO, 2021" aimed to determine the extent of due motivation regarding moral damage indemnification in cases of arbitrary dismissal of municipal workers in the District of Huancayo, 2021. It employed scientific methods, including inductive-deductive and analytic-synthetic approaches, along with sociological perspectives, in a basic and quantitative research nature. Twenty-two judgments that resolved claims for indemnification due to arbitrary dismissal of workers, who had been previously reinstated as employees of the Provincial Municipality of Huancayo in 2021, were examined using observation and documentary analysis techniques, supported by descriptive and inferential statistics. The results highlighted that the lack of motivation significantly impacted the determination of damages and compensation, revealing serious discrepancies in congruence, normative justification, and the evaluation of arguments and evidence in the judgments. This resulted in a weak foundation for the objective determination of moral damages, without considering important criteria mentioned in previous judgments. In summary, the research concluded that inadequate motivation had a significant impact on the determination of moral damage indemnification in cases of unjustified dismissal in the Provincial Municipality of Huancayo in 2021.

Keywords: Due motivation, Indemnification quantum, fraudulent and unjustified dismissal, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021”**, tuvo como objetivo determinar si existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Para ello, la investigación se estructura de la siguiente manera: En el **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, la formulación del problema, la Justificación y los objetivos. En el **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**, se desarrollan los antecedentes de la investigación, las Bases Teóricas o Científicas y el Marco Conceptual. En el **CAPITULO III: METODOLOGIA**, se desarrolla el método de Investigación, el Tipo, nivel, diseño, además de la Población y muestra. También se consignan las técnicas e Instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la Investigación. En el **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**, se desarrollan la descripción de resultados, la contratación de hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente se consignan las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

Las Autoras.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La indemnización por despido es un derecho laboral de todos los trabajadores y hace referencia a la cantidad de dinero que el empleador debe ofrecer al empleado por cese de contrato antes del periodo establecido, bajo algunas consideraciones que la jurisprudencia se ha encargado de definir. Bajo tal contexto, es esencial que la resolución –sentencia- que establece y reconoce la indemnización deba de esgrimirse bajo una debida motivación. En efecto, por la debida motivación de las decisiones judiciales es que se exige acaso que el poder judicial resuelva las pretensiones de las partes de manera acorde a los términos que presenta, por lo que no se desvía de una hipotética modificación o cambio de debate procesal, teniendo un rasero como una garantía de carácter constitucional también ligada al debido proceso y la tutela judicial efectiva. Así pues, se circunscribe como una importante garantía de protección, ya que es crucial que, en las decisiones judiciales, especialmente en los motivos de la sentencia, que no sólo se describa el fundamento de hecho o de derecho utilizado por los jueces para resolver las controversias. pero también es necesario dejar claro en la sentencia cuál es la lógica de la decisión del juez; y, saber cómo valora los medios de prueba.

En el contexto del problema de investigación, se plantea la necesidad de analizar y abordar la falta de criterios unánimes para determinar de manera razonable el quantum indemnizatorio por el daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo.

El artículo 139°, inciso 5) de la Constitución Política del Perú establece la exigencia de que todas las resoluciones judiciales estén debidamente motivadas, lo que implica que deben contar con fundamentos de hecho y de derecho que expliquen la razón de la decisión adoptada. Esta motivación es fundamental tanto para informar sobre el proceso jurisdiccional como para garantizar el derecho fundamental de defensa de los justiciables.

Sin embargo, a pesar de esta exigencia, se observa una falta de criterios sólidos y unánimes para determinar de manera precisa y objetiva el monto indemnizatorio por

el daño moral en los casos de despido arbitrario. Esto genera una falta de claridad y coherencia en la valoración de los distintos daños alegados, como el daño emergente, el lucro cesante y el propio daño moral.

La jurisprudencia existente no ofrece una orientación precisa sobre la cuantificación del daño moral, lo que resulta en una determinación del monto indemnizatorio que puede resultar irrisorio y poco objetivo. Por ejemplo, en casos como la Casación 2762-2019-PUNO, se ha señalado que el concepto de remuneraciones frustradas por despido puede ser meramente referencial, lo cual refleja la falta de uniformidad en la valoración de los daños. De acuerdo con el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, en su tema III: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado; en los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

De manera más específica, en el subtema 3.4, referente a los parámetros que el magistrado debe considerar al determinar la cuantía de la indemnización, el mencionado pleno ha indicado que el juez debe tener en cuenta que, en estos escenarios, no existe una compensación predeterminada legalmente, como sucede en situaciones de despido arbitrario. En cambio, serán los elementos probatorios los que establezcan la presencia del perjuicio, la relación causal con el despido, el componente subjetivo de la atribución de responsabilidad y el cálculo de la compensación solicitada en la demanda. Se reconoce la facultad del trabajador de utilizar la falta de pago de salarios entre el despido y la reincorporación como uno de los criterios para fundamentar su solicitud de indemnización. No obstante, el texto no establece una serie de criterios específicos o concretos para determinar la magnitud del daño moral, realizando en cambio un análisis integral de los perjuicios y sus repercusiones. El enfoque se centra en los daños punitivos como un elemento innovador e introductorio en el ámbito indemnizatorio, sin proporcionar una línea directriz clara para su evaluación.

En ese sentido pues, no existe unicidad para establecer criterios sólidos para determinar de manera razonable y objetiva el quantum indemnizatorio por el daño moral sufrido por el trabajador. En efecto, pronunciamientos como la Casación Laboral 5423-2014, Lima, la Casación Laboral 4977-2015, Callao y el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, dan algunos criterios poco objetivos para la determinación del daño moral, sin embargo criterios como los señalados en la sentencia expedida por la Primera Sala Laboral permanente de Huancayo en el Expediente 00533-2021-0-1501-JR-LA-02, pueden dar mayores luces a criterios más objetivos en la determinación del quantum indemnizable por daño moral, al establecerse como puntos de análisis, en su fundamento 27 criterios como el tiempo de servicios, el cargo en la institución, la clase y causa de despido, la super protección que brinda la constitución, en el caso de la madre trabajadora, edad de la víctima del despido, escarnio público, la contribución del trabajador para el despido y la magnitud del menoscabo a la víctima y su familia, es decir la carga familiar.

En ese sentido, esta falta de criterios unánimes para la determinación del daño moral indemnizable tiene como consecuencia una dificultad en la cuantificación adecuada y justa de la indemnización por el daño moral generado a los obreros municipales afectados. La falta de objetividad y claridad en los criterios utilizados puede llevar a que se otorguen montos indemnizatorios insuficientes para compensar adecuadamente el sufrimiento emocional experimentado. Defectos que sin embargo tiene que ser corregidos en vía de recurso de apelación por la Sala Laboral permanente, lo que genera que el justiciable recurra, quizás de manera innecesaria, a una segunda instancia, en merito a que los criterios antes indicados no se encuentran aun enmarcados bajo una línea jurisprudencial de carácter vinculante.

En este contexto, se plantea la necesidad de llevar a cabo una investigación que identifique y proponga criterios más objetivos y sólidos para la determinación del quantum indemnizatorio por el daño moral en los casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo. Estos criterios deberán tener en cuenta la normativa legal, la jurisprudencia existente y consideraciones fundamentales

relacionadas con el impacto emocional y el perjuicio sufrido por los trabajadores afectados.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial.

La presente investigación se desarrollará en el Distrito y Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

1.2.2 Delimitación temporal.

La presente investigación se desarrollará en el periodo comprendido entre mayo a octubre de 2022, analizando casuística dentro del periodo anual de 2021.

1.2.3 Delimitación conceptual.

La investigación se delimita conceptualmente al desarrollo de los conceptos de la debida motivación de las sentencias judiciales y su contenido, como es acaso la existencia de motivación interna y externa de la resolución, la suficiencia de la motivación, la congruencia de la motivación y la motivación cualificada de la sentencia judicial. Así mismo, se desarrollará el contenido respecto a la determinación del quantum indemnizatorio por despido fraudulento e incausado, iniciado por analizar los preceptos que rigen al despido incausado y fraudulento, y luego analizar los presupuestos y criterios para la determinación del daño moral amparado por el V Pleno jurisdiccional Nacional en Materia Laboral.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General.

¿Existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?

1.3.2 Problemas Específicos.

- 1) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?
- 2) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?

- 3) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?
- 4) ¿Existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Social.

La presente investigación se justifica socialmente por cuanto la misma se plantea en el contexto social de la problemática del despido incausado y fraudulento que sufren los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancayo, quienes sufren constantes vejaciones a sus derechos laborales, sobre todo con respecto a su estabilidad laboral, por lo que se ven obligados a demandar su reposición y consecutivamente su indemnización por los daños y perjuicios generados por el acto de despido, de conformidad a lo establecido por el V Pleno jurisdiccional Nacional en Materia Laboral.

1.4.2 Justificación Teórica.

Nuestra investigación se justifica teóricamente por cuanto pretende ampliar el conjunto de criterios amparados por el V Pleno jurisdiccional Nacional en Materia Laboral., respecto de la indemnización por daños y perjuicios a demandar por aquellos que son objeto de despidos incausados y fraudulentos, debido a que, consideramos que no existe unicidad para establecer criterios sólidos para determinar de manera razonable el quantum indemnizatorio por el daño moral generado al trabajador.

1.4.3 Justificación Metodológica.

La presente investigación se justifica metodológicamente al emplear un enfoque cuantitativo de la investigación, pues se analizará la problemática de la falta de unicidad para establecer criterios sólidos para determinar de manera razonable el quantum indemnizatorio por el daño moral generado. Del mismo modo, se justifica al diseñar un instrumento de recolección de datos, como es el caso de una ficha de cotejo idónea, la misma que puede ser de utilidad para futuras investigaciones.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General.

Determinar si existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- 1) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 2) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 3) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 4) Determinar si existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis General.

La falta de motivación afecta la determinación del quantum indemnizatorio por daños y perjuicios en los procesos de despido fraudulento e incausado de los obreros en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2021.

1.6.2 Hipótesis Especificas.

- 1) No existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 2) No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

- 3) No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 4) No existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.
- 5) No existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

1.6.3 Operacionalización de categorías.

1.6.3.1 Categoría 1: Debida motivación.

A. Definición conceptual.

Al respecto Castillo (2013) nos menciona que: “Para que la motivación de resoluciones judiciales sea racional es necesario que este acompañada de buenos argumentos; (...) apoyada en los hechos del caso en concreto, en los medios probatorios pertinentes y en el derecho aplicable al caso” (p. 92).

B. Definición operacional

La debida motivación se refiere al cumplimiento de los requisitos legales y normativos en la resolución de un despido arbitrario de obreros municipales, evaluando la existencia de motivación interna y externa, la suficiencia y claridad de los argumentos presentados, la congruencia con los hechos y circunstancias, y la presencia de un análisis fundamentado en los derechos y garantías de los obreros afectados.

C. Subcategorías e ítems

X1: Existencia de motivación interna y externa en la resolución

- X1 a: Congruencia en la motivación respecto de lo pedido y lo resuelto
- X1 b: Congruencia normativa en la fundamentación de la sentencia

X2: Suficiencia de la motivación

- X2 a: Valoración de los argumentos de las partes
- X2 b: Valoración suficiente de los medios probatorios

X3: Congruencia de la motivación

- X3 a: Congruencia en el fundamento y su expresión en el fallo
- X3 b: Congruencia entre la norma y su motivación en el fallo

X4: Motivación cualificada

- X4 a: Calidad del argumento
- X4 b: Calidad del fallo

1.6.3.2 Categoría 2: Indemnización del daño moral.

A. Definición conceptual.

A decir de Mazeaud y Tunc (1998), el daño moral es aquel perjuicio que no implica, para la víctima, ninguna consecuencia pecuniaria o disminución de su patrimonio.

B. Definición operacional.

La indemnización del daño moral se refiere a la compensación económica otorgada al trabajador como resultado del sufrimiento emocional causado por un despido arbitrario, evaluando criterios relacionados con las condiciones laborales, el despido, el impacto emocional y la conducta del empleador.

C. Subcategorías e ítems.

Y1: Criterios relacionados con las condiciones labores de trabajador

- Y1 a: Tiempo de servicios del trabajador.
- Y1 b: Cargo en la institución.
- Y1 c: Edad de la víctima del despido.
- Y1 d: Contribución del trabajador para el despido.

Y2: Criterios relacionados con el despido

- Y2 a: Clase y causa del despido
- Y2 b: La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, como es el caso de la madre trabajador

Y3: Criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador

- Y3 a: Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar)
- Y3 b: Escarnio público

Y4: Conducta del empleador frente al despido

- Y4 a: Acatamiento de medida cautelares de reposición de manera oportuna

1.7 Propósito de la investigación

El propósito de esta tesis es analizar y abordar la falta de criterios unánimes para determinar de manera razonable el quantum indemnizatorio por el daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, durante el año 2021. Se busca profundizar en la debida motivación de las decisiones judiciales relacionadas con la indemnización por daño moral y proponer criterios más objetivos y sólidos para su determinación.

1.8 Importancia de la investigación

Esta investigación reviste gran importancia en varios niveles. En primer lugar, aborda una problemática relevante en el ámbito laboral, específicamente en casos de despido arbitrario, donde la falta de criterios claros para la determinación del daño moral puede generar injusticias. Además, la tesis contribuirá a llenar el vacío existente en la jurisprudencia sobre la cuantificación del daño moral en estos casos, brindando una base más sólida para futuras decisiones judiciales. La importancia radica también en la necesidad de garantizar la debida motivación de las sentencias judiciales, un requisito fundamental para proteger el derecho de defensa de los trabajadores afectados.

1.9 Limitaciones de la investigación

Se reconocen ciertas limitaciones en esta investigación como es la falta de uniformidad en la jurisprudencia puede generar dificultades en la cuantificación justa del daño moral, aunque este sea uno de los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales.

Casabona, Charles M. (2017) con su tesis “Despido Incausado-Fraudulento y su Daño Moral cuantificado por los Jueces del Poder Judicial del Distrito de La Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Peruana Los Andes. La investigación tuvo como objetivo principal analizar la cuantificación del daño moral en casos de despido incausado-fraudulento realizada por los Jueces del Poder Judicial en el distrito La Merced, provincia de Chanchamayo, durante el periodo 2014-2017. Los objetivos específicos incluyeron la identificación de criterios propuestos por la doctrina aplicables en la cuantificación del daño moral y la evaluación de cómo los Jueces aplicaron estos criterios en los casos analizados. La metodología adoptada fue científico-analítica y sintética, con un enfoque historiográfico y funcional. El diseño de investigación fue no experimental, longitudinal, y se utilizó la ficha de análisis como instrumento. Se empleó un enfoque descriptivo debido a la necesidad de describir cuestiones y mediciones, y se utilizó la estadística descriptiva, incluyendo tablas de frecuencia y gráficos, para procesar los resultados. La investigación identificó 18 criterios o parámetros propuestos por la doctrina para la cuantificación del daño moral. Se observó una variabilidad en la aplicación de estos criterios por parte de los Jueces del distrito La Merced, con una tendencia creciente en su aplicación. Sin embargo, se encontró que el 90% de la muestra aplicó estos criterios de manera mínima. Además, se destacó la falta de estandarización de los criterios como factor contribuyente a esta tendencia. Se concluyó que la cuantificación del daño moral en casos de despido incausado-fraudulento fue realizada de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial en el distrito La Merced durante el periodo 2014-2017, debido a una deficiente aplicación de las reglas de la sana crítica, la valoración equitativa y los criterios o parámetros identificados.

Cahuana, Ernesto (2018), con su tesis “La motivación de la Reparación Civil en la sentencia condenatoria: Caso Cirilo Fernando Robles Callomamani – Puno;

2012”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Nacional del Altiplano. En el presente estudio, se llevó a cabo un exhaustivo análisis del derecho a la debida motivación en el contexto de la reparación civil dentro de la sentencia condenatoria, examinando minuciosamente el contenido, alcance y posibles errores presentes en la motivación de las resoluciones judiciales, así como su aplicación teórica. El problema general abordado consistió en la determinación de las categorías de justificación, desarrolladas dentro del marco de la teoría de la argumentación jurídica, que debían concurrir para asegurar la debida motivación de la reparación civil en la sentencia condenatoria relacionada con el caso de Cirilo Fernando Robles Callomamani. El enfoque metodológico empleado fue de carácter cualitativo, utilizando el método dogmático y la técnica de observación documental. Se consideraron las opiniones expresadas por los jueces y fiscales penales del distrito judicial de Puno, recopiladas a través de entrevistas. Las conclusiones obtenidas se resumen de la siguiente manera: i) en la sentencia del caso Cirilo Fernando Robles Callomamani, se evidenció la ausencia de una adecuada motivación en lo concerniente a la reparación civil, atribuible a la falta de justificación tanto interna como externa en la decisión; ii) la teoría de la argumentación jurídica provee herramientas para identificar la corrección de las decisiones judiciales, abarcando las categorías de racionalidad interna y externa, las cuales constituyen el núcleo del derecho a la debida motivación; iii) en el caso de Cirilo Robles Callomamani, se constató la carencia de validez lógica en las premisas utilizadas para determinar la reparación civil, establecer la responsabilidad civil y fijar el quantum indemnizatorio, así como la omisión de referencia a principios fundamentales como consistencia, universalidad, coherencia y consecuencialismo para la justificación externa; iv) se validó el instrumento de justificación racional empleado para determinar la reparación civil. En última instancia, se arribó a la conclusión de que la teoría de la argumentación jurídica proporciona los medios necesarios para identificar la corrección de las decisiones judiciales a través del proceso argumentativo, abarcando las categorías de racionalidad como contenido esencial de la debida motivación, subrayando la importancia fundamental de motivar las resoluciones judiciales, administrativas y arbitrales en todas las instancias donde se

ejerce el poder, siendo imperativo que dicho poder esté subordinado a la razón y no viceversa.

Sánchez, Alex y Ramirez, Odina (2019) con su tesis “El Despido Arbitrario y la prueba del Daño Moral en los casos vistos del Segundo y Tercer Juzgado Laboral de la Ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Peruana Los Andes. El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera en el despido arbitrario se debe probar el daño moral, específicamente en los casos vistos por el segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo durante los años 2016 y 2017. Los métodos generales empleados fueron el inductivo-deductivo y el análisis-síntesis. La investigación se enmarca como de carácter jurídico-social, con un nivel descriptivo. Se abordó la problemática mediante un enfoque jurídico para entender cómo se prueba el daño moral en casos de despido arbitrario. La hipótesis general planteada, que sostenía que en los casos de despido arbitrario el daño moral no es probado por criterios objetivos en los casos vistos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo durante los años 2016 y 2017, fue refutada. La investigación concluyó que, de hecho, en los casos de despido arbitrario, el daño moral se debe probar mediante criterios objetivos. Se argumenta que las propuestas basadas en criterios subjetivos para acreditar el daño moral tienden a distorsionar la prueba de dicho daño, según la evidencia recopilada durante el análisis de los casos estudiados.

Vergara, Yesenia L. y Espinoza, Rozana I. (2020) con su tesis “Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad César Vallejo. El objetivo general de esta investigación fue proponer criterios para cuantificar el daño moral derivado de despidos arbitrarios, abordando la pregunta de investigación que indaga sobre los criterios que los jueces deben considerar al valorar este tipo de daño. La información doctrinal y jurisprudencial se recopiló mediante el método del análisis cualitativo. Además, se utilizó la técnica de entrevista a profundidad, con una guía de entrevista como instrumento. Las entrevistas fueron aplicadas a participantes seleccionados según su cargo y conocimientos especializados. Este enfoque permitió corroborar la ausencia

de criterios objetivos para cuantificar el daño moral derivado de los despidos arbitrarios. La investigación concluyó que, efectivamente, no existen criterios objetivos establecidos para cuantificar el daño moral resultante de los despidos arbitrarios. Frente a esta carencia, se propusieron parámetros objetivos para la cuantificación de dicho daño. De esta manera, se buscó abordar y llenar el vacío identificado en la literatura jurídica y en la práctica judicial con respecto a este aspecto específico de la indemnización por despidos arbitrarios.

Luna, Luis E. (2020) con su tesis “El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de esta investigación fue abordar las razones que respaldan la procedencia del pago de resarcimientos por daño moral, en adición al mecanismo indemnizatorio establecido por el ordenamiento jurídico en el contexto de los dos sistemas de protección contra el despido que coexisten en el país. La metodología utilizada se centró en el análisis de las sentencias y jurisprudencia relacionadas con los despidos arbitrarios en el marco de los dos sistemas de protección existentes. Se exploró el origen y la naturaleza de estos mecanismos de protección, evaluando si abarcan la totalidad de los daños derivados de un despido. Además, se examinó la posibilidad de conceder a los trabajadores resarcimiento por daño moral de manera adicional. La conclusión de la investigación apunta a que, a pesar de que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el pago de indemnización es la única reparación frente a un despido arbitrario, la judicatura ha venido acogiendo solicitudes de resarcimientos por daño moral. Se sostiene la pertinencia de considerar este tipo de compensación adicional, y se exploran las razones y fundamentos que respaldan esta práctica en el contexto de los dos sistemas de protección contra el despido que coexisten en el país.

Marengo, Juan (2021), con su tesis “Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Autónoma del Perú. La finalidad de la presente investigación consistió en examinar la correlación existente entre el despido injustificado y el daño moral experimentado por los empleados de la Municipalidad de

Lima Metropolitana. Adoptando un enfoque positivista y empleando un método de investigación cuantitativo, se clasificó la investigación como básica, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño de investigación correlacional. La población bajo estudio y la muestra se conformaron por 50 trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, utilizando un muestreo probabilístico. Como instrumento para la recopilación de datos, se implementó una encuesta. Los resultados obtenidos exhibieron una elevada confiabilidad. En términos conclusivos, se identificó una relación positiva, robusta y estadísticamente significativa entre el despido arbitrario y el daño moral, sustentada mediante un análisis minucioso de las bases teóricas, la información recolectada y el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, utilizado para determinar la correlación entre las variables en estudio.

2.1.2 Internacionales.

Espinosa, Karen (2018) “La Motivación de las Resoluciones Judiciales de Casación Civil y Laboral dentro del Debido Proceso”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. La investigación emprendida tiene como propósito determinar los parámetros, contenidos y características de las decisiones judiciales, así como llevar a cabo una comparación exhaustiva con otros sistemas procesales. El instrumento seleccionado para esta indagación consiste en la recolección de datos a partir de los reportes nacionales, los cuales serán analizados considerando sus similitudes y diferencias. Este análisis permitirá la creación de nuevos sistemas que posibiliten una evaluación más eficiente de las respuestas a las necesidades humanas en el ámbito judicial. En las conclusiones obtenidas, se destaca que una de las principales deficiencias presentes en numerosas sentencias emitidas por los administradores de justicia reside en la carencia de una fundamentación adecuada. Esta carencia, en la práctica, puede generar inconvenientes significativos, dado que implica la vulneración de varios principios constitucionales. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad imperante de mejorar la calidad y coherencia en la fundamentación de las decisiones judiciales, a fin de salvaguardar los principios esenciales consagrados en la normativa constitucional.

Solís, Graciela (2015) con su tesis “La adecuada motivación como garantía en

el Debido Proceso de Decretos, Autos y sentencias”. [Pregrado]. Para optar el título profesional de Abogado. Universidad Central del Ecuador, 2015. La finalidad primordial de esta investigación consiste en prevenir la emisión errónea de la motivación en aras de asegurar la prontitud y eficacia del sistema de justicia. Se busca evitar la incorrecta invocación normativa, la mala interpretación legal o la aplicación judicial desacertada. La conclusión alcanzada resalta la presencia de principios y garantías fundamentales en el debido proceso, entre los cuales se destaca la motivación como un componente esencial para decretos, autos o sentencias. Se enfatiza que dicha motivación debe ser expresa, clara, completa y legítima, dictada de manera oportuna. No obstante, la percepción resultante es que, además de cumplir con estos requisitos, la motivación por sí sola no es suficiente para justificar una decisión. Se argumenta que es necesario combinar la lógica y la razón, evitando así incurrir en el abuso del derecho y la arbitrariedad procesal. Este planteamiento subraya la importancia de un enfoque fundamentado y razonado en las decisiones judiciales, trascendiendo la mera formalidad y abogando por la coherencia y la integridad en el ejercicio del poder judicial.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 La Debida Motivación.

2.2.1.1 La motivación de resoluciones judiciales.

El derecho a una debida motivación es un tema bastante abordado en la actualidad, ya que depende de la motivación, si los autos y sentencias que se expidan son justos o arbitrarios, para ello el magistrado es quien debe de estudiar a fondo el caso que se va a resolver con la expedición de un auto final o una sentencia, y motivar con las razones que le hayan llevado a tomar una decisión, para de tal modo, se salvaguarden los derechos de los justiciables de obtener sentencias justas.

A pesar de la importancia de motivar, muchos magistrados no lo hacen acorde a derecho incurriendo en vicios en la motivación, y que tarde o temprano los únicos que se verán afectados serán los justiciables, es así que, a fin de conocer el concepto de motivación, en el fundamento 6 y 7 de la Sentencia de Tribunal Constitucional Expediente N°0728-2008- PA/TC que indica que: “(...) es una garantía del justiciable

frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico (...)"

Al respecto Gonzales (2014) precisa que la debida motivación en las resoluciones judiciales es "(...) la expresión de las razones fácticas y jurídicas del juez (...) los argumentos contenidos en una resolución deben ser expuestas en forma clara, específica, con una motivación explícita, de fácil comprensión (...)" (p. 607).

Respecto a lo expresado por el autor podemos concluir que al magistrado le corresponde emitir una sentencia o auto, que sea comprensible para el justiciable, y esta resolución judicial sea justa.

Ledesma (2017), sostiene que la Motivación de las decisiones judiciales como derecho: "(...), avala que la decisión (adoptada por el juez...) sea resultado de una deducción lógica razonada, teniendo en cuenta los hechos del caso, los medios de pruebas aportados y su valoración jurídica (...)" (p. 85).

En Su regulación normativa, encuentra su ubicación en lo normado a partir del artículo 139° de la Constitución política Vigente cuya obligatoriedad según el texto del referido artículo se da en todas las instancias, con excepción de los decretos de mero trámite, haciendo además una mención expresa de la ley aplicable y prestando especial atención a los fundamentos facticos sobre los cuales se sustentan.

2.2.1.2 El deber que tiene el Juez de motivar correctamente las resoluciones judiciales.

El Juez al ser director del proceso, tiene que impulsar el proceso, esto mediante resoluciones judiciales, que comprende a los decretos, autos y sentencias, sucediendo que en el caso de los decretos se excluye la exigencia de motivación por absolver escritos de mero trámite, lo que no sucede con los autos y sentencias, mediante las cuales emite una decisión, que si debe ser motivada.

Los actos procesales están regulados en los artículos 120° y 121° del Código Procesal Civil, sin embargo, cabe precisar, que el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, señala que no todas las resoluciones tienen que cumplir con la exigencia de motivación, como es el caso de los decretos.

2.2.1.3 El derecho a una motivación suficiente.

Al respecto Castillo (2013) nos menciona que: “Para que la motivación de resoluciones judiciales sea racional es necesario que este acompañada de buenos argumentos; (...) apoyada en los hechos del caso en concreto, en los medios probatorios pertinentes y en el derecho aplicable al caso” (p. 92).

El órgano jurisdiccional nos debe garantizar que al momento de que se emita una resolución judicial esta contenga una motivación suficiente respecto a la forma de resolver del magistrado, ya que, la motivación de las sentencias judiciales centra su importancia en el justificar, pues con ello el magistrado expone los motivos o razones en los que se está basado su decisión.

2.2.2 El despido en caso de obreros municipales.

La función de las municipalidades en la prestación de servicios públicos esenciales para la población requiere de instrumentos técnicos, normativos y administrativos idóneos que se traduzcan en efectividad, sobre todo en sectores sociales donde la prestación de esos servicios públicos es requerida con la urgencia del caso.

De conformidad al artículo IV de la Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, estas instituciones ejercen la representación de los vecinos dentro de su ámbito territorial, cautelando que la prestación de los servicios públicos se encuentre en consonancia con el desarrollo integral, sostenible y armónico al interior de su circunscripción. En ese mismo extremo, el artículo 73°, sobre las competencias de la entidad Municipal, su segundo numeral, sobre los servicios públicos, enumera un listado de ellos dentro de los cuales se encuentra el servicio de seguridad ciudadana, la conservación y administración de parques zonales y limpieza pública.

El propósito en la mención de este listado de servicios públicos se encuentra vinculado al personal obrero necesario para la prestación de estos servicios. En ese sentido, se hace necesario para las municipalidades la contratación de serenos, policías municipales, personal de limpieza pública y el mantenimiento de parques y jardines, todos ellos considerados como obreros de conformidad a los alcances de la citada Ley Orgánica de Municipalidades, por ejemplo, el artículo 8°, según su redacción, establece que la administración municipal está compuesta por funcionarios, servidores públicos,

empleados y obreros que desempeñan funciones para la municipalidad. Asimismo, dispone que cada municipalidad tiene la facultad de organizar su administración conforme a sus necesidades y presupuesto. En cuanto al régimen laboral de los obreros vinculados a las municipalidades, el artículo 37° de la misma normativa específica, en su segundo párrafo, que dichos obreros son considerados servidores públicos y se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Este reconocimiento implica la atribución de derechos y beneficios inherentes a dicho régimen laboral. En este contexto normativo, se destaca la autonomía conferida a cada municipalidad para estructurar su administración de acuerdo con sus particularidades y recursos presupuestarios. Asimismo, se subraya el reconocimiento específico del régimen laboral de la actividad privada para los obreros municipales, con la consiguiente atribución de los derechos y beneficios asociados a dicho régimen.

La jurisprudencia de la Corte suprema de la República, en expresión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria a través de la Casación Nro. 7945-2014, Cusco de fecha octubre de 2016, señalo en su momento, bajo los alcances de una doctrina jurisprudencial que el personal obrero de las municipalidades, de conformidad al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo Nro. 728, por lo que, bajo ningún supuesto se les debe de contratar bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios denominado régimen CAS y normado por el Decreto Legislativo Nro. 1057.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional se ha mostrado contrario a este pronunciamiento, provocando con ello una falta de unida de criterios, aspecto que, como indica Montenegro (2022), afecta de manera directa «(...) los principios de predictibilidad de las decisiones judiciales y seguridad jurídica, teniendo en cuenta que se van a generar sentencias con diferentes pronunciamientos en casos similares.». Hemos de tener en consideración, además, lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional Nacional en materia laboral y previsional, parece dar ciertas precisiones finales respecto al régimen de los obreros municipales en la categoría de policías municipales y serenazgo, indicando que estos, en tanto los alcances del artículo 37° de la Ley

Orgánica de Municipalidades, solo les corresponde ser contratados bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada.

En ese escenario planteado, se reconoce que la contratación del personal obrero y el régimen contractual que les corresponde, aun representa un problema que no llega a alcanzar unanimidad en su respuesta. Derivado de esta situación, partimos en reconocer que, dentro de las categorías de servidores públicos, los obreros municipales representan uno de los eslabones más débiles de la estructura municipal que detalla el artículo 8° de la Ley Orgánica de Municipalidades que hemos citado con anterioridad.

En efecto, esta condición de vulnerabilidad del personal obrero ha quedado expresada por el Tribunal Constitucional en su pronunciamiento en el expediente Nro. 00856-2017-PA/TC de fecha 21 de noviembre de 2018, donde ha quedado reconocida la existencia de determinados escenarios y contextos donde se halla comprometida la necesidad de tutela urgente; de modo que, es ya sabido que el obrero municipal es concebido como un trabajador que, en mucho de los casos se halla en una situación precaria sobre aspectos elementales, como es el caso de la remuneración que termina siendo insuficiente para poder cubrir con sus necesidades más elementales.

Esta situación de precariedad cobra aún más relevancia cuando se toman en cuenta la vulneración a derechos fundamentales de los obreros, como el de su estabilidad laboral, la misma que se ve mellada ante la indebida utilización de otros regímenes contractuales utilizados de manera fraudulenta por las municipalidades, como es el caso de la Locación de Servicios y el Contrato Administrativo de Servicios, produciéndose por ello despidos masivos.

La cuestión al respecto de esta vulneración y que motiva el presente artículo, es la posibilidad de los obreros despedidos de probar el acto de despido, con la finalidad de poder interponer una demanda de reposición, según los alcances del V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional. Cuestión tal, que motiva a formular la interrogación respecto del medio probatorio idóneo para probar el acto de despido, en las condiciones expuestas y sufridas por los obreros municipales.

Al producirse el acto de despido sin causa justificada, los obreros pueden recurrir al proceso de verificación o constatación policial descrito en el artículo 45° del

Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, con la finalidad de acreditar en principio el acto de despido, por medio de una constatación policial, documento que puede ser empleado en el proceso judicial correspondiente, como es el caso del proceso de reposición al puesto de trabajo en la vía laboral ordinaria.

En virtud de ello, el Ministerio de Trabajo elaboró una suerte de directiva denominada «Guía para la elaboración de la constatación policial en aplicación del art. 45 del D.S. 001-96-TR», por medio del cual se instruye al personal policial respecto de sus facultades para constatar el despido arbitrario, empero este es un procedimiento que se inicia de oficio, debiendo los obreros despedidos, solicitar la actuación de la autoridad policial en la comisaría más próxima al domicilio de su empleador o donde se produzca el acto de despido.

Sobre la constatación Policial en el despido arbitrario, la Corte Suprema de la República, mediante la Casación Nro. 15574-2019 – ICA, de fecha 23 de noviembre de 2021, se ha pronunciado sobre la suficiencia probatoria de este documento para la acreditación del acto de despido, señalando que:

(...) se determinó que el demandante incumplió con su carga de la prueba, al no acreditar la existencia del despido por parte de la demandada, así se observa de la Constancia Policial obrante a fojas tres, en la que solo consta la versión del actor respecto del vínculo laboral y su labor desempeñada, mas no sobre que impedimento al actor de ingresar a su centro de trabajo. Asimismo, en dicha constatación no se consigna la declaración del representante de la empresa, sino del vigilante, el cual no tiene representatividad para dejar constancia ni dar información idónea respecto al modo y lugar en que se habría producido el cese del actor (Fundamento 8).

En esa línea, señala el Supremo Tribunal, en lugar de exigir al empleador acreditar la existencia de una causa debidamente justificada de despido, el trabajador tiene la obligación de probar con suficiencia el despido, ello pues, mediante documentos como la constancia policial o en su defecto el acta extendida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, donde se deje constancia que se le ha impedido el ingreso a su centro de labores.

Entendemos entonces que, del contenido de la Directiva y lo señalado por la Corte Suprema, que, los trabajadores que, despedidos de manera arbitraria, están facultados para poder recurrir a la autoridad policial, cuya comisaria ha de ubicarse en el domicilio del empleador, para que, empleando el formato aprobado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, se pueda dejar constancia de dos aspectos:

- 1) De la prohibición del ingreso del trabajador a su centro de labores y;
- 2) Respecto del hecho de que la empresa no ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el Decreto Legislativo Nro. 728, como es el caso de los obreros municipales.

2.2.3 El despido arbitrario.

Una de las facultades características del empleador en la relación laboral es el de la extinción de la misma de manera unilateral, siendo reconocida como tal, por ser inherente a aquella parte contractual. En ese sentido el despido, cuando es ajustado a derecho es conocido como despido legal. Sin embargo, existen casos donde el despido observa como límite el derecho fundamental de protección de la estabilidad laboral del trabajador, de modo que es exigible que la causa del cese se sustente en una causa debidamente justificada.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico laboral el despido arbitrario es uno de los tipos establecidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. En efecto, el artículo 34° de la referida norma indica que el despido arbitrario implica dos escenarios: 1) si en el acto de despido, el empleador no ha expresado causa alguna y; 2) si, habiendo expresado causa, esta no se puede demostrar en la instancia judicial correspondiente.

Si bien es cierto en la redacción de la norma, ante el despido arbitrario existía como única posibilidad el resarcimiento, por medio de una indemnización, a partir de lo expresado en el V Pleno Supremo en Material Laboral y Previsional, se ha establecido a la reposición laboral como una medida factible de aplicación en los casos de despidos incausados y fraudulentos, incluyendo la creación de un nuevo tipo de daño

en la relación contractual, denominado daño punitivo. Sin embargo, Valderrama (2017) sostiene que, si un trabajador presenta como pretensión principal la solicitud de su reposición y, en virtud de la conexidad de su petitorio, simultáneamente acumula la pretensión de indemnización por los daños y perjuicios sufridos, dicha indemnización abarca tres aspectos fundamentales. En primer lugar, el daño emergente, entendido como el perjuicio inmediato y directo derivado del despido, que se manifiesta, por ejemplo, en la posibilidad de que el trabajador despedido sea objeto de un embargo o hipoteca debido a la falta de pago de créditos financieros como resultado de la ausencia de remuneraciones o beneficios sociales. En segundo lugar, se contempla el lucro cesante, que refiere a la no percepción de ingresos económicos futuros como consecuencia del despido. Esta dimensión aborda las pérdidas económicas derivadas de la interrupción de la relación laboral y la consiguiente privación de ingresos futuros que el trabajador hubiera percibido de manera continua. Finalmente, el tercer aspecto abordado es el daño moral, comprendido como el perjuicio personal y la afectación de la esfera psicológica del individuo, resultante de la extinción laboral. Este componente refleja la aflicción y el impacto emocional que experimenta el trabajador como consecuencia del despido. En conjunto, este enfoque integral busca reconocer y cuantificar los distintos perjuicios sufridos por el trabajador, abarcando no solo los aspectos económicos inmediatos y futuros, sino también las dimensiones emocionales y psicológicas afectadas por la extinción de su relación laboral.

2.2.4 El despido fraudulento.

Montoya (2017) define el despido fraudulento como una institución jurídica que ha sido introducida en nuestro sistema a través de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, específicamente en el caso Eusebio Llanos Huasco (Exp. N° 976-2001-AA/TC, fundamento jurídico 15), y que ha experimentado un desarrollo significativo que ha ampliado sus alcances en varios aspectos (p. 124).

En concordancia con la interpretación del máximo intérprete de la Constitución, según explica Montoya (2017), el despido fraudulento se configura cuando existe engaño, es decir, cuando se lleva a cabo una actuación contraria a la verdad, vulnerando la buena fe laboral. Este tipo de despido se materializa cuando se imputan al trabajador

hechos que son notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Es importante destacar que este tipo de despido puede ocurrir incluso cuando se imputa al trabajador una causal legal y se siguen los procedimientos establecidos por la ley. En otras palabras, la característica fundamental del despido fraudulento radica en la falsedad de las imputaciones realizadas al trabajador, independientemente de que se utilicen causales legales y se cumpla con los procesos formales establecidos por la normativa laboral.

En una nota característica de este tipo de despido, la casación Nro. 3765-2016-LIMA ha establecido que el despido fraudulento se diferencia del despido arbitrario en la medida en que para su configuración no es suficiente verificar la injusticia del despido. Además de la injusticia, se requiere demostrar la existencia del ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador. En este contexto, es necesario evidenciar la inexistencia o falsedad de la imputación realizada, lo que revelará el ánimo desleal que ha motivado la actuación del empleador. En otras palabras, la clave distintiva del despido fraudulento es la presencia de un ánimo desleal por parte del empleador, que va más allá de la simple injusticia del despido. Se exige demostrar que las imputaciones realizadas al trabajador son inexistentes o falsas, evidenciando así la intención maliciosa con la cual el empleador llevó a cabo la terminación del contrato laboral.

Ahora bien, en la doctrina, (De la Cruz, 2014), señalan como caracteres de este tipo de despido los siguientes ítems:

2.2.4.1 El ánimo perverso del empleador.

Esta característica, según De la Cruz (2014), es posiblemente la que posee una trascendencia e importancia destacadas en el contexto del despido fraudulento. De acuerdo con el autor, es precisamente esta intencionalidad o voluntad del empleador la que origina y engloba todas las demás características asociadas a este tipo de despido. Dentro de esta característica se encuentran comprendidos todos los motivos por los cuales el empleador busca poner fin a la relación laboral con el trabajador, ya sean de naturaleza personal, como la animadversión hacia el trabajador, o basados en razones de índole económica. En esencia, la intencionalidad del empleador constituye el punto de partida y el factor unificador que da coherencia a las diversas motivaciones que subyacen en la decisión de extinguir el contrato laboral de manera fraudulenta.

Así, a decir de Montoya (2017), encontramos que esta característica del despido fraudulento requiere la consciencia (conocimiento) y de la voluntad del empleador.

2.2.4.2 El pretexto del despido.

Es la imputación formal de alguna de las faltas graves descritas en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La imputación de cargos, como señala De la Cruz (2014), tiene la intención de justificar el despido. Sin embargo, el empleador tiene pleno conocimiento de que el trabajador no merece ser despedido, ya sea porque la falta imputada no existe o porque, en el caso de que el trabajador haya cometido un acto, este no reviste la trascendencia o gravedad que se le atribuye. En otras palabras, la imputación de cargos en el despido fraudulento se realiza con plena consciencia por parte del empleador de la falta de fundamento real para la terminación del contrato laboral, ya sea por la inexistencia de la falta imputada o porque, en caso de existir, no tiene la relevancia o gravedad que se le atribuye.

2.2.4.3 El engaño al trabajador.

Este trabajador, en la práctica, no ha llevado a cabo ninguna conducta que justifique su despido. No obstante, según señala De la Cruz (2014), se ve envuelto en un engaño por parte del empleador. Este último le induce a creer que, al desvirtuar la falta grave que se le imputa, podrá mantener su posición laboral. Es en virtud de esta creencia que el trabajador accede a someterse al procedimiento, sin percatarse de que la decisión del empleador ya ha sido tomada mucho antes de la imputación formal de cargos. En resumen, el trabajador es inducido a participar en un proceso en el cual se le da la ilusión de que puede influir en la decisión final, mientras que, en realidad, la resolución del empleador ya está predeterminada antes incluso de la formalización de los cargos.

2.2.4.4 La justificación formal del despido.

El despido cumple con todos los requisitos formales del procedimiento de despido, como son:

- i) La imputación formal y por escrito de la falta;

- ii) El plazo de seis (6) días naturales para que el trabajador presente sus descargos;
- iii) La comunicación formal y por escrito del despido.

No obstante, el cumplimiento de los requisitos formales del despido, los hechos imputados como justificación del despido (requisitos materiales) no se condicen con la realidad, configurando así, el despido fraudulento.

2.2.5 El despido incausado.

El despido incausado, según una definición ofrecida por la doctrina jurisprudencial, como se expone en el Expediente 2252-2003-AA/TC, se configura cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que el empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su desempeño laboral que justifique la terminación del contrato (Fundamento Jurídico 3). Este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo de jurisprudencia sobre la protección contra el despido arbitrario, siendo notorio en el caso Telefónica (Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL), dictaminado en el Expediente 1124-2002-AA/TC, con fecha 11 de julio de 2002.

En dicho caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley resultaba insuficiente para reparar el despido arbitrario incausado, ya que vaciaba de contenido la protección constitucional del núcleo esencial del derecho al trabajo. Esta jurisprudencia establece un marco conceptual y normativo que destaca la ilegitimidad del despido incausado y la necesidad de proteger el derecho fundamental al trabajo frente a este tipo de prácticas laborales. Así, enunció lo siguiente:

(...) el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “(...) como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

a) El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. (p. 23).

Estas precisiones experimentaron un cambio significativo después de que el Tribunal Constitucional estableciera un precedente vinculante sobre la procedencia del amparo en casos de despido. A través de la sentencia emitida en el expediente 206-2005-AA, se indicó que solo procederían las demandas de amparo en materia laboral que se sustentaran en despidos nulos, incausados o fraudulentos, cuando no fuera posible obtener vías procedimentales específicas y igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, mediante la vía judicial ordinaria.

Posteriormente, esta posición fue precisada por el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, llevado a cabo los días 4 y 14 de mayo de 2012. En este evento, se señaló que la vía judicial ordinaria era suficiente para evaluar la reposición, incluso en los casos de despido incausado e injustificado. Este pronunciamiento estableció una clara orientación sobre la procedencia de las demandas de amparo en el ámbito laboral, condicionándolas a la ineficacia de las vías procedimentales ordinarias para abordar adecuadamente los casos de despidos nulos, incausados o fraudulentos.

2.2.2. La indemnización y responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil, se define como la carga socio jurídica y pecuniaria que conlleva intrínsecamente la obligación y deber de carácter general de indemnizar por los daños y perjuicios causados por un incumplimiento obligacional, el mismo que puede ser de carácter contractual o; así mismo originado por un hecho ilícito o riesgo creado; de modo que, de ser posible, “(...) la reparación del daño debe consistir en el establecimiento de la situación anterior a él, y cuando ello sea imposible, en el pago de daños y perjuicios”. (Flores, 2002, p. 129)

La teoría y la técnica legislativas y jurisprudenciales, han sabido reconocer con amplitud la clasificación más extendida de la responsabilidad civil de viniente del sistema romano germánico, esta es, a responsabilidad civil extracontractual y extracontractual, de la cual nos ocuparemos en acápite más adelante.

Como bien se sabe, la doctrina de la responsabilidad civil, ha ido desarrollando con entereza sus presupuestos y objeto, pero, acaso, el problema más latente se detecta en la práctica, respecto de la rigurosidad de su aterrizaje al campo socio jurídico, en ese sentido, explica con didáctica suficiencia (Bullard, 2005) que la doctrina vinculada al área de responsabilidad civil se ha preocupado

(...) mucho de definir los aspectos conceptuales de elementos como el nexo causal, el daño, la antijuricidad o el factor de atribución. Pero la verdad de las cosas es que los problemas vinculados con la responsabilidad civil, tanto contractual como extracontractual, son más fácticos que jurídicos. (p. 172)

Bajo esa perspectiva, indica el citado autor, que la problemática principal de la que debe de ocuparse con amplitud la responsabilidad civil y que, dicho sea de paso, es una de sus funciones primordiales, lejos de ser si se aplican factores de atribución objetivos o subjetivos o si existe causalidad adecuada, es realmente saber cómo es que ocurrieron las cosas.

En ese sentido el citado Bullard (2005) comenta que:

(...) la mayor orfandad no está por tanto en la teoría, y ante la necesidad de resolver un caso vinculado a un accidente sin duda el juez cambiaría con gusto tomos enteros de doctrina por tener una filmación del momento preciso en el que ocurrió el daño, algo con lo que rara vez se cuenta. (p. 173).

2.2.5.1 . Presupuestos fundamentales de la responsabilidad Civil.

La teoría civil, ha desurdido y definido con amplitud los presupuestos fundamentales por los cuales se identifica a la responsabilidad civil, como es que a continuación desarrollaremos:

El Daño: El daño, como uno de los fundamentos y elementos de la responsabilidad civil, tanto en su faz contractual como extracontractual, significa, “(...) todo detrimento que sufre una persona por la inejecución de la obligación”. Y que para

que sea posible su reparación, “debe ser cierto; no eventual o hipotético”. (Osterling, 2010, p. 399).

En términos de responsabilidad civil, el daño ocupa una posición de vital importancia, como se ha señalado anteriormente. De acuerdo con la Casación N° 1762-2013-Lima (2014):

Siempre que hay un daño, debe ser reparado por alguien, no importa si ese daño surge dentro de un contexto de relaciones contractuales, como consecuencia de un delito, de un acto prohibido por la ley, de un abuso de un derecho, por negligencia del causante o simplemente por el azar. (p. 4).

Esta afirmación resalta la premisa fundamental de que, en cualquier circunstancia en la que se produzca un daño, existe la obligación de repararlo, ya sea que el daño surja en el contexto de relaciones contractuales, como resultado de un delito, de un acto ilícito, de un abuso de derecho, por negligencia del responsable, o simplemente como consecuencia del azar. La reparación del daño se erige como un principio cardinal en el ámbito de la responsabilidad civil, independientemente de la naturaleza específica de la situación que lo haya generado.

Ahora bien, es necesario recoger y reconocer cierta tipología que la doctrina ha diseminado y desarrollado a lo largo del tiempo, respecto a la categoría del daño como elemento de la responsabilidad civil; así se tiene:

El Daño Emergente: El daño emergente, en su desarrollo doctrinario, representa el “(...) menoscabo económico que sufre el perjudicado con ocasión del incumplimiento, es decir, el daño emergente está referido al detrimento en el patrimonio del deudor como consecuencia de la inejecución de la obligación”. (Northcote, 2009, p. 4).

En (Osterling, 2010, p. 403), el daño emergente representa “(...) las pérdidas que sufre el acreedor como consecuencia de la inejecución de la obligación”, que como sostiene (Córdova, 2009), implican una efectividad y objetividad.

El Lucro Cesante: El lucro cesante, como una tipología resultante del desarrollo del daño, es, “la ganancia dejada de percibir por la persona perjudicada como consecuencia del incumplimiento. [De modo que], a diferencia del daño emergente, el

lucro cesante no es un detrimento en el patrimonio de la persona perjudicada, sino que es una ganancia que no percibirá al no haberse cumplido con la prestación esperada”. (Northcote, 2009, p. 4).

(Osterling, 2010), por su parte opina que el lucro cesante es la representación objetiva de “(...) las utilidades que deja de percibir, con motivo de la misma inejecución(...)” (p. 403); de modo símil a lo que explica (Córdova, 2009), para quien, este elemento es “la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir.”

El Daño Moral: El daño moral, como su título apunta, es el que se sufre cuando se afectan bienes jurídicos protegidos fuera de la esfera patrimonial de las obligaciones.

Así pues, en sentido símil, el jurista (Osterling, 2010), explica que el daño moral, es aquel de naturaleza “(...) no patrimonial; [así pues] es el inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afección que de la realidad económica.” (p. 405).

En (Northcote, 2009), “(...) es el que se produce cuando se ha perjudicado la reputación o el honor de una persona, como consecuencia del incumplimiento del deudor.” (p. 4).

En consecuencia, según la cita de Osterling (2010, p. 416) y en consonancia con lo establecido en los artículos 1322° y 1984° del Código Civil: "El daño moral es susceptible de ser reparado tanto por inejecución de las obligaciones emanadas del contrato como en las obligaciones extracontractuales".

Esta afirmación enfatiza que el daño moral puede ser objeto de reparación tanto en el ámbito de las obligaciones contractuales, derivadas de un contrato, como en el de las obligaciones extracontractuales, que surgen fuera del marco de un contrato específico. De esta manera, se reconoce la amplitud de la responsabilidad civil en la reparación del daño moral, abarcando diferentes contextos legales y situaciones que puedan dar lugar a la obligación de reparar este tipo de perjuicio.

La Culpa: La definición del artículo 1321° del código civil, recoge una tipología de la culpa cuando estamos en presencia de la responsabilidad civil contractual, siendo que se cita a exigencia la existencia de la culpa inexcusable o culpa leve. Siendo así, definiremos cada una para ver las diferencias que le atañe.

La Culpa inexcusable es aquella en la que el “autor obra u omite con desprecio de las más elementales precauciones y en las que incurriría un hombre de escasa inteligencia u habilidad” (Flores, 2002, p. 209).

El artículo 1319° del código civil, define a la culpa inexcusable como aquella en “quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”.

La Culpa Leve se define como la proscrita “por la negligencia en el actuar de una persona, pero que, en sus consecuencias, se exhiben como no graves.

El artículo 1320° del Código Civil, la define como el actuar de “quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”.

El Dolo: Este elemento constitutivo de la responsabilidad contractual se puede definir como la conducta de quien "ha obrado con la intención de causar ese daño. No es suficiente con que haya previsto la posibilidad del daño; hace falta que haya querido su realización. Esa mala intención constituye el criterio de la culpa delictual y de la culpa dolosa" (AMAG- Academia Nacional de la Magistratura, 2012, p. 489).

En relación con la existencia del dolo, Osterling (2011) comenta que este se da: cuando el deudor tiene conciencia de no cumplir su obligación, sea con el propósito de causar un daño al acreedor o no. Y esta característica, justamente, hace al dolo diferente de la culpa. En la culpa no hay intención de no cumplir; el deudor no ejecuta su obligación por descuido o negligencia. En el dolo hay mala fe; en la culpa no. (p. 352).

En resumen, el dolo en el contexto de la responsabilidad contractual implica que el deudor actúa con la intención de no cumplir su obligación, ya sea con la finalidad de causar un daño al acreedor o por otras razones. Esta distinción es crucial, ya que en la culpa no hay una intención deliberada de incumplir; el deudor no cumple su obligación debido a descuido o negligencia, mientras que en el dolo hay una evidente mala fe por parte del deudor.

Por otra parte, la definición normativa, más la acerca el artículo 1318°, el mismo que indica que “(...) procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”.

2.2.5.2 Tipos de Responsabilidad Civil.

Como hemos venido adelantando en acápites superiores, la responsabilidad civil, suele dividirse en la revisión de la doctrina en dos vertientes bien definidas, cada cual con sus propios lineamientos. En ese sentido, como es que admite (Tamayo, 2003) tanto la doctrina y la Jurisprudencia universales, del mismo modo como lo hacen las Legislaciones, diferencian de forma clásica entre las acciones derivadas de la responsabilidad civil contractual, y las derivadas de la responsabilidad civil extracontractual.

Así pues, sea cual sea el interior tipológico de la responsabilidad, confluyen alimentos comunes como “una culpa (probada o presunta), un daño, y un vínculo de causalidad entre la culpa y el daño”. (Tamayo, 2003, p. 359)

Empero, como es que también reconoce el propio autor, antes citado, también conviven ciertas diferencias accesorias entre la responsabilidad civil contractual, y la responsabilidad civil extracontractual. Las mismas que pueden:

(...) favorecer o perjudicar a quien vaya a demandar judicialmente en proceso por responsabilidad civil. Más adelante trataremos de hacer un paralelo que permita demostrar las diferencias existentes entre una u otra responsabilidad, y las ventajas o desventajas, que presenta tanto la una como la otra. (Tamayo, 2003, p. 359).

A. Responsabilidad Contractual.

La responsabilidad civil contractual, como ya hemos venido adelantando líneas arriba, es un tipo de responsabilidad civil basado en el elemento obligacional del contrato. Su ejecución es demandada por su carácter probatorio mediante la incoación de un proceso civil.

En ese sentido, explica Tamayo (2003) que “(...) el ejercicio de tutela de este elemento de responsabilidad, la tiene, por un lado, a quién contrató, o, por otra parte, a las personas que sufrieron un perjuicio personal, derivado la inejecución o ejecución imperfecta del contrato.” (p. 78).

B. Responsabilidad Extracontractual.

El lado opuesto de análisis de la tipología de la responsabilidad civil se encuentra en la responsabilidad civil extracontractual, que como su nome iuris sugiere, define a la responsabilidad que se encuentra en el hecho social desprovisto del elemento obligacional del contrato.

Dentro de las responsabilidades civiles que merecen tutela y exigibilidad aun estando fuera de una relación contractual se encuentran aquellas cuyo elemento merece una mayor carga probatoria intra proceso y cuyo nacimiento se da por hechos sociales o jurídicos que no necesariamente tienen la figura del contrato. Este análisis es el que justamente se da al prever la evolución de esta responsabilidad y su configuración en nuestro ordenamiento civil.

Al respecto De Trazegnies (2005) indica con razón que:

(...) podemos hablar propiamente de la responsabilidad extracontractual como una institución sistematizada y objeto de un estudio propio a partir del primer Código Civil peruano que entra en vigencia en 1852. Este Código toma como modelo al Código de Napoleón y es así que se refiere a esta institución como la responsabilidad que nace de los delitos y de los cuasi-delitos. Sin embargo, mientras que el Código francés incluía este concepto dentro de un título dedicado a los compromisos que se forman sin convención, el Código peruano lo coloca dentro de la sección que se refiere a las obligaciones que nacen del consentimiento presunto, como si la indemnización por daños y perjuicios surgiera de una suerte de consentimiento tácito del causante para pagar por los daños que ocasione. (p. 75).

2.2.3. La responsabilidad civil del empleador.

2.2.3.1. La naturaleza de la responsabilidad del empleador.

En el estudio y establecimiento de la responsabilidad del empleador, la doctrina ha debatido sobre su origen y naturaleza, siendo un proceso de discernimiento que no ha sido sencillo. En este contexto, es crucial establecer que las causales de responsabilidad atribuibles al empleador, de manera general, son dos: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Para la atribución de la responsabilidad del empleador por la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se debe considerar y analizar el tipo de obligación que se impondrá al empleador, lo que permitirá determinar la naturaleza jurídica del denominado deber general de prevención del empleador.

Según lo explica Cossio (2017), si se concibe el deber general de prevención "como una obligación de resultados, no existirá posibilidad alguna de exonerar al empleador de algún tipo de responsabilidad, pues bastará la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional para que aquel sea automáticamente responsable" (p. 45).

De manera coherente, en la doctrina jurisprudencial se encuentran criterios similares a los mencionados anteriormente, como se evidencia en las Casaciones N°. 4258-2016-LIMA y N°3591-2016-DEL SANTA. Estas decisiones judiciales respaldan la noción de que, bajo un enfoque de obligación de resultados, la responsabilidad del empleador se activa automáticamente con la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Por otro lado, señala el citado Cossio (2017), si se entiende a este deber de prevención:

(...) como una obligación de medios, la sola ocurrencia del [Accidente de Trabajo] o de la [Enfermedad profesional] no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador, pues, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación [...] por parte del empleador y el [accidente de trabajo] o la [Enfermedad profesional] (p. 98).

En este contexto, según lo expuesto por el autor mencionado, es imperativo demostrar que el incumplimiento del empleador tiene como consecuencia inmediata y directa el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Este enfoque contrasta con la doctrina jurisprudencial previamente citada y refleja una perspectiva diferente, como se evidencia en la Casación 18190-2016-LIMA. Según Cossio (2016), este caso podría considerarse como el esquema legal vigente en nuestro ordenamiento, aunque esta

perspectiva fue objeto de revisión en el VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional de 2017, del cual se proporcionarán detalles en un apartado específico.

Cossio (2017), en relación con la adopción de esta posición, destaca que es la que ha tenido mayor aceptación por un respetable sector de la doctrina iberoamericana. En efecto, como afirma Salcedo (2000):

(...) los defensores de que el deber de prevención es una obligación de medios, parten por señalar que, de considerar que dicho deber es una obligación de resultados, el empleador sólo quedaría exonerado de responsabilidad si no se produjeran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, lo cual dejaría completamente de lado analizar si el empleador actuó con la diligencia debida para adoptar todas las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de los mismos. (p. 89).

En este sentido, podemos entender que el deber de prevención se configura como una obligación de medios. Se trata de un deber complejo y no inmediato, que implica que el empleador desarrolle y adopte un conjunto de medidas necesarias o posibles para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, tal como sostiene Salcedo (2000).

Esta perspectiva del deber de prevención ha sido singularmente adoptada por la normativa internacional, como se refleja en el artículo 11° de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, que insta a los empleadores a "tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales". Cossio (2017) señala que, de acuerdo con esta normativa, es válido interpretar que no se prevé "una obligación de prevención tendiente a la eliminación absoluta de todos los riesgos laborales, sino únicamente a su disminución, lo cual implica que el empleador deba adoptar diversas acciones tendientes a lograr dicho objetivo" (p. 89).

Esta interpretación encuentra respaldo en el inciso c) del artículo 49° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece como obligación del empleador "disponer lo necesario para la adopción de prevención de riesgos laborales". En esta línea, el deber general de prevención se fundamenta en la diligencia necesaria que debe guiar la actuación del empleador, con el propósito de evitar tanto los accidentes de

trabajo como las enfermedades profesionales. En consecuencia, se concibe como una obligación de medios.

2.2.3.2. Naturaleza contractual de la obligación indemnizatoria del empleador.

A. Obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones.

Un análisis normativo de lo establecido en la Ley 29783, en relación con el principio de prevención, indica que "el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral".

Por otro lado, el principio de responsabilidad, también contenido en la misma norma, establece que "el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de las normas vigentes".

Asimismo, el artículo 27° del Decreto Supremo 005-2012-TR señala que "el empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención". De acuerdo con lo indicado por Sáenz (2015), la capacitación a la que se hace referencia en este artículo abarca los siguientes aspectos:

- a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

e) En la actualización periódica de los conocimientos.

De acuerdo con el principio de prevención en el derecho laboral, como destaca Sáenz (2015), el empleador asume diversas obligaciones orientadas a garantizar la seguridad de sus trabajadores. Estas obligaciones tienen como objetivo reducir o eliminar la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales y disminuir la magnitud de los daños en caso de que ocurran. Este enfoque subraya la importancia de la anticipación y la adopción de medidas proactivas para preservar la salud y el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

Al respecto, Planiol y Ripert (1998) señalan que

(...) si el deudor no cumple su obligación cuando y como debiera, el acreedor tiene el derecho de obtener una indemnización por daños y perjuicios, es decir, una suma en dinero equivalente al provecho que hubiera obtenido del cumplimiento efectivo. y exacto de la obligación, a título de indemnización por el perjuicio sufrido. (p. 167).

Siendo que a lo señalado debemos agregar, que para que exista obligación de indemnizar, no bastará el mero incumplimiento, sino que este debe tener vinculación directa con un perjuicio causado, en el tema que no ocupa, al trabajador.

Respecto a lo indicado con anterioridad en el párrafo precedente, el artículo 1321° del Código Civil vigente estipula que:

Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución (...).

Al respecto Sáenz (2015) indica que:

(...) en caso el empleador incumpla con las obligaciones contractuales que emanan del contrato de trabajo, las mismas que se vinculen con el Principio de Prevención, y siempre que estén directamente relacionadas con el accidente laboral sufrido por el trabajador, se encontrará obligado a indemnización a su trabajador a título de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones,

abarcando los conceptos de daño emergente, lucro cesante, y daño moral. (p. 78).

En cuanto a carga de la prueba se tiene que el artículo 23.1° de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que

En el contexto jurídico, la carga de la prueba recae sobre aquel que alega hechos que configuran su pretensión o aquel que los contradice presentando nuevos hechos. Este principio está sujeto a reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que la ley pueda disponer otras adicionales. En otras palabras, quien busca demostrar una afirmación o contradecirla asume la responsabilidad de presentar la evidencia necesaria para respaldar su posición, y esto sigue las reglas establecidas para la distribución de la carga de la prueba.

Sin embargo, se estipula en el artículo 23°, numeral 4 que

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones; contractuales, su extinción o inexigibilidad (...).

En el ámbito laboral, la normativa procesal ha dispuesto la inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador. En consecuencia, es el empleador quien tiene la responsabilidad de demostrar el cumplimiento del Principio de Prevención, evidenciando que ha adoptado todas las medidas adecuadas para garantizar la salud e integridad del trabajador. Este escenario se presenta cuando un trabajador reclama ser víctima de un accidente laboral debido al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de su empleador.

La inversión de la carga de la prueba se ve respaldada por la evaluación favorable que debe realizar el juez de los hechos alegados por el trabajador, como lo establece el artículo 23.5 de la normativa. En este sentido, cuando existen indicios que permiten presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe considerarlo cierto, a menos que el demandado aporte elementos suficientes para demostrar la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Los

indicios pueden derivarse de las circunstancias en las que ocurrieron los hechos y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Esta inversión de la carga de la prueba, junto con la presunción relativa de verdad sobre los hechos invocada por el trabajador en caso de un accidente laboral, reflejan el Principio Protector en el ámbito laboral. Según Pla (1978), este principio se basa en la idea de nivelar las desigualdades existentes entre las personas en lugar de buscar la igualdad entre ellas.

En resumen, en casos de accidentes laborales, un trabajador puede demandar a su empleador el pago de una indemnización por responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato laboral. Esta acción se realiza con la presunción de que el empleador no cumplió con las normas de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, si el empleador demuestra de manera indiscutible que cumplió con todas las exigencias de seguridad y que el accidente fue un hecho fortuito, no existirá la obligación de indemnizar por responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones.

B. Obligación de indemnizar a título de responsabilidad civil extracontractual.

En nuestro Código Civil vigente tenemos dos cláusulas normativas generales; el artículo 1969° cuyo factor de atribución es la culpa en sentido lato, en cuanto estipula que: “Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor”. Por otra parte, el artículo 1970° cuyo factor de atribución es el riesgo, en cuanto señala que: “Aquel que, mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo”.

Desde la perspectiva del artículo 1969° del Código Civil, el análisis de la responsabilidad se centra en la conducta del agente causante del daño, evaluando la existencia de dolo o culpa en la ocurrencia del hecho generador del daño. Descartando el análisis del dolo debido a la presencia de responsabilidad, que también tendría implicaciones penales, la responsabilidad del empleador se configurará siempre que, debido a la negligencia expresada en el incumplimiento de normas de seguridad y salud

ocupacional, de acuerdo al Principio de Prevención, se haya producido el accidente laboral.

Los principios de prevención y responsabilidad mencionados anteriormente guardan una conexión directa con el principio del duty of care del derecho anglosajón. Este principio establece que un individuo es considerado culpable si, ante la presencia de una incertidumbre que crea el riesgo de causar daños corporales a otro, no ha tomado las medidas para evitarlos.

Aunque la norma propone un análisis subjetivo de la responsabilidad del agente causante del daño, la imputación de responsabilidad resulta casi objetiva. Esto se debe a que en la parte final del artículo 1969° del Código Civil se establece que "el descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor", es decir, el agente causante del daño (el empleador) debe demostrar su falta de culpa, que implica haber cumplido con las normas de seguridad y salud ocupacional vinculadas al accidente laboral. Además, en el ámbito laboral, se suma lo establecido en el artículo 23° de la Ley Nro. 29477, Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto a la inversión de la carga de la prueba y la valoración de los hechos de manera favorable al trabajador por parte del juzgador.

Por otro lado, existe la responsabilidad objetiva contemplada en el artículo 1970° del Código Civil, donde la atribución de responsabilidad se basa en el factor de riesgo.

Para el citado Le Tourneau (2004):

(...) toda actividad que provoque un riesgo para otro torna a su autor en responsable del perjuicio que dicha actividad pueda causar, sin que tenga que probar la culpa como origen del daño. Impregnada por el valor moral de la solidaridad, la teoría del riesgo para fundamentarse sobre todo en una idea de justicia elemental: por su actividad, el hombre puede procurarse un beneficio (o un placer); como contrapartida, él debe reparar los daños que provoca (...) (p. 127).

Expuesto lo anterior, es posible afirmar que el empleador que lleve a cabo una actividad de riesgo o utilice un bien riesgoso en el desarrollo de su actividad estará obligado a indemnizar a su trabajador de manera objetiva, sin requerir la existencia de

culpa en sentido amplio. Esta obligación surge cuando el trabajador sufre un accidente laboral durante el ejercicio de la actividad riesgosa, siempre y cuando consideremos que dicha actividad entrañe un riesgo y que el trabajador haya resultado lesionado, o que el accidente sea consecuencia del uso de un bien que incremente el riesgo más allá de lo normal o cotidiano.

De Trazegines (2005), indica que no es correcto:

(...) que la palabra “riesgo” deba entenderse prácticamente como sinónimo de actividad. En un cierto sentido, todo es riesgo. El simple hecho de salir a caminar por la calle crea un riesgo para sí y para otros. Pero no es este riesgo al que se refiere el artículo 1970. Para estos efectos debe entenderse como riesgo aquella circunstancia que coloca un peligro adicional al simple riesgo de vivir en común (...) (p. 86).

En este contexto, es esencial destacar que la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que ha cumplido con todas las medidas necesarias de seguridad y salud ocupacional para prevenir el accidente laboral. Además, la normativa procesal laboral establece la inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador, lo que implica que el empleador debe aportar elementos suficientes para demostrar la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El análisis de responsabilidad se centra en la conducta del empleador, evaluando la existencia de dolo o culpa en la ocurrencia del accidente laboral. En caso de negligencia, expresada a través del incumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional, el principio de prevención y responsabilidad del empleador se activa, generando la obligación de indemnizar al trabajador afectado.

Se destaca la relación entre el principio de prevención y responsabilidad del empleador con el "duty of care" del derecho anglosajón, donde se considera culpable al individuo que, frente a una incertidumbre que crea riesgo de causar daños, no ha adoptado las medidas para evitarlos.

En cuanto a la responsabilidad objetiva, esta surge cuando el empleador realiza una actividad de riesgo o utiliza un bien riesgoso en el desarrollo de su actividad. En este caso, se le atribuye responsabilidad de manera objetiva sin necesidad de demostrar

culpa, siempre y cuando la actividad o el bien incremente el riesgo más allá de lo normal o cotidiano.

En conclusión, el trabajador tiene la posibilidad de demandar a su empleador invocando las normas de responsabilidad civil extracontractual del Código Civil, debiendo ajustar su demanda de acuerdo a los hechos que rodean el accidente laboral, para que el juez decida basándose en un análisis subjetivo u objetivo según corresponda.

2.2.6 El daño moral.

2.2.6.1 Noción del contenido del daño moral.

Desde una perspectiva doctrinaria, el concepto de daño moral en el ámbito jurídico ha generado diversas corrientes que buscan definirlo a partir de distintas concepciones del daño en general. Tres corrientes fundamentales, sin descartar posiciones minoritarias, han emergido en el debate jurídico.

La primera corriente, representada por autores como Brebbia (1999) y Trigo (2000), sostiene que el daño moral se configura por la lesión a derechos de la personalidad, aquellos de contenido extrapatrimonial como el honor, la intimidad, entre otros. Según esta perspectiva, toda violación de un derecho extrapatrimonial constituye un daño moral.

La segunda corriente, apoyada por De Cupis (1975) y Bueres (1992), sostiene que el daño es la lesión a un interés jurídicamente protegido, independientemente de la naturaleza del bien lesionado. La lesión a un derecho patrimonial puede generar tanto daño patrimonial como extrapatrimonial, dependiendo del interés afectado.

La tercera corriente, respaldada por Orgaz (1980) y Zavala (1995), concibe al daño moral como las consecuencias o resultados de la lesión a bienes, derechos o intereses. En esta perspectiva, existe una relación de causa a efecto entre la lesión y el menoscabo, siendo este último el daño resarcible.

Bueres (1992) adopta la tesis del interés, considerando que el daño es la lesión a un interés amparado por el derecho, y su reparación se mide por las secuelas del perjuicio. Además, Bueres (1992) amplía el concepto de daño moral más allá del

sufrimiento tradicional, abarcando alteraciones desfavorables en las capacidades de sentir, querer y entender del individuo.

En esta línea, Zavala (1995) define el daño moral como una minoración en la subjetividad de la persona, derivada de la lesión a un interés no patrimonial. Mosset (1999) propone la noción de "daño a la persona extrapatrimonial," poniendo énfasis en el daño al espíritu y considerando la persona en su integridad física y espiritual.

La posición adoptada en este análisis respalda la concepción del daño moral como las consecuencias disvaliosas sufridas por una persona en sus intereses legítimos o derechos subjetivos, entendiendo la integridad humana en su dimensión física y espiritual. El daño moral se configura por el menoscabo a los distintos aspectos de la personalidad humana, y su reparación se justifica en base a las alteraciones desfavorables en las capacidades del individuo de sentir, querer y entender.

2.2.6.2 La Naturaleza de la Reparación y cuantificación del Daño Moral.

En la discusión sobre la naturaleza de la reparación del daño moral, se observan dos posiciones fundamentales: la tesis sancionatoria y la tesis resarcitoria o satisfactoria. Cada una de estas corrientes presenta enfoques distintos sobre la función y el propósito de la indemnización por daño moral.

La tesis sancionatoria, respaldada, entre otros, por Llambías (1954), sostiene que la reparación del daño moral tiene un carácter sancionatorio, actuando como una pena civil o privada impuesta al responsable del daño. Se considera como un castigo ejemplar que reprueba la falta cometida por el ofensor. La cuantificación de la indemnización se basa en la personalidad del autor del daño, la gravedad de la falta y la capacidad económica del responsable. Esta corriente argumenta que una vez establecida la indemnización para una víctima, no puede ser condenado nuevamente por el mismo hecho, siguiendo el principio "non bis in idem". Sin embargo, esta perspectiva podría dejar sin reparar daños no atribuibles a la culpa o dolo y aquellos originados en hechos ajenos.

En oposición a la tesis sancionatoria, la corriente resarcitoria o satisfactoria, liderada por Orgaz (1980), Mosset Iturraspe, Andorno, Bueres, entre otros, propone

que la reparación del daño moral tiene un carácter satisfactorio y no de equivalencia. La indemnización busca reparar el daño causado, aunque no pueda eliminar completamente los efectos del hecho dañoso. Se enfoca en la víctima y sus circunstancias, así como en la entidad del daño. En caso de varios damnificados por el mismo hecho, se otorgan indemnizaciones independientes. Esta posición, mayoritaria en la doctrina y jurisprudencia actual, destaca que el Derecho y la Moral no coinciden necesariamente, y la reparación no se concibe como una pena sino como un resarcimiento a favor de la víctima. El Código Civil utiliza términos como "reparación", "indemnización" y "resarcimiento", sin hacer referencia a una sanción.

Finalmente, existe una posición ecléctica o de sanción mixta, que considera simultáneamente la función resarcitoria y sancionatoria de la reparación del daño moral. Esta perspectiva, también llamada funcional, analiza la situación económica, la personalidad y la conducta tanto de la víctima como del ofensor. La indemnización cumple una doble función: actúa como sanción para el responsable y, al mismo tiempo, resarce el daño sufrido por la víctima. Algunos sectores de la doctrina ven en los "daños punitivos" una manifestación de esta tesis mixta, donde se condena al autor del daño a un plus indemnizatorio con carácter de pena privada en casos de grave inconducta.

2.2.7 La indemnización por despido: El Caso del V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral.

La redacción del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 34° norma el supuesto reparador del despido arbitrario. Al respecto se debe tener en cuenta que, al ser considerados el despido incausado y el despido fraudulento como variantes o subtipos del despido arbitrario, se subsumen en el supuesto establecido por el mencionado artículo, cuya redacción es la que sigue:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago

de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

De concordancia a lo antes referido y por lo normado en la ley, solo existen dos formas en las cuales el trabajador podría demandar a su empleador, por el cese de la relación laboral, a decir de (Bobadilla, 2017):

Por despido arbitrario

En el contexto del despido arbitrario, la normativa laboral establece que la indemnización otorgada al trabajador despedido actúa como única reparación por el daño sufrido. Al hacer uso de la expresión "única reparación," se infiere que la indemnización abarca diversos conceptos resarcitorios, entre ellos, el daño moral, el lucro cesante y el daño emergente.

Esta concepción integral de la indemnización se alinea con la finalidad compensatoria que busca resarcir no solo la pérdida económica directa para el trabajador, sino también los perjuicios de índole moral y los daños emergentes derivados del despido arbitrario. En otras palabras, la indemnización tiene la función de restablecer al trabajador en una situación lo más cercana posible a la que mantenía antes del despido injustificado.

Esta perspectiva refleja la consideración de que el despido arbitrario no solo afecta la estabilidad económica del trabajador al privarlo de su empleo y salario, sino que también puede ocasionar perjuicios emocionales y psicológicos. Por ende, la indemnización busca abarcar de manera integral los diferentes aspectos del perjuicio sufrido por el trabajador como consecuencia del despido arbitrario.

Es importante destacar que esta interpretación está en concordancia con principios fundamentales del derecho laboral, que buscan proteger los derechos e intereses de los trabajadores, considerando no solo aspectos económicos sino también aquellos vinculados a la dignidad y bienestar del empleado.

Por despido nulo

En el caso de un despido nulo, el marco normativo establece que la consecuencia jurídica es la reposición del trabajador despedido. Esta medida tiene como base la vulneración de derechos fundamentales reconocidos de manera taxativa (numerus clausus) en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR.

La figura del despido nulo está vinculada a situaciones en las que se ha producido una vulneración grave de los derechos fundamentales del trabajador, como, por ejemplo, aquellos relacionados con la libertad sindical, la no discriminación, el ejercicio de cargos sindicales, el goce de licencias o permisos reconocidos por la ley, entre otros aspectos que el ordenamiento laboral considera como derechos inalienables.

La reposición del trabajador despedido en caso de despido nulo tiene como objetivo restituir al trabajador en su posición laboral anterior al despido, como si este nunca hubiera ocurrido. Esta medida busca reparar integralmente los perjuicios derivados de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y preservar el orden público laboral.

En este escenario, la reposición se presenta como la forma idónea de restablecer la relación laboral, garantizando la continuidad del vínculo contractual y protegiendo los derechos del trabajador afectados por el despido nulo. La normativa laboral, al establecer la reposición como consecuencia directa del despido nulo, refuerza la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y busca desincentivar prácticas discriminatorias o violatorias de los principios laborales reconocidos.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, plasmada en el precedente vinculante del demandante Eusebio Llanos Huasco (Expediente 976-2001-AA/TC), introdujo las figuras del despido incausado y del despido fraudulento como variantes del despido arbitrario. Aunque comparten similitudes con el despido arbitrario, es crucial destacar las diferencias en cuanto a sus consecuencias y objetivos.

En primer lugar, el despido arbitrario, de acuerdo con la normativa laboral, tiene como consecuencia el pago de una indemnización como reparación por el daño sufrido por el trabajador. Por otro lado, el despido incausado y el despido fraudulento, aunque derivados del arbitrario, tienen como objetivo principal la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

El despido incausado se configura cuando se despide al trabajador sin una causa justificada. En este caso, el Tribunal Constitucional estableció que la consecuencia jurídica es la reposición del trabajador en su puesto, es decir, el retorno a su posición laboral anterior al despido.

Por otro lado, el despido fraudulento se produce cuando, a pesar de existir una causa aparente, esta carece de sustento real y el despido es ejecutado de manera engañosa. En este escenario, también se busca la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, y se considera que el despido fraudulento es una modalidad agravada del despido incausado.

Ambas figuras, despido incausado y despido fraudulento, refuerzan la protección de la estabilidad laboral del trabajador al establecer la reposición como consecuencia. Estas variantes representan una respuesta del Tribunal Constitucional para prevenir abusos en la terminación de contratos laborales y garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Efectivamente, la legislación laboral en el ámbito peruano no ha previsto específicamente indemnizaciones para los casos de despidos incausado y fraudulento. La normativa laboral se ha enfocado en establecer mecanismos de reposición en el caso de despidos arbitrarios, como se dispone en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR. La reposición implica el retorno del trabajador a su puesto de trabajo, restituyendo la situación laboral previa al despido.

Es importante señalar que las sentencias judiciales han desempeñado un papel significativo en la interpretación y aplicación de las normas laborales. En algunos casos, los tribunales han optado por forzar la figura de una indemnización para los despidos incausado y fraudulento, considerando que se trata de un pago encubierto de los devengados.

Esta interpretación judicial podría derivar de la necesidad de garantizar una reparación adecuada para los trabajadores afectados por despidos injustificados, incluso cuando la normativa no establece expresamente indemnizaciones para estos casos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta interpretación puede generar debates sobre la coherencia y legalidad de tales decisiones judiciales, ya que la

legislación vigente no contempla expresamente este tipo de compensación para los despidos incausado y fraudulento.

La discusión sobre la necesidad de modificar o complementar la normativa laboral para abordar de manera específica los despidos incausado y fraudulento, así como la posible indemnización asociada a estos casos, es un tema que puede requerir la atención del legislador para brindar mayor claridad y coherencia al marco legal laboral peruano.

La posibilidad de que un trabajador despedido de manera incausada o fraudulenta pueda solicitar indemnización no está expresamente admitida en la normativa laboral peruana. Sin embargo, según la interpretación derivada de decisiones judiciales, como la resolución del V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, se ha señalado que en los casos de despido incausado y fraudulento, el trabajador no solo tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, sino que también puede acumular simultáneamente el pago de indemnización por los daños y perjuicios sufridos, incluyendo daño emergente, lucro cesante y daño moral.

Esta interpretación amplia del alcance de la reparación busca brindar una compensación adecuada a los trabajadores afectados por despidos considerados injustificados, aunque la legislación laboral no haya establecido expresamente esta posibilidad.

Bobadilla (2017) sostiene que, en estos casos, el trabajador puede exigir tanto la reposición en el empleo como la indemnización por los perjuicios sufridos. Esto incluiría aspectos como el daño emergente, que se refiere a las pérdidas económicas directas causadas por el despido, el lucro cesante, relacionado con la privación de ingresos futuros, y el daño moral, que involucra aspectos subjetivos y personales.

Esta posición jurisprudencial puede considerarse una extensión de los derechos del trabajador en situaciones de despido incausado o fraudulento, permitiéndole buscar una compensación más amplia que la reposición en el empleo. No obstante, es fundamental seguir de cerca la evolución de la jurisprudencia y la posible modificación de la normativa laboral para obtener una comprensión completa y actualizada de las opciones y derechos de los trabajadores en estos casos.

Tenemos que, en términos del citado pleno se acordó por unanimidad que:

“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda (...).”

El citado Pleno, también reconoce que. en caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos. Por ello, es necesario tener presente que la indemnización por despido arbitrario se encuentra contenida en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y precisa lo siguiente:

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Es relevante tener en consideración la perspectiva de Bustamante (1993), quien sostiene que la indemnización en el contexto del despido arbitrario tiene como finalidad resarcir el daño causado al trabajador. De acuerdo con esta visión, la indemnización se otorga como compensación por los perjuicios derivados del despido injustificado.

Bobadilla (2017) coincide con esta perspectiva al indicar que, al calcular las indemnizaciones, es necesario considerar diferentes aspectos resarcitorios, como el

daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. No obstante, destaca que no todos los despidos generan daños y perjuicios, y la procedencia de la indemnización dependerá de las circunstancias particulares de cada caso.

En este sentido, la consideración del daño emergente aborda las pérdidas económicas directas sufridas por el trabajador a consecuencia del despido arbitrario. El lucro cesante, por su parte, se refiere a la privación de ingresos futuros que el trabajador habría obtenido de manera regular en ausencia del despido injustificado. Además, se incluye el daño moral, que involucra aspectos subjetivos y personales relacionados con el perjuicio emocional o psicológico causado por la terminación arbitraria del contrato laboral.

Es crucial evaluar detenidamente cada situación para determinar la existencia y alcance de los daños y perjuicios, y, en consecuencia, la procedencia de la indemnización. La jurisprudencia y la normativa vigente pueden brindar orientación adicional sobre la interpretación y aplicación de estos conceptos en el ámbito laboral peruano.

De acuerdo a la teoría de la Responsabilidad Civil los daños contemplados son:

Lucro cesante

El lucro cesante, en el contexto del daño derivado de un despido arbitrario, hace alusión a la pérdida económica que sufre una persona como resultado del perjuicio o daño ocasionado. En términos más específicos, se refiere a la ganancia, ingreso o renta que la persona deja de percibir debido al perjuicio causado por la terminación injustificada de su contrato laboral.

En el ámbito del despido arbitrario, el lucro cesante se manifiesta cuando el trabajador se ve privado de los ingresos futuros que habría obtenido de manera regular si no se hubiera producido el despido injustificado. Esta pérdida económica se cuantifica considerando los salarios, beneficios u otras formas de remuneración que el trabajador habría continuado recibiendo de no haberse producido el despido arbitrario.

La responsabilidad por el lucro cesante recae en el empleador que ocasionó el despido arbitrario, y en algunos casos, la normativa aplicable puede establecer la obligación de indemnizar a la víctima del daño o perjuicio. La evaluación y

cuantificación precisa del lucro cesante pueden depender de factores específicos de cada situación, y la jurisprudencia y la normativa vigente pueden proporcionar pautas adicionales para su determinación en el ámbito laboral peruano.

Daño emergente

En el contexto del daño emergente asociado a un despido arbitrario, se hace referencia al valor económico de los perjuicios o pérdidas directas que sufre el trabajador como consecuencia de la terminación injustificada de su contrato laboral. Este tipo de daño se relaciona con los costos inmediatos y directos que resultan del despido arbitrario, y la indemnización correspondiente se calculará tomando en consideración dichos costos.

El daño emergente puede comprender diversos aspectos, como, por ejemplo:

1. Pérdida salarial inmediata: Incluye los salarios y beneficios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha en que se resuelva la situación laboral.
2. Beneficios laborales no recibidos: Pueden abarcar prestaciones adicionales, bonificaciones u otros beneficios que el trabajador dejó de recibir debido al despido arbitrario.
3. Gastos directos por la situación de despido: Implica costos relacionados con la búsqueda de nuevo empleo, gastos de mudanza si es necesario, entre otros.

En el marco legal peruano, el cálculo del daño emergente en casos de despido arbitrario puede ser objeto de análisis específico según las circunstancias del caso y las disposiciones legales aplicables. La indemnización por daño emergente busca compensar al trabajador por las pérdidas económicas directas derivadas del despido injustificado.

Daño moral

El daño moral, en contraste con el daño patrimonial, se caracteriza por afectar la esfera espiritual, emocional o psicológica de la persona perjudicada. Este tipo de daño no está vinculado a la pérdida material de bienes tangibles, como una casa o un automóvil, sino que implica un sufrimiento subjetivo que puede manifestarse en diversas formas, como angustia, dolor emocional, aflicción, entre otros.

Dado que el daño moral es abstracto y subjetivo, su determinación y cuantificación resultan complejas. La evaluación de la magnitud del sufrimiento experimentado por la persona perjudicada no es objetiva y puede variar según las circunstancias específicas del caso. Además, el resarcimiento del daño moral plantea desafíos en términos de establecer una compensación justa y adecuada.

Existen diversas doctrinas y enfoques que abordan la cuestión del resarcimiento del daño moral. Algunas de estas doctrinas incluyen:

1. Doctrina de la satisfacción: Esta doctrina sugiere que la compensación por daño moral no debe basarse en la reparación exacta del sufrimiento, ya que esto es imposible de lograr. En cambio, aboga por proporcionar una satisfacción que alivie el dolor subjetivo del perjudicado.
2. Doctrina del desagravio: En esta perspectiva, se busca proporcionar un desagravio simbólico al perjudicado como reconocimiento del daño moral sufrido. Este enfoque reconoce las limitaciones para cuantificar el sufrimiento y se centra en expresar una condena moral hacia el causante del daño.
3. Doctrina del daño punitivo: En algunos casos, se contempla la posibilidad de imponer sanciones adicionales al responsable del daño moral como medida disuasoria. Estas sanciones buscan no solo compensar al perjudicado, sino también castigar al infractor por su conducta.

La interpretación de las disposiciones legales en materia de indemnización por despido constituye un aspecto esencial para comprender la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de las partes involucradas en una relación laboral. En este contexto, el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece disposiciones específicas respecto al despido del trabajador, diferenciando entre el despido fundado en causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador y el despido arbitrario.

La norma señala que el despido del trabajador basado en causas vinculadas a su conducta o capacidad no da lugar a indemnización. No obstante, cuando el despido es considerado arbitrario, ya sea por no haberse expresado una causa o por no poder

demostrarse en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización, según lo establecido en el artículo 38.

La clave para entender la naturaleza de la indemnización en caso de despido arbitrario radica en su carácter resarcitorio, ya que se concibe como la única reparación por el daño sufrido. Sin embargo, la referencia al despido incausado y fraudulento, subtipos del despido arbitrario, introduce un matiz en la interpretación. En estos casos, se otorga un trato diferenciado al permitir la reposición y, de manera accesoria, la indemnización, siempre y cuando se cumplan los elementos esenciales de la responsabilidad, como la antijuridicidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución.

Es importante resaltar que la interpretación de estas disposiciones debe considerar la jurisprudencia correspondiente y el respeto a los principios legales que guían el sistema laboral. La distinción entre despido arbitrario, incausado y fraudulento, así como la interpretación de las pretensiones accesorias, requieren un análisis detenido y cuidadoso para garantizar una aplicación coherente y justa de la normativa laboral.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, cabe señalar que en la exposición de motivos del citado pleno, los magistrados concluyen:

(...) El juez debe considerar que en estos casos no existe una indemnización tasada legalmente como en el caso del despido arbitrario, y serán los medios probatorios los que determinen la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según pretensión de la demanda.

La discrepancia en la naturaleza y cálculo de la indemnización en los casos de despido incausado y fraudulento, a pesar de ser considerados subtipos de despido arbitrario, plantea interrogantes fundamentales respecto a la coherencia y consistencia del marco normativo laboral.

En primer lugar, es necesario abordar la naturaleza de los despidos incausado y fraudulento. Aunque se catalogan como subtipos de despido arbitrario, su distinción radica en las circunstancias específicas que rodean cada situación. El despido

incausado se refiere a la ausencia de causa justa para la terminación del contrato, mientras que el despido fraudulento implica una conducta engañosa o maliciosa por parte del empleador en el acto de despido.

La discrepancia en el cálculo de la indemnización podría deberse a interpretaciones divergentes sobre la gravedad de las circunstancias que rodean cada tipo de despido. Mientras que el despido arbitrario, por definición, carece de causa justificada, el incausado y el fraudulento incorporan matices adicionales que podrían afectar la evaluación del daño sufrido por el trabajador.

Esta divergencia interpretativa podría generar incertidumbre y cuestionamientos sobre la seguridad jurídica, ya que la consistencia en la aplicación de las normas laborales es esencial para garantizar la equidad y previsibilidad en las relaciones laborales.

En conclusión, la discrepancia en la naturaleza y cálculo de la indemnización para los despidos incausado y fraudulento frente al despido arbitrario destaca la necesidad de una clarificación normativa y jurisprudencial que asegure coherencia y uniformidad en la aplicación de la ley laboral, preservando así la seguridad jurídica y el ordenamiento jurídico laboral.

El V Pleno Jurisdiccional laboral ha desarrollado este supuesto en su exposición de motivos refiriéndose los daños punitivos, señala:

3.4 (...) Como se conoce el propósito general de las acciones indemnizatorias es reparar el perjuicio causado al demandante, pero a diferencia de ello, los daños punitivos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina.

La introducción de la figura de los daños punitivos en el contexto de despidos arbitrarios y su relación con la indemnización por daño moral ha generado controversia y reflexiones críticas en el ámbito jurídico y doctrinal. Los daños punitivos, concebidos como una sanción ejemplarizante más que como una compensación, añaden complejidad a la evaluación de la reparación por daño moral.

En el caso del despido arbitrario, la legislación laboral ha establecido una indemnización tarifada como única reparación por el daño sufrido. Sin embargo, interpretaciones forzadas han llevado a la sugerencia de una indemnización adicional por daño moral, dando lugar a una potencial doble indemnización por el mismo hecho. Esta situación plantea desafíos significativos, especialmente en el ámbito subjetivo del daño moral, donde la cuantificación resulta intrínsecamente compleja.

El daño moral, al afectar aspectos no patrimoniales, carece de una valoración objetiva directa en el mercado, lo que dificulta establecer una compensación equivalente. La irreparabilidad inherente al daño moral se destaca, ya que no se puede devolver la condición emocional original de la víctima.

La figura de los daños punitivos, con un límite establecido, se presenta como una medida de sanción adicional que, según algunos críticos, podría encubrir el pago de devengados de manera indirecta. La controversia sobre la indemnización y remuneraciones devengadas en casos de despido incausado y fraudulento refleja la falta de claridad y consenso en la interpretación y aplicación de estas disposiciones.

La crítica más amplia se centra en el uso de plenos jurisdiccionales para crear figuras como el "despido incausado" y el "despido fraudulento", sugiriendo que esta práctica puede implicar una asunción indebida de funciones legislativas por parte de instancias judiciales.

En conclusión, la incorporación de los daños punitivos en el contexto de despidos arbitrarios, así como las interpretaciones y aplicaciones divergentes, plantea desafíos para la coherencia normativa y la seguridad jurídica, exigiendo una revisión crítica y reflexiva de estas cuestiones en el ámbito legal y jurisprudencial.

2.3 Marco Conceptual

Culpa: En el contexto de la responsabilidad civil contractual, el artículo 1321° del Código Civil establece una clasificación de la culpa en dos categorías específicas: culpa inexcusable y culpa leve.

Daño Emergente: La noción de "daño emergente" en el ámbito jurídico se refiere a la pérdida económica real y directa que sufre una persona como consecuencia de un hecho ilícito o un incumplimiento contractual. Este tipo de daño se vincula

estrechamente con la afectación patrimonial y tiene como base la pérdida o menoscabo de un bien o cosa. En el contexto de la responsabilidad civil, cuando se habla de daño emergente, se hace referencia a la depreciación económica concreta que experimenta el patrimonio de la víctima como resultado de un acto ilícito.

Daño Moral: La distinción entre el daño patrimonial y el daño moral es esencial en el ámbito jurídico y se basa en la naturaleza de los perjuicios sufridos por una persona como consecuencia de un acto ilícito.

Daños punitivos: La conceptualización de los daños punitivos, tal como ha sido expuesta por el V Pleno Jurisdiccional Laboral, refleja la particularidad de esta categoría indemnizatoria en el ámbito jurídico. Los daños punitivos no persiguen únicamente compensar al demandante por el perjuicio sufrido, sino que tienen una función adicional de sanción y disuasión.

Despido: El despido, según la perspectiva de Flores (2002), se configura como la resolución unilateral del contrato laboral por parte del empleador, dando por concluida la relación laboral. Esta definición destaca la naturaleza de la decisión extintiva, donde el empresario toma la iniciativa de poner fin al vínculo laboral existente con el trabajador. Es fundamental comprender que el despido constituye una de las formas de terminación del contrato de trabajo y puede originarse por diversas razones, ya sean justificadas o arbitrarias, dependiendo de la legislación laboral vigente y las circunstancias específicas del caso.

Dolo: La culpa inexcusable, en el ámbito de la responsabilidad contractual, puede ser definida como la conducta de una parte que actúa con la intención de causar un daño. No es suficiente con que la parte haya previsto la posibilidad del daño; es necesario que haya querido que ese daño se produzca. En este contexto, la mala intención de causar el perjuicio constituye el criterio que distingue la culpa inexcusable, tanto en la responsabilidad delictual como en la culpa dolosa. Este elemento resalta la intencionalidad del agente en provocar el daño, diferenciándola de situaciones donde la previsión del perjuicio es simplemente consciente pero no buscada de manera deliberada.

Lucro Cesante: El lucro cesante se refiere a la pérdida de beneficios económicos que una persona sufre como resultado de un perjuicio o daño causado por la conducta de otra parte. Es la ganancia o ingreso que la persona habría obtenido si no hubiera ocurrido el hecho dañoso. En otras palabras, se trata de la privación de la oportunidad de obtener beneficios económicos futuros debido al perjuicio sufrido.

La indemnización por lucro cesante busca resarcir económicamente a la víctima por las ganancias que dejó de percibir como consecuencia del acto ilícito o del incumplimiento de un contrato. La cuantificación de esta indemnización puede resultar compleja, ya que implica estimar los ingresos que la víctima habría obtenido de no haberse producido el perjuicio.

Responsabilidad civil: La responsabilidad civil puede entenderse como una carga socio-jurídica y pecuniaria inherente al deber general de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de una obligación. Esta obligación puede surgir tanto de un contrato como de un hecho ilícito o riesgo creado. La finalidad primordial de la reparación del daño es restablecer la situación que existía antes de la ocurrencia del perjuicio, y en caso de ser esto impracticable, se busca compensar económicamente a la parte afectada a través del pago de daños y perjuicios (Flores, 2002).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica

3.1.1 Enfoque metodológico.

El enfoque metodológico que se empleó en la presente investigación fue de tipo cualitativo de corte empírico. El enfoque cualitativo es una metodología de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos no numéricos para explorar fenómenos complejos y comprender la perspectiva de los participantes en profundidad. Este enfoque se centra en la interpretación del significado que las personas otorgan a sus experiencias y busca comprender los contextos y situaciones en los que se producen los fenómenos. De hecho, según Hernández et al. (2014), la investigación cualitativa es aquella que tiene como objetivo conocer la realidad social y comprender el sentido que los actores sociales dan a sus experiencias. Se basa en la observación y la entrevista, y busca explorar los procesos y significados subjetivos de los fenómenos sociales (p. 78).

Por otro lado, el empleo de una investigación con enfoque empírico, particularmente en el contexto del método cualitativo, se justifica por varias razones fundamentales. La investigación empírica, es definida como aquella basada en la observación y evidencia, proporciona una valiosa herramienta para poner a prueba hipótesis y explorar fenómenos sociales de manera profunda y contextualizada, a través de la evidencia o en el caso concreto de nuestra tesis, a través del estudio de casos.

Este enfoque se eligió para explorar en profundidad la falta de criterios unánimes en la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021. La investigación cualitativa permitió una exploración detallada de los criterios utilizados para determinar el daño moral, centrándose en la comprensión de las experiencias y perspectivas de los participantes. Se utilizó observación y el análisis documental como herramientas adecuadas para recopilar datos ricos y detallados sobre los procesos y significados subjetivos asociados al despido arbitrario y la determinación del daño moral. Este enfoque, orientado a la realidad social y al sentido

de las experiencias de los actores involucrados, resulta fundamental para abordar la complejidad de la problemática planteada en la tesis.

3.1.2 Postura epistemológica jurídica.

La postura epistemológica adoptada en esta investigación se fundamentó en un enfoque sociocrítico que, según explican Aguirre y Pabón (2020), se caracterizó por una participación del investigador. En ese sentido, esta perspectiva no solo contempló la observación y descripción de la realidad social vinculada al despido arbitrario de obreros municipales en Huancayo, sino que también implicó un compromiso profundo con la comprensión de fenómenos específicos dentro del marco jurídico. La aplicación de este enfoque sociocrítico se manifestó en la integración de diversos enfoques e disciplinas, reconociendo la complejidad inherente a la realidad social en el ámbito legal.

En la aplicación práctica de este enfoque, la investigación no se conformó con simplemente describir y explicar las prescripciones de la norma. Se esforzó por ir más allá, analizando cómo el derecho se manifestaba en la realidad y cómo podía contribuir a la transformación social. Esta aproximación sociocrítica resultó fundamental al abordar las complejidades de los casos de despido arbitrario. En última instancia, esta postura epistemológica orientó la investigación hacia la comprensión profunda de los fenómenos sociales vinculados a los derechos de los trabajadores afectados, y como estos han sido reconocidos por el órgano jurisdiccional al momento de fundamental el quantum de la reparación del daño moral, alineándose con el compromiso inherente al enfoque sociocrítico.

3.2 Metodología

En nuestra tesis, la elección del método científico, como lo define Sampieri (2010), responde a la necesidad de llevar a cabo una investigación sistemática, controlada, empírica y crítica sobre las presuntas relaciones entre fenómenos jurídicos. Siguiendo esta metodología, hemos formulado la investigación de manera ordenada, identificando las variables de estudio en la realidad jurídica, expresada concretamente en casos específicos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo. La aplicación del método científico en nuestra investigación se ha reflejado

en el análisis detallado de la casuística, desglosando las variables en categorías y subcategorías. A partir de este análisis, hemos formulado hipótesis que posteriormente fueron contrastadas y discutidas a la luz de los resultados obtenidos.

El método inductivo, según Hurtado y Toro (2005), ha sido empleado en nuestra investigación para pasar de hechos particulares a principios generales. Este enfoque se ha traducido en el estudio y observación detallada de casos específicos de despido arbitrario, con el objetivo de llegar a conclusiones que puedan inducir principios o fundamentos de teorías relacionadas con la determinación del daño moral en estos casos. Siguiendo la perspectiva de Bernal (2010), el método inductivo ha permitido estudiar y observar hechos y experiencias particulares para derivar conclusiones que sustentan las bases teóricas de nuestra investigación.

Por otro lado, el método deductivo, también presente en nuestra investigación según la explicación de Bernal (2010), se ha aplicado de manera diferente al inductivo. En este caso, hemos utilizado la deducción intrínseca del ser humano para pasar de principios generales relacionados con el derecho laboral y la indemnización por daño moral a situaciones y casos particulares de despido arbitrario de obreros municipales. Este enfoque deductivo ha permitido fundamentar nuestras conclusiones y discusiones a partir de principios más generales establecidos por el marco jurídico y la normativa laboral. En conjunto, la combinación de métodos científico, inductivo y deductivo ha enriquecido nuestra investigación al proporcionar un enfoque integral y riguroso en el análisis de la problemática planteada.

3.3 Diseño metodológico

3.3.1 Trayectoria del estudio.

La trayectoria del estudio de nuestra tesis se ha desarrollado siguiendo una planificación detallada y estructurada, alineada con el enfoque sociocrítico y la postura epistemológica adoptada. Desde la identificación del problema de investigación, el proceso ha transitado diversas etapas cruciales para alcanzar los objetivos planteados. La definición del problema fue el punto de partida, donde se estableció la necesidad de abordar la falta de criterios unánimes en la determinación del quantum indemnizatorio

por daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021.

La formulación de hipótesis fue una fase clave, derivada de un análisis ordenado de las variables de estudio en la realidad jurídica, expresada en casos específicos. Estas hipótesis se construyeron de manera coherente con el marco teórico y conceptual establecido, reflejando la complejidad de las relaciones entre los fenómenos jurídicos analizados.

La selección de la muestra se llevó a cabo con rigurosidad, considerando la casuística específica de los casos de despido arbitrario en el ámbito municipal de Huancayo. La recopilación de datos se realizó mediante métodos cualitativos, aprovechando la observación y entrevistas para obtener información detallada sobre las condiciones laborales, el despido y las consecuencias emocionales experimentadas por los trabajadores afectados.

El análisis de datos se ejecutó de manera minuciosa, desglosando las variables en categorías y subcategorías para una comprensión profunda de la problemática. La interpretación de estos datos se vinculó estrechamente con el enfoque sociocrítico, buscando no solo describir la realidad jurídica, sino también comprender las implicaciones sociales y proponer alternativas teóricas que respalden cambios sociales a favor de los grupos afectados.

Finalmente, la presentación de resultados cerró la trayectoria del estudio, donde se expusieron las conclusiones derivadas del análisis y se discutió la relevancia de estos hallazgos en el contexto más amplio. Esta trayectoria, en consonancia con la definición de Hernández et al. (2014), representa el camino recorrido desde la identificación del problema hasta la presentación de resultados finales, abarcando cada fase de recolección, análisis e interpretación de datos con un enfoque integral y crítico.

3.3.2 Escenario de estudio.

El escenario de estudio es el contexto físico, social o experimental en el que se realiza la investigación. En un trabajo de investigación, describir este entorno con precisión es crucial, ya que los resultados y su interpretación pueden depender en gran medida de él. En el caso de una tesis cualitativa con análisis de casos, el escenario de

estudio es el contexto en el que se desarrolla el fenómeno jurídico que se está investigando. Este contexto puede ser físico, social o cultural. Una descripción precisa del escenario de estudio es importante para que los lectores puedan entender el contexto en el que se desarrolló la investigación. Esta información les ayudará a interpretar los resultados de la investigación y a comprender sus implicaciones. En ese sentido, a decir de Arias (2012) El escenario de estudio se refiere al espacio o lugar donde se desarrollará la investigación y donde se obtendrán los datos necesarios. En este sentido, es importante que el investigador identifique claramente el escenario de estudio para poder planificar adecuadamente las actividades de recolección de datos y observación participante, en caso de ser necesario (p. 96).

3.3.3 Caracterización de sujetos o fenómenos.

En el ámbito del derecho, las categorías y subcategorías de investigación de nuestra tesis representan fenómenos cruciales que configuran la realidad jurídica en el Distrito de Huancayo. La primera categoría, centrada en la "Debida motivación", se erige como un pilar esencial para entender cómo se fundamentan y motivan las resoluciones judiciales en casos de despido arbitrario de obreros municipales. Este fenómeno se desglosa en diversas subcategorías, siendo la existencia de motivación interna y externa, la suficiencia de la motivación, la congruencia de la motivación y la motivación cualificada aspectos fundamentales que definen la calidad y validez de las decisiones judiciales. Castillo (2013) destaca que la racionalidad de la motivación requiere buenos argumentos, respaldados por hechos concretos, medios probatorios pertinentes y la correcta aplicación del derecho.

La segunda categoría, "Indemnización del daño moral", se adentra en la evaluación de los criterios utilizados para determinar el monto indemnizatorio por daño moral en casos de despido arbitrario. Este fenómeno legal se conceptualiza según Mazeaud y Tunc (1998) como aquel perjuicio que no implica consecuencias pecuniarias para la víctima. Las subcategorías abordan criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador, el despido en sí mismo, el impacto emocional al trabajador y la conducta del empleador frente al despido. Cada subcategoría, a su vez, se desglosa en ítems específicos que abarcan desde el tiempo de servicios y el cargo

del trabajador hasta la magnitud del menoscabo emocional y el acatamiento oportuno de medidas cautelares por parte del empleador

Los sujetos de estudio en nuestra investigación se centran en las sentencias de vista emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, específicamente aquellas que resolvieron demandas sobre indemnización por despido arbitrario de obreros municipales durante el año 2021. Estas sentencias, constituyen el corpus de análisis, siendo un total de 22 resoluciones de segunda instancia examinadas minuciosamente. La selección de estas sentencias proporciona una base sólida para comprender la práctica jurídica y la aplicación de la debida motivación en el reconocimiento del daño moral en casos de despidos arbitrarios en el ámbito municipal.

El fenómeno de estudio principal se centra en la forma en que se motiva la indemnización por daño moral en estas sentencias, destacando la interpretación de las categorías y subcategorías establecidas en la investigación. El análisis aborda la existencia de motivación interna y externa en las resoluciones, la suficiencia de la motivación, la congruencia de la motivación y la motivación cualificada. Además, se profundiza en los criterios utilizados para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral, considerando aspectos como las condiciones laborales del trabajador, las circunstancias del despido, el impacto emocional al trabajador y la conducta del empleador frente al despido.

Esta caracterización detallada de los sujetos y fenómenos de estudio se enmarca en la realidad específica de Huancayo durante el año 2021, proporcionando una visión contextualizada de la aplicación de las normativas y criterios en el ámbito jurídico laboral local. La focalización en las sentencias emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo garantiza una comprensión profunda de cómo se aborda la debida motivación y la indemnización por daño moral en casos de despidos arbitrarios de obreros municipales en esta jurisdicción.

Las sentencias analizadas se dan en los siguientes expedientes:

Tabla Nro. 1: Relación de expedientes en los que se han emitido sentencias de vista durante el año 2021.

Expediente	Juzgado Especializado de Trabajo	Materia
------------	----------------------------------	---------

1)	00276-2019-0-1502-JM-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
2)	01534-2019-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
3)	01566-2019-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
4)	02622-2016-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
5)	04279-2018-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
6)	00375-2019-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
7)	01464-2019-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
8)	00451-2019-0-1501-SP-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
9)	00917-2019-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
10)	03229-2018-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
11)	00356-2019-0-1501-SP-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
12)	02144-2018-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
13)	00113-2018-0-1501-JP-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
14)	00249-2019-0-1501-SP-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
15)	04095-2018-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
16)	00430-2017-0-1501-JR-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
17)	01688-2018-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
18)	00011-2019-0-1501-SP-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
19)	02433-2018-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
20)	02109-2018-0-1501-JR-LA-02	Segundo Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
21)	02380-2018-0-1501-JR-LA-03	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario
22)	00101-2021-0-1502-JM-LA-01	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	Indemnización por despido arbitrario

3.3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.4.1 Técnicas de recolección de datos.

En nuestra investigación, se empleó la técnica de análisis documental como método principal de recolección de datos. Esta técnica implicó la revisión, selección y examen minucioso de documentos relacionados con las sentencias de vista emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo durante el año 2021, específicamente aquellas que resolvieron demandas sobre indemnización por despido

arbitrario de obreros municipales. Este enfoque documental permitió acceder a información detallada y específica sobre los fundamentos jurídicos, la motivación de las resoluciones y los criterios empleados para determinar la indemnización por daño moral en cada caso.

Como señala Hernández (2010), el análisis documental es una técnica que implica "revisar, clasificar, ordenar, describir e interpretar documentos escritos o no, con el propósito de hallar respuestas a los problemas de investigación" (p. 242). En nuestro caso, los documentos objeto de análisis fueron las sentencias de vista emitidas por la referida Sala Laboral Permanente. Este método nos permitió explorar de manera exhaustiva la aplicación de la debida motivación y los criterios utilizados en la determinación del daño moral en casos de despidos arbitrarios de obreros municipales en Huancayo.

El análisis documental, respaldado por la metodología propuesta, nos ofreció una visión detallada y sistemática de los fenómenos jurídicos estudiados. Además, nos permitió identificar patrones, tendencias y variaciones en las decisiones judiciales, proporcionando así una base sólida para abordar los objetivos específicos de nuestra investigación.

3.3.4.2 Instrumento de recolección de datos.

En nuestra investigación, se diseñó y utilizó una ficha de cotejo como instrumento para analizar las sentencias de vista emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el año 2021. La ficha de cotejo se configuró como una herramienta sistemática que permitió recolectar y organizar información relevante de manera estructurada, facilitando así el análisis detallado de los criterios empleados en la determinación del daño moral y la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Según Hernández et al. (2014), la ficha de cotejo es un instrumento que ayuda a "recoger datos acerca de la presencia o ausencia de ciertas características, comportamientos, eventos u otros aspectos de un fenómeno" (p. 214). En nuestro caso, la ficha de cotejo se diseñó considerando categorías y subcategorías específicas relacionadas con la debida motivación y la indemnización por daño moral. Cada ítem de la ficha permitió registrar de manera detallada la existencia de motivación interna y

externa en la resolución, la suficiencia de la motivación, la congruencia de la motivación, la motivación cualificada, así como los criterios específicos utilizados para determinar la indemnización por daño moral.

El empleo de la ficha de cotejo, respaldada por la metodología de investigación, proporcionó una estructura sistemática y objetiva para analizar las sentencias y extraer datos pertinentes. Esto contribuyó a la rigurosidad y consistencia en el proceso de revisión documental, permitiendo una evaluación precisa de la aplicación de criterios legales y la debida motivación en los casos de despidos arbitrarios de obreros municipales en Huancayo durante el año 2021.

3.3.5 Tratamiento de la información.

El tratamiento de la información contenida en las sentencias se llevó a cabo mediante un proceso detallado y sistemático que involucró la aplicación de la técnica de análisis documental y el uso de la ficha de cotejo como instrumento de recolección de datos. Una vez recopiladas las sentencias de vista emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el año 2021, se procedió a aplicar la ficha de cotejo para identificar y registrar de manera específica los criterios relacionados con la debida motivación y la indemnización por daño moral.

La ficha de cotejo se configuró con categorías y subcategorías que permitieron desglosar aspectos clave de las sentencias, como la existencia de motivación interna y externa, la suficiencia de la motivación, la congruencia de la motivación y la presencia de motivación cualificada. Además, se registraron los criterios específicos utilizados para determinar la indemnización por daño moral, tales como condiciones laborales del trabajador, circunstancias del despido, impacto emocional al trabajador y la conducta del empleador.

Este proceso de tratamiento de la información implicó una revisión exhaustiva de cada sentencia, donde se contrastaron y compararon los datos recolectados a través de la ficha de cotejo. Se prestaron especial atención a los patrones, tendencias y variaciones en la aplicación de criterios y la debida motivación en cada caso. La información recopilada se organizó de manera estructurada, facilitando así un análisis comparativo y una interpretación detallada de los fenómenos jurídicos estudiados.

Este enfoque metodológico proporcionó una base sólida para abordar los objetivos de investigación y contribuyó a la generación de conclusiones y hallazgos significativos en relación con la debida motivación y la indemnización por daño moral en casos de despidos arbitrarios de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021.

3.3.6 Rigor científico.

La presente tesis ha seguido rigurosamente los principios del rigor científico, en consonancia con la definición de Erazo (2011). A continuación, se detallan los aspectos clave que reflejan la aplicación del rigor científico en la investigación:

- 1) **Metodología Sistemática:** La tesis se ha desarrollado bajo una metodología sistemática y controlada. Se estableció un diseño de investigación claro, que incluyó la definición del problema, la formulación de hipótesis, la delimitación del alcance temporal y espacial, así como la identificación y aplicación de técnicas y herramientas de recolección y análisis de datos.
- 2) **Instrumento de Recolección de Datos Estructurado:** La ficha de cotejo, diseñada como instrumento de recolección de datos, proporcionó una estructura organizada y detallada para analizar las sentencias judiciales. Esta herramienta permitió una evaluación objetiva y comparativa de los criterios aplicados en cada caso, asegurando coherencia en la recopilación de información.
- 3) **Análisis Documental Riguroso:** La técnica de análisis documental fue aplicada minuciosamente en el estudio de las sentencias de vista. Se llevó a cabo un análisis detallado de cada documento, destacando y registrando de manera precisa los elementos relevantes para la investigación.
- 4) **Consistencia en el Tratamiento de Datos:** Se mantuvo consistencia en el tratamiento de los datos recopilados. La aplicación de la ficha de cotejo siguió un protocolo predefinido, asegurando uniformidad en la identificación y registro de información, facilitando así la comparación y análisis.
- 5) **Contraste de Hipótesis:** La investigación incluyó la formulación de hipótesis específicas, las cuales fueron contrastadas a través del análisis de las sentencias y

los resultados obtenidos. Este proceso garantizó una evaluación crítica de las afirmaciones planteadas, contribuyendo al rigor científico de la investigación.

- 6) Contextualización y Generalización:** Los hallazgos obtenidos se contextualizaron adecuadamente en el marco teórico y jurídico. Además, se realizaron esfuerzos para generalizar los resultados a otros contextos similares, permitiendo una aplicación más amplia de los hallazgos.

3.3.7 Consideraciones éticas.

Durante la ejecución de la presente investigación, se aplicaron rigurosamente principios éticos que resguardan la integridad y confidencialidad de los datos. Todos los recursos utilizados fueron citados y referenciados de acuerdo con las normativas de derechos de autor. La confidencialidad de los datos personales en las sentencias analizadas se mantuvo de manera estricta, garantizando el respeto a la privacidad de las partes involucradas. Asimismo, se acató rigurosamente el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, siguiendo las directrices éticas y metodológicas establecidas por la institución. En cuanto a la redacción y presentación, se adhirió al estilo de citación y referencia APA en su séptima edición, asegurando la claridad y consistencia en la atribución de créditos a las fuentes utilizadas. Estas prácticas éticas y metodológicas contribuyeron significativamente a la validez y credibilidad del estudio, asegurando su ejecución de manera ética y responsable.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

En el expediente 00276-2019-0-1502-JM-LA-01, la Sentencia de Vista Nro. 176-2020, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, revocó parcialmente la Sentencia N° 53-2020. El fallo determinó que la demandada debía pagar a la demandante la suma de S/ 2,500.00 por daño moral, en lugar de la cantidad inicialmente establecida en la sentencia de primer grado. El análisis del daño moral se fundamentó en la inconstitucionalidad del despido, considerando que este acto por sí solo afecta la dignidad del trabajador. No obstante, el tribunal estableció criterios adicionales para determinar la indemnización por daño moral. Estos criterios incluyeron el tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. La suma indemnizatoria inicialmente solicitada por el demandante era de S/15,000.00. Sin embargo, el Colegiado consideró que esta cantidad era desproporcionada a los hechos que originaron el despido, aplicando principios de proporcionalidad y razonabilidad. En consecuencia, se decidió revocar la sentencia de primera instancia y fijar la indemnización por daño moral en S/2,500.00, teniendo en cuenta todos los criterios establecidos. Este caso proporciona un ejemplo de la aplicación de criterios específicos y detallados para determinar la cuantificación del daño moral en casos de despido inconstitucional.

En el expediente 01566-2019-0-1501-JR-LA-02, la Sentencia de Vista Nro. 0151-2020, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, revocó parcialmente la sentencia de primera instancia que ordenaba a la demandada pagar S/3,000.00 por concepto de indemnización por daño moral a favor de la demandante. Reformándola, se mantuvo la indemnización por daño moral en la misma suma de S/3,000.00. El análisis del daño moral se centró en la inconstitucionalidad del despido, considerando que este acto afecta la dignidad del trabajador. Aunque el despido fue tomado como un elemento para concluir la existencia de daño moral, el tribunal también consideró otros criterios para determinar el monto indemnizatorio. Estos criterios incluyeron tiempo de

servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. En este caso, el Colegiado concluyó que la suma indemnizatoria establecida por el juez de primera instancia era razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido. Por lo tanto, se decidió confirmar la indemnización por daño moral en la suma de S/3,000.00. Este caso ejemplifica la aplicación de criterios específicos para la cuantificación del daño moral y destaca la importancia de evaluar la proporcionalidad de la indemnización con respecto a los hechos del caso.

En el expediente 04279-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 731-2019, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, revocó la Sentencia N° 395-2019-3°JTH y reformándola, ordenó que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/78,176.75. El análisis del daño moral se centró en la inconstitucionalidad del despido, considerando que este acto afecta la dignidad del trabajador. Aunque el despido fue tomado como un elemento para concluir la existencia de daño moral, el tribunal también consideró otros criterios para determinar el monto indemnizatorio. Estos criterios incluyeron tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. En este caso, el Colegiado determinó que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primera instancia debía ser revocada. Considerando el principio de proporcionalidad, criterios de razonabilidad y todos los ítems antes mencionados, se estableció un monto razonable por concepto de daño moral, fijándolo en S/8,000.00 soles. Este caso destaca la importancia de evaluar cuidadosamente los criterios establecidos para la fijación de la indemnización por daño moral y ajustarla según la magnitud y el menoscabo sufrido por la víctima.

En el expediente 01464-2019-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 635-2019, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, confirmó la Sentencia N° 334-2019-3°JTH, contenida en la Resolución Número Cuatro, de fecha doce de septiembre

del año dos mil diecinueve. El análisis del daño moral se centró en el despido inconstitucional, considerando que este acto afecta la dignidad del trabajador. Aunque el despido fue tomado como un elemento para concluir la existencia de daño moral, el tribunal también consideró otros criterios para determinar el monto indemnizatorio. Estos criterios incluyeron tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. En este caso, el Colegiado estimó que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primera instancia era razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, por lo que debía ser confirmada en la suma de S/3,000.00 soles. Este caso resalta la importancia de la evaluación cuidadosa de los criterios establecidos para la fijación de la indemnización por daño moral y la necesidad de mantener proporcionalidad en la compensación otorgada.

En el expediente 00917-2019-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 600-2019, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, confirmó parcialmente la Sentencia N° 318-2019-3°JTH, contenida en la Resolución Número Tres, de fecha veintiocho de agosto del año dos mil diecinueve. El análisis del daño moral se centró en el despido inconstitucional, considerando que este acto afecta la dignidad del trabajador. Aunque el despido fue tomado como un elemento para concluir la existencia de daño moral, el tribunal también consideró otros criterios para determinar el monto indemnizatorio. Estos criterios incluyeron tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. En este caso, el Colegiado estimó que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primera instancia era razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, por lo que debía ser confirmada en la suma de S/3,000.00 soles. Este caso subraya la importancia de la evaluación cuidadosa de los criterios establecidos para la fijación de

la indemnización por daño moral y la necesidad de mantener proporcionalidad en la compensación otorgada.

En el expediente 00249-2019-0-1501-SP-LA-01, la Sentencia de Vista Nro. 351-2019, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, confirmó en parte la Sentencia N° 233-2019, contenida en la Resolución Número Dos de fecha 9 de mayo de 2019, y reformándola, fijó el quantum indemnizatorio por concepto de daño moral en la suma de S/ 3,000.00 soles. El análisis del daño moral se enfocó en el despido inconstitucional, considerando que este acto afecta la dignidad del trabajador. Aunque el despido fue tomado como un elemento para concluir la existencia de daño moral, el tribunal también consideró otros criterios para determinar el monto indemnizatorio, tales como tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. Sin embargo, el Colegiado decidió revocar el monto indemnizatorio por daño moral en la suma de S/ 3,000.00 soles. Esta decisión se tomó amparándose en el artículo 1332° del Código Civil, mediante una valoración equitativa y razonada, al no haberse acreditado mayores elementos de juicio que permitan valorar un daño mayor. Este caso destaca la importancia de la equidad y la fundamentación razonada en la determinación de montos indemnizatorios por daño moral.

En el expediente 01688-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 053-2019, emitida por la 1era. Sala Laboral Permanente, revocó en parte la Sentencia N° 371-2018, contenida en la Resolución N° 3 de fecha 17 de diciembre de 2018, y reformándola, ordenó que la demandada pague a favor de la actora la suma de S/ 51,975.23, por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. El análisis del daño moral se centró en el despido inconstitucional, considerando este acto como un elemento para concluir la existencia de un daño moral, evidenciando una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Aunque el despido fue tomado como un elemento, otros criterios también fueron considerados para determinar el monto indemnizatorio, como tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la

institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. El Colegiado, amparándose en el artículo 1332 del Código Civil, y mediante una valoración equitativa y razonada, determinó que el monto indemnizatorio por daño moral debía ascender a la suma de S/ 10,000.00 Soles. Esta decisión destaca la importancia de una evaluación equitativa y razonada para establecer un monto indemnizatorio adecuado en casos de daño moral por despido inconstitucional.

En el expediente 00011-2019-0-1501-SP-LA-01, la Sentencia de Vista Nro. 048-2019 de la 1era. Sala Laboral Permanente confirmó la Sentencia N° 248-2018, que declara fundada la demanda con respecto al despido inconstitucional. El tribunal analizó la indemnización por daño moral, considerando el despido como un elemento para concluir la existencia de dicho daño. A pesar de que el despido fue tomado como un elemento, se establecieron criterios adicionales para determinar el monto indemnizatorio, tales como tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. El Colegiado consideró que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado era razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo ser confirmado en la suma de S/2,000.00 soles.

En cuanto al expediente 02433-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 034-2019 de la 1era. Sala Laboral Permanente revocó en parte la Sentencia N° 365-2018 y reformándola, ordenó que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/ 53,405.50, por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo. El análisis del daño moral siguió la misma lógica que en el caso anterior, considerando el despido como un elemento para la existencia del daño. Además, se establecieron criterios similares para determinar el monto indemnizatorio. El Colegiado, amparándose en el artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada, determinó que el monto indemnizatorio por daño moral debía ascender a la

suma de S/ 5,000.00 Soles. Esta decisión destaca la necesidad de una evaluación equitativa y razonada al fijar el monto indemnizatorio por daño moral en casos de despido inconstitucional.

En el expediente 02380-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de la 1era. Sala Laboral Permanente, en su fundamento 17, analiza la indemnización por daño moral relacionada al despido inconstitucional de un trabajador. El tribunal destaca que, si bien el acto del despido se considera como un elemento para concluir la existencia de un daño moral, no es el único factor a tener en cuenta al determinar el monto indemnizatorio. Se establecieron criterios básicos que incluyen el tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, escarnio público, contribución del trabajador al despido, familiares directos con enfermedad grave, edad del trabajador y carga familiar. El Colegiado, basándose en el artículo 1332 del Código Civil, y realizando una valoración equitativa, determinó que el monto indemnizatorio por daño moral debía ascender a la suma de S/ 5,000.00 Soles. Esta decisión se fundamenta en que no se acreditaron situaciones que agraven el despido, como escarnio público, la demandante no estaba bajo la protección del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, y no tenía hijos en etapa escolar, entre otros aspectos. La resolución destaca la importancia de considerar factores específicos del caso al fijar el monto de la indemnización por daño moral.

Por último, en los expedientes analizados, que abarcan los casos 01534-2019-0-1501-JR-LA-02, 02622-2016-0-1501-JR-LA-03, 00451-2019-0-1501-SP-LA-01, 03229-2018-0-1501-JR-LA-02, 00356-2019-0-1501-SP-LA-01, 02144-2018-0-1501-JR-LA-03, 00113-2018-0-1501-JP-LA-01, 04095-2018-0-1501-JR-LA-02, 00430-2017-0-1501-JR-LA-01, 02109-2018-0-1501-JR-LA-02, y 00101-2021-0-1502-JM-LA-01, la 1era. Sala Laboral Permanente confirmó las sentencias de primera instancia, todas apeladas por la parte demandada. En estos casos, no se emitió un pronunciamiento específico sobre el daño moral, lo que sugiere que este aspecto no fue abordado o no fue considerado relevante en las apelaciones, evidenciando consistencia en la interpretación de los casos por parte del tribunal.

4.1.1 Resultados del objetivo específico 1: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

En el expediente 00276-2019-0-1502-JM-LA-01, la Sentencia de Vista Nro. 176-2020 revocó parcialmente la Sentencia N° 53-2020, estableciendo que la demandada debía pagar S/2,500.00 por daño moral en lugar de la cantidad inicialmente fijada en primera instancia (S/15,000.00). El análisis del daño moral se centró en la inconstitucionalidad del despido, considerando diversos criterios, incluyendo las condiciones laborales del trabajador, para determinar el monto indemnizatorio.

4.1.2 Resultados del objetivo específico 2: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

En el expediente 01566-2019-0-1501-JR-LA-02, la Sentencia de Vista Nro. 0151-2020 revocó parcialmente la sentencia de primera instancia, manteniendo la indemnización por daño moral en S/3,000.00. El análisis del daño moral consideró la inconstitucionalidad del despido y criterios adicionales, abordando las condiciones específicas del despido para determinar la indemnización.

4.1.3 Resultados del objetivo específico 3: Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

En el expediente 04279-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 731-2019 revocó la Sentencia N° 395-2019 y determinó que la demandada pague S/78,176.75. El análisis del daño moral se enfocó en la inconstitucionalidad del despido y criterios adicionales, considerando el impacto emocional al trabajador para fijar la indemnización en S/8,000.00.

4.1.4 Resultados del objetivo específico 4: Determinar si existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

En el expediente 01464-2019-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 635-2019 confirmó la Sentencia N° 334-2019-3°JTH, estableciendo que la indemnización por daño moral de S/3,000.00 era razonable y proporcional. El análisis se centró en la inconstitucionalidad del despido y criterios adicionales, evaluando la conducta del empleador.

En el expediente 00917-2019-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 600-2019 confirmó parcialmente la Sentencia N° 318-2019-3°JTH, manteniendo la indemnización en S/3,000.00. El análisis del daño moral se basó en la inconstitucionalidad del despido y criterios adicionales, considerando la conducta del empleador.

En el expediente 00249-2019-0-1501-SP-LA-01, la Sentencia de Vista Nro. 351-2019 confirmó parcialmente la Sentencia N° 233-2019, estableciendo la indemnización por daño moral en S/3,000.00. Se tomó en cuenta la inconstitucionalidad del despido, la conducta del empleador y criterios adicionales.

En el expediente 01688-2018-0-1501-JR-LA-03, la Sentencia de Vista Nro. 053-2019 revocó parcialmente la Sentencia N° 371-2018 y ordenó el pago de S/51,975.23. El análisis del daño moral se centró en la inconstitucionalidad del despido, considerando la conducta del empleador y criterios adicionales.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 De la Hipótesis General.

Hipótesis alterna (Ha): No existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Hipótesis nula (Ho): Existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Tras analizar detenidamente las sentencias de la primera sala y los juzgados especializados en relación con el daño moral por despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021, se revela una marcada disparidad en los criterios de valoración adoptados por ambas instancias judiciales. Mientras que la primera sala abordó el tema desde una perspectiva más holística, incorporando criterios detallados como tiempo de servicios, condición profesional, cargo en la institución, clase y causa del despido, entre otros, los juzgados especializados, en su mayoría, se limitaron a considerar la inconstitucionalidad del despido como el principal factor determinante.

Esta falta de congruencia en la aplicación de criterios entre las instancias judiciales impacta directamente en la proporcionalidad y justicia de las decisiones relacionadas con el quantum indemnizatorio por daño moral. La omisión de factores importantes por parte de los juzgados especializados, como el escarnio público, la contribución del trabajador al despido y otras circunstancias familiares y personales, sugiere una evaluación más limitada y menos precisa de los perjuicios sufridos por los trabajadores.

En este contexto, se rechaza la hipótesis nula que planteaba la existencia de debida motivación sobre la indemnización del daño moral en los casos de despido arbitrario. La evidente discrepancia en los criterios de valoración y la falta de consistencia entre las instancias judiciales demuestran que la motivación de las sentencias, especialmente en primera instancia, no ha sido adecuada ni completa. Por el contrario, se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que no existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021.

En consecuencia, se destaca la necesidad urgente de una mayor coherencia y alineación en la interpretación y aplicación de la ley, así como la importancia de que los juzgados especializados consideren de manera más integral los criterios establecidos por la primera sala. Esta falta de uniformidad en la evaluación de los casos de daño moral podría afectar la equidad y la justicia en las decisiones judiciales, y

subraya la importancia de establecer pautas más claras y unificadas para garantizar una aplicación más justa y precisa de la ley en situaciones similares.

4.2.2 De las Hipótesis Específicas.

4.2.2.1 De la hipótesis específica 1.

Hipótesis alterna (Ha): No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Hipótesis nula (Ho): Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Tras exhaustivamente analizar las sentencias relacionadas con la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021, se ha evidenciado una notoria falta de motivación y coherencia en los criterios relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores por parte de los juzgados especializados. Mientras que la primera sala consideró criterios detallados y específicos, como el tiempo de servicios, la condición profesional, el cargo en la institución, entre otros, para determinar el monto de indemnización, los juzgados especializados a menudo se limitaron a tomar en cuenta la inconstitucionalidad del despido como el factor predominante.

Esta disparidad en la aplicación de criterios entre las instancias judiciales plantea serias preocupaciones sobre la adecuación y justicia de las decisiones en relación con la indemnización por daño moral. La falta de coherencia y de motivación adecuada en los juzgados especializados, particularmente en lo que respecta a las condiciones laborales de los trabajadores, indica que los fundamentos legales y fácticos que respaldan sus decisiones son insuficientes y carecen de un análisis completo.

Por lo tanto, en este contexto, se rechaza la hipótesis nula que sugería la existencia de debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador en la indemnización del daño moral en casos de despido arbitrario. La marcada discrepancia y falta de congruencia en la aplicación de criterios

demuestran que no se ha proporcionado una motivación adecuada y detallada en relación con las condiciones laborales de los trabajadores en la mayoría de los casos.

En su lugar, se acepta la hipótesis alterna, que sostiene que no existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador en la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021. Esta conclusión subraya la necesidad apremiante de una mayor coherencia y consistencia en la interpretación y aplicación de la ley, así como la importancia de que los juzgados especializados consideren de manera más integral los criterios establecidos por la primera sala. Además, enfatiza la importancia de garantizar una motivación adecuada y completa en las decisiones judiciales para mantener la equidad y justicia en situaciones similares.

4.2.2.2 De la hipótesis específica 2.

Ha: No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Ho: Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Después de un minucioso análisis de las sentencias concernientes a la indemnización del daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021, se ha constatado una carencia sustancial de motivación y coherencia en los criterios vinculados con las condiciones del despido por parte de los juzgados especializados. A pesar de que la primera sala ha considerado criterios específicos como el tiempo de servicios, la condición profesional, el cargo en la institución, entre otros, para fundamentar la determinación del monto de indemnización, los juzgados especializados, en su mayoría, han limitado su análisis a la inconstitucionalidad del despido como factor preponderante.

Esta disparidad en la aplicación de criterios entre las instancias judiciales plantea inquietudes significativas sobre la idoneidad y equidad de las decisiones en relación con la indemnización por daño moral. La falta de coherencia y de motivación

adecuada en los juzgados especializados, especialmente en lo que respecta a las condiciones del despido, sugiere que los fundamentos legales y fácticos que respaldan sus decisiones son deficientes y carecen de un examen completo.

En este contexto, se rechaza la hipótesis nula que sugería la existencia de debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido en la indemnización del daño moral en casos de despido arbitrario. La marcada divergencia y falta de congruencia en la aplicación de criterios indican que no se ha proporcionado una motivación adecuada y detallada, especialmente en lo concerniente a las condiciones del despido, en la mayoría de los casos.

En cambio, se acepta la hipótesis alterna que sostiene que no existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido en la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021. Esta conclusión resalta la necesidad crítica de una mayor coherencia y consistencia en la interpretación y aplicación de la ley, así como la importancia de que los juzgados especializados consideren de manera más integral los criterios establecidos por la primera sala. Además, subraya la importancia de garantizar una motivación adecuada y completa en las decisiones judiciales para mantener la equidad y justicia en situaciones similares.

4.2.2.3 De la hipótesis específica 3.

Ha: No existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Ho: Existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Tras un detallado examen de las sentencias concernientes al impacto emocional al trabajador en la indemnización del daño moral por despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021, se ha evidenciado una notoria insuficiencia en la motivación y consideración de criterios relacionados con dicho impacto emocional por parte de los juzgados especializados. A pesar de que la

primera sala ha ponderado criterios específicos como el tiempo de servicios, la condición profesional, el cargo en la institución, entre otros, para fundamentar la determinación del monto indemnizatorio y evaluar el impacto emocional del trabajador, los juzgados especializados han mostrado una tendencia a centrarse de manera exclusiva en la inconstitucionalidad del despido como factor determinante.

Esta falta de coherencia en la aplicación de criterios entre las instancias judiciales plantea dudas sustanciales acerca de la validez y equidad de las decisiones en relación con la indemnización por daño moral. La ausencia de una motivación clara y adecuada en los juzgados especializados, particularmente en lo que respecta al impacto emocional al trabajador, sugiere que las justificaciones legales y fácticas de sus dictámenes son deficientes y carecen de una evaluación integral.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirmaba la existencia de debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador en la indemnización del daño moral por despido arbitrario. La marcada discrepancia y falta de consistencia en la aplicación de criterios indican que no se ha ofrecido una motivación adecuada y detallada, especialmente en lo concerniente al impacto emocional, en la mayoría de los casos.

Por otro lado, se acepta la hipótesis alterna que sostiene que no existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador en la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021. Esta conclusión destaca la necesidad imperante de una mayor coherencia y uniformidad en la interpretación y aplicación de la ley, así como la importancia de que los juzgados especializados consideren de manera más completa los criterios establecidos por la primera sala. Además, resalta la importancia de asegurar una motivación clara y completa en las decisiones judiciales para preservar la equidad y justicia en circunstancias similares.

4.2.2.4 De la hipótesis específica 4.

Ha: No existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Ho: Existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.

Después de un análisis detallado de las sentencias relativas a la conducta del empleador frente al despido y su impacto en la indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021, se observa una carencia significativa en la motivación y consideración adecuada de la conducta del empleador por parte de los juzgados especializados. Aunque la primera sala ha reconocido la importancia de evaluar la conducta del empleador y ha establecido criterios específicos para ello, como el tiempo de servicios, la condición profesional, el cargo en la institución, entre otros, los juzgados especializados han demostrado una tendencia a limitar su análisis a la inconstitucionalidad del despido.

Esta falta de congruencia en la aplicación de criterios entre las instancias judiciales sugiere una insuficiencia en la fundamentación y evaluación de la conducta del empleador en los juzgados especializados. La ausencia de una motivación clara y adecuada en relación con la conducta del empleador en sus dictámenes genera incertidumbre sobre la validez y justificación de sus decisiones, dejando en entredicho la equidad y la imparcialidad en la determinación del daño moral.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirmaba la existencia de debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en casos de despido arbitrario de obreros municipales. La falta de uniformidad y coherencia en la aplicación de criterios indica que no se ha proporcionado una motivación adecuada, especialmente en lo concerniente a la conducta del empleador, en la mayoría de los casos.

Por otro lado, se acepta la hipótesis alterna que sostiene que no existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en 2021. Esta conclusión resalta la necesidad de una revisión y mejora en la manera en que los juzgados especializados abordan y fundamentan la evaluación de la conducta

del empleador. Además, subraya la importancia de una motivación completa y detallada para garantizar una toma de decisiones justa y equitativa.

4.3 Discusión de resultados

El artículo 139°, inciso 5) de la Constitución Política del Perú establece la necesidad de que todas las resoluciones judiciales estén adecuadamente fundamentadas, asegurando así la existencia de argumentos de hecho y de derecho que expliquen la razón detrás de la decisión adoptada. Esta motivación no solo cumple con informar sobre el proceso jurisdiccional, sino que también salvaguarda el derecho fundamental de defensa de los justiciables. A pesar de esta exigencia, se observa una carencia de criterios sólidos y consensuados para determinar de manera precisa y objetiva el monto indemnizatorio por el daño moral en casos de despido arbitrario. Esta falta de claridad conduce a una valoración inconsistente de los distintos daños alegados, como el daño emergente, el lucro cesante y el propio daño moral. La jurisprudencia existente no brinda una guía precisa sobre la cuantificación del daño moral, resultando en una determinación del monto indemnizatorio que puede carecer de objetividad. La falta de uniformidad se evidencia en casos como la Casación 2762-2019-PUNO, donde se sugiere que el concepto de remuneraciones frustradas puede ser meramente referencial. En particular, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional establece que en casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo y acumular simultáneamente el pago de la indemnización por daños y perjuicios, incluyendo daño emergente, lucro cesante y daño moral. Sin embargo, la falta de criterios específicos para la cuantificación del daño moral genera un vacío en la jurisprudencia. Aunque se reconoce la libertad del trabajador para utilizar la falta de pago de remuneraciones como criterio para sustentar su pretensión de indemnización, no se establecen criterios específicos para el quantum en el caso del daño moral.

En consecuencia, la falta de criterios unánimes para determinar el daño moral indemnizable dificulta la cuantificación adecuada y justa de la indemnización para los trabajadores afectados por despidos arbitrarios. La carencia de objetividad y claridad en los criterios puede resultar en montos indemnizatorios insuficientes para compensar

adecuadamente el sufrimiento emocional experimentado. Estos defectos deben ser corregidos en la vía de recurso de apelación por la Sala Laboral permanente, lo que lleva al justiciable a recurrir, posiblemente de manera innecesaria, a una segunda instancia debido a la ausencia de una línea jurisprudencial vinculante.

En atención a la fundamentación de estos derechos otorgados por la jurisprudencia, se imbrica con necesidad el derecho a una debida motivación de las sentencias judiciales, el mismo que es un tema bastante abordado en la actualidad, ya que depende de la motivación, si los autos y sentencias que se expidan son justos o arbitrarios, para ello el magistrado es quien debe de estudiar a fondo el caso que se va a resolver con la expedición de un auto final o una sentencia, y motivar con las razones que le hayan llevado a tomar una decisión, para de tal modo, se salvaguarden los derechos de los justiciables de obtener sentencias justas.

En ese sentido, han merecido nuestro estudio 22 sentencias emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo que resuelven, en segunda instancia, demandas sobre indemnización sobre despidos arbitrarios de obreros municipales, respecto de la debida motivación del juez y Existencia de motivación interna y externa en la resolución, de modo que, las sentencias en gran parte contienen una congruencia aparente entre el petitorio de la demanda y las motivaciones del juez para amparar o desestimar el pedido y no se motiva la decisión analizando de manera clara los hechos expuestos por las partes, así como el hecho que el juez no evalúa con suficiencia la aplicación de las normas citadas por las partes, estimando o desestimando su pertinencia y, así mismo, no se aplica con suficiencia y profundidad la norma conveniente para el caso concreto.

En el análisis de las sentencias emitidas por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, referentes a casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo durante el año 2021, se obtuvieron varios resultados relevantes. En términos generales, se observó que, si bien la Sala consideró que el despido arbitrario afecta la dignidad del trabajador, fundamentándose en la inconstitucionalidad del acto en sí, también estableció criterios adicionales para determinar la indemnización por daño moral. Estos criterios incluyeron el tiempo de servicios, la

condición profesional, el cargo en la institución, la clase y causa del despido, la súper-protección constitucional a ciertos trabajadores, el escarnio público, la contribución del trabajador al despido, la presencia de familiares con enfermedad grave, la edad del trabajador y la carga familiar. Así, de los resultados obtenidos, en casos específicos, se evidenció que la Sala revocó algunas decisiones de primera instancia, ajustando el monto indemnizatorio por daño moral en función de los criterios mencionados. La Sala destacó la importancia de evaluar cuidadosamente estos criterios y ajustar la indemnización de manera proporcional a los hechos del caso. Además, se notó una consistencia en la interpretación de los casos, ya que, en ciertos expedientes, la Sala confirmó las sentencias de primera instancia sin emitir un pronunciamiento específico sobre el daño moral.

En el contexto de las hipótesis planteadas, los resultados sugieren que la Sala sí consideró criterios adicionales al evaluar la indemnización por daño moral, más allá de la inconstitucionalidad del despido. Estos criterios podrían haber influido en la variabilidad de los montos indemnizatorios, indicando que la motivación de las sentencias no se limitó únicamente al acto del despido, como se hipotetizaba. La discusión detallada permitirá una comprensión más profunda de estos resultados en relación con la teoría y los antecedentes.

Ahora bien, respecto de la determinación de criterios objetivos para el quantum indemnizatorio en el daño emergente, las sentencias en gran parte no puede determinarse el lucro cesante en función de la pérdida patrimonial efectiva que haya sufrido el trabajador por causa del despido, así como no se analiza la pertinencia y conducencia de los medios probatorios aportados por el demandante siendo además que el juez no aporta algún análisis o fundamento sobre las consecuencias económicas para el trabajador del acto de despido, de modo que no se ha podido probar el daño patrimonial al trabajador víctima de despido.

Los resultados obtenidos en la presente investigación revelan que la cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario, en ocasiones, es percibida como arbitraria. Este hallazgo coincide con la conclusión de Casabona (2017), quien también observó una falta de estandarización en la aplicación de criterios, destacando

la necesidad de directrices claras y consistentes para abordar esta problemática.

Desde una perspectiva teórica, se subraya la importancia de la debida motivación en las resoluciones judiciales para asegurar la justicia y evitar decisiones arbitrarias. La carencia de debida motivación fue identificada como un problema tanto por Cahuana (2018) como por Espinosa (2018). En línea con estas observaciones, los resultados de la tesis sugieren que la motivación adecuada de las sentencias, especialmente en relación con los criterios de valoración del daño moral, representa un área de mejora fundamental.

La dicotomía entre criterios objetivos y subjetivos en la prueba del daño moral es otro punto de discusión. La investigación de Sánchez y Ramírez (2019) refutó la hipótesis de que el daño moral debe probarse mediante criterios subjetivos, abogando por la utilización de criterios objetivos. Los resultados de la tesis respaldan esta perspectiva al identificar la falta de criterios objetivos para cuantificar el daño moral por despidos arbitrarios, resaltando la necesidad de considerar criterios más objetivos en la prueba del daño moral.

En consonancia con el estudio de Marengo (2021), que encontró una relación positiva entre el despido arbitrario y el daño moral, los resultados de la tesis también sugieren una relación significativa entre ambos. Esta consistencia fortalece la validez de la relación identificada. La investigación de Espinosa (2018) destaca la importancia de una fundamentación adecuada en las sentencias para evitar vulneraciones constitucionales. Considerando esto y la falta de debida motivación identificada en los resultados de la tesis, se resalta la necesidad de mejorar la calidad de la motivación en las resoluciones judiciales relacionadas con el daño moral por despido arbitrario.

Además, antecedentes como el de Vergara y Espinoza (2020) identificaron la carencia de criterios objetivos para cuantificar el daño moral por despidos arbitrarios. La tesis contribuye a esta discusión al proponer criterios adicionales, como la valoración del impacto emocional y la conducta del empleador, entre otros. Esta propuesta se alinea con la necesidad de establecer parámetros más claros y objetivos en la cuantificación del daño moral.

En conjunto, la triangulación de los resultados con la teoría y los antecedentes

permite una comprensión más completa y robusta de la problemática del daño moral en casos de despido arbitrario. Los hallazgos de la tesis se alinean en gran medida con las preocupaciones y propuestas identificadas en investigaciones previas, subrayando la importancia de abordar estas cuestiones para mejorar la justicia en estos casos.

4.4 Propuesta de mejora

En consideración a los resultados obtenidos y la revisión de la jurisprudencia, se propone la implementación de criterios objetivos para la determinación del quantum del daño moral en casos de despido arbitrario. Inspirados en la sentencia expedida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el Expediente 00533-2021-0-1501-JR-LA-02, se sugiere que estos criterios se conviertan en puntos de análisis obligatorios, proporcionando una guía más clara y consistente para la valoración del daño moral. La propuesta contempla los siguientes criterios de observancia vinculante:

- 1) Tiempo de Servicios: Considerar la duración de los servicios prestados por el trabajador como factor relevante en la cuantificación del daño moral.
- 2) Cargo en la Institución: Evaluar la jerarquía o responsabilidad del trabajador en la institución como elemento para determinar la magnitud del daño moral.
- 3) Clase y Causa del Despido: Analizar la naturaleza y motivación del despido, diferenciando entre despidos por causas justificadas y aquellos arbitrarios o incausados.
- 4) Super Protección Constitucional a la Madre Trabajadora: Reconocer la especial protección constitucional a las madres trabajadoras en casos de despido, considerando el impacto en la familia.
- 5) Edad de la Víctima del Despido: Contemplar la edad del trabajador como un factor relevante, reconociendo la posible vulnerabilidad de trabajadores más jóvenes o cercanos a la jubilación.
- 6) Escarnio Público: Evaluar si el despido ha resultado en situaciones de escarnio público que puedan aumentar el sufrimiento emocional del trabajador.
- 7) Contribución del Trabajador para el Despido: Analizar la participación del trabajador en el despido, considerando acciones que puedan haber contribuido a la decisión de la empresa.

- 8) Magnitud del Menoscabo a la Víctima y su Familia: Evaluar el impacto directo en la víctima y su familia, considerando la carga emocional y financiera resultante del despido.

Estos criterios, respaldados por la jurisprudencia de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, no solo ofrecen una base más objetiva para la determinación del quantum del daño moral, sino que también establecen una referencia clara para la judicatura. La adopción de estos criterios como observancia vinculante por la Corte Suprema de la República del Perú promoverá una mayor coherencia y justicia en los casos de despido arbitrario, asegurando una reparación adecuada para los trabajadores afectados.

CONCLUSIONES

- 1) La investigación reveló una amplia variedad de corrientes doctrinarias que intentaban conceptualizar el daño moral desde distintas perspectivas. Se identificaron tres corrientes fundamentales en el derecho, cada una proponiendo una visión única del daño moral. Se destacaron dos enfoques principales: uno que considera el daño moral como la lesión a un interés jurídicamente protegido y otro que lo define en función de las consecuencias derivadas de la lesión. Además, se exploraron teorías contrastantes sobre la reparación del daño moral, entre las que se incluyen la tesis sancionatoria y la tesis resarcitoria o satisfactoria. Se observó una posición ecléctica que combina elementos de ambas tesis. La investigación también reflexionó sobre la falta de términos que sugieran una naturaleza punitiva en el Código Civil, indicando que la reparación del daño moral se concibe más como un resarcimiento que como una sanción. Se enfatizó la importancia de la individualización en la indemnización por daño moral y se abordaron cuestiones éticas relacionadas con la compensación monetaria por daños puramente morales. En resumen, la investigación subrayó la complejidad y diversidad de perspectivas en torno al daño moral y la reparación en el ámbito jurídico.
- 2) Con base en los resultados analizados, se concluye y confirma la hipótesis específica planteada. Se ha encontrado que no existe una debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador en la determinación de la indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en el año 2021. Esto implica que se está pasando por alto la consideración de factores relevantes, como el tiempo de servicios, el cargo en la institución, la edad de la víctima del despido y la contribución del trabajador para el despido, al determinar el monto indemnizatorio. Es necesario mejorar y fortalecer la motivación en este aspecto para asegurar una compensación justa y adecuada por el daño moral sufrido.
- 3) Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis específica establecida. Se ha evidenciado que no existe una debida motivación de los criterios relacionados

con las condiciones del despido al calcular la indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en el año 2021. La falta de consideración de aspectos como la clase y causa del despido, así como la súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, ha llevado a una falta de coherencia y objetividad en la valoración de los daños sufridos. Es fundamental mejorar la motivación en esta área para garantizar una compensación justa y adecuada por el daño moral ocasionado.

- 4) Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis específica planteada. Se ha encontrado que no existe una debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador en la determinación de la indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en el año 2021. La falta de consideración de aspectos como la magnitud del menoscabo sufrido por la víctima y su familia, así como el escarnio público, ha llevado a una valoración deficiente y subjetiva de los daños emocionales. Es necesario mejorar la motivación en esta área para garantizar una compensación adecuada y proporcional al sufrimiento experimentado.
- 5) Los resultados obtenidos corroboran la hipótesis específica planteada. Se ha constatado que no existe una debida motivación de la conducta del empleador frente al despido al determinar la indemnización por daño moral en los casos de despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo en el año 2021. La falta de consideración de aspectos como el acatamiento de medidas cautelares de reposición de manera oportuna ha llevado a una evaluación deficiente y poco objetiva de los perjuicios causados. Es necesario mejorar la motivación en esta área para asegurar una compensación justa y adecuada por el daño moral ocasionado.

RECOMENDACIONES

- 1) Es recomendable que, al analizar casos de indemnización por despido incausado y fraudulento se deba de prestar atención a criterios objetivos para la cuantificación de los daños, los mismos que puedan brindar a la judicatura mejores mecanismos para la resolución justa de una indemnización, sobre todo en los casos de despido fraudulento, donde la conducta del empleador perjudica de sobremanera al trabajador obrero.
- 2) De los antecedentes analizados, resulta importante resaltar la observancia de la debida motivación como una garantía constitucional y de orden procesal, sobre todo fijándose en aspectos puntuales como (i) si los hechos alegados por las partes ocurrieron o no (la cuestión fáctica); y, (ii) cuál es el Derecho aplicable en función a los hechos probados (la cuestión jurídica).
- 3) Se recomienda por último a la Universidad Peruana Los Andes, la Publicación del presente trabajo por la importancia de sus conclusiones y aportes científicos a la comunidad jurídica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, J. O., y Pabón, A. P. (2020). Hacia una epistemología jurídica crítica: precisiones y distinciones sobre epistemología jurídica, métodos y metodología. *Entramado vol.16 no.2*, ISSN 2539-0279.
- AMAG- Academia Nacional de la Magistratura . (2012). *IV SEMANA: TEMA: SISTEMAS DE RESPONSABILIDAD CIVIL* . Publicaciones AMAG: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_civil_proce_civil/modu_dere_civil/461-500.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* . Pearson. <https://doi.org/978-958-699-128-5>
- Bobadilla, G. (21 de Setiembre de 2017). *Errónea interpretación de la indemnización en el despido fraudulento e incausado según el V Pleno Jurisdiccional*. Retrieved 01 de Mayo de 2022, from LP: Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/interpretacion-indemnizacion-despido-fraudulento-incausado-v-pleno-jurisdiccional/>
- Brebbia, R. (1999). *El resarcimiento del daño moral después de la reforma del decreto-ley 17.711*. Buenos Aires: Trotta .
- 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". *Rev. de Derecho Privado y Comunitario N 1*, 239.
- Bullard, A. (2005). Cuando las Cosas Hablan: La Res Ipsa Loquitur y la Carga de la Prueba en la Responsabilidad Civil . *Revista THEMIS N° 50*, 217-236.
- Bustamante, J. (1993). *Teoría General de Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Editorial Abelardo Perrot.
- Cahuana, E. (2018). *Informe Final de Tesis: La motivación de la Reparación Civil en la sentencia condenatoria: Caso Cirilo Fernando Robles Callomamani – Puno; 2012*". Puno: Universidad Nacional del Altiplano. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/2848>
- Casabona, C. M. (2017). *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*. Universidad Peruana Los Andes. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2889814>
- Casación N° 1762-2013-Lima, N° 1762-2013 (SALA CIVIL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA 21 de Marzo de 2014).
- Cifuentes, S. (1989). El daño moral y la persona jurídica. En S. Cifuentes, *Derecho de Daños* (pág. 397.). Buenos Aires p. 397.: Ediciones La Rocca.
- Córdova, L. (03 de Agosto de 2009). *ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL*. jurisprudencia de derecho civil (perú): <http://jurisprudenciadederechocivilper.blogspot.pe/2009/08/elementos-de-la-responsabilidad-civil.html>
- Cossio, J. A. (23 de Mayo de 2017). *La Indemnización por Daños y Perjuicios en los Casos de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales ¿Es Posible Exonerar de Responsabilidad al Empleador?* Portal Juridico Interdisciplinario: Pólemos: <http://polemos.pe/la-indemnizacion-danos-perjuicios-los-casos-accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales-posible-exonerar-responsabilidad-al-empleador/>
- De Cupis, A. (1975). *"El Daño." Teoría General de la Responsabilidad Civil*. Barcelona : Bosch, Casa Editorial S.A.
- De la Cruz, M. (2014). El despido fraudulento y su impugnación. *Despido Laboral*, 13.
- De Trazegines, F. (2005). *La responsabilidad civil extracontractual. Volumen IV – Tomo I*. Lima: Fondo Editorial PUCP,.
- De Trazegnies, F. (2005). La responsabilidad Civil Extracontractual en la Historia del Derecho Peruano. *Revista de Dderecho THEMIS* N° 50, 207-216.
- Erazo, M. S. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. XXII(núm. 42), 107-136. <https://doi.org/0327-5566>
- Espinosa, K. (2018). *Informe FInal de Tesis: La Motivación de las Resoluciones Judiciales de Casación Civil y Laboral dentro del Debido Proceso*. Quito: Universidad Simón Bolívar.

- Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Elemental, 2da Edición*. Lima: Grijley Editores.
- Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Fundamental*. Lima: Grijley.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Buenos Aires: Perason.
- Higa, C. (2015). *Informe Final de Tesis: Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concretización del deber constitucional de motivar las sentencias*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hurtado, I., y Toro, J. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados C. A. . [https://doi.org/ISBN 980-328-413-4](https://doi.org/ISBN%20980-328-413-4)
- Le Tourneau, P. (2004). *La responsabilidad Civil*. Bogotá: Legis Editores.
- Llambías, J. (1954). *El precio del dolor*. Madrid: J.A. Ed. .
- Luna, L. E. (2020). *El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2661139>
- Marengo, J. A. (2021). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1295>
- Montenegro, N. N. (11 de Marzo de 2022). *¿Cuál es el régimen laboral aplicable a los obreros municipales? Tribunal Constitucional vs. Corte Suprema*. LP Derecho : <https://bit.ly/3EzJ50u>
- Montoya, L. M. (2017). El “animus perversus” en el despido fraudulento a propósito de la Casación N° 3765-2016-LIMA. *Soluciones Laborales N° 114*, 124-130.
- Morello, A. (1990). *Carácter resarcitorio y punitorio del daño moral*. Madrid: J.A. Ed.
- Mosset, J. (1999). *Responsabilidad por Daños. Tomo V. El Daño Moral*. Santa Fe: Ed. Rubinzal Culzoni.

- Northcote, C. (2009). Regulación de la Inejecución de Obligaciones. *Actualidad Empresarial*, N° 189, VIII-3, VIII4.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa, cuantitativa y redacción de la tesis, 5ta. Ed.* . Bogotá: Ediciones de la U.
- Orgaz, A. (1980). *El daño resarcible*. Buenos Aires: Marcos Lerner Editora Córdoba.
- Osterling, F. (2010). *La Indemnización por Daños y Perjuicios*. Documentos Academicos de Osterlong Abogados: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>
- Osterling, F. (2011). *INEJECUCION DE OBLIGACIONES: DOLO-Y CULPA*. Documentos Academicos de Osterlong Abogados: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Inejecucion%20de%20obligaciones.pdf>
- Pla, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo, Segunda Edición*. Buenos Aires: Depalma.
- Planiol, M., y Ripert, G. (1998). *Tratado Práctico de Derecho Civil francés, Tomo VII, Las Obligaciones (segunda parte)*. Madrid: Trotta.
- Sáenz, S. (23 de Mayo de 2015). *Responsabilidad civil del empleador frente a sus trabajadores por accidentes de trabajo; ¿Responsabilidad contractual o extracontractual?* Blog de Sergio Sáenz Sucre. Se desarrollaran opiniones en el ámbito jurídico nacional e internacional, abarcando aspectos del derecho civil, y casos particulares en el área del derecho de seguros.: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sergiosaeenz/2015/05/23/responsabilidad-civil-del-empleador-frente-a-sus-trabajadores-por-accidentes-de-trabajo-responsabilidad-contractual-o-extracontractual/>
- Salcedo, C. (2000). *El Deber de Protección Empresarial de la Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Sánchez, A. S., y Ramirez, O. M. (2019). *El Despido Arbitrario y la prueba del Daño Moral en los casos vistos del Segundo y Tercer Juzgado Laboral de la Ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017*. Universidad Peruana Los Andes .
- Solís, G. (2015). *Informe Final de Tesis: La adecuada motivación como garantía en el Debido Proceso de Decretos, Autos y sentencias*. Quito: Universidad Central del Ecuador .
- Tamayo, J. (2003). Responsabilidad Civil Contractual y extracontractual y su aplicación en el contrato de transporte . *Material del Curso - Universidad Pública de Barranquilla* , 118-143.
- Trigo, F. (2000). *Un caso de daño moral colectivo*. Buenos Aires: Trotta.
- Valderrama, L. (22 de Agosto de 2017). César Puntriano: «El nuevo Pleno Laboral de la Corte Suprema solo encarecerá el acceso al empleo». Portal de información jurídica: La Ley: <https://bit.ly/3AFHHS2>
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* . Lima: Editorial Macro .
- Vergara, Y. L., y Espinoza, R. I. (2020). *Criterios de cuantificación del daño moral en despidos arbitrarios*. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2972112>
- Zannoni, E. (1987). *El daño en la responsabilidad civil, 2da. Ed.* . Buenos Aires : Ed. Astrea.
- Zavala, M. (1995). *El concepto de daño moral*. Córdoba : J.A. Doctrina,.

ANEXOS

1.- Matriz de consistencia

Título: DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿Existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis General No existe debida motivación sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.</p>		<p>Método general: La investigación empleó el método científico Tipo de Investigación: La investigación fue de tipo básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo Nivel de Investigación: El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional Diseño de la Investigación: El diseño es no experimental de carácter trasversal Población y muestra: Para la presente investigación, la población la constituyeron 22 sentencias que resolvieron demandas sobre indemnización por despido arbitrario de obreros Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Como técnica se empleará la observación y el análisis documental Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Como técnica de procesamiento y análisis de datos se empleará la estadística descriptiva y la estadística inferencial</p>
<p>Problemas Específicos: 1) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021? 2) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021? 3) ¿Existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021? 4) ¿Existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos 1) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 2) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 3) Determinar si existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 4) Determinar si existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas 1) No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 2) No existe debida motivación de los criterios relacionados con las condiciones del despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 3) No existe debida motivación de los criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021. 4) No existe debida motivación de la conducta del empleador frente al despido sobre la indemnización del daño moral en el despido arbitrario de obreros municipales en el Distrito de Huancayo, 2021.</p>	<p>Variable Independiente X: Debida motivación: - X1: Existencia de motivación interna y externa en la resolución - X2: Suficiencia de la motivación - X3: Congruencia de la motivación - X4: Motivación cualificada</p> <p>Dependiente Y: Indemnización del daño moral - Y1: Criterios relacionados con las condiciones labores de trabajador - Y2: Criterios relacionados con las condiciones del despido - Y3: Criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador - Y4: Conducta del empleador frente al despido</p>	

2.- Matriz de operacionalización de categorías

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Independiente X Debida motivación	Al respecto Castillo (2013) nos menciona que: “Para que la motivación de resoluciones judiciales sea racional es necesario que este acompañada de buenos argumentos; (...) apoyada en los hechos del caso en concreto, en los medios probatorios pertinentes y en el derecho aplicable al caso” (p. 92).	La debida motivación se refiere al cumplimiento de los requisitos legales y normativos en la resolución de un despido arbitrario de obreros municipales, evaluando la existencia de motivación interna y externa, la suficiencia y claridad de los argumentos presentados, la congruencia con los hechos y circunstancias, y la presencia de un análisis fundamentado en los derechos y garantías de los obreros afectados.	X1: Existencia de motivación interna y externa en la resolución	- X1 a: Congruencia en la motivación respecto de lo pedido y lo resuelto - X1 b: Congruencia normativa en la fundamentación de la sentencia
			X2: Suficiencia de la motivación	- X2 a: Valoración de los argumentos de las partes - X2 b: Valoración suficiente de los medios probatorios
			X3: Congruencia de la motivación	- X3 a: Congruencia en el fundamento y su expresión en el fallo - X3 b: Congruencia entre la norma y su motivación en el fallo
			X4: Motivación cualificada	- X4 a: Calidad del argumento - X4 b: Calidad del fallo
Dependiente Y Indemnización del daño moral	A decir de Mazeaud y Tunc (1998), el daño moral es aquel perjuicio que no implica, para la víctima, ninguna consecuencia pecuniaria o disminución de su patrimonio. Es el perjuicio «extrapatrimonial», el «no económico».	La indemnización del daño moral se refiere a la compensación económica otorgada al trabajador como resultado del sufrimiento emocional causado por un despido arbitrario, evaluando criterios relacionados con las condiciones laborales, el despido, el impacto emocional y la conducta del empleador.	Y1: Criterios relacionados con las condiciones labores de trabajador	- Y1 a: Tiempo de servicios del trabajador. - Y1 b: Cargo en la institución. - Y1 c: Edad de la víctima del despido. - Y1 d: Contribución del trabajador para el despido.
			Y2: Criterios relacionados con el despido	- Y2 a: Clase y causa del despido - Y2 b: La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, como es el caso de la madre trabajador
			Y3: Criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador	- Y3 a: Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar) - Y3 b: Escarnio público
			Y4: Conducta del empleador frente al despido	- Y4 a: Acatamiento de medida cautelares de reposición de manera oportuna

3.- Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Respuesta y escala
Independiente X Debida motivación	- X1: Existencia de motivación interna y externa en la resolución - X2: Suficiencia de la motivación - X3: Congruencia de la motivación - X4: Motivación cualificada	- X1 a: Congruencia en la motivación respecto de lo pedido y lo resuelto - X1 b: Congruencia normativa en la fundamentación de la sentencia - X2 a: Valoración de los argumentos de las partes - X2 b: Valoración suficiente de los medios probatorios - X3 a: Congruencia en el fundamento y su expresión en el fallo - X3 b: Congruencia entre la norma y su motivación en el fallo - X4 a: Calidad del argumento - X4 b: Calidad del fallo	1) La sentencia contiene congruencia entre el petitorio de la demanda y las motivaciones del juez para amparar o desestimar el pedido	(1) Si (2) No Escala: Dicotómica
			2) El juez motiva su decisión analizando los hechos expuestos por las partes	
			3) El juez evalúa la aplicación de las normas citadas por las partes, estimando o desestimando su pertinencia	
			4) El juez aplica la norma que cree conveniente para el caso concreto	
			5) La sentencia recoge los fundamentos jurídicos de las partes y valora su contenido y congruencia	
			6) La sentencia expresa una valoración de los hechos expuestos por las partes	
			7) Se han empleado todos los medios probatorios ofrecidos por las partes en el análisis del juez	
			8) Se ha aplicado alguna regla especial de valoración o carga de la prueba	
			9) La sentencia expresa con suficiencia y orden lógico los motivos para arribar a su fallo	
			10) Los fundamentos de la sentencia se encuentran dentro del análisis estricto de lo peticionado, que es motivo del fallo	
			11) El juez falla en su decisión bajo la aplicación de las normas citadas por las partes, estimando o desestimando el pedido	
			12) El juez se ve en la necesidad de invocar y aplicar la norma no citada por las partes	
			13) La sentencia emplea pronunciamientos jurisprudenciales actuales discutiendo su vigencia	
			14) La sentencia emplea en el razonamiento del juez las máximas de la experiencia	
			15) El fallo de la sentencia es preciso y claro en su entendimiento hacia las partes	
			16) El fallo contiene o condensa lo necesario para su acatamiento y cumplimiento	
Dependiente Y Quantum indemnizatorio por despido incausado y fraudulento	- Y1: Criterios relacionados con las condiciones labores de trabajador	- Y1 a: Tiempo de servicios del trabajador. - Y1 b: Cargo en la institución. - Y1 c: Edad de la víctima del despido. - Y1 d: Contribución del trabajador para el despido.	1) ¿Se tuvo en cuenta la duración del empleo del obrero municipal en la sentencia? 2) ¿Se consideró el tiempo de servicios como un factor relevante para determinar el monto de compensación por daño moral?	(1) Si (2) No Escala: Dicotómica

<ul style="list-style-type: none"> - Y2: Criterios relacionados con el despido - Y3: Criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador - Y4: Conducta del empleador frente al despido 	<ul style="list-style-type: none"> - Y2 a: Clase y causa del despido - Y2 b: La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores, como es el caso de la madre trabajador - Y3 a: Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar) - Y3 b: Escarnio público - Y4 a: Acatamiento de medida cautelares de reposición de manera oportuna 	<ul style="list-style-type: none"> 3) ¿La sentencia tomó en consideración el cargo ocupado por el obrero municipal dentro de la institución municipal de Huancayo? 4) ¿El cargo influyó en la determinación del daño moral sufrido por el trabajador despedido? 5) ¿La sentencia determinó si el despido del obrero municipal fue clasificado como arbitrario según la legislación laboral peruana? 6) ¿Se analizaron las causas específicas que llevaron al despido y su impacto en la determinación del daño moral? 7) ¿La sentencia consideró si el obrero municipal despedido era una madre trabajadora protegida por la Constitución peruana? 8) ¿Se tuvo en cuenta esta protección constitucional al determinar el daño moral sufrido por la trabajadora despedida? 9) ¿La edad del obrero municipal despedido fue considerada como un factor relevante en la sentencia? 10) ¿Se analizó si la edad del trabajador influyó en su capacidad para encontrar otro empleo y se reflejó en la determinación del daño moral? 11) ¿La sentencia evaluó si el trabajador despedido sufrió humillación pública o difamación como resultado del despido arbitrario? 12) ¿Se tomaron medidas para compensar el daño moral causado por el escarnio público? 13) ¿Se evaluó si el obrero municipal despedido contribuyó de alguna manera al despido arbitrario? 14) ¿La sentencia consideró la posible influencia de la contribución del trabajador en la determinación del daño moral? 15) ¿La sentencia analizó las consecuencias negativas que el despido tuvo en la vida personal y familiar del trabajador y su carga familiar? 16) ¿Se consideraron estos aspectos al calcular el monto de compensación por daño moral? 17) ¿La entidad municipal ha acatado oportunamente la reposición provisional del demandante en merito a una medida cautelar?
--	---	--

4.- El instrumento de investigación

 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Facultad de Derecho y Ciencias Políticas FICHA DE COTEJO Tema: DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021.				
Nro. de expediente:				
Fecha:				
Juzgado de procedencia:				
Sala:				
Sentencia de vista:				
Fallo:				
Observación:				
Categoría	Subcategoría	Ítem	Criterios	¿Se ha evidenciado en la sentencia de primera instancia?
Debida motivación	Existencia de motivación interna y externa en la resolución	Congruencia en la motivación respecto de lo pedido y lo resuelto	1) La sentencia contiene congruencia entre el petitorio de la demanda y las motivaciones del juez para amparar o desestimar el pedido	(.....)
			2) El juez motiva su decisión analizando los hechos expuestos por las partes	(.....)
		Congruencia normativa en la fundamentación de la sentencia	3) El juez evalúa la aplicación de las normas citadas por las partes, estimando o desestimando su pertinencia	(.....)
			4) El juez aplica la norma que cree conveniente para el caso concreto	(.....)
	Suficiencia de la motivación	Valoración de los argumentos de las partes	5) La sentencia recoge los fundamentos jurídicos de las partes y valora su contenido y congruencia	(.....)
			6) La sentencia expresa una valoración de los hechos expuestos por las partes	(.....)
		Valoración suficiente de los medios probatorios	7) Se han empleado todos los medios probatorios ofrecidos por las partes en el análisis del juez	(.....)
			8) Se ha aplicado alguna regla especial de valoración o carga de la prueba	(.....)
	Congruencia de la motivación	Congruencia en el fundamento y su expresión en el fallo	9) La sentencia expresa con suficiencia y orden lógico los motivos para arribar a su fallo	(.....)
			10) Los fundamentos de la sentencia se encuentran dentro del análisis estricto de lo peticionado, que es motivo del fallo	(.....)
		Congruencia entre la norma y su motivación en el fallo	11) El juez falla en su decisión bajo la aplicación de las normas citadas por las partes, estimando o desestimando el pedido	(.....)
			12) El juez se ve en la necesidad de invocar y aplicar la norma no citada por las partes	(.....)

	Motivación cualificada	Calidad del argumento	13) La sentencia emplea pronunciamientos jurisprudenciales actuales discutiendo su vigencia	(.....)		
			14) La sentencia emplea en el razonamiento del juez las máximas de la experiencia	(.....)		
		Calidad del fallo	15) El fallo de la sentencia es preciso y claro en su entendimiento hacia las partes	(.....)		
			16) El fallo contiene o condensa lo necesario para su acatamiento y cumplimiento	(.....)		
		Quantum indemnizado por despido incausado y fraudulento	Criterios relacionados con las condiciones laborales de trabajador	Tiempo de servicios del trabajador.	17) ¿Se tuvo en cuenta la duración del empleo del obrero municipal en la sentencia?	(.....)
					18) ¿Se consideró el tiempo de servicios como un factor relevante para determinar el monto de compensación por daño moral?	(.....)
Cargo en la institución.	19) ¿La sentencia tomó en consideración el cargo ocupado por el obrero municipal dentro de la institución municipal de Huancayo?			(.....)		
	20) ¿El cargo influyó en la determinación del daño moral sufrido por el trabajador despedido?			(.....)		
Edad de la víctima del despido.	21) ¿La sentencia determinó si el despido del obrero municipal fue clasificado como arbitrario según la legislación laboral peruana?			(.....)		
	22) ¿Se analizaron las causas específicas que llevaron al despido y su impacto en la determinación del daño moral?			(.....)		
Contribución del trabajador para el despido.	23) ¿La sentencia consideró si el obrero municipal despedido era una madre trabajadora protegida por la Constitución peruana?			(.....)		
	24) ¿Se tuvo en cuenta esta protección constitucional al determinar el daño moral sufrido por la trabajadora despedida?			(.....)		
Criterios relacionados con el despido	Clase y causa del despido		25) ¿La edad del obrero municipal despedido fue considerada como un factor relevante en la sentencia?	(.....)		
			26) ¿Se analizó si la edad del trabajador influyó en su capacidad para encontrar otro empleo y se reflejó en la determinación del daño moral?	(.....)		
	Super protección de la constitución a la madre		27) ¿La sentencia evaluó si el trabajador despedido sufrió humillación pública o difamación como resultado del despido arbitrario?	(.....)		
			28) ¿Se tomaron medidas para compensar el daño moral causado por el escarnio público?	(.....)		
Criterios relacionados con el impacto emocional al trabajador	Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia		29) ¿Se evaluó si el obrero municipal despedido contribuyó de alguna manera al despido arbitrario?	(.....)		
			30) ¿La sentencia consideró la posible influencia de la contribución del trabajador en la determinación del daño moral?	(.....)		
	Escarnio Publico	31) ¿La sentencia analizó las consecuencias negativas que el despido tuvo en la vida personal y familiar del trabajador y su carga familiar?	(.....)			
		32) ¿Se consideraron estos aspectos al calcular el monto de compensación por daño moral?	(.....)			

	Conducta del empleador frente al despido	Acatamiento de medida cautelar de reposición de manera oportuna	33) ¿La entidad municipal ha acatado oportunamente la reposición provisional del demandante en merito a una medida cautelar?	(.....)
Conclusión:				

5.- Validez del Instrumento



UPLA

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOINFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación : “DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021”

Investigador(es) : Bach. Meza Evangelista Fiorella Patricia

Fecha de evaluación : Bach. Callupe Escobar Estefany Briyith

: 25 de junio de 2023

INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

Nombre completo del experto : Mg. Oscar Cristóbal Quispe

Profesión : Abogado Litigante en la defensa Pública

Grado académico : Maestro

Especialidad : Gestión Pública

Centro laboral : Ministerio de Defensa Y Derechos Humanos

Celular : 986839390

E-mail : oscar.cq1@gmail.com

EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	ESTA FORMULADO CON LENGUAJE CLARO Y APROPIADO	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	ESTA EXPRESADO EN FORMA ESTA APROPIADAMENTE OBJETIVA	X		Ninguna
3	PERTINENCIA	ADECUADO AL AVANCE DE LA ESPECIALIDAD	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	EXISTE UNA ORGANIZACIÓN LÓGICA	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	COMPRENDE LOS ASPECTOS EN CANTIDAD Y CALIDAD	X		Ninguna
6	ADECUACIÓN	ADECUADO PARA VALORAR EL CONSTRUCTO O VARIABLE A MEDIR	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	BASADO EN ASPECTOS EÓLICOS CIENTÍFICOS	X		Ninguna
8	COHERENCIA	ENTRE LAS DEFINICIONES, DIMENSIONES E INDICADORES	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	LA ESTRATEGIA CORRESPONDE AL PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN	X		Ninguna
10	SIGNIFICATIVIDAD	ES ÚTIL Y INVESTIGACIÓN ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno


 Abg. Oscar Cristóbal Quispe
 C.A.L. 87891
 Defensor Público
 Dirección Distrital de defensa Pública
 y Acceso a la Justicia - Junín
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



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

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación : “DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021”

Investigador(es) : Bach. Meza Evangelista Fiorella Patricia

Fecha de evaluación : Bach. Callupe Escobar Estefany Briyith

: 25 de junio de 2023

INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

Nombre completo del experto : Mg. Joel Orlando Condezo Romero

Profesión : Abogado Litigante – Docente Universitario

Grado académico : Maestro

Especialidad : Gestión Pública

Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes

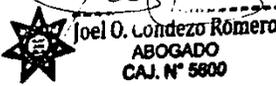
Celular : 990 011 400

E-mail : Jym21108@gmail.com

EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	ESTA FORMULADO CON LENGUAJE CLARO Y APROPIADO	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	ESTA EXPRESADO EN FORMA ESTA APROPIADAMENTE OBJETIVA	X		Ninguna
3	PERTINENCIA	ADECUADO AL AVANCE DE LA ESPECIALIDAD	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	EXISTE UNA ORGANIZACIÓN LÓGICA	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	COMPRENDE LOS ASPECTOS EN CANTIDAD Y CALIDAD	X		Ninguna
6	ADECUACIÓN	ADECUADO PARA VALORAR EL CONSTRUCTO O VARIABLE A MEDIR	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	BASADO EN ASPECTOS EÓLICOS CIENTÍFICOS	X		Ninguna
8	COHERENCIA	ENTRE LAS DEFINICIONES, DIMENSIONES E INDICADORES	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	LA ESTRATEGIA CORRESPONDE AL PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN	X		Ninguna
10	SIGNIFICATIVIDAD	ES ÚTIL Y INVESTIGACIÓN ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación : “DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021”

Investigador(es) : Bach. Meza Evangelista Fiorella Patricia

Fecha de evaluación : Bach. Callupe Escobar Estefany Briyith

: 25 de junio de 2023

INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

Nombre completo del experto : Mg. Osmar Sapaico Vargas

Profesión : Docente Universitario

Grado académico : Maestro

Especialidad : Didáctica Universitaria

Centro laboral : Universidad Tecnológica del Perú

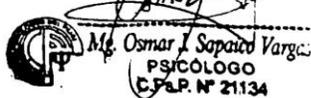
Celular : 943 131 312

E-mail : d.sapaicovo@upla.edu.pe

EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	ESTA FORMULADO CON LENGUAJE CLARO Y APROPIADO	X		Ninguna
2	OBJETIVIDAD	ESTA EXPRESADO EN FORMA ESTA APROPIADAMENTE OBJETIVA	X		Ninguna
3	PERTINENCIA	ADECUADO AL AVANCE DE LA ESPECIALIDAD	X		Ninguna
4	ORGANIZACIÓN	EXISTE UNA ORGANIZACIÓN LÓGICA	X		Ninguna
5	SUFICIENCIA	COMPRENDE LOS ASPECTOS EN CANTIDAD Y CALIDAD	X		Ninguna
6	ADECUACIÓN	ADECUADO PARA VALORAR EL CONSTRUCTO O VARIABLE A MEDIR	X		Ninguna
7	CONSISTENCIA	BASADO EN ASPECTOS EÓICOS CIENTÍFICOS	X		Ninguna
8	COHERENCIA	ENTRE LAS DEFINICIONES, DIMENSIONES E INDICADORES	X		Ninguna
9	METODOLOGÍA	LA ESTRATEGIA CORRESPONDE AL PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN	X		Ninguna
10	SIGNIFICATIVIDAD	ES ÚTIL Y INVESTIGACIÓN ADECUADO PARA LA INVESTIGACIÓN	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno

6.- Cuadro de resumen de casos estudiados

Expediente	Sentencia de vista	Sala	Fallo	Observación
1. 00276-2019-0-1502-JM-LA-01	Nro. 176 - 2020	1era. Sala Laboral Permanente	REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 53-2020, contenida en la Resolución Número Seis de fecha veintiocho de agosto del año dos mil veinte. REFORMÁNDOLA, ORDENARON a la demandada (...), pague a la demandante (...) la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) por concepto de daño moral.	La sentencia, en su fundamento 3.15 analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio. El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar Así, el Colegiado estima que, teniendo como base que la pretensión del actor por este concepto es de S/15,000.00 soles, al 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”, a la luz del principio de proporcionalidad, criterios de razonabilidad, y a todos los ítems antes desarrollados, este Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado es desproporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo revocarse en la suma de S/2,500.00 soles.
2. 01534-2019-0-1501-JR-LA-02	Nro. 175 - 2020	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 0125-2020, contenida en la Resolución Número Seis de fecha dos de noviembre del año dos mil veinte. (...)	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
3. 01566-2019-0-1501-JR-LA-02	Nro. 0151 - 2020	1era. Sala Laboral Permanente	REVOCARON la misma sentencia, en el extremo que resuelve: ORDENAR a la demandada (...), PAGUE a favor de la demandante (...), la suma ascendente a (...)	La sentencia, en su fundamento 3.20. analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse

			<p>S/3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 soles) por concepto de indemnización por Daño Moral (...).</p> <p>REFORMÁNDOLA ORDENARON a la demandada (...), PAGUE a favor de la demandante (...), la suma ascendente a S/3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 soles) por concepto de indemnización por Daño Moral (...)</p>	<p>la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>Sin embargo, Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado es razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo ser confirmado en la suma de S/3,000.00 soles.</p>
4. 02622-2016-0-1501-JR-LA-03	Nro. 0067-2020	1era. Sala Laboral Permanente	<p>CONFIRMAR en todos sus extremos la Sentencia N° 74-2017, contenida en la Resolución Número Cinco, de fecha tres de mayo del año dos mil diecisiete</p>	<p>La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.</p>
5. 04279-2018-0-1501-JR-LA-03	Nro. 731 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	<p>REVOCARON la Sentencia N° 395-2019-3°JTH (...)</p> <p>REFORMÁNDOLA se ORDENO que la demandada (...) PAGUE a favor del demandante MARIO FERNANDO TANG TONG, la suma ascendente a SETENTA Y OCHO MIL CIENTO SETENTA Y SEIS CON 75/100 SOLES (S/ 78,176.75).</p>	<p>La sentencia, en su fundamento 23 analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>Así, el Colegiado estima que, al 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”, a la luz del principio de proporcionalidad, criterios de razonabilidad, y a todos los ítems antes desarrollados, este Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado debe ser revocado, y fijando un monto razonable, debe fijarse en por concepto de daño moral, el monto de S/ 8,000.00 soles.</p>
6. 00375-2019-0-1501-JR-LA-02	Nro. 695 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	Confirmar la Sentencia N° 307-2019, contenida en la Resolución Número Dos, de fecha diez de setiembre del año dos mil diecinueve, que obra a páginas cincuenta y seis a setenta y dos que ORDENA a la demandada (...) PAGUE a favor de la demandante (...) la suma ascendente a CINCO MIL 00/100 SOLES (S/ 5,000.00) por concepto de daño moral (...).	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
7. 01464-2019-0-1501-JR-LA-03	Nro. 635 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 334-2019-3°JTH, contenida en la Resolución Número Cuatro, de fecha doce de setiembre del año dos mil diecinueve (...).	<p>La sentencia, en su fundamento 15, analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Carga familiar <p>Sin embargo, el Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado es razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo ser confirmado en la suma de S/3,000.00 soles.</p>
8. 00451-2019-0-1501-SP-LA-01	Nro. 611 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR en parte la Sentencia N° 352-2019, contenida en la Resolución número Seis, de fecha veinticinco de julio del año dos mil diecinueve.	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
9. 00917-2019-0-1501-JR-LA-03	Nro. 600 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR en parte la Sentencia N° 318-2019-3°JTH, contenida en la Resolución Número Tres, de fecha veintiocho de agosto del año dos mil diecinueve	<p>La sentencia, en su fundamento 15. analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>Sin embargo, el Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado es razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo ser confirmado en la suma de S/3,000.00 soles.</p>
10. 03229-2018-0-1501-JR-LA-02	Nro. 534 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 268-2019, contenida en la Resolución Número Tres, de fecha treinta y uno de julio del año dos mil diecinueve	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
11. 00356-2019-0-1501-SP-LA-01	Nro. 528 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 024-2019, contenida en la Resolución Número Tres, de fecha treinta y uno de mayo del año dos mil diecinueve.	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.

12. 02144-2018-0-1501-JR-LA-03	Nro. 361 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 184-2019, contenida en la Resolución Número Cuatro de fecha 22 de mayo de 2019	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
13. 00113-2018-0-1501-JP-LA-01	Nro. 374 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 154-2019, contenida en la Resolución Número Tres, de fecha 20 de mayo de 2019	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
14. 00249-2019-0-1501-SP-LA-01	Nro. 351-2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR EN PARTE la Sentencia N° 233-2019, contenida en la Resolución Número Dos de fecha 9 de mayo de 2019 (...) REFORMÁNDOLA fijaron el quantum indemnizatorio por concepto de (...) daño moral en la suma de S/ 3,000.00 soles.	La sentencia, en su fundamento 15. analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio. El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar Sin embargo, el Colegiado estima que, con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil ⁸ , con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio por daño moral debe ser revocado en la suma de S/ 3,000.00 soles ; al no haberse acreditado mayores elementos de juicio que permitan valorar un daño mayor.
15. 04095-2018-0-1501-JR-LA-02	Nro. --- 2019.	1era. Sala Laboral Permanente	RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia N° 110-2019, contenida en la Resolución N° 2 de fecha 22 de abril de 2019	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
16. 00430-2017-0-1501-JR-LA-01	Nro. 289 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 127-2019, contenida en la Resolución N° 8 de fecha 29 de abril de 2019	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
17. 01688-2018-0-1501-JR-LA-03	Nro. 053 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	REVOCAR en parte , la Sentencia N° 371-2018, contenida en la Resolución N° 3 de fecha 17 de	La sentencia, en su fundamento 28. analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera

			<p>diciembre de 2018 (...) REFORMANDOLA se ORDENA que la demandada PAGUE a favor de la actora la suma de S/ 51,975.23 (CINCUENTA Y UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO CON 23/100 SOLES), por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo</p>	<p>inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio por daño moral debe ascender a la suma de S/ 10,000.00 Soles.</p>
18. 00011-2019-0-1501-SP-LA-01	Nro. 048 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	<p>CONFIRMAR la Sentencia N° 248-2018, contenida en la Resolución N° 9 de fecha 27 de noviembre del 2018, obrante a páginas 74 a 87, que declara fundada la demanda, con lo demás que contiene</p>	<p>La sentencia, en su fundamento 15, analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Carga familiar <p>Sin embargo, el Colegiado estima que la suma indemnizatoria fijada por el juez de primer grado es razonable y proporcional a los hechos que originaron el despido, debiendo ser confirmado en la suma de S/2,000.00 soles.</p>
19. 02433-2018-0-1501-JR-LA-03	Nro. 034 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	<p>REVOCAR en parte, la Sentencia N° 365-2018, contenida en la Resolución N° 2 de fecha 14 de diciembre de 2018 (...)</p> <p>REFORMANDOLA se ORDENA que la demandada PAGUE a favor del demandante la suma de CINCUENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS CINCO CON 50/100 SOLES [S/ 53,405.50], por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño punitivo.</p>	<p>La sentencia, en su fundamento 15, analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.</p> <p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>El Colegiado al amparo del artículo 1332 del Código Civil33, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio por daño moral debe ascender a la suma de S/ 5,000.00 Soles.</p>
20. 02109-2018-0-1501-JR-LA-02	Nro. 023 - 2019	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMAR la Sentencia N° 356-2018, contenida en la Resolución N° 3 de fecha 7 de diciembre de 2018.	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.
21. 02380-2018-0-1501-JR-LA-03	Nro. --- 2019.	1era. Sala Laboral Permanente		La sentencia, en su fundamento 17, analiza la indemnización por daño moral que debe pagar una empresa a un trabajador despedido de manera inconstitucional. El tribunal considera que el solo acto del despido puede ser tomado como elemento para concluirse la existencia de un daño moral, al evidenciar una afectación a la dignidad del trabajador despedido. Sin embargo, el acto del despido no será el único elemento para valorarse para la determinación del quantum indemnizatorio.

				<p>El tribunal establece los siguientes criterios básicos para fijar la indemnización por daño moral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de servicios ✓ Condición profesional ✓ Cargo en la institución ✓ Clase y causa del despido ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores ✓ Escarnio público ✓ Contribución del trabajador para el despido ✓ Familiares directos con enfermedad grave ✓ Edad del trabajador ✓ Carga familiar <p>El Colegiado, con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332 del Código Civil, con valoración equitativa considera que el monto indemnizatorio por daño moral debe ascender a la suma de S/ 5,000.00 Soles, en atención de que no se acreditó situaciones que agraven el despido mismo, es decir, no hubo escarnio público, la demandante no se encontraba bajo la protección del art. 23° de la Constitución Política del Perú, no tuvo hijos en etapa escolar entre otras</p>
22. 00101-2021-0-1502-JM-LA-01	Nro. 527 - 2023	1era. Sala Laboral Permanente	CONFIRMARON: la Sentencia N.º090-2023 , contenida en la resolución nueve de fecha diez de abril de dos mil veintitrés (...).	La sentencia de primera instancia es apelada por la parte demandada y no hay pronunciamiento sobre el daño moral que sea relevante.

7.- Declaración Jurada de Autoría

Yo, **Meza Evangelista Fiorella Patricia**, identificada con DNI Nro. 44815872, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento que el presente trabajo e investigación titulado “**DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021**”, es íntegramente de mi autoría, declarando además que, la información empleada en la presente investigación está debidamente citada, reconociéndose a los autores citados, evitando en incurrir en plagio.

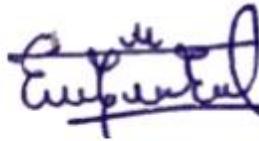
Huancayo, 20 de junio de 2023.



Fiorella Patricia Meza Evangelista
DNI N° 75990453

Yo, **Callupe Escobar Estefany Briyith** identificada con DNI Nro. 44815872, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento que el presente trabajo e investigación titulado “**DEBIDA MOTIVACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO DE OBREROS MUNICIPALES EN EL DISTRITO DE HUANCAYO, 2021**”, es íntegramente de mi autoría, declarando además que, la información empleada en la presente investigación está debidamente citada, reconociéndose a los autores citados, evitando en incurrir en plagio.

Huancayo, 20 de junio de 2023.



Callupe Escobar Estefany Briyith
DNI N° 76841993