



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

---

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“EL CRITERIO DE LOS JUECES PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y EL RESARCIMIENTO DE UN TRABAJADOR AFECTADO POR UN DESPIDO INCONSTITUCIONAL”.

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogada**

**Autora:**  
ETHEL YNGA PEÑA

**Asesor:**  
Dr. JOSÉ RODRIGUEZ VIERA

Trujillo – Perú  
2017

## **APROBACIÓN DE LA TESIS**

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller Ethel Ynga Peña, denominada:

“EL CRITERIO DE LOS JUECES PARA DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR  
DAÑO MORAL Y EL RESARCIMIENTO DE UN TRABAJADOR AFECTADO POR UN  
DESPIDO INCONSTITUCIONAL”

---

Dr. José Rodríguez Viera  
**ASESOR**

---

Dr. Gustavo Vicuña Gonzales  
**JURADO**  
**PRESIDENTE**

---

Dr. Javier Reyes Guerra  
**JURADO**

---

Dr. Jorge De La Rosa González Otoya  
**JURADO**

## DEDICATORIA

### A DIOS

*Por ser mi guía en este camino de logro, de mis objetivos y sobre todo por darme salud y sabiduría para seguir avanzando.*

### A MIS PADRES

*Por amarme, brindándome su apoyo incondicional y enseñarme que todo esfuerzo tiene su recompensa.*

**LA AUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Eduardo Escobedo Medina por brindarme su apoyo profesional en el desarrollo de mi tema de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.4. LIMITACIONES .....	14
1.5. OBJETIVOS.....	14
1.5.1. Objetivo General .....	14
1.5.2. Objetivos Específicos.....	15
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
2.1. Antecedentes.....	16
<b>2.2. BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.1. CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	<b>17</b>
2.2.1.1. Objeto Causa .....	17
2.2.1.2. Definición .....	17
2.2.1.3. Elementos esenciales y típicos:.....	18
2.2.1.4. Tipos de contrato de trabajo.....	20
2.2.1.5. Extinción del contrato de trabajo .....	27
2.2.1.5.3. El mutuo disenso entre trabajador y empleador: .....	29
2.2.1.5.4. La invalidez absoluta permanente .....	29
2.2.1.5.5. La jubilación: .....	30
<b>2.2.2. EL DESPIDO: .....</b>	<b>31</b>
2.2.2.1. Definición. ....	31
2.2.2.2. Despido Disciplinario:.....	32
<b>2.2.3. FORMAS DE DESPIDOS INCONSTITUCIONALES EN EL DERECHO LABORAL PERUANO Y LA JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>35</b>
2.2.3.1. DESPIDO ARBITRARIO: .....	35

2.2.3.2. La eficacia reparadora del despido:.....	36
2.2.3.3. La Ley: El Modelo de la Mínima Protección.....	37
2.2.3.4. Elementos configuradores de la protección contra el despido arbitrario: .41	
2.2.3.5. Indemnización por despido arbitrario.....	42
2.2.3.6. Despido Indirecto (hostilidad) .....	43
2.2.3.7. Despido Nulo.....	49
2.2.3.8. Despido Fraudulento .....	54
2.2.3.9. Despido Incausado.....	59
<b>2.2.4. APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA .....</b>	<b>62</b>
2.2.4.1. Sistemas de valoración de la prueba:.....	63
<b>2.2.5. LA RESPONSABILIDAD CIVIL .....</b>	<b>66</b>
2.2.5.3. Elementos: .....	70
2.2.5.4. Daño: .....	73
<b>2.2.6. DAÑO MORAL .....</b>	<b>76</b>
2.2.6.1. Definición. - .....	76
2.2.6.2. Teoría general del daño moral: .....	77
2.2.6.3. Posibilidad Reparatoria: .....	79
2.2.6.4. Daño Moral en el Derecho Laboral.....	80
2.3. Hipótesis .....	85
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>86</b>
3.1. Operacionalización de variables .....	86
3.2. Diseño de Investigación .....	97
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos .....	98
3.4. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos .....	100
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....</b>	<b>101</b>
<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....</b>	<b>212</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>228</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>229</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>230</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>233</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sistemas de contratación laboral .....	20
Tabla 2 Despido Justificado .....	33
Tabla 3 Faltas Graves .....	34
Tabla 4: Operacionalización de Variables .....	86
Tabla 5: Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos .....	98
Tabla 6: Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos. ....	100
Tabla 7: Análisis del Expediente N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	101
Tabla 8: Análisis del Expediente N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	102
Tabla 9: Análisis del Expediente N° : 03161-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	104
Tabla 10: Análisis del Expediente: 05972-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	105
Tabla 11: Análisis del Expediente N°: 02584-2011-0-1601-JR-LA-04 .....	106
Tabla 12: Análisis del Expediente N°: 02247-2011-0-1601-JR-LA-04 .....	107
Tabla 13: Análisis del Expediente N°: 00774-2012-0-1601-JR-LA-03 .....	109
Tabla 14: Análisis del Expediente N°: 4543-2013-0-1601-JR-LA-04 .....	111
Tabla 15: Análisis del Expediente N°: 04439- 2013-0-1601-JR-LA-03 .....	113
Tabla 16: Análisis del Expediente N°: 05201-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	115
Tabla 17: Análisis del Expediente N°: 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03 .....	116
Tabla 18: Análisis del Expediente N°: 04081-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	118
Tabla 19: Análisis del Expediente N°: 03172-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	121
Tabla 20: Análisis del Expediente N°: 0499-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	123
Tabla 21: Análisis del Expediente N°: 00362-2014-0-1601-JR-LA-04 .....	124
Tabla 22: Análisis del Expediente N°: 06707-2015-0-1601-JR-LA-03 .....	126
Tabla 23: Análisis del Expediente N°: 00927-2015-0-1601-JR-LA-04 .....	128
Tabla 24: Análisis del Expediente N°: 00225-2015-0-1601-JR-LA-03 .....	131
Tabla 25: Análisis del Expediente N°: 02215-2016-0-1601-JR-LA-04 .....	133
Tabla 26: Análisis del Expediente N°: 1246-2016-0-1601-JR-LA-05 .....	134
Tabla 27: Análisis del Expediente N°: 00314-2016-0-1601-JR-LA-05 .....	136
Tabla 28: Análisis del Expediente N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	138
Tabla 29: Análisis del Expediente N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	140
Tabla 30: Análisis del Expediente N°: 03161-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	143
Tabla 31: Análisis del Expediente N°: 05972-2011-0-1601-JR-LA-03 .....	145
Tabla 32: Análisis del Expediente N°: 02584-2011-0-1601-JR-LA-04 .....	147

Tabla 33: Análisis del Expediente N°: 02247-2011-0-1601-JR-LA-04 .....	150
Tabla 34: Análisis del Expediente N°: 00774-2012-0-1601-JR-LA-03 .....	152
Tabla 35: Análisis del Expediente N°: 4543-2013-0-1601-JR-LA-04 .....	154
Tabla 36: Análisis del Expediente N°: 04439-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	157
Tabla 37: Análisis del Expediente N°: 05201-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	160
Tabla 38: Análisis del Expediente N°: 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03 .....	162
Tabla 39: Análisis del Expediente N°: 04081-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	164
Tabla 40: Análisis del Expediente N°: 03172-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	167
Tabla 41: Análisis del Expediente N°: 0499-2013-0-1601-JR-LA-03 .....	169
Tabla 42: Análisis del Expediente N°: 00362-2014-0-1601-JR-LA-04 .....	172
Tabla 43: Análisis del Expediente N°: 06707-2015-0-1601-JR-LA-03 .....	174
Tabla 44: Análisis del Expediente N°: 00927-2015-0-1601-JR-LA-04 .....	177
Tabla 45: Análisis del Expediente N°: 00225-2015-0-1601-JR-LA-03 .....	179
Tabla 46: Análisis del Expediente N°: 02215-2016-0-1601-JR-LA-04 .....	181
Tabla 47: Análisis del Expediente N°: 1246-2016-0-1601-JR-LA-05 .....	184
Tabla 48: Análisis del Expediente N°: 00314-2016-0-1601-JR-LA-05 .....	186
Tabla 49: Comparación de Legislación Extranjera .....	189
Tabla 50: Resultado de Entrevista .....	192



## RESUMEN

La presente investigación realiza un análisis acerca del carácter dinámico del derecho del trabajo, en función a ello, se ha formulado el problema de investigación de la siguiente forma ¿De qué manera el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016? Dicha interrogante con la aplicación de métodos y técnicas que detallan más adelante, ha sido contrastada con la hipótesis, la cual se sustenta en que el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016.

Para ello, se realizó un trabajo fundamentado en métodos e instrumentos según el propósito, según el diseño, y según el nivel de investigación; siendo así, respecto a la muestra seleccionada se determinó analizar 21 expedientes referidos a los despidos inconstitucionales y la indemnización por daño moral, y se desarrollaron entrevistas con profesionales especialistas en el área estudiada, con el objetivo de obtener opiniones fehacientes acerca del tema de investigación, para confrontarlas con los resultados obtenidos en el estudio de campo como con la doctrina, jurisprudencia contenida en libros, revistas, etc., ello en base a la aplicación de las técnicas de análisis documental y análisis bibliográfico, bajo el método de análisis – síntesis, el método inductivo – deductivo y método fenomenológico; lo cual nos ha permitido arribar a un mejor entendimiento del hecho planteado en el problema de investigación y comprobar si la hipótesis descrita refleja la información obtenida.

Llegando a la conclusión que el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016; confirmándose la hipótesis de investigación. Para ello, se recomienda ampliar las justificaciones que nos permitan comprender la necesidad de indemnizar por daño moral a un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional, más allá de una indemnización tarifada, entendiendo la importancia para el mejoramiento del resarcimiento por daño moral.

## ABSTRACT

The present research makes an analysis about the dynamic nature of labor law, based on this, the research problem has been formulated as follows: In what way the criterion of the judges to determine compensation for moral damages allows a compensation of a worker affected by an unconstitutional dismissal in the sentences of the Superior Court of Justice of the Freedom of the year 2011 to 2016? This question with the application of methods and techniques detailed below, has been contrasted with the hypothesis, which is based on the fact that the criterion of the judges to determine compensation for moral damages does not allow in any way a fair compensation of a worker affected by an unconstitutional dismissal in the sentences of the Superior Court of Justice of the Freedom of the year 2011 to 2016.

For this, a work based on methods and instruments according to the purpose, according to the design, and according to the level of research; Thus, with regard to the selected sample, it was determined to analyze 21 files related to unconstitutional dismissals and compensation for moral damages, and interviews were conducted with specialists in the area studied, in order to obtain reliable opinions on the subject of research, in order to compare them with the results obtained in the field study, as well as with the doctrine, jurisprudence contained in books, journals, etc., based on the application of techniques of documentary analysis and bibliographic analysis under the method of analysis - synthesis, the inductive - deductive method and phenomenological method; which has allowed us to arrive at a better understanding of the fact raised in the research problem and to verify if the hypothesis described reflects the information obtained.

Arriving to the conclusion that the criterion of the judges to determine the compensation for moral damages does not allow in any way a fair compensation of a worker affected by an unconstitutional dismissal in the sentences of the High Court of Justice of the Freedom of the year 2011 to 2016; confirming the research hypothesis. To this end, it is recommended to extend the justifications that allow us to understand the need to compensate for moral damages to a worker who has been affected by an unconstitutional dismissal, beyond a compensated compensation, understanding the importance for the improvement of compensation for moral damages.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

“La doctrina iuslaboralista señala entre las cualidades de esta rama del derecho su carácter expansionista, dinámico y el estar en permanente evolución, la manifestación de ello es el paso del antiguo derecho obrero o industrial al moderno derecho del trabajo y las constantes y periódicas reformas de que es objeto la ley laboral fundamental de la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos nacionales...”, (García & Sánchez, 2003) sustentadas en una corriente proteccionista hacia el trabajador, es decir, éstos mediante luchas y huelgas fueron ganando derechos, a las 8 horas de trabajo, derecho a vacaciones, gratificaciones, estabilidad laboral, bonificaciones entre otros. Pero a partir de la década de los 90s estos derechos se han ido perdiendo bajo nuevas modalidades laborales como CAS, Contratos Modales, etc.

“El sistema legal laboral peruano no ha estado ajeno a esta evolución, sin embargo, en forma casi contradictoria con su evolución, propia de regímenes dictatoriales, se produjo un proceso de flexibilización de las normas reguladoras de la relación laboral, cuestionando la esencia misma de las instituciones jurídico laborales”. (García & Sánchez, 2003) , como es el caso del derecho de la estabilidad laboral, expresión de ello es la dación de la Constitución de 1993 y el Decreto Legislativo 728, comprendiendo como es obvio el D.S. 003-97-TR y la diversidad de normas dispersas que forman parte del referido sistema laboral incluidos los regímenes laborales especiales. “No obstante, y como una natural consecuencia del carácter dinámico del derecho del trabajo, especialmente en los últimos años se han desarrollado valiosas discusiones doctrinarias por las cuales se han incorporado elementos adicionales a esta rama del derecho que, lejos de afectar su vigencia, la han fortalecido”.

“Ciertamente, llama la atención el que antiguos problemas que han sido objeto de extensos análisis en otras disciplinas jurídicas como el derecho civil pasen a tener hoy una marcada trascendencia en el derecho del trabajo” (García & Sánchez, 2003) . Es el caso del tema que involucra la investigación que nos avocamos en el presente trabajo que se refiere al criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral que permite un resarcimiento a un trabajador afectado por un despido inconstitucional. “Esta materia

recientemente viene adquiriendo un creciente interés, tanto en la práctica judicial como en el foro académico. Son muchas los argumentos que encontramos para explicar el fenómeno de por qué una institución tratada con detenimiento en el derecho común especialmente en el derecho civil –como lo es el daño moral- ocupa en el derecho laboral peruano un importante lugar entre los temas emergentes. Entre las posibles explicaciones encontramos el que progresivamente se ha reconocido que los derechos del trabajador exceden del sólo cumplimiento de las obligaciones estampadas en el contrato, y en particular no podemos desconocer la importancia de un factor extrajurídico que impulsa fuertemente la interposición de acciones judiciales tendientes a reclamar esta indemnización por daño moral, a saber, el económico” (García & Sánchez, 2003), como consecuencia de los despidos inconstitucionales en sus manifestaciones del despido arbitrario, nulo, indirecto, incausado y fraudulento, del que fuera objeto el trabajador. Ciertamente, frente a una mínima o inexistente indemnización por años de servicios conforme está regulado en el Art. 38 del D.S. 003-97-TR, aparece como nada despreciable una eventual indemnización por daño moral de monto no tarifado cuyo quantum debería superar, con creces, a las indemnizaciones legales, del que el Estado está actuando de manera omitida, soslayando su responsabilidad como ente normativo para establecer con eficacia el quantum indemnizatorio por daño no patrimonial de las indemnizaciones al que tengan derecho los trabajadores despedidos.

“Sin embargo, creemos que cualquier iniciativa de incremento de la indemnización pagadera por despido injustificado o cualquier proyecto de ley que intente introducir nuevas indemnizaciones tarifadas se tornan insignificantes con el resultado que podría tener el que nuestra jurisprudencia admita -con la legislación hoy vigente la procedencia de indemnizar el daño moral ocasionado por despido inconstitucional. No podemos obviar que la situación existente en la actualidad ocasiona serios problemas de seguridad jurídica, ya que mucho se ha discutido sobre si las llamadas indemnizaciones tarifadas tienen realmente, carácter reparatorio, de no ser así, deberíamos aceptar la concurrencia de otras indemnizaciones en sentido estricto originadas por los perjuicios que ese despido efectivamente origine, entre ellos, los no patrimoniales” (García & Sánchez, 2003).

Sobre ello si bien con la dación de la Nueva ley Procesal del Trabajo ya es factible plantear como pretensión la responsabilidad por daño extrapatrimonial, sin embargo por la novedad del tema y la débil incidencia en la casuística y la jurisprudencia, los criterios que vienen

asumiendo los juzgadores para aplicar algún resarcimiento derivado del daño extrapatrimonial, lo recogen especialmente del Derecho Civil de quien no podemos mostrar ingratitud ya que fue la fuente del Derecho Laboral; sin embargo teniendo en cuenta el avance del derecho laboral que permite identificar su identidad y autonomía, debe permitir también conocer e identificar los parámetros necesarios que permitan sancionar el daño moral derivado de los despidos inconstitucionales, puesto que actualmente existe un confuso panorama respecto a esta indemnización, esto concuerda con lo que sostiene Corrales y Acevedo al mencionar. "... que se han emitido fallos contradictorios, algunos desproporcionados, generando una incertidumbre contraria a los criterios más elementales de predictibilidad judicial y seguridad jurídica" (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017), es así, que las leyes laborales sustantivas no contemplan parámetros específicos para determinar la cuantificación del daño moral, siendo estos necesarios y urgentes para encontrar una solución justa; en tal sentido nos permitimos plantear el siguiente problema.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Justificación Teórica, la presente investigación encuentra su justificación teórica en una institución novedosa del derecho laboral emergente como es, el de conocer los criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral que permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional.

Justificación Aplicativa o Práctica, al presente existe la necesidad de indemnizar por daño moral derivado de los despidos inconstitucionales del que son objeto en gran sector de nuestra sociedad como son los trabajadores que sufren esta decisión abusiva de sus empleadores; sin embargo, no se han determinado los parámetros para determinar el quantum de la indemnización por daño moral, existiendo así una libre determinación judicial del quantum que en muchos casos no cubre de manera justa este daño. Por lo tanto, ante

estas circunstancias es que resulta necesario determinar los criterios de los jueces con el fin de que el trabajador que sufra un daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional sea indemnizado de manera satisfactoria, plena y justa.

Justificación Valorativa, estos criterios para determinar el quantum de la indemnización por daño moral, van a beneficiar y a repercutir a favor de los abogados y de quienes intenten hacer uso de esta pretensión y del mismo órgano jurisdiccional en cuanto se convierta en una información de apoyo para asumir sus decisiones con mayor objetividad y con mejor cercanía a la verdad indemnizatoria, en razón de que no se puede indemnizar por daño moral de una misma manera a para todos los trabajadores.

Justificación Académica, por lo novedoso de este tema de investigación sus beneficios se obtendrán a corto plazo y será el cimiento para que en un largo plazo los parámetros que se determinen por la indemnización por daño moral derivado de un despido inconstitucional se conviertan en una institución laboral sólida y a la vanguardia de los principios del derecho laboral vigente. Y con el fin de que sea un precedente para los demás alumnos que tengan interés por el tema.

#### **1.4. LIMITACIONES**

Durante el desarrollo de la presente investigación, se ha podido identificar que una de las limitaciones existentes fue poder obtener, de manera inmediata la oportunidad de reunirme y aplicar las entrevistas a los Jueces de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, lo cual ha generado dilatación para la conclusión de la misma, sin embargo, al tornarse importante en esta investigación la opinión de estos profesionales especialistas en derecho laboral, es que se buscó la manera adecuada de poder llegar a ellos.

#### **1.5. OBJETIVOS**

##### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar si existen criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016.
- Evaluar si el resarcimiento que recibe un trabajador afectado por un despido inconstitucional es justo, en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016.
- Comparar en legislación extranjera los principios que utilizan los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales.

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

- El artículo científico titulado Daño Moral y Despido Abusivo de (García & Sánchez, 2003), publicado por Universidad Austral de Chile, en Chile, presentó como objetivo determinar la relación existente entre el daño moral y el despido abusivo. En la investigación se demuestra que el despido abusivo que se genera por la decisión unilateral del empleador, trae como consecuencia un daño moral, el cual debe ser de carácter reparatorio o indemnizatorio en sentido estricto. Esta reparación debe ser integral la cual debe entenderse como una reparatoria de todos los perjuicios de carácter patrimonial que el despido ocasione al trabajador e incluso los morales provocados por el despido injustificado, indebido o improcedente. Los autores concluyen que una indemnización del daño moral adicional a la tarifada legalmente debe reservarse para las hipótesis en que exista un abuso del derecho a despedir con que cuenta el empleador, cuestión de hecho que deberá ser resuelta caso a caso por el Tribunal en atención a ciertos parámetros objetivos y a las circunstancias concomitantes al despido.

Sabemos que el daño moral no es posible medirlo pecuniariamente, sin embargo, este antecedente contribuye a esta tesis, estableciendo que ante un hecho injusto o abusivo como un despido inconstitucional que pueda sufrir un trabajador, resulta objetivo poder determinar ciertos parámetros objetivos para indemnizar el daño con el fin de obtener una reparación integral.

#### **Nacionales**

Se realizó la búsqueda bibliográfica respectiva y no se encontraron antecedentes sobre el tema.



## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CONTRATO DE TRABAJO**

#### **2.2.1.1. Objeto Causa**

El contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

La causa del contrato de trabajo está en la cesión remunerada de los frutos que del mismo resultan, entendidos en el sentido amplio de producto útil resultante de la actividad humana, y entendida la causa en sus dos sentidos: objetivos, esto es, como finalidad típica normal querida por el ordenamiento jurídico respecto del contrato, y subjetivo, esto es, como fin real y práctico que las partes se proponen al contratar.

Sin embargo, el objeto del contrato no son los frutos, sino, por traslación, el trabajo mismo, la actividad del trabajador, es ésta la que directamente se remunera. (Olea, 2001, pág. 55)

#### **2.2.1.2. Definición**

Es el acuerdo voluntario entre el trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regenera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. (Castillo, y otros, 2015)

Para Paúl Durand citado por Gómez menciona que, el contrato de trabajo es definido como una convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra persona y se coloca bajo la subordinación de ésta a cambio de una retribución. (Gómez, 2007)

Según Jorge Angulo citado por Gómez en una definición general expresa que, contrato de trabajo es aquél en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o a ejecutar obras a una persona o a una empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración convenida, cualquiera sea su forma, y de las

demás contraprestaciones que resulten de ley, las convenciones y propia naturaleza del trabajo. (Gómez, 2007)

Por otro lado Ernesto Krotoschin citado por Gómez, define el contrato de trabajo de una manera más amplia considerando ciertas características importantes como la moral y personalidad del trabajador, al mencionar que, existe contrato de trabajo cuando una persona física (trabajador) entra voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de éste su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar a una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia, incluso, en cuanto al desarrollo de su personalidad. (Gómez, 2007)

En ese sentido, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre la persona que presta sus servicios (trabajador) y aquel que los recibe a cambio de una remuneración (empleador), generando así un vínculo jurídico laboral, en el que van a existir derechos y obligaciones.

### **2.2.1.3. Elementos esenciales y típicos:**

Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que confluyan 3 elementos indispensables, entre ellos tenemos:

- Prestación personal de servicios. - este elemento exige que el trabajador preste servicios personal y directa, es decir, que la actividad puesta a disposición del empleador, cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, debe ser indesligable de la personalidad del trabajador. (Castillo, y otros, 2015)

Julio Haro, considera que es un elemento esencial del contrato de trabajo y que se encuentra también relacionada con la exclusividad del servicio, es decir, el trabajador no puede prestarlo simultáneamente a dos o más empleadores en la misma jornada de trabajo. Tampoco puede realizar labores por cuenta propia, ni para terceros, en dicho lapso. (Haro, 2013)

- La remuneración. - es el íntegro de lo que el trabajador paga como contraprestación por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Castillo, y otros, 2015)

Para Gonzalo Dieguez, citado por Álvaro y Tarazona, es la retribución que el trabajador recibe de parte del empleador por el trabajo prestado bajo su dirección. (Álvaro & Tarazona, 2017)

- Vínculo de subordinación jurídica. - implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Castillo, y otros, 2015)

Julio Haro, agrega un punto importante al considerar que existe también una subordinación económica que consiste en la necesidad que tiene el trabajador de una remuneración para su subsistencia y la de su familia. De esta manera el empleador tiene la autoridad de dirigir el centro de trabajo, estableciendo modificando horarios, asignando y modificando tareas y responsabilidades en aplicación del principio del *lus Variandi*, que es la facultad del empleador de realizar variaciones en el contrato de trabajo, por necesidades de la empresa, pero sin desnaturalizar el mismo. También puede establecer sanciones a los trabajadores que no cumplen con las normas internas de trabajo que pueden ser de amonestación, suspensión de labores con goce de haber y hasta el despido. (Haro, 2013)

Estos elementos el contrato de trabajo son esenciales para configurar la existencia de una relación laboral. En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Asimismo, pueden celebrar por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. En este caso, dichos contratos deben ser registrados

(gratuitamente, salvo casos de extemporaneidad) ante el MTPE. Art. 4° LPCL, D.S. N° 003-97-TR. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2017)

#### 2.2.1.4. Tipos de contrato de trabajo

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directa (relación directa entre el empleador y e contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud de lo primero, pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de conformación y capacitación laborales). Por medio del segundo sistema, el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales – services – y cooperativas de trabajadores). (Rosas, 2015)

El sistema de contratación laboral directo importa la sujeción a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contratos a plazo indeterminad, a plazo fijo (sujeto a modalidad) y tiempo parcial (por horas).

Sistemas de contratación laboral regulados por la legislación vigente:

**Tabla 1: Sistemas de contratación laboral**

<b>Contratación directa</b>	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plazo indeterminado</li> <li>• Plazo fijo (sujeto a modalidad).</li> <li>• Tiempo parcial</li> </ul>
	Semilaboral (modalidades formativas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación laboral juvenil.</li> <li>• Prácticas preprofesionales y profesionales.</li> <li>• Aprendizaje del Senati.</li> <li>• Reconvención empresarial.</li> <li>• Pasantías.</li> </ul>
<b>Contratación indirecta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperativas de trabajadores</li> <li>• Empresas de Servicios especializados.</li> </ul>	

Fuente: (Toyama, 2015)

#### **2.2.1.4.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado:**

Según Americo Plá, mencionado por Álvaro y Tarazona, estos contratos son aquellos que se celebran sin establecerse cuándo terminarán, ya que tienen una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, perdurando en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que ponga fin a la relación. (Álvaro & Tarazona, 2017)

Wilfredo Sanguinetti citado por Toyama, señala que el Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral, permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. (Toyama, 2015).

Ante ello, Toyama menciona que, uno de los mecanismos que crea del Derecho Laboral para armonizar los intereses de ambos sujetos y compensar la posición de la debilidad contractual del trabajador es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, es decir, los contratos se presumirán por tiempo indefinido, pero las partes pueden pactar que sea determinado siempre y cuando recurran válidamente a una de las modalidades de contrato temporal admitidas legalmente. (Toyama, 2015)

En contrato típico es aquel contrato por tiempo indefinido o indeterminado; esta es la presunción legal en el ordenamiento peruano (Art. 4° de la LPCL). Además, Toyama señala que, en este caso, la jornada es con dedicación exclusiva (mínimo), cuatro horas diarias o en promedio.

De esta manera se establece las siguientes características del contrato de trabajo a plazo indeterminado: (Toyama, 2015)

- a) Es el típico contrato de trabajo y, como tal presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma; por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral.

Recalca que el periodo de prueba que es de tres meses, no genera derechos en caso de supuestos de despido nulo; es un pacto típico del contrato de trabajo y que se impone al inicio de toda relación laboral, salvo pacto en contrario. Durante este este plazo, las partes pueden terminar la relación de trabajo sin alguna justificación ni formalidad. Para el caso de personal de confianza o cargos que requieran un periodo especial de adiestramiento, el periodo se puede ampliar por escrito hasta seis meses, y en caso de personal de dirección hasta doce meses.

- b) Es el contrato que goza de presunción legal.
- c) Los supuestos de desnaturalización contractual o de sanción legal conllevan a la configuración de un contrato de trabajo a lazo indeterminado: por ejemplo, el exceso del plazo máximo en un contrato de plazo fijo, la ausencia de la formalidad en los convenios de prácticas preprofesionales, el exceso de los porcentajes máximos de contratación de jóvenes en formación laboral juvenil, algunos supuestos de sanción previstos en las normas de intermediación laboral, etc.
- d) No se exige formalidad. Este es el único contrato de trabajo que no requiere de formalidad alguna, pudiéndose celebrar por escrito o en forma verbal.

#### **2.2.1.4.2. Contrato a tiempo parcial**

Los contratos a tiempo parcial son usados para contratar trabajadores por una jornada laboral inferior a las cuatro horas. Es decir, los trabajadores contratados bajo esta modalidad solo podrán prestar sus servicios por menos de cuatro horas al día. (Álvaro & Tarazona, 2017).

Según Fernando García referido por Toyama, señala que la contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente. Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo. (Toyama, 2015)

La LPCL en su Art. 4° establece que los contratos a tiempo parcial pueden suscribirse sin limitación alguna. De otro lado, el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, supedita la prestación de servicio a tiempo parcial indicando que debe ser inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal, menor a cuatro horas. Así, mientras las normas de la OIT – no ratificadas por el Perú – prevén que la contratación por tiempo parcial se debiera determinar

con la relación a la jornada ordinaria de trabajo de cada centro laboral (Convenio OIT N° 175), la legislación nacional ha tomado como referencia para la determinación de la contratación por tiempo parcial a la jornada legal máxima de trabajo (8 horas diarias).

En consideración a ello Fernando García mencionado por Toyama, señala que el requisito único para la celebración de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo y cuyo promedio se determina en función de los trabajadores equiparables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal – teniendo en cuenta el número de días laborales semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad, la cantidad de horas diarias sea menor de cuatro horas. (Toyama, 2015)

De esta manera Toyama señala algunas características de la contratación a tiempo parcial en nuestro sistema jurídico: (Toyama, 2015)

- a) En el Perú, se le denomina contratos part time, existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Así, aquellas personas que laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).

Así también para las vacaciones físicas se presenta un conflicto entre las normas internas peruanas que niegan el derecho vacacional- y el Convenio de la OIT N° 52 – que reconoce el derecho vacacional.

Hay otros derechos que son percibidos como son: las utilidades laborales o la remuneración mínima vital, descanso semanal y por días feriados, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, derechos de sindicalización, seguro social, seguridad y salud en el trabajo.

- b) Con relación a las formalidades y límites, la norma prevé que los contratos se suscriben necesariamente por escrito, según el art. 13 de la LPCL; de esta manera, para el autor si no se cumple con la formalidad, el trabajador tendrá derecho a percibir todos los beneficios revistos para un trabajador que labora cuatro más horas diarias.

Por otro lado, menciona que no se prevén límites a la contratación por tiempo parcial, es decir, no hay un número máximo de trabajadores ni tampoco un tope temporal (puede existir contratos a tiempo parcial por tiempo determinado o indeterminado).

- c) Los contratos por tiempo parcial no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni la razonabilidad sobre el número de horas que se

prestarán o la distribución del tiempo de tales horas. Existe una flexibilidad en los mecanismos para la utilización de estos contratos laborales.

- d) Se considera que, en virtud del principio de igualdad, se aprecian dos escenarios en esta modalidad contractual, de un lado i) la clasificación de los beneficios laborales en función al número de horas trabajadas para tener acceso a tales beneficios (cuatro horas es el “número de acceso”); y, ii) la propia calificación de trabajador por tiempo parcial basada en el número de horas legales y no en el previsto para cada centro de trabajo. De esa manera se estima que el sistema jurídico debería establecer la percepción de beneficios sobre la base del criterio de proporcionalidad.

#### **2.2.1.4.3. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad**

Este tipo de contratos, denominados, modales por nuestra legislación laboral, son aquellos que tiene una fecha de inicio y una fecha de culminación, cuya duración se establece al momento de su celebración. Por ello, son concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o modales. (Álvaro & Tarazona, 2017)

Los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad (denominados por algunos “eventuales”, “temporeros”, “contratados”, etc.) están regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). En estos casos sobre la base de necesidades de cada empresa, se puede contratar personal por un plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación. Es decir, en estos casos, se conoce con antelación- más todavía, desde el mismo momento de celebración del contrato de trabajo- la fecha de término del contrato de trabajo (plazo cierto) o los hechos que motivarán su finalización (plazo incierto). (Toyama, 2015)

Según Antonio Martín referido por Toyama, argumenta que los contratos a plazo fijos con una excepción a la regla de contratación general (la preferencia por la contratación indefinida), se rigen por el criterio de temporalidad en la medida en que para la válida celebración del contrato se exige estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos. (Toyama, 2015)

Agrega Luis González citado por Vitteri, Dichos contratos modales implican “la flexibilización del sistema laboral a través de la incorporación de supuesto habilitantes de



contratación a plazo fijo, todo ello con la finalidad de que las empresas tengan facilidades en un escenario de alta competencia y movilización de inversiones. (Vitteri, 2017)

La doctrina señala que la temporalidad del contrato de trabajo puede derivar de las siguientes fórmulas (Toyama, 2015):

- a) Fijando una fecha o periodo determinado para la extinción del contrato y de las obligaciones de las partes, es decir, desde el principio se conoce con certeza la duración y fecha de extinción del contrato.
- b) Determinado indirectamente la duración del contrato refiriéndose a un acontecimiento que tenga una fecha de extinción incierta o indeterminada. En estos casos se tiene la certeza de que el contrato se extinguirá en un determinado momento, pero no se sabe con exactitud la fecha de su terminación, ya que depende de la duración del acontecimiento.
- c) Incluyendo una condición resolutoria, como un acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se hace depender la extinción del contrato. En este caso, la temporalidad no está asegurada, pues no hay certeza no sobre la fecha de conclusión del contrato, si sobre el hecho mismo de su extinción. Así mismo, indica que la condición resolutoria también se aplica para los contratos a plazo indeterminados, esto es, se puede pactar una condición resolutoria en cualquier contrato laboral.

De esta manera Toyama, también señala las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral: (Toyama, 2015)

- a) El contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo). Así también señala que, no tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del plazo pactado, pero sí pueden percibir la indemnización si el término del contrato se produce luego del periodo de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada, ellos según el Art. 79° de la LPCL.
- b) Sobre estos contratos atípicos no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la

contratación temporal. De lo contrario, si no se aprecia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado.

Así, el profesor Arce citado por Toyama, indica que la desnaturalización supone la utilización de las modalidades de contratación temporal para labora de distinta naturaleza. Labores que casi siempre coincidirán con tareas permanentes, conde la contratación temporal solo jugó un rol encubridor. Por ello, la indefinición debe predicarse desde el momento que inicia la relación de trabajo.

De esta manera, es importante señalar que el Tribunal constitucional ha establecido que los contratos de trabajo sujetos a modalidad intermitentes se desnaturalizan, si las actividades continúan ejecutándose pese al lapso de inactividad en el que se encuentre, ello ha sido recogido en la sentencia recaída en el Expediente N° 03628-2012-PA/TR.

- c) En cuando al pazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de 5 años. Ciertamente, es posible renovar los contratos de trabajo a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación, tal como lo ha descrito el Tribunal Constitucional: “En el contrato a plazo fijo, si la relación no supera la duración máxima de cinco años ininterrumpidos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 74° del Decreto Legislativo N° 728 no se produce la desnaturalización del contrato laboral, puesto que dada la naturaleza de los contratos celebrados entre las partes, su empleador se encuentra facultado para decidir si renovación o no” (Exp. N° 9802-2005-PA/TC).
- d) Respecto a los límites para estos contratos, cabe referirse a la ausencia de límites para la contratación de personal (todos los trabajadores de una empresa pueden estar contratados a plazo determinado) y a la formalidad escrita.
- e) Al término de este contrato antes del vencimiento del plazo (art. 76° de la LPCL) por causa no prevista legalmente (despido arbitrario). En estos casos, la indemnización legal equivale a una remuneración y media por cada mes que faltase para el vencimiento del plazo con un tope de 12 remuneraciones. A diferencia de los trabajadores contratados a plazo indeterminado.

## **2.2.1.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **2.2.1.5.1. Concepto**

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Castillo, y otros, 2015)

Para Haro, la extinción del contrato de trabajo, es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos. (Haro, 2013)

Siendo así, estamos frente una extinción del contrato de trabajo cuando se da el cese definitivo de la relación laboral.

### **2.2.1.5.2. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

El Art. 16° de la LPCL señala como causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

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

En relación a ello, ha sido posible establecer una clasificación de extinción del contrato de trabajo: i) por voluntad de una de las partes; ii) por voluntad o acuerdo entre las partes; y iii) por causas ajenas a la voluntad de las partes. (Álvaro & Tarazona, 2017).

#### **2.2.1.5.2.1. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural:**

Al fallecimiento del trabajador, el contrato de trabajo se extingue. De igual manera, a la muerte del empleador ocurre lo mismo, salvo que sus herederos convengan en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. Lo antes mencionado no se aplica en caso que el empleador sea una persona jurídica, en la que la muerte de un socio no modifica en nada la relación laboral. (Haro, 2013)

Señala que, siendo la prestación laboral personalísima o *intuitu personae*, el fallecimiento de un trabajador provoca necesariamente y automáticamente la extinción de la relación jurídica, en cuando que en tal suceso se deriva la radical imposibilidad de cumplimiento de la causa y objeto de contrato. El hecho de que pueda pactarse, para de muerte del trabajador, la sucesión de peste por un tercero, nada dice en contra de la extinción del primer contrato, al que seguiría uno nuevo concertado por ese tercero y el empresario. Esta causa de extinción del contrato laboral, se encuentra regulado en el Artículo 17° de la LPCL, D.S. N° 003-P7-TR. (Montaya, 2013)

#### **2.2.1.5.2.2. La renuncia o retiro voluntario del trabajador;**

La renuncia es la manifestación de voluntad expresa por el trabajador y por la cual se declara la extinción del contrato de trabajo en los términos que dispone la legislación. De acuerdo con el régimen vigente, la carta de renuncia debe ser formulada por escrito y con 30 días de anticipación al cese efectivo, puede solicitar el trabajador la exoneración de dicho plazo. (Álvaro & Tarazona, 2017).

Para (Castillo, y otros, 2015), es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma propia y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido el contrato de trabajo. Así mismo, agrega que la negativa del empleador de exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo. De dejar de laborar 3 días o más, incurrirá en falta grave de abandono de trabajo. Esta causa de extinción del contrato laboral, se encuentra regulado en el Artículo 18° de la LPCL, D.S. N° 003-P7-TR.

### **La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad:**

Esta situación se presenta en los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo fijo. Es en realidad un acto jurídico y debe constar por escrito o en todo caso debe constar en la liquidación por beneficios sociales. (Haro, 2013, pág. 238)

Para Montaya, la llegada del término final de la relación jurídica previsto por las partes al celebrar el contrato de trabajo determina la extinción de éste. Tal término puede haber sido fijado con indicación expresa del tiempo de duración o incluso de su fecha de expiración, o, por el contrario, puede determinarse refiriéndolo a la terminación de una obra o servicio, por ejemplo: la realización de unos muros). (Montaya, 2013)

#### **2.2.1.5.3. El mutuo disenso entre trabajador y empleador:**

El mutuo disenso es el acto jurídico bilateral a través del cual el empleador y el trabajador deciden dar por resuelto el contrato de trabajo. El acuerdo para poner término a la relación laboral debe constar por escrito en la liquidación de beneficios sociales. (Castillo, y otros, 2015).

En ese sentido, se considera de mutuo disenso cuando existe voluntad conjunta de las partes para la extinción del contrato de trabajo.

#### **2.2.1.5.4. La invalidez absoluta permanente**

La invalidez absoluta permanente de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. Artículos 20° y 13° de la LPCP, D.S. N°003-97-TR. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2017)

De esta manera Castillo y otros, señalan que, si bien la invalidez absoluta permanente no está expresamente definida, consideran que debería entenderse como aquella incapacidad

sobreviviente al trabajador, ocasionada por un accidente o una enfermedad que le impida, en forma permanente, dedicarse a toda clase de trabajo. (Castillo, y otros, 2015)

#### 2.2.1.5.5. La jubilación:

**a) Jubilación ordinaria.** - el trabajador podrá jubilarse voluntariamente, si teniendo derecho a percibir una pensión por jubilación a cargo de la ONP, de acuerdo con el régimen del D. Ley N° 19990, ha gestionado y ésta le ha sido otorgada por medio de resolución. Ello según el Art. 45° D. Ley N° 19990. También podrá hacerlo de haber obtenido el derecho correspondiente (pensión) en el SPP.

**b) Jubilación a cargo del empleador.**- la jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la ONP (es decir, que tenga 65 años de edad y 20 años de aportación como mínimo) o el SPP (cuando tenga 65 años de edad), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión), y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El monto adicional a la pensión que pagará el empleador, se extingue por el fallecimiento del trabajador.

El empleador que decida aplicarla presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. Todo ello según el Art. 21° LPCL, D.S. N° 003-97-TR y Art. 29°, D.S. N° 001-96-TR.

**c) Jubilación obligatoria.** - la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario.

A partir de la redacción del art. 21° de la LPCL podría entenderse que la jubilación procede, tenga o no derecho el trabajador a pensión de jubilación. Sin embargo, el art. 30° del reglamento señala que esta jubilación opera en forma obligatoria y automática si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación, cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión. De conformidad con el Art. 21° LPCL, D.S. N° 003-97-TR y Art. 30°, D.S. N° 001-96-TR.

## **2.2.2. EL DESPIDO:**

### **2.2.2.1. Definición. -**

El despido es aquel que produce la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Tratándose por hipótesis de una incidencia que sobreviene durante la vida del negocio jurídico, siendo el negocio fuente en el caso del contrato de trabajo de obligaciones recíprocas, y pendiendo la extinción de la voluntad de las partes, concretamente de la unilateral de una de ellas, el término general que mejor conviene al despido es el de resolución. Despido es, por tanto, la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. (Olea, 2001)

Según Blancas Bustamante citado por (Montoya, 2017, pág. 105) señala que, el despido puede ser definido como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad del empleador de extinguir la relación laboral con el trabajador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley.

El despido es la decisión unilateral del empleador en virtud del cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral. Puede ser justificado (cuando medio alguna causa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador), arbitrario (cuando no existe motivo que justifique el despido) o nulo (en los casos que la LPCL considera como tales). La legislación protege contra el despido arbitrario o nulo solo al trabajador que labora 4 o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido injustificado de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y que esté debidamente comprobada. (Castillo, y otros, 2015)

Para estos efectos se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido. Artículo 22° LPCL, D.S. N° 003-97-TR y artículos 32° y 12°, D.S. N° 001-96-TR.

En otras palabras, el despido supone la ruptura definitiva del vínculo obligacional entre el trabajador y el empleador, por decisión de este último, de modo que cesa la obligación de cada una de las partes del contrato de trabajo.

El esquema legal que regula el despido y que es reflejado en la LPCL solo ha previsto la estabilidad laboral absoluta para los supuestos en que se verifica la nulidad de un despido (Art.29 de la LPCL). Para las demás clases de despidos irregulares (despido arbitrario, despido indirecto) se ha preceptuado una reparación indemnizatoria (estabilidad laboral impropia). (Toyama, 2015)

Todo este diseño legal de los despidos antijurídicos y protección han sido trastocados con la senda jurisprudencial que el Tribunal Constitucional (TC) ha elaborado sobre la constitucionalidad del despido arbitrario. A partir de una nueva línea interpretativa del TC la tipología de los despidos se ha visto ampliada con la elaboración de tres nuevos conceptos: el despido incausado, el despido fraudulento y el despido lesivo de los derechos fundamentales. (Toyama, 2015)

#### **2.2.2.2. DESPIDO JUSTIFICADO O DISCIPLINARIO:**

La facultad disciplinaria que ejerce el empresario según Cabanellas citado por Toyama, se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley. Del convenio colectivo del estatuto profesional. Del reglamento de la empresa o del contrato mismo. (Toyama, 2015)

##### **2.2.2.2.1. Elementos característicos:**

Toda vez que el despido supone extinción del contrato deriva de la voluntad del trabajador, este debe aguardar las siguientes características formales:



- Es un acto unilateral del empleador por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador:
- Es un acto constitutivo en tanto el empresario no lo propone, sino que lo realiza de forma directa.
- Es un acto recepticio puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta efectos.
- Es un acto que produce la extinción de un vínculo laboral. Así lo señala José Moreno y María Moreno referido por (Toyama, 2015)

El despido según Blancas Bustamante, señalado por Toyama, considera que tiene un carácter que es medular: la motivación de acuerdo a las causas justas justificantes del despido. En efecto hablar de despido implica que éste debe darse con ciertas exigencias que justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido de que la relación de trabajo solo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado: es decir, que el despido de un trabajador estará supeditado a la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Art. 22° de la LPCL. (Toyama, 2015).

#### 2.2.2.2.2. Causas justas:

Las causas justas por las cuales se puede proceder al despido de un trabajador, y por las cuales no se otorgará una indemnización por el despido suscitado, se encuentra expresamente señaladas en la LPCL y se pueden esquematizar de la siguiente manera:

**Tabla 2 DESPIDO JUSTIFICADO**

<b>DESPIDO JUSTIFICADO</b>	
<p><b>Relacionada con la capacidad del trabajador (Art. 23 LPCL)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.</li> <li>- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento</li> </ul>	<p><b>Relacionada con la conducta del trabajador (Art. 24 LPCL)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La comisión de falta grave.</li> <li>- La condena penal por delito doloso.</li> <li>- La inhabilitación del trabajador.</li> </ul>

<p>promedio en labores y bajo condiciones similares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes.</li> </ul>	
---	--

Fuente: (Montoya, 2017)

Dentro de estos tipos genéricos de causas justas de despido, sin duda, la más utilizada es la referida a la comisión de falta grave, según las causas previstas en la ley. No obstante a norma no aporta una definición clara para calificar la gravedad de una falta, sin embargo, hace referencia a un catálogo de supuestos que tienen en común constituir infracciones de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Por ende, no estaría justificada la aplicación de esta medida resolutive si la falta no reviste a suficiente gravedad, lo cual atentaría con el principio de razonabilidad y proporcionalidad. (Montoya, 2017)

**FALTAS GRAVES:** De conformidad con el artículo 25 de la LPCL, son faltas graves:

**Tabla 3 FALTAS GRAVES**

<b>Resumen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.</li> <li>- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo.</li> <li>- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.</li> <li>- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la</li> </ul>

información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.

- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.
- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- El hostigamiento sexual cometidos por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima de hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Fuente: (Montoya, 2017)

## **2.2.3. FORMAS DE DESPIDOS INCONSTITUCIONALES EN EL DERECHO LABORAL PERUANO Y LA JURISPRUDENCIA**

### **2.2.3.1. DESPIDO ARBITRARIO:**

Se entiende como despido arbitrario, cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador, por ejemplo. Cuando porque la causa alegada en la carta de despido no se ha probado en juicio; si este punto es probado en el proceso, el trabajador

tendrá derecho a recibir una indemnización siempre que haya superado el periodo de prueba. El cómputo de esta indemnización dependerá del carácter temporal o permanente del vínculo laboral. (Arce, 2013)

Asimismo, para Valderrama y Castro, señalan que, se entiende por despido “arbitrario” aquel que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta, así mismo, se otorga una tutela “resarcitoria” que se traduce en el derecho del trabajador a ser indemnizado, sin que proceda su reposición o readmisión. (Valderrama & Castro, 2014)

### **2.2.3.2. La eficacia reparadora del despido:**

Los diversos modelos de protección contra el despido injustificado o arbitrario, se diferencian en razón de las “técnicas de tutela instrumental» que adoptan. La mayor o menor eficacia reparadora de estas, en el supuesto de un despido ilegítimo, determinará a su vez que podamos identificar modelos de máxima o alta protección como la estabilidad laboral absoluta o real, o. la nulidad del despido o modelos de mínima o baja protección - como el «despido pagado» o sólo sujeto a garantías formales-, y entre ambos, modelos de protección media -como la denominada estabilidad relativa- que, también pueden catalogarse de este modo cuando dentro de un modelo normativo coexisten diversas clases de tutela para distintos supuestos de despido. (Blancas, 2002)

A este respecto, y en ello reside quizás el aspecto más relevante del cambio operado, la Constitución delega a la voluntad del legislador decidir el grado de protección que habrá de otorgar al trabajador que sufra el despido arbitrario, estableciendo como única exigencia, y límite a la actuación de aquel, que dicha protección sea «adecuada», expresión esta que por su indeterminación está lejos de configurar un parámetro concreto al que deba ceñirse el órgano legislativo. Tal exigencia alude a la necesidad de que la ley disponga, cuando menos, alguna medida dotada de eficacia reparadora frente al despido, excluyendo las que no tienen tal carácter como las simples formalidades, por ejemplo, el preaviso. (Blancas, 2002)

No contiene la norma constitucional, criterio o expresión alguna relativa a los mecanismos en que pudiera residir la «adecuada protección» contra el despido arbitrario, por lo que es

menester concluir que deja en total libertad al legislador para que opte, según su criterio, entre fórmulas de «tutela restitutoria» (la reposición) o de «tutela resarcitoria» (la indemnización), o una utilización combinada de ambas, según los supuestos del despido. (Blancas, 2002).

### **2.2.3.3. La Ley: El Modelo de la Mínima Protección**

#### **2.2.3.3.1. Ámbito de aplicación de la ley**

##### **A. Ámbito subjetivo**

Para adquirir el derecho a la protección contra el despido arbitrario la LPCL establece ciertos requisitos que vamos a ver a continuación:

- **Por el régimen laboral que rige su relación de trabajo.**

La primera condición que se exige al trabajador para quedar amparado por la ley, es la de encontrarse sujeto al régimen laboral de la actividad privada, conforme al texto del Art. 3 de la LPCL que señala que el "ámbito de aplicación» de esta norma «comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada»

Según Carlos Blancas, señala que "la norma al citar de manera separada a las "empresas" y a los "trabajadores" sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ha querido entender en ámbito de aplicación a todas las empresas que se basan en dicho régimen libremente de su condición de empresas privadas o de propiedad del Estado y que esta situación no constituye novedad alguna respecto a la legislación sobre estabilidad laboral. Sin embargo, menciona que sería más importante si la norma incluyera en su ámbito a todos los "trabajadores" sujetos al régimen laboral privado, para que de esta manera quienes laboran en entidades estatales que sin ser "Empresas" también se encuentren bajo la aplicación de esta norma". (Blancas, 2002)

- **Por la duración de su relación de trabajo.**

En el régimen laboral de la actividad privada pueden distinguirse dos clases de relaciones laborales: las de duración indeterminada y las de duración determinada, a las que se refiere la LPCL como contratos sujetos a modalidad" (Art. 4).

Sin embargo, según Blancas Bustamante, “como una declaración del principio de continuidad en nuestro ordenamiento laboral, se reconoce una presunción *inris tantum*, a favor de la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada "en toda la prestación personal de servicios remunerados y subordinados". (Blancas, 2002)

Según Américo Plá, este principio de continuidad, y con este el de causalidad, incide sobre la conceptualización del despido ya como un “derecho” o facultad, que el empleador puede ejercer con plena libertad, de forma discrecional, o como una potestad reglada, esto es, subordinada, en cuanto su validez, a la emergencia d un motivo o causa objetiva, que habilita su ejercicio. (Plá, 2004)

Blancas, deja en claro que si bien la LPCL no hace referencia a las relaciones de trabajo de duración indeterminada como objeto propio de su ámbito de aplicación, es normal habitual que las normas protectoras en caso de despido se apliquen exclusivamente a los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo de duración indeterminada, puesto que estos trabajadores se encuentran expuestos a la extinción del mismo mediante el "despido", situación que no ocurre en los contratos de duración determinada, cuya extinción se produce ya sea por vencimiento del plazo fijado, el cumplimiento de la condición resolutoria estipulada o la conclusión de la obra o servicio contratado. (Blancas, 2002)

La LPCL reconoce a los trabajadores contratados a modalidad el derecho "a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba" (Art. 79). Para garantizar este derecho, sanciona al empleador que, vencido el período de prueba, "resolviera arbitrariamente el contrato", imponiéndole la obligación de abonar al trabajador (¿despedido?) una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual (45 días) por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce remuneraciones. (LPCL, art. 76).

Como podemos darnos cuenta, la finalidad de estas normas es proteger al trabajador contratado a plazo determinado o temporalmente frente a las resoluciones "*ante tempus*" de sus contratos, que la LPCL califica como "arbitrarias", asimilando esta figura a la del despido "arbitrario", ya que se tratan de extinciones carentes de causa, que involucran la ruptura del contrato de trabajo antes de la fecha o momento previsto para su terminación,

pero es importante señalar que si el empleador demuestra la existencia de una causa justa para resolver anticipadamente el contrato, no estará obligado a indemnizar al trabajador. En consecuencia, para que el empleador pueda extinguir un contrato de duración indeterminada, deberá imputar al trabajador una causa justa.

Con este criterio, la jurisprudencia señala que es arbitrario el despido de una trabajadora por reestructuración de la empresa sin observar el procedimiento previsto por el artículo 48 de la LPCL, por lo cual le corresponde percibir la indemnización establecida en el artículo 76 LPCL. (Blancas, 2002)

- **Por la duración de su jornada de trabajo**

La LPCL, su Art. 22 establece que el trabajador "que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador" sólo podrá ser despedido por causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Así mismo, el Reglamento de la LFE (R-LFE), ha precisado que dicho requisito se considera cumplido cuando dividiendo la jornada semanal que realiza el trabajador entre seis o cinco días, según corresponda, el promedio resulte no menor de cuatro horas diarias (Art. 12).

Por ello el trabajador debe cumplir una jornada diaria no menor a cuatro horas, para que de esta manera pueda disfrutar de los derechos y beneficios que establece el régimen laboral.

- **Por cumplir el período de prueba.**

La ley exige que el trabajador haya "superado el período de prueba de tres (3) meses" para que alcance el derecho a la estabilidad. (Blancas, 2002)

Como lo sostiene Alonso García citado por Blancas, para quien la diferencia con el contrato de prueba" reside "(...) en el hecho de que aquí, de no producirse la denuncia del contrato, consolida la estabilidad de éste, los efectos del mismo se consideran producidos desde el momento inicial de su celebración". (Blancas, 2002)

Para De La Cueva referido por Blancas, durante el período de prueba el contrato de trabajo se encuentra sujeto a una condición resolutoria, que "(...) consiste en la facultad del empresario de decidir sobre la aptitud del trabajador, de tal manera que si la decisión negativa se produce, se tiene por realizada la condición y por disuelta la relación de trabajo". (Blancas, 2002)

Ante estas concepciones, el periodo de prueba es importante, puesto que durante este tiempo tanto el trabajador como el empleador, puedan llegar a conocerse mutuamente, tanto respecto a la personalidad de cada uno, así como también de manera profesional. Pero hay que tener en cuenta que, este periodo de prueba se cumple independientemente de las normas protectoras contra el despido injustificado que puedan establecerse.

## **B. Ámbito material. -**

El ámbito material de la protección contra el despido arbitrario, queda circunscrito a los despidos individuales fundados en causa justa, así como al despido lo basado en los motivos prohibidos por la ley (LPCL, art. 29) y a la terminación del contrato de trabajo por acto de hostilidad del empleador, comúnmente conocido como "despido indirecto". (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

Al margen de la tutela dispensada por el legislador a estos actos extintivos, señaladamente en cuanto se refiere a la revisión de su legitimidad en sede judicial y a la reparación de sus perjuicios mediante las medidas acordadas, para cada supuesto, por la LPCL, se encuentra la figura del despido "colectivo", a la que tras varias modificaciones relativas a su denominación, se ha rebautizado como "Terminación de la Relación de Trabajo por Causas objetivas". (LPCL, Cap.VII). (Blancas, 2002)

No obstante, en razón de lo que hemos dicho en relación a la interpretación de las normas constitucionales relativas al despido, resulta posible cuestionar la constitucionalidad de aquella opción político- legislativa, que a nuestro juicio recorta el sentido amplio del despido contenido en el Art. 27 CP y, como efecto necesario, reduce el ámbito de la "adecuada protección contra el despido arbitrario" al no comprender dentro del mismo el conjunto de extinciones de la relación de trabajo cuyo origen reside en la voluntad del empleador. (Blancas, 2002)



#### **2.2.3.4. Elementos configuradores de la protección contra el despido arbitrario:**

##### **2.2.3.4.1. El despido causal. -**

El artículo 22 LPCL señala que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, "es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada".

Esto significa según Blancas Bustamante que, si el empleador despide a su trabajador, este despido debe fundamentarse en una causa justa de lo contrario debería significar la invalidez de aquel despido cuya causa no es debidamente comprobada por el empleador en proceso judicial. Así mismo, cualquier despido que se produce sin siquiera imputar causa alguna, tendría que ser privado de todo efecto extintivo y sancionado con la nulidad; es por ello, que el empleador deberá comunicar su decisión mediante una carta de despido sin expresar la causa en que aquella se funda, antes que ceñirse a la exigencia de alegar alguna causa y de observar el procedimiento previo establecido por la ley. (Blancas, 2002)

##### **2.2.3.4.2. La tutela contra el despido arbitrario:**

Según Blancas Bustamante, "Una de las mayores novedades del modelo legal de "protección contra el despido arbitrario" y quizá la que constituya su propósito principal es la profunda modificación que introduce en los mecanismos de tutela frente al despido, en sentido claramente peyorativo para el trabajador. (Blancas, 2002)

De esta manera, mediante la Tutela restitutoria se busca el retorno del trabajador a su anterior puesto de trabajo, dándose preferencia a la continuidad del contrato y a la conservación de las mismas condiciones laborales originales al restar los efectos extintivos al despido como si este no hubiera operado. En consecuencia, esta tutela pretende garantizar al trabajador el pleno ejercicio de los derechos constitucionales, respecto a su dignidad como trabajador. (Blancas, 2002).

### **2.2.3.5. Indemnización por despido arbitrario.**

#### **2.2.3.5.1. Naturaleza jurídica. –**

La indemnización por despido arbitrario tiene naturaleza reparadora y no sancionadora. Y viene a ser la única reparación por el daño sufrido (artículo 34 LPCL). Es decir, la indemnización tasada por la LPCL no puede aumentarse aun cuando los perjuicios sufridos por el trabajador sean mayores. Éstos pueden predicar de cara a los jueces laborales, quiénes deberán aplicar esta norma especial, sin embargo, los jueces civiles en el caso de considerarse competentes podrán aplicar el Código Civil que no establece restricción alguna para el trabajador”. (Valderrama & Castro, 2014)

De esta manera Roger Zavala, menciona que, para determinar la naturaleza de la indemnización laboral, es necesario analizar cada uno de los casos en que las disposiciones legales pertinentes la establecen en favor de quien resulte perjudicado, por lo que podemos distinguir aquellos que se refieren a la responsabilidad del empleador y a los que se refieren a la responsabilidad del trabajador. (Zavala, 2000)

#### **2.2.3.5.2. Quantum indemnizatorio según del D.S N° 003-97-TR**

La indemnización tarifada se encuentra tasada y regulada en los artículos 38° y 76° del D.S. N° 003-97-TR:

##### **A. Respecto a contratos indeterminados. -**

Si se trata de un trabajador con contrato a plazo indeterminado, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones (artículo 38° de la LPCL). Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. (Arce, 2013).

##### **B. Respecto a contratos a plazo fijo. –**

Si se trata de un trabajador a plazo fijo, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones (Art. 76 de la

LPCL). En este caso no hay pago de fracciones de meses trabajados, deben ser meses completos. (Arce, 2013)

### **C. Respecto a la indemnización por daño moral como consecuencia del despido injustificado:**

Para valorar este tipo de daño se debe considerar, la situación particular de la víctima, así mismo, tienen que cumplirse los elementos constitutivos de la responsabilidad como son:

- ✓ La imputabilidad o Capacidad de Imputación.
- ✓ La Ilícitud o Antijuricidad.
- ✓ El Factor de Atribución.
- ✓ El Nexto Causal o Relación de Causalidad
- ✓ El Daño (Magnitud)

En consecuencia, todo ello debe ser demostrado y acreditado.

La Doctrina precisa que “Hay que distinguir entre las indemnizaciones tarifadas, que se ajustan a una tarifa que establece el monto en función de ciertos criterios cuantitativos y las indemnizaciones fijadas por el Juez que las determina en función de las circunstancias del caso concreto. (Blancas, 2002)

#### **2.2.3.6. DESPIDO INDIRECTO (HOSTILIDAD)**

Según Valderrama y Tovalino señalan que, se entienden como actos de hostilidad a todos aquellos actos del empleador que exceden en sus facultades de dirección y que tiene como única finalidad la extinción de la relación laboral con su trabajador y que requieren ser controlados por los trabajadores mediante tutela judicial, toda vez que se trata de actos carentes de razonabilidad. (Valderrama & Castro, 2014)

Conceptúa Pla, citado por Carlos Blancas, que el despido indirecto se configura: mediante tres condiciones: a) el incumplimiento del empleador (puede consistir, a su vez, en la violación de sus obligaciones, la alteración de las condiciones contractuales o crearle al trabajador una situación insostenible), b) la decisión del trabajador de considerarse

despedido, en razón de la gravedad del incumplimiento, y c) su retiro de la empresa. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

En esta dirección Russomano citado por Blancas considera que, se refiere también a esta hipótesis de disolución de la relación laboral como "despido indirecto, y a su juicio, este "se verifica -como es notorio- cuando el empresario crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio y trunca por vía oblicua la relación de trabajo". Afirma, por ello, que "Nada más natural, pues, es que se parte de la a de que los efectos del despido indirecto deben ser los mismos que resultan del despido directo e injustificado. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

Según criterio de Anna Viela y Alfredo Chienda, el acto de hostilidad no constituye en sí un acto de despido por cuanto si bien es un accionar ilegal del empleador, queda a criterio del trabajador optar por: poner fin al contrato de trabajo; o accionar para que cese dicha hostilidad. (Viela & Chienda, 2010)

Ante estas concepciones, podemos decir, que lo que buscan estos actos de hostilidad es crear un ambiente o una situación insostenible para el trabajador dentro de su centro de trabajo, con la finalidad de que éste renuncie. Por ello, se conoce como un despido indirecto porque no existe una declaración unilateral por parte del empleador, para la ruptura de la relación laboral, sino lo que se genera es una serie de actos que llevan a inducir al trabajador para que renuncie al puesto de trabajo.

La sanción al empleador por haber provocado el retiro del trabajador consiste en el abono que deberá hacer a éste de una indemnización que, por lo general, se tasa en monto equivalente al que corresponde al despido injustificado o arbitrario, es decir, a la indemnización establecida en el art. 38° de la LPCL y el D.S. 003-97-TR. Sin embargo, es importante señalar, que, la acción indemnizatoria por despido indirecto es excluyente de la demanda que, alternativamente, el trabajador tiene derecho a interponer para que cese la hostilidad patronal (LPCL, art. 35° inc. a) (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002).

### **2.2.3.6.1. ACTO DE HOSTILIDAD EN EL DERECHO PERUANO:**

#### **a) Falta de pago de la remuneración:**

La obligación de pagar al trabajador la remuneración por los servicios prestados es la más importante que tiene el empleador. Como señala De La Cueva citado por Blancas, es la contraprestación por la energía de trabajo recibida; o según De Ferrari referido por el mismo autor, es el precio que se paga por la prestación efectiva del servicio o, simplemente, por el hecho de estar a la orden del empleador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

De esta manera nuestra Constitución en su artículo 24° indica que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

El cumplimiento cabal de ésta obligación del empleador implica el abono oportuno de la remuneración debida al trabajador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002) Por ello la LPCL en su artículo 30° inc. a tipifica como falta del empleador “La falta de pago de la remuneración en oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas por el empleador”

Siendo así el contrato de trabajo de tracto sucesivo, la remuneración debe pagarse al trabajador luego de ciertos periodos o intervalos, de modo tal que éste pueda satisfacer sus necesidades individuales y familiares. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Es por ello que la jurisprudencia ha establecido que es acto de hostilidad “La falta de pago de la remuneración en el tiempo y modo convenido o en los plazos legales, pues el salario tiene carácter alimentario y su falta de pago priva al trabajador de su fuente de subsistencia”. En tal sentido, ha considerado que “...la falta del empleador tipificada tanto en el inc. a) del artículo 66° del Decreto Legislativo N° 728 como el inc. A) del artículo 25° de la Ley N° 24514 se encuentra probada al estar adeudando las remuneraciones de 3 meses. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

### **b) Abuso del ius variandi**

Se originan del ejercicio abusivo o excesivo del ius variandi. Se trata de una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador, según Alonso Olea citado por Blancas Bustamante consiste en la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la calificación profesional del trabajador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

De esta manera Miente referido por Blancas Busamante, considera que el ius variandi significa una facultad o potestad otorgada a una de las partes en el contrato de trabajo (el empresario) por el cual este modifica la prestación o prestaciones a cargo del trabajador con el fin de realizar los objetivos empresariales planteados por el patrono. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002) .

En nuestro ordenamiento, la LPCL, reconoce que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad, y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (art. 9°, párrafo final). No obstante la amplitud de este enunciado, en el Art. 30° enumera tres posibles conductas del empleador, basadas en el ejercicio abusivo del ius variandi que constituyen actos de hostilidad patronal. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Dentro de estas conductas abusivas del empleador tenemos:

Reducción de la Remuneración. - esta falta se encuentra comprendida en el inc. b) del artículo 30° de la LPCL el cual establece: “La reducción inmotivada de la remuneración o categorías”

De esta manera, Blancas señala que la reducción unilateral de la remuneración del empleador se configura tanto si afecta la remuneración básica como las complementarias, o cualquiera de ambas, pues a los efectos de la ley todos los conceptos que corresponden percibir al trabajador vienen a consolidarse en una cantidad global cuyo desmedro, sea

cual fuera la parte de aquella que se afecte, imputable al empleador, constituye el acto de hostilidad previsto por la ley. Así, la reducción de la comisión que venía percibiendo el trabajador, por haber sido transferido de puesto configura el despido indirecto de éste. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

En relación a lo mencionado, también es importante señalar que no existirá reducción, en el caso de la asignación familiar, establecida por la Ley 25129, cuando el hijo único menos de edad cumpla 18 años, o si ha ingresado a la universidad concluya sus estudios o, sin haberlos concluido transcurran 6 años después de haber alcanzado la mayoría de edad; o de una bonificación por laboral en la zona del interior, cuando el trabajador retorne a la sede principal; entre otros. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Reducción de categoría. - esta falta se encuentra comprendida en el inc. b) del artículo 30° de la LPCL. El bien jurídico tutelado al tipificarse esta falta es la categoría profesional del trabajador o como lo anota Caldera citado por Blancas, aquí se trata más de la dignidad del trabajador que del aspecto económico. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Destaca Alonso Olea, citado por Blancas que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tomada en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente. El empleador, en ejercicio de su poder de dirección, precisa y concreta la posición del trabajador en la empresa y está facultado para variarla durante la relación laboral, en razón de las necesidades de la empresa, pero en uno y otro caso – esto es, asignación inicial y modificación ulterior – debe moverse dentro del ámbito de la categoría profesional, que, por su calificación y especialización, corresponde al trabajador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Siendo así, el *ius variandi* del empleador sólo puede ejercerse, dentro del ámbito de la categoría del servidor. Este podrá ser rotado o cambiado de puestos, cargos y funciones siempre que cualquiera de ellos no corresponda a una categoría inferior. Sin embargo, el cambio de cargo como medida temporal con la finalidad de mejorar los servicios y a la vez que el personal administrativo adquiera mayores conocimientos en todo tipo de trabajo, no

constituye un acto de hostilidad, según el criterio jurisprudencial; así también es preciso el artículo 19° del D.L. 22126, al señalar que debe estimarse este criterio mantiene su validez, pues no puede considerarse que una medida temporal, obviamente breve y fundada en motivos razonables, pueda configurar el incumplimiento del empleador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Traslado de Lugar. – El literal c) del artículo 30° de la LPCL tipifica como acto de hostilidad “El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

La infracción patronal viene, de este modo, a quedar configurada por la concurrencia de dos elementos: el elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto; y el elemento subjetivo, que radica en el deliberado propósito del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

#### **2.2.3.6.2. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador:**

##### **a) Actos contra la moral. –**

La ley sanciona la pretensión del empleador de obligar o inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, contrario a las buenas costumbres o inmoral, o a participar de alguna manera en él, ya sea como coautor, cómplice o encubridor. Es obvio que, en tal caso, la orden del empleador no obliga al trabajador y su negativa a cumplirla no lo hace incurrir en una falta grave; antes bien será el trabajador quien quede legalmente habilitado para terminar el contrato de trabajo y demandar el pago de la indemnización por despido "indirecto. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

##### **b) Actos contrarios a la dignidad del trabajador.-**

La ley también considera como acto de hostilidad, todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. De esta manera, cabe señalar que la dignidad de la persona humana es el valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico, como lo señala el Art. 1 de la Constitución, que proclama como “fin supremo de la sociedad y del Estado "la defensa de la persona



humana y el respeto de su dignidad". Asimismo, la ley fundamental señala que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador" (Const. art. 23). (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

De esta manera, cuando hablamos de la dignidad de la persona y del trabajador, involucra también:

- Vulneración de la intimidad del trabajador
- Vulneración del derecho a la imagen
- Afectación del derecho al honor y buena reputación
- El acoso moral

#### **c) El hostigamiento sexual.-**

La LPCL, regula las dos modalidades que puede revestir el acoso sexual: i) el chantaje sexual, y ii) el acoso sexual ambiental, a las cuales ya nos hemos referido a propósito de la configuración de esta conducta como falta grave del trabajador.

En la modalidad de "chantaje sexual", el responsable del hostigamiento puede ser el propio empleador, o quienes actúan en su representación, conformando el personal de dirección o jerárquico de la empresa o centro de trabajo. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

En la modalidad de "hostigamiento sexual ambiental", se suele considerar que, aun no siendo el empleador, - o su representante -el autor del acoso sexual, este no se libera, por ello, de responsabilidad si tuvo conocimiento, o debió tenerlo, del acoso sexual no lo impidió o no adoptó oportunamente las medidas correctivas necesarias. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

#### **2.2.3.7. DESPIDO NULO**

Cuando el despido tenga por motivo lesionar alguno de los derechos constitucionales reconocidos en el art. 29 LPCP, el despido debe declararse nulo. Sobre la nulidad como efecto de la sentencia judicial, hay que señalar que importa la existencia del acto de

despido violatorio de la constitución la nulidad, jurídicamente, borra todo efecto obligacional del acto inconstitucional sobre la relación de trabajo.

Respecto a la nulidad labora, el tercer párrafo del artículo 34 LPCL, señala que, si se declara fundada la demanda de despido nulo, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia el propio trabajador opte por la indemnización del despido arbitrario. Sin embargo, el legislador laboral, señala que al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde que se produjo. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la CTS (art. 40° LPCL) en otras palabras, la LPCL busca desaparecer cualquier rastro de existencia del despido lesivo de derechos constitucionales. (Arce, 2013)

Así mismo, para Manuel Palomeque, la calificación judicial del despido cumple una innegable función de garantía para la defensa del derecho del trabajador: sólo el incumplimiento probado e imputado en forma da lugar a la extinción sin determinación. Por su parte la declaración de nulidad responde a un cuadro normativo donde aquella característica garantista tiene una especial relevancia. Se trata de una decisión judicial de carácter abstracto: si hay nulidad, no puede haber procedencia ni improcedencia del despido. La decisión unilateral del empresario no sólo puede ser justificada (procedente) o injustificada (improcedente), sino que puede ser nula. (Palomeque, 2010)

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la LPCL, es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades;
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto;
- Ser portador del VIH SIDA (Ley N° 26626).
- Despido del trabajador por discapacidad (Ley 27050).

### **2.2.3.7.1. Consecuencias del despido nulo:**

En el supuesto de darse un despido nulo, el trabajador podrá tener dos opciones:

- a) Solicitar la reposición (en este caso no puede reclamar beneficios sociales, pues se privilegia la pretensión de continuar con la relación laboral). La tutela restitutoria que actualmente se le brinda al trabajador frente al despido injustificado ha sido regulado normativamente en el caso del despido nulo. El artículo 34 de la LPCL, establece que frente a este último cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo.
- b) Optar por la indemnización (extinción del contrato laboral).

En virtud de lo expresado en el artículo 52 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, no es posible acumular las dos acciones antes citada. (Montoya, 2017)

### **2.2.3.7.2. Motivos de la nulidad del despido**

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. El despido nulo "existe" una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano, es decir se basa en una causa ilícita. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002).

### **2.2.3.7.3. La lesión de los derechos fundamentales**

Esta concepción se encuentra plasmada en la ley española según la cual será calificado como nulo el despido "que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador". (ET, art. 55.5) (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Conforme lo ha señalado la más autorizada doctrina española esta concepción del despido se afina en determinados presupuestos: conceptuales, que son los siguientes:

#### **a) Los derechos fundamentales de la persona en la relación de trabajo.-**

Este principio supuso la progresiva limitación del poder directivo del empleador o, mejor dicho, su encuadramiento jurídico como poder "limitado y reglado". Es decir, dicho poder resultó, se equilibrado por el conjunto de derechos que se reconoció al trabajador en la relación laboral, y que el empleador estaba obligado a cumplir y respetar desde el momento mismo del nacimiento de ésta, al configurarse el contrato de trabajo como un "contrato normado". (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Con todo, aquellos derechos, no obstante, su considerable extensión y la jerarquía normativa de sus fuentes, se situaron y desarrollaron, de modo predominante, en el ámbito específico del contrato de trabajo, centrándose en la regulación de la prestación (condiciones de trabajo: jornada, descansos, higiene y seguridad, etc.) y la contraprestación (remuneración y otros beneficios) del mismo, así como en los aspectos colectivos derivados de la relación laboral. Así el status del trabajador reconoció crecientes y adecuados niveles de protección, encontrando en las normas heterónomas, así como, crecientemente, en las de origen autónomo, el instrumento para equilibrar el poder del empleador en la relación de trabajo. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Hay que tener en cuenta que en la actualidad no sólo tienen relevancia aquellos derechos de índole propiamente laboral, sino también aquellos derechos fundamentales que se

presentan tanto en una relación de trabajo individual o colectivas, como son entre ellos: el derecho a la intimidad personal o a la libre expresión de ideas y pensamientos, así como las libertades de reunión y de manifestación pacífica, entre otros. Es por ello que el ordenamiento laboral, se encuentra basado en el principio protector, ante los poderes del empresario que podrían constituir una amenaza para los derechos del trabajador. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

Según Americo Plá, menciona, que el Principio Protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes. Así mismo, este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. (Plá, 2004)

#### **b) La eficacia de los derechos fundamentales ante particulares. -**

Se trata de una perspectiva novedosa en el derecho inconstitucional, pues la concepción tradicional de los fundamentales como “derechos públicos subjetivos” implica un orden de relaciones jurídicas entre el Estado concebido como persona jurídica y los ciudadanos individualmente considerados. Fuera de esta relación era impensable la vigencia de los derechos fundamentales. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

La cada vez más generalizada convicción de que los derechos fundamentales no se encuentran plenamente protegidos si no son garantizados, además de frente al poder político estatal, ante los actos de sujetos privados, ha llevado a afirmar su eficacia *inter privados*, destacándose que las libertades y derechos tienen eficacia *erga omnes* o lo que es igual, han de ser tuteladas a los ciudadanos frente a las actuaciones agresoras tanto de los poderes públicos como otros particulares. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

#### **c) Despido y derechos fundamentales. -**

El motivo del despido configura una vulneración al derecho fundamental del trabajador, sea que este se produzca de modo expreso o directo, imputando al trabajador como “falta

grave” una actuación que supone el ejercicio del derecho constitucional (como lo sería participar en asambleas o actividades sindicales) o como ocurre la mayoría de veces en forma encubierta, atribuyéndole, como causa aparente pero no real, una conducta tipificada como infracción laboral, para “sancionar” el ejercicio de este de derecho constitucional, (por ejemplo, imputando la comisión de injuria al dirigente sindical que formula críticas a la empresa o, más aún, imputando cualquier falta para practicar un despido discriminatorio). (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

La doctrina ha señalado la “relevancia constitucional” que, en este supuesto, alcanza el despido, siendo su “resultado”, lesivo a los derechos constitucionales del trabajador, determinante para configurar su régimen jurídico peculiar en función a la trascendencia de los bienes constitucionales en juego. Dicho régimen se estructura en base a la “revitalización de las técnicas de nulidad como mecanismos de tutela frente a las decisiones extintivas lesivas de derechos fundamentales. De este modo “existe una nulidad de pleno derecho en el despido nulo fundado en la violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Por ello, el acto de despido que viole un derecho fundamental del trabajador supone una contravención directa de la norma fundamental que la legislación infraconstitucional no debiera proteger. (Blancas, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2002)

### **2.2.3.8. Despido Fraudulento**

#### **2.2.3.8.1. Concepto.**

Este despido laboral es reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se configura, según Quispe Chávez citado por Rosas cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Así, encontramos que el Tribunal ha mencionado su contenido conceptual, en los términos siguientes:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente vulnerando el principio de

tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de fabricación de pruebas”. (Rosas, 2015)

Según Calos Blancas, refiere que, esta es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

Este despido al igual que el despido incausado, centra su mayor atención en la reposición del trabajador, sin reembolsarle la remuneración dejada de percibir como consecuencia del despido inconstitucional. La reposición se ejecuta al día siguiente en el que el juez laboral emite su sentencia. El TC en su sentencia Baylón Flores ha señalado que el juez laboral es el único que puede calificar un despido fraudulento, ya que el amparo no tiene etapa probatoria. Y en esta línea, el legislador procesal (NLPT) ha venido a señalar que el despido fraudulento debe tramitarse por vía del proceso abreviado laboral. (Arce, 2013)

### **2.2.3.8.2. CARACTERÍSTICAS:**

#### **a) Ánimo perverso del empleador**

Esta característica es quizá la que mayor trascendencia e importancia reviste en este tipo de despido, toda vez que es precisamente esta intencionalidad o voluntad del empleador la que da inicio a todas las demás características. En esta característica se encuentran contenidos todos los motivos por los que el empleador pretende extinguir la relación laboral con el trabajador, sean estos de índole personal (animadversión hacia el trabajador) o sustentados en razones económicas. Además de ello, esta característica requiere el empleador conozca que dicha intención no justifica válidamente la extinción del vínculo laboral con el trabajador; precisamente este conocimiento hace que la intencionalidad se torne en perversa. (De La Cruz, 2014)

#### **b) El pretexto del despido**

Viene a ser la imputación formal de alguna(s) de las faltas graves descritas en el Art. 25° de la LPCL. Dicha imputación de cargos constituye el pretexto del empleador en razón que

éste tiene conocimiento de que el trabajador no merece ser despedido, sea porque no existe falta grave alguna, sea porque un hecho efectivamente cometido por el trabajador no reviste la trascendencia o gravedad que se le imputa. Pese a ello, el empleador a fin de satisfacer su deseo caprichoso y unilateral de ver extinta la relación laboral sostenida con su trabajador, planea justificar formalmente su decisión cumpliendo todas y cada una de las etapas del procedimiento de despido descrito en el artículo 31 de la misma ley señalada. (De La Cruz, 2014)

### **c) El engaño del trabajador**

El trabajador materialmente no ha realizado conducta alguna que justifique su despido; empero, se le conmina a descargar sobre la imputación antojadiza del empleador. En ese sentido el trabajador es engañado por el empleador, puesto que este último le hace creer que si logra desvirtuar la falta grave imputada podrá seguir contando con su puesto de trabajo, y es con base en esa creencia que este acepte someterse al procedimiento de despido, sin considerar que la decisión del empleador ha sido tomada mucho antes de la imputación formal de los cargos. (De La Cruz, 2014)

### **d) La justificación formal del despido**

La justificación del empleador se basa en el cumplimiento de todos los requisitos formales del procedimiento de despido, como son: i) la imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador (carta de preaviso), ii) la oportunidad del trabajador de pronunciarse sobre los cargos imputados en un plazo de seis días naturales (descargos), de tal forma que este luego no se pueda invocar al menoscabo a su derecho de defensa, iii) la comunicación formal y por escrito de la decisión del empleador de dar por extinta la relación laboral (carta de despido. (De La Cruz, 2014)

### **2.2.3.8.3. Sanción irrazonable y desproporcionada (criterios de razonabilidad para el despido laboral):**

El Tribunal Constitucional sostiene que la sanción disciplinaria constituye una facultad exclusiva del empleador que se deriva de su poder de dirección y de la libertad de empresa, sin embargo, ello no impide el control constitucional de la razonabilidad de la medida



adoptada, siendo posible extraer, como elementos constitutivos de doctrina jurisprudencial en materia de razonabilidad de la sanción del despido laboral, los siguientes criterios:

- La sanción del despido debe satisfacer el **principio de legalidad**, lo cual comporta que, tanto la falta, la calificación de su intensidad, así como la sanción aplicable a ella, deben estar debidamente tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
- Que la sanción del despido debe ser considerada, en principio, como un recurso de última ratio, pues el principio de razonabilidad exige que, previamente, el trabajador haya recibido sanciones menores por su conducta.
- Que, para apreciar la razonabilidad del despido, el juez constitucional debe tener en cuenta, necesariamente ciertos **factores explicativos**, tales como los antecedentes personales del trabajador, el cargo que éste desempeña (y por ende, los daños y riesgos que genera su conducta ilícita para la empresa). (Rosas, 2015)

Ante ello, los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” vendrían a ser los siguientes:

#### **2.2.3.8.4. SUPUESTOS MATERIALES DEL DESPIDO FRAUDULENTO**

##### **a) Despidos con imputación de los hechos inexistentes. Falsos o imaginarios.**

Blancas considera que es despido fraudulento el despido en que se imputa al trabajador la falta de “abandono de trabajo” por no haber justificado sus inasistencia atribuidas a enfermedad con in Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo expedido por EsSalud sino con certificados médicos particulares, ya que el TC sostiene, acertadamente que la ley sanciona la ausencia cuando esta obedece a la intención del trabajador de incumplir con sus obligaciones pero no cuando se debe a un motivo objetivo, ajeno a su voluntad, razón por la cual el certificado de descanso médico suscrito por un médico particular, es suficiente para justificar la inasistencia del demandante a su centro de labores, en tanto acredita que el trabajador estaba indispuerto para labores, en cuanto acredita que el trabajador estaba indispuerto para laborar durante dicho periodo. Por ello, sostiene que el despido es fraudulento porque los hechos imputados como faltas graves son inexistentes y que los requisitos meramente formales no son suficientes para configurar una causa d despido. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

## **b) Despidos con vicios de la voluntad**

Respecto a este supuesto, la jurisprudencia constitucional, considera que este se produjo porque la supuesta renuncia de la demandante no fue voluntaria, sino que la empresa demandada la obligó, mediante presiones, a firmar el documento respectivo, configurándose del despido arbitrario, violatorio de sus derechos constitucionales. (STC N° 628-2001-AA/TC). (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

## **c) Despido basado en la vulneración del principio de tipicidad**

Según el segundo párrafo del artículo 22° de la LPCL, el empleador únicamente puede despedir al trabajador por causales relacionadas con su capacidad o con su conducta. Así en el artículo 23° de la LPCL se precisan cuáles con las causa relacionadas con la capacidad del trabajador, mientras que en los artículos 24° y 25° de la LPCL se precisan las causas relacionadas con la conducta del trabajador.

En ese sentido, el empleador se encuentra limitado a basar su decisión de despido únicamente en aquellas causales taxativas descritas en los artículos antes indicados. En caso el empleador imputase al trabajador una causal no contenida en estos artículos, nos encontramos ante un supuesto de quebrantamiento del principio de tipicidad. (De La Cruz, 2014)

## **d) Despido con violación del “Principio de inmediatez”**

También se ha considerado que podría encuadrarse en esta clase de despido, el supuesto de vulneración del “Principio de inmediatez” por cuanto si la causa se entendió condonada o perdonada por el empleador, esto quiere decir que la causa que existió ya no existe. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

En tal sentido, el TC ha considerado que “al no respetar este principio y atribuirle a la trabajadora una falta no prevista legalmente, la demandada refleja una evidente intención de despedir deliberada y maliciosamente a la recurrente sin que exista causal justificada, razonable y proporcional para ello, razón por la cual el presente despido deviene en

fraudulento resultando lesivo del derecho constitucional. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

### **2.2.3.9. DESPIDO INCAUSADO**

El Tribunal Constitucional señala que este tipo de despido se configura en torno al derecho al trabajo”, cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta a la labor que la justifique. (Valderrama & Castro, 2014)

Si el despido es declarado incausado por violar el derecho al trabajo, el TC solo ha reconocido la reposición del trabajador como único efecto. Es decir, no existe nulidad absoluta del despido sino se centra en la reposición todo el efecto reparador. Este criterio, niega al trabajador repuesto el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir mientras estuvo despedido. Así mismo, el legislador procesal (Art. 2.2 NLPT) ha reconocido que el despido incausado debe tramitarse en el proceso abreviado laboral por un juez de trabajo. (Arce, 2013)

Es importante señalar que, a pesar de que en el despido incausado se admite la reposición como única medida de reparación de un despido lesivo de derechos constitucionales, cuestión interesante es la que se plantea acerca de la imposibilidad de reponer a los trabajadores que requieren un alto grado de confianza respecto del empleador como: trabajadores de dirección o confianza, trabajadores del hogar, artistas, futbolistas, etc.). el Tribunal Constitucional declaró improcedente la demanda de un trabajador de confianza que buscaba la declaración de nulidad de su despido inconstitucional por incausado, porque “a quien haya ejercido un puesto de confianza, le corresponde la acción indemnizatoria”. (Arce, 2013)

#### **2.2.3.9.1. Por no expresar la causa del despido:**

El TC introduce una notable distinción entre el despido incausado y el despido arbitrario, basada en una causa justa, no demostrada. El primero es contrario al derecho al trabajo y la norma que lo posibilita es, por ello mismo inconstitucional. El segundo no vulnera

derechos fundamentales, aun cuando el empleador no demuestre en el proceso judicial la causa invocada. A este despido (fundado en causa no demostrada) le son aplicables las categorías propias de un régimen de estabilidad laboral, absoluta o relativa, según que se prevea la reposición o la indemnización como reparación del despido injustificado; en cambio, si la causa ni siquiera es alegada la cuestión pertenece al ámbito constitucional porque importa la lesión del derecho del trabajo. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

De esta manera, el TC menciona que el despido incausado se producirá cuando se omita en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, y adicionalmente a ello, cuando este se produce verbalmente. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

#### **2.2.3.9.2. Por la terminación del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado.**

Carlos Blancas, señala que existen diversas sentencias que establecen que es “incausado” el despido que se produce invocando la terminación de un contrato de trabajo de duración determinada (sujeto a modalidad), por vencimiento de plazo o del objeto del contrato, cuando dicho contrato se ha desnaturalizado por haberse celebrado con carácter temporal cuando las labores desempeñadas por los demandantes tenían carácter ordinario y permanente, habiéndose renovado sucesivamente. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

Esta idea es compartida por Valderrama y Tavalino, quienes mencionan que cuando se produce la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, en especial con propósito de simulación, su efecto, por aplicación del “principio de primacía de la realidad” y, asimismo, del principio de continuidad, consiste en presentar la relación laboral considerándola como de duración indeterminada, al tener por no válidas las cláusulas relativas a su duración. (Valderrama & Castro, 2014)

#### **2.2.3.9.3. Por la determinación del contrato de locación de servicios desnaturalizado**

Una situación de simulación de la relación laboral es la que se produce cuando el empleador celebra con el trabajador un contrato de naturaleza civil o comercial (locación de servicios, o de obra, contrato de mandato, etc.), con el propósito de encubrir la existencia de una relación laboral y, así evadir la aplicación de la normativa laboral. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

En este sentido la jurisprudencia ha establecido la existencia de una verdadera relación laboral en aquellos casos en que se comprueba que la prestación de servicio es subordinada y, por tanto, no autónoma. En ese sentido señala que "(...) toda relación o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1. La prestación personal por parte del trabajador, 2. La remuneración y 3. La subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

#### **2.2.3.9.4. La desnaturalización del convenio de prácticas Profesionales**

Esta desnaturalización tiene lugar en los casos expresamente enumerados en el artículo 51° de la Ley N° 28518, entre los cuales se incluye la existencia de simulación o fraude que determine la desnaturalización de esta modalidad formativa. Así el TC ha estimado que en el caso de una abogada contratada para realizar prácticas profesionales en labores de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial, quien en realidad se desempeñó como Gestor Judicial, y laboró más de ocho horas diarias, se produjo la desnaturalización del convenio el cual devino en un contrato de trabajo de duración indeterminada, por los que se reputó como incausado su despido. (STC N° 000827-2011-PA/TC). Y así mismo, que existió desnaturalización en el caso de la demandante que habiendo suscrito un convenio de prácticas profesionales fue designada en diferentes oportunidades para reemplazar al personal estable ausente por vacaciones u otros motivos, por lo que su pedido se consideró violatorio del derecho del trabajo (STC N° 5247-2011-PA/TC). (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

#### **2.2.3.9.5. La jubilación forzosa del trabajador**

Una situación vinculada a la extinción de la relación laboral, es la que tiene que ver con la jubilación obligatoria del trabajador por límite de edad, tema respecto del cual el TC se ha pronunciado considerando que es violatoria del “derecho al trabajo” tanto en el caso de docentes de universidades públicas como de universidades privadas. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013)

#### **2.2.4. APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA**

Para Gladis de Midón y Marcelo Midón, tomada la expresión en su sentido más vulgar o corriente, “apreciar” significa “poner precio a las cosas; graduar el valor de objetos o de personas”. “Valorar”, denota “señalar un precio; determinar su ajuste cuántico. (Berizonce, y otros, 2007)

De esta manera, para Osvaldo Gozaini citado por Berizonce y otros, ambas palabras suelen emplearse por la doctrina y la jurisprudencia como sinonimias o equivalencias. Ambas a la vez, son apropiadas para individualizar el proceso mental a través del cual el juez califica el mérito de cada medida probatoria explicando en la sentencia el grado de convencimiento que aquellas le han reportado para resolver la causa. (Berizonce, y otros, 2007)

La tarea de merituar la prueba rendida, no consiste, pues, en saber qué es en sí misma la prueba; ni en desentrañar sobre qué objeto debe recaer; ni determinar quién o cómo debe ser producida. Sino por el contrario, se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir; así lo estima Jorge Rojas quien es recogido por (Berizonce, y otros, 2007)

Por otro lado Hernando Devis, referido por (Berizonce, y otros, 2007, pág. 207) agrega que la tarea de evaluar o ponderar la prueba comporta, finalmente, una actividad de trascendental importancia. De esa actividad valorativa depende la suerte del proceso den la mayoría de los casos y, por lo tanto, que exista armonía o no entre la sentencia y la justicia. La vida, la libertad, el honor y la dignidad; el patrimonio y el estado civil; la familia y el hogar de las personas dependen del bien éxito o del fracaso de la prueba judicial y

esto, a su vez, principalmente de la apreciación correcta o incorrecta que el juez haga de la prueba aportada al proceso.

Como se puede observar de este último concepto, se tiene en consideración otros aspectos importantes que tiene que ver con la persona en sí, en el que el juez debe tener contemplar en su totalidad en el proceso de la actividad valorativa.

### **2.2.4.1. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA:**

#### **2.2.4.1.1. La prueba tasada, tarifada o de verdad legal**

- a) Generalidades: En este primer sistema, es el legislador el que tasa el valor de las fuentes de prueba, señalándole al juez las condiciones que aquellos deben reunir para ser eficaces, así como el criterio para la apreciación que ha de utilizar, aún con prescindencia de su personal convicción. (Berizonce, y otros, 2007).

El origen de este sistema se remonta a épocas pretéritas y como civilizadas. En tiempos de barbarie, los pueblos germanos utilizaron este mecanismo sobre la base de creer que nadie mejor para resolver sobre el grado convictivo de una prueba que aquel que estaba fuera del hecho, libre de toda pasión e interés propio. Así lo señala José Vicente recogido por (Berizonce, y otros, 2007).

Se trató, a la vez, de un sistema impuesto históricamente en contra de fallos descalificantes por la arbitrariedad que ostentan, constituyendo un medio para civilizar la administración de justicia frente a la existencia de jueces ignorantes o arbitrarios, al permitir la uniformidad en el examen probado. (Berizonce, y otros, 2007)

La antigua legislación cuenta con un nutrido número de disposiciones tarifadas. Por ejemplo, nos ilustra Eismer citado por Berizonce, en juicios entre hombres del mismo pueblo, si se trata de bienes muebles lo discutido, para formar suficiente grado convictivo hacían falta dos testigos; si el pleito versaba sobre inmuebles, era necesario el dicho congruente de cinco testigos; tres tenían que ser hijodalgos, dos tenían que ser labradores; y si no eran hijodalgos, debían provenir de matrimonio legal según Iglesia. (Berizonce, y otros, 2007)

El testimonio de la mujer no era, en principio, admitido porque se suponía que tenía menor “seso”, decía la Ley de Partidas. Se disponía, en esas normas, que se debía creer más al anciano que al mancebo; porque el anciano tiene más experiencia y pesan mejor sus razones por lo que ha visto; el joven, en cambio, se precipita en sus juicios. Se decía creer más al rico que al pobre, porque se estimaba que el pobre era propenso a faltar a la verdad por codicia, por sometimiento o por necesidad. Más se debía creer al hidalgo o al villano porque, en los criterios feudales, el hidalgo era el que guardaba el honor como cosa de su propiedad y al villano se le podía desconfiar de su propia dignidad. Si ambas partes proponían igual número de testigos, eran creídos los de mejor fama en caso de no ser sus versiones iguales; si ambos eran de igual fama, predominaba el dicho de los de mayor número. Si se trataba de instrumentos privados y se discutía su falsedad, hacían falta dos testigos; si eran instrumentos públicos cuatro testigos; si se discutían las cláusulas de un testamento eran necesario siete testigos, etc. Ahora bien, después de cumplida de modo satisfactorio la legendaria misión, muchos de los ordenamientos procesales modernos, que tienden a dejar en manos del juez la tarea de a valoración de los medios de prueba, todavía conservan resabios provenientes del sistema de la prueba legal. (Berizonce, y otros, 2007)

- b) Objeciones: Con el transcurso del tiempo, el convencimiento o la necesidad de otorgarle al juez una mayor libertad en la apreciación de la prueba, el sistema de la prueba legal fue sometido a severas objeciones. según Juan Avedaños referido por (Berizonce, y otros, 2007), señala lo siguiente:
- Mecaniza o automatiza la función del juez, quitándole personalidad, impidiéndole formarse un criterio personal, obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado.
  - Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal.
  - Y, consecuencia de la obtención de verdades meramente formales, produce un divorcio entre la justicia y la sentencia, convirtiendo al proceso en una suerte aleatoria, propiciando sorpresas y habilidades reñidas con la ética.

De esta manera, se puede observar que en este sistema el juez realiza una función mecanizada, ciñéndose a lo señalado por la ley.



#### **2.2.4.1.2. La libre apreciación o íntima convicción**

En este sistema, los jueces tienen más amplio margen de libertad para apreciar, sin ataduras a reglas de ningún género, el valor de las pruebas que se hubieren rendido; el juez solo debe someterse a su propia convicción. (Berizonce, y otros, 2007)

En este sistema, afirma Eduardo Couture citado por (Berizonce, y otros, 2007) que el razonamiento del juez no se apoya necesariamente en la prueba que le exhibe el proceso ni en los medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun en contra de la prueba de autos.

La libertad de convicción se convierte, alerta Michelle Tarufo mencionado (Berizonce, y otros, 2007), en sinónimo de discrecionalidad incontrolada y la falta de criterios abre el camino al subjetivismo de la intuición irracional como instrumento para la formulación del juicio de hecho. Así la valoración de las pruebas queda sustraída al dominio de cualquier racionalidad lógica, científica o inclusive de sentido común, para situarse en un espacio ideal en el que el único criterio es la falta de criterio.

En este sistema, es el juez quien tiene la libertad para poder valorar la prueba; sin embargo, este sistema genera ciertas críticas por lo que se dice que el juez podría actuar con arbitrariedad.

#### **2.2.4.1.3. La sana crítica o sistema mixto**

a) Generalidades: es un sistema de apreciación de la prueba por el juez caracterizado por el hecho de que la ponderación no es tan libre, pues se haya sometida a reglas (las de la sana crítica) que son normas de criterio fundadas en la lógica y la experiencia. La sana crítica es un estándar flexible referido a la sensatez del juzgador, que obliga a éste a ponderar la prueba rendida con un criterio adecuado a las leyes de la razón humana (lógica) y al conocimiento que como hombre posee de la vida (máximas de la experiencia), de suerte que las conclusiones que de aquella extraiga no sean exclusivamente singulares y subjetivas, sino que puedan ser compartidas por terceros. (Berizonce, y otros, 2007)

Se trata finalmente, del sistema adoptado por nuestra legislación.

- b) Según Morello, Sosa y Berizonce respecto a cuántas son las reglas de la sana crítica, piensas que no es posible precisar, con carácter abstracto y apriorístico, cuáles y cuántas son las reglas de la sana crítica. Consideran que la fórmula se enriquece, justamente, por su apertura y flexibilidad. (Berizonce, y otros, 2007)

Al respecto, Enrique Falcón citado por Roberto Berizonce, identifica nueve preceptos que, según interpreta conforman las reglas de la sana crítica, en el proceso civil, a saber: (Berizonce, y otros, 2007)

1. Solamente se prueban los hechos alegados en tiempo y forma.
2. Los hechos por probar deben ser controvertidos
3. Corresponde aplicar primero las reglas de la prueba tasada.
4. Es necesario ordenar los medios de prueba de una graduación estática que nos presente los que son más falibles que otros y que tienen que ser más certeros: documental, informativa. confesional, pericial, testimonial.
5. En función de los hechos de la causa hay que buscar, por medio de la faz dinámica de la prueba, los medios idóneos correspondientes a cada hecho.
6. Para poder tener la comprensión final del conflicto hay que examinar los medios en su conjunto y coordinarlos con los hechos a fin de obtener una solución única.
7. Cuando los restantes elementos no sean suficientes hay que aplicar las presunciones.
8. Como última vía para determinar los hechos, resultarán útiles las reglas de la carga de la prueba.
9. Finalmente habrá que narrar el desarrollo de la investigación y de las conclusiones sobre el conflicto de modo tal que el relato demuestre que ha adquirido certeza en virtud de un procedimiento racional controlable, donde también se podrá utilizar como elemento corroborante la conducta de las partes en el proceso.

### **2.2.5. LA RESPONSABILIDAD CIVIL**

Para Tamayo Jaramillo citado por Juan Barboza, la responsabilidad civil es la consecuencia jurídica que debe soportar quien ha actuado en forma ilícita, debiendo indemnizarse los

daños producidos a terceros. Desde una óptica orientada tanto al sujeto causante del daño como a quien lo sufre, Gálvez Villegas sostiene que cuando se ataca o lesiona un bien jurídico particular, se afecta un interés también individual, surgiendo la expectativa de éste particular de ver reparada la lesión causada o el daño sufrido; siendo esta expectativa de reparación la que se va a satisfacer mediante la Responsabilidad Civil. Afirma que la responsabilidad civil imputará al responsable la obligación de reparar el daño, y al mismo tiempo hará surgir el derecho del afectado a obtener una debida reparación. (Zamora, 2012)

Desde un plano más operativo, Juan Espinoza señalado por Juan Barzona, define la responsabilidad civil como una técnica de tutela (civil) de los derechos (u otras situaciones jurídicas) que tiene por finalidad imponer al responsable (no necesariamente el autor) la obligación de reparar los daños que este ha ocasionado; en tanto Lizardo Taboada citado por el mismo autor, sostiene que el nombre de esta disciplina, alude a la cuestión esencial de indemnizar los daños que se ocasionan en la vida en relación, ya sean producto del incumplimiento de una obligación voluntaria o a consecuencia de una conducta sin que por medio exista vínculo obligacional alguno entre los sujetos involucrados, definición que se considera pragmática y coherente con la usual distinción entre responsabilidad civil contractual y extracontractual. (Zamora, 2012)

#### **2.2.5.1. Funciones de la Responsabilidad Civil:**

Entre las funciones de la responsabilidad civil está el resarcimiento a los sujetos perjudicados por el daño, el retorno al statu quo previo a su ocurrencia, la reafirmación del poder sancionador del estado, disuadir a la sociedad para evitar otros daños, así como la distribución de las pérdidas ocasionadas entre los miembros de la sociedad. (Zamora, 2012)

De esta manera Juan Zamora, coincide con Juan Espinoza al considerar que las funciones de la responsabilidad civil tienen que ser tomadas en cuenta a partir de sus protagonistas; será satisfactoria con relación a la víctima; sancionadora con respecto a quien lesiona el interés jurídicamente protegido; disuasiva para con la sociedad en general; y distributiva de los costos ocasionados con el daño. (Zamora, 2012)

### 2.2.5.2. Responsabilidad contractual y extracontractual

A nivel doctrinario se suele diferenciar la responsabilidad civil contractual y extracontractual, identificando a la primera como aquella en la que el daño deriva de la inejecución de obligaciones, en tanto que a la segunda como aquella en la que el daño es consecuencia del incumplimiento del deber jurídico “erga omnes” de no causar daño a lo demás. (Zamora, 2012)

En relación a ello Anibal Torres citado por Juan Zamora, sostiene que la responsabilidad es contractual cuando con la acción u omisión dolosa o culposa se incumple una obligación preexistente entre el causante del daño y quien lo padece. En la responsabilidad extracontractual o alquiliana la obligación de indemnizar surge, no del incumplimiento de una relación jurídica preexistente, sino del mero hecho de haberle causado el daño; la relación jurídica nace recién con el daño causado. (Zamora, 2012)

Con respecto al distingo entre ambos tipos de responsabilidad, a nivel doctrinario se han planteado tres posiciones, según Juan Zamora:

a) Posición Dualista. - de origen francés, esta posición se sustenta en la dualidad del concepto de culpa, según esté referida a relaciones reguladas por la ley o por el contrato. Como correlato de la distinción se genera un doble régimen responsabilidad, y si bien hoy en día la doctrina francesa admite la unidad de la culpa civil aún mantiene el doble régimen de responsabilidad. Esta posición es acogida por el Código Civil Peruano.

Se sostiene que uno de los argumentos de su tratamiento diferenciado se relaciona con su funcionabilidad, se afirma que la responsabilidad contractual responde a una función de cooperación respecto a una expectativa frustrada, en tanto la responsabilidad extracontractual responde a una situación de solidaridad social en procura de reparar el determinado conflicto.

b) Posición Unicista.- este enfoque sostiene que en ambos tipos de responsabilidad se presenta el incumplimiento de una obligación, sea por imposición contractual o legal, sin embargo, refieren que la responsabilidad civil gira en torno a la culpa de naturaleza delictual, siendo lo trascendente la producción de un daño.

- c) Posición Ecléctica.- busca conciliar los postulados de la tesis dualista y unicistas. Para esta posición, si bien la responsabilidad es una sola y no admite diferencia en cuanto a su naturaleza jurídica, si existen distingos en cuando a sus efectos. Aunque el criterio tradicional se decante por su tratamiento diferenciado, un sector de la doctrina moderna sostiene que la responsabilidad civil es única, existiendo solo algunas diferencias de matices entre una y otra. Sobre el particular se pueden identificar como aspectos comunes la existencia previa de una conducta (acción y omisión), la ocurrencia de un daño, así como el nexo causal entre la conducta y el daño.

Al respecto Juan Zamora coincide con Juan Espinoza en cuanto a que el deber genérico del *neminem laedere* se encuentra presente, tanto en la responsabilidad contractual como en la extracontractual. Para este autor, el Código Civil peruano utiliza como criterio de distinción la relación obligacional, la misma que puede estar regulada por la ley y por el contrato. No obstante lo expuesto según Juan Zamora, es necesario puntualizar que atendiendo a su origen, elementos y finalidad, la responsabilidad civil derivada del acto constitutivo de delito siempre ha sido ubicada dentro de la responsabilidad civil extracontractual.

Para Martínez Rave, referido por Juan Zamora, la responsabilidad extracontractual es la obligación de asumir las consecuencias patrimoniales o emocionales de un hecho dañoso, es decir, si un miembro del grupo social resulta lastimado por un hecho dañoso, sólo está obligado a asumir las consecuencias si ese hecho o daño no es imputable a otra persona.

En ese sentido Fernando Trazegnies, citado por Juan Zamora, menciona que prácticamente todos los sistemas de responsabilidad extracontractual otorgan importancia prioritaria al objetivo de colocar materialmente a la víctima, en la medida de lo posible, en el estado en que se encontraba antes del daño: la responsabilidad extracontractual tiene una función reparativa antes que la punitiva o vindicativa. (Zamora, 2012)

### **2.2.5.3. Elementos:**

#### **2.2.5.3.1. La imputabilidad. -**

Conocida también como la capacidad de imputación, es la aptitud del sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona. Según el ordenamiento jurídico civil peruano, se le puede atribuir responsabilidad a un apersona con discernimiento (artículos 458° y 1975 del Código Civil).

#### **2.2.5.3.2. La ilicitud o antijuricidad. –**

Para Taboada Córdova señalado por Zamora, sostiene que en la doctrina nacional se afirma que una conducta es antijurídica tanto cuando contraviene una norma prohibida como cuando viola el sistema jurídico en su integridad. De ello se puede sostener que darán lugar a responsabilidad civil extracontractual, no solo aquellas conductas prohibidas por una norma específica que causan daño, sino también aquellas conductas, que no obstante no estar previstas específicamente, son ilícitas por contravenir normas imperativas, el orden público o las buenas costumbres. (Zamora, 2012)

De esta manera, existen algunos supuestos que son denominados causas de justificación, los cuales se encuentran previstos en el artículo 1971 del Código Civil y son desarrollados de la siguiente manera (Zamora, 2012):

- El ejercicio regular de un derecho.- según Diez Picazo citado por Zamora, sostiene que el que viola un derecho ajeno en el ejercicio de su propio derecho no actúa antijurídicamente y, por consiguiente, ninguna responsabilidad le incumbe por los quebrantos que pueda causar.
- La legítima defensa. - se fundamenta en el principio de que el derecho no tiene por qué ceder ante lo ilícito, siendo así, toda persona puede defenderse de una agresión ilegítima, ello por cierto siempre que concurren los presupuestos que la doctrina ha desarrollado y que la legislación ha recogido.  
Para su configuración se requiere la existencia de un peligro actual e injusto que amenace un interés protegido por el derecho, la necesidad inevitable de recurrir a la defensa y la proporcionalidad de la reacción para repeler la agresión.
- El estado de necesidad. - es aquella situación en la que se daña determinado interés protegido en salvaguarda de un interés de mayor relevancia. Se fundamenta pues en la licitud de mayor relevancia. Se fundamenta pues en la licitud que el

derecho concede a la persona de dañar o poner en peligro determinado interés jurídico con el propósito de salvar otro de mayor trascendencia.

### 2.2.5.3.3. El factor de atribución:

Está referido a aquellos supuestos que justifican que se atribuya responsabilidad a un sujeto, constituye pues el fundamento del deber genérico de indemnizar. En el ámbito de la responsabilidad extracontractual se puede distinguir factores de atribución subjetivos y objetivos. (Zamora, 2012)

- Factores subjetivos. - comprende tanto la culpa como el dolo, en el ámbito de la responsabilidad civil, el artículo 169 del Código Civil la norma establece una presunción de culpabilidad, la que absurdamente se extiende incluso al dolo, correspondiendo al autor demostrar que actuó sin culpa no dolo, es decir, se invierte la carga de la prueba.

La culpa. - Se identifica como la omisión de la diligencia debida, como “una ruptura o contravención a un standard de conducta”. Se le distingue en:

Subjetiva. - es aquella que se establece en concreto, es decir, se ingresa al análisis de la conducta, circunstancias subjetivas de una persona comparándolas con el exigible a una persona razonablemente prudente.

Objetiva. - es aquella que se establece en abstracto. Es el ordenamiento jurídico el que establece cual es el parámetro o patrón de comportamiento social que debe observar normalmente una persona. (Zamora, 2012)

El dolo. – se le define como la conciencia y voluntad del agente orientar su conducta final a lesionar un interés jurídicamente protegido. El código civil peruano en su artículo 1318° sobre *inejecución de obligaciones*, establece: “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”.

En doctrina se suele distinguir entre dolo directo y dolo eventual; así, se sostiene que actúa con dolo directo quien conoce y quiere ocasionar determinado daño; en cambio, incurre en dolo eventual, quien no teniendo la voluntad de dañar, actúa aun cuando exista la posibilidad de que se produzca un daño. (Zamora, 2012)

Es necesario precisar que en materia de determinación del resarcimiento, no es esencial que la conducta del agente se haya perpetrado con dolo o con culpa, lo

trascendente es la entidad del daño ocasionado, de allí el interés en poner de relieve la importancia de este elemento de la responsabilidad civil. (Zamora, 2012)

- Factores objetivos. - comprende, según la mayoritaria doctrina, a la denominada responsabilidad objetiva, la cual surge ante la necesidad de procurar una efectiva indemnización de las víctimas de daños. Siguiendo a Espinoza, citado por Zamora, se puede basar en supuestos como: situaciones de riesgo en las que se responderá por los daños sin importar la conducta agente, situaciones de ventaja en las que quien obtiene un beneficio debe responder por los daños que se produzcan producto de la situación ventajosa, y por último en situaciones legales que el ordenamiento jurídico individualiza como es el caso de la responsabilidad del incapaz y de su apoderado. (Zamora, 2012)

#### **2.2.5.3.4. Relación de causalidad:**

Conocida también como nexo causal, en palabras de Martínez Rave, citado por Zamora, es la relación o vínculo que debe existir entre el hecho y el correspondiente daño. Si no hay nexo causal no surge la responsabilidad civil, porque el daño no puede imputarse sino a quien ejecutó el hecho. (Zamora, 2012)

Teorías de la causalidad:

- De equivalencia de las condiciones. - De origen francés y conocida como la teoría de la *conditio* o todas las condiciones que intervienen en la producción de un resultado.
- De la causa adecuada. – Privilegiada por la doctrina alemana. Para esta teoría no todas las condiciones que concurren a la producción de un resultado son causas que originan responsabilidad. Postula que solo se debe tomar en cuenta aquellos hechos o fenómenos que realmente influyen en el resultado. Para determinar si una conducta es causa adecuada para la producción de un daño, debe primero establecerse si el daño es consecuencia directa de la conducta ilícita del agente, y segundo, establecer si ésta conducta, abstractamente considera (según la experiencia ordinaria), es adecuada a producir un daño.



#### **2.2.5.4. Daño:**

Es el elemento más importante de la responsabilidad civil pues, aunque se presente un hecho, el factor de atribución y el nexo causal, sino existe daño, no hay obligación de resarcir. (Zamora, 2012)

De esta manera, Luis Ricardo precisa que el daño tiene un lugar subalterno. En el derecho hispánico, se indicaba que el daño es empeoramiento o menoscabo o detrimento... por culpa de otro, es decir, es una consecuencia del acto culpable. (Busnelli, y otros, 2006).

En relación a ello, Gálvez Villegas citado por Zamora puntualiza que el daño, en general, es la afectación de un bien o interés jurídico, afectación en el sentido de menoscabo a su valor de uso o su valor de cambio, si se trata de un bien jurídico de naturaleza patrimonial, o en su naturaleza intrínseca si se trata de un bien jurídico extra patrimonial el cual debe provenir de una acción u omisión del agente del daño, y a misma que debe ser imputada al agente, determinando previamente el correspondiente factor de atribución de responsabilidad. (Zamora, 2012)

Sin embargo, para Juan Espinoza referido por Zamora sostiene que, el daño no puede ser entendido como la lesión de un interés protegido, pues ello resulta impreciso, sostiene que el daño incide más bien en las consecuencias, aquellos efectos negativos que derivan de la lesión del interés protegido. Refiere que ambos son momentos vinculados entre sí pero distintos en cuanto a su contenido y naturaleza. (Zamora, 2012)

#### **2.2.5.4.1. Clasificación de los daños:**

**a) Por la naturaleza del ente afectado.** - se distinguen en:

- i. Daño subjetivo. - es aquel que lesiona o afecta al ser humano mismo, se le denomina también un daño a la persona.
- ii. Daño objetivo. – según Fernandez Sessarego citado por Zamora es aquel que lesiona o afecta aquellos entre diferentes al ser humano, esto es, a los objetos conocidos y utilizados por el hombre; esencialmente, por aquellos que conforman su patrimonio. (Zamora, 2012)

**b) Por las consecuencias derivadas del daño.** - clasificación más extendida y casi unánime aceptada por la doctrina. Distingue entre daños patrimoniales y daños extrapatrimoniales

i. **Daños patrimoniales.** - o materiales, son aquellos que producen una afectación en el patrimonio de la persona. Sobre este tipo de daño y su resarcimiento se sostiene que sus consecuencias pueden resarcirse sustituyendo el objeto dañado por otro similar, o en todo caso, estimando en términos monetarios su entidad y extensión. Éstos se clasifican en:

- Daño emergente. - la indemnización del "*Damnum emergens*" es la que pretende restituir la pérdida realmente sufrida por el evento dañoso. Esta clase de daño está constituida por la disminución en el patrimonio económico del perjudicado.
- Lucro cesante. - El "*lucrum cessans*", está constituido por aquello que se ha dejado de percibir como consecuencia del acto dañoso. Es palabras de Martínez Rave acogido por Zamora, es la falta de rendimiento, de productividad de las cosas o el dejar de recibir beneficios económicos, como consecuencia de los hechos dañosos (Zamora, 2012).

ii. **Daños extrapatrimoniales.** - Son aquellos que lesionan intereses de naturaleza extrapatrimonial. Fernández Sessarego referido por Zamora, precisa que este daño es el que lesiona a la persona en sí mismo, estimada como un valor espiritual, psicológico, inmaterial. Según Morales Godo citado por el mismo autor, señala que para este tipo de daño no existe un concepto claro, por cuanto el objeto afectado es de los más heterogéneo, además de existir el problema de la reparación. (Zamora, 2012)

Sobre su naturaleza, un sector de la doctrina refiere que por no ser económicamente valuable, constituye una reminiscencia de vieja idea de venganza que se justifica en que quien ha causado un sufrimiento moral a otro debe recibir algún castigo que al menos sea obligado a pagar por ello. De esta manera Zamora coincide con Trazegnies al sostener que la indemnización de este tipo de daño no es reparativa sino satisfactorio. (Zamora, 2012)

De acuerdo a ello, no cabe duda que en este tipo de daños, se lesionan intereses elementales del ser humano, como sostiene Mazeud citado por Zamora, su reparación se impone por una cuestión de derecho y de equidad pues sería absurdo que no genere responsabilidad civil las lesiones a los sentimientos más nobles y elevados de las personas, mientras que si la origine la menos lesión de naturaleza patrimonial. (Zamora, 2012)

Estos daños se distinguen es:

- Daño moral. - Está constituido por el sufrimiento físico o psíquico que padece la víctima a consecuencia de un evento. Se suele distinguir al daño moral en subjetivo y efectivo, en tanto el sufrimiento lo experimente directamente el propio sujeto o éste se vincule con una relación de afectividad respecto de otros sujetos o bienes. (Zamora, 2012)
- Daño a la persona. – A criterio de Fernández Sessarego citado por Zamora, se considera daño a la persona a todo menoscabo que sufre un sujeto en sus derechos fundamentales o existenciales producto de un hecho ilícito; se le suele identificar tanto como la lesión a la integridad física de quien sufre el daño (ejemplo: la pérdida de un brazo o una pierna) como la lesión al “proyecto de vida”, entendido como el daño que le impide la persona alcanzar plenamente lo que se propuso ser, ésta categoría, también discutible, suscita problemas no solo en cuanto a su acreditación sino en cuanto a su cuantificación. (Zamora, 2012)
- Daño psicosomático. - Es aquel que incide sobre la integridad física o psíquica de la persona. Según la incidencia del daño, se distingue en daño biológico, en tanto tiene como consecuencias efectos que harán modificar los hábitos de una persona, y daño a la salud, entendido como las consecuencias negativas que afectan su bienestar (daño funcional o fisiológico, daño estético, daño sexual, etc.). se precisa que un mismo evento puede ocasionar ambos tipos de daños. (Zamora, 2012)

Daño a la libertad. - Conocido como daño al proyecto de vida, es la afectación al destino que la persona le otorga a su vida. Las personas tenemos objetivos que cumplir, metas que alcanzar, conforme va

transcurriendo nuestra vida en el desempeño de determinado rol social, vamos encaminados hacia la consecución de logros. Para ello, el derecho se orienta a proteger nuestro proyecto de vida como expresión de la libertad misma del hombre. (Zamora, 2012)

## 2.2.6. DAÑO MORAL

### 2.2.6.1. Definición. -

Según Martorell, en un sentido lato debe entenderse por "daño" a todo detrimento, perjuicio, menoscabo dolor o molestia padecida, y que, desde el punto de vista jurídico, daño es "toda lesión, disminución o menoscabo sufridos por un bien o interés jurídico. Sostiene que el daño moral es producido por la violación de uno o varios de los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto de derecho. (Martorell, 1994)

El daño moral para Borda citado por (Martorell, 1994, pág. 67), es de naturaleza puramente extrapatrimonial; así mismo Llambías citado por Martorell, sostiene que es una lesión de los sentimientos, por el sufrimiento o dolor que padece la persona, que no es susceptible de apreciación pecuniaria.

Alex Plácido citado por Corrales y Acevedo, refiriéndose al daño moral, señala que es una especie de los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta a la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo. (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

Para Fernández, el *daño a la persona* tiene dos categorías: i) El daño psicosomático: daño al soma o biológico y daño a la psique, con recíprocas repercusiones; y, ii) el daño a la libertad fenoménica o "proyecto de vida"; siendo que el daño moral es solo un aspecto del daño psíquico en cuanto perturbación psicológica no patológica, dolor, sufrimiento, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales; y que por tanto el daño moral forma parte del daño psicosomático y este a su vez forma parte del daño a la persona: " (...) *el mal llamado daño "moral" no es una instancia autónoma o diferente del "daño a la persona" sino que se trata de la lesión a uno de los aspectos psíquicos no patológicos de la misma, de carácter emocional*". (Fernández, 2003)

Según (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017). El daño moral comprende los elementos siguientes:

1. Es una especie del género de daño a la persona.
2. Es inmaterial
3. Es impenetrable
4. Es residual
5. Está limitado al aspecto emocional de repercusión psicosomática.
6. La afectación no es patológica.
7. Su duración es transitoria, tiende a disiparse con el paso del tiempo.

En la presente investigación se entenderá al daño moral como aquel que lesiona los sentimientos de la víctima generando, dolor, angustia, aflicción física o espiritual, entre otras manifestaciones emocionales. Siendo así, un daño psíquico que no es de naturaleza patológica ni es susceptible de apreciación pecuniaria.

#### **2.2.6.2. Teoría general del daño moral:**

Según Brebbia, autor recogido por Martorell menciona que, tiene por finalidad inmediata la protección de los derechos del hombre que se refieren a su personalidad moral, aspecto éste que, pese a ser de primordial importancia, había sido descuidado por el derecho positivo del siglo XIX, imbuido de un excesivo materialismo. (Martorell, 1994)

Por otro lado Dalmartello citado por Martorell, entiende que lo que caracteriza el daño moral es la naturaleza del bien lesionado; si vulnera un bien susceptible de apreciación económica estamos ante un daño patrimonial, si lesiona un bien extrapatrimonial, estamos en presencia de un daño moral. (Berizonce, y otros, 2007) (Martorell, 1994)

Dentro de esta teoría se señalan características comunes que tipifican el daño moral:

- a) Lesiona un bien extrapatrimonial.
- b) Produce sufrimiento o dolor.
- c) A veces se traduce en repercusiones de orden psíquico sufridas por el que lo padece.
- d) No admita una valoración adecuada en dinero

Así también, se ha señalado que ante todas estas definiciones grandes sectores doctrinarios han optado por negar la procedencia de la reparación del daño moral, teniendo como fundamento que es imposible jurídicamente poder demostrar la existencia de agravios morales; la mayor preocupación de opositores es la intangibilidad del daño moral, es decir, su imposible comprobación mediante los métodos tradicionales. (Martorell, 1994, pág. 73). Sin embargo, considero que ello no es excusa para dejar de lado el agravio que puede sufrir una persona a sus derechos inherentes a la personalidad y mucho menos cuando este repercute a terceras personas de su entorno, no es excusa para que el legislador no pueda pronunciarse ante tal hecho.

Para Bibiloni citado por Martorell, tampoco le parece válido sostener que sea totalmente imposible de justipreciar en dinero, porque del hecho de que el juez no pueda conceder una reparación exacta no puede concluirse que no se deba ninguna reparación. (Martorell, 1994)

Para Martorell existen dos clasificaciones que agrupa a las violaciones en grandes sectores las que lesionan los aspectos objetivos de la personalidad moral, que son aquellos susceptibles de una valoración más directa, este sector está integrado por los siguientes derechos: (Martorell, 1994)

- a) El honor.
- b) El derecho al nombre.
- c) El respeto a la honestidad.
- d) La libertad de expresión.
- e) La autoridad paterna.
- f) La fidelidad conyugal.
- g) El estado civil.

El otro gran sector está integrado por los aspectos subjetivos de la personalidad moral, que son los que poseen todos los sujetos en razón de su individualidad biológica o psíquica, y son los siguientes:

- a) Las afecciones legítimas.
- b) La seguridad personal y la integridad física.
- c) La intimidad.

- d) El derecho moral de un autor sobre su obra.

Como se puede observar esta teoría intenta poder determinar o definir, qué es lo que se debería entender por daño moral y por qué éste a pesar de ser un daño no susceptible de apreciación pecuniaria debería ser indemnizado.

### **2.2.6.3. POSIBILIDAD REPARATORIA:**

El principio general que ha regido siempre en materia de reparación de daños, es el de mantener una adecuada proporción o equivalencia entre el resarcimiento y la lesión. Pero tratándose de violaciones que vulneran derechos inherentes a la personalidad, este criterio de equivalencia, en la práctica, será de imposible aplicación, al menos si se lo entiende como paridad matemática, o como "reparación exacta"; es decir, que los patrones a seguir para determinar el monto de dicho resarcimiento, no serán los mismos que los empleados para determinar la indemnización por un daño patrimonial, ello debido a la distinta naturaleza de los bienes lesionados. (Martorell, 1994).

De esta manera Martorell menciona que, además de la gravedad objetiva del daño, se tendrá en especial cuenta la personalidad de la víctima, dado que no es lo mismo la calumnia vertida acerca de la reputación de un hombre simple, que la que recae sobre un estadista, por las disímiles consecuencias sociales que el ilícito podrá motivar. (Martorell, 1994)

Así mismo, deberá ser valorada por el magistrado la situación familiar del ofendido, su status familiar anterior y posterior al daño causado, cómo ha influido el daño en la composición y armonía del núcleo social primario, y el menoscabo que pueda haber sufrido la autoridad de sus miembros. Por la índole de la lesión, tendrá una fuerza determinada en la fijación del quantum indemnizatorio la receptividad de la víctima, esto es la forma en que ha lesionado las convicciones íntimas del ofendido; es decir, que el mismo agravio que no mella aun individuo psíquicamente estable, puede ocasionar el derrumbe moral de un sujeto débil. (Martorell, 1994)

Para Brebbia citado por Martorell menciona que, se deberá justipreciar la gravedad de la falta cometida a la luz de la personalidad del ofensor, la que servirá para calificar la intencionalidad demostrada por el autor del hecho ilícito. (Martorell, 1994)

En relación a ello, en la opinión de Corrales Ricardo y Acevedo Rossina agregan que, para la cuantificación del lucro cesante y daño emergente existen criterios objetivos basados en factores medibles y cuantificables de la realidad económica como el tiempo de despido, la última remuneración percibida por el trabajador o los comprobantes de pago de los gastos incurridos; por lo que concluyen que el proceso de cuantificación del daño moral se encuentra en clara desventaja, pues no posee estos mismo factores susceptibles de verificación y cotejo que puedan determinar con precisión un monto indemnizatorio equitativo y razonable y predecible para el justiciable. Debido a esta carencia, el juez puede perderse en el campo de la subjetividad (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

En ese sentido, se entiende que los esquemas a seguir para determinar el monto de dicho resarcimiento, no serán los mismos que los empleados para determinar la indemnización por un daño patrimonial, ello debido a la diferente naturaleza de los bienes lesionados. Sin embargo, entendemos que estas posibilidades reparatorias u otras que se desprendan de cada caso en particular, servirán y deberían ser consideradas por el juez para que pueda evaluar la gravedad del daño causado, y así poder determinar una indemnización justa para la víctima.

#### **2.2.6.4. DAÑO MORAL EN EL DERECHO LABORAL**

Dentro de la clasificación de los distintos tipos de daños, se agrupan dos importantes especies sobre la base del bien jurídico menoscabado. Así, se tiene, los que vulneran bienes materiales “daños patrimoniales” y los que lesionan bienes extrapatrimoniales “daños morales”. (Martorell, 1994)

Hasta hace menos de una década, la mayor parte de la doctrina sostenía que la indemnización por despido contenía una reparación integral que incluía el daño moral generado por el distracto. Es decir, que cuando se menciona que la doctrina niega la procedencia de la indemnización por daño moral dentro del derecho laboral, no debe entenderse que niega que éste pueda llegar a acaecer dentro de esta rama del derecho, o que en el caso de generarse no deba ser reparado, sino que lo que en definitiva niega, es



que merezca una reparación autónoma o extratarifada, porque considera que éste haya correcta, reparación por medio de la indemnización tarifada. (Martorell, 1994)

Ante ello la doctrina mayoritaria sostiene que la indemnización legal tarifada, abarca habitualmente los daños materiales y morales ocasionados al dependiente por el distracto, es decir, que esta doctrina sostiene que el daño moral se encuentra ya reparado dentro de la indemnización legal tarifada, y como consecuencia no toma en cuenta para su cálculo el perjuicio que verdaderamente sufrió el trabajador, sino que muy por el contrario fija una reparación de acuerdo a dos pautas objetivas, la primera de ellas, respeto a la antigüedad en el empleo y la otra respecto a la remuneración oblada al trabajador; dejando de lado las circunstancias particulares del caso entre ellas como la personalidad de la víctima, gravedad de la falta, etc. Siendo éstas importantes para determinar una indemnización por daño extrapatrimonial “daño moral” justa. (Martorell, 1994)

#### **2.2.6.4.1. Las doctrinas negatorias:**

Esta doctrina niega la reparación extratarifada del daño moral, según Mario Deveali citado por Martorell existe una “indemnización fija”, en la que nunca que debía contemplar el mayor daño resultante por el despido (lo que abarca obviamente el daño moral), es decir, esta doctrina cierra la posibilidad de una reparación adicional por este concepto. (Martorell, 1994)

Esta postura, también es compartida por Ernesto Krotoshin citado por Martorell, quien señala que al admitir la reparación, por separado, del agravio moral en los casos de despido arbitrario, se introduciría una inseguridad Jurídica de imprevisibles consecuencias (Martorell, 1994)

Para Martinez Vivot referido por Martorell, sostiene que el despido incausado o arbitrario no es un acto ilícito; siendo así al no ser un acto ilícito no cabe la posibilidad de que exista una indemnización por daño moral. En un mismo sentido Enrique Herrera, citado por el mismo autor Martorell, entiende que la indemnización tarifada tiene un carácter

absolutamente rígido, que impide cualquier consideración relacionada con el perjuicio realmente causado. (Martorell, 1994)

Ante lo mencionado, se entiende que esta doctrina descarta por completo la posibilidad de poder indemnizar el daño moral o poder reconocer una indemnización extratarifada a un trabajador que ha sido despedido de manera arbitraria o sin causa alguna, ello teniendo como fundamento de que existe ya una indemnización fija “tarifada” la cual es considerada como una indemnización integral, es decir, o tiene en cuenta ni siquiera presuntivamente la magnitud del daño sufrido por el trabajador despedido

#### **2.2.6.4.2. El daño moral en la órbita contractual y extracontractual**

Corrientes doctrinarias:

- a) La mayoría de los autores, expidiéndose por el carácter integral de la reparación tarifada, se ven obligados a encuadrar los agravios morales como “ilícitos extracontractuales”, para poder compatibilizar la necesidad de su reparación, con su posición doctrinaria en lo que hace a la tarifa legal. Es decir, que la indemnización tarifada por despido cubre todos los daños que se generen y, que la posibilidad de una reparación extratarifada, sólo se concretará ante un “ilícito adicional” de índole extracontractual, en cuyo caso habrá un resarcimiento instrumentado por la vía pertinente que determine el derecho común. (Martorell, 1994).

Esta corriente menciona que, ante un despido de un trabajador, la indemnización tarifada, cubre el perjuicio real ocasionado por el incumplimiento contractual (despido); sin embargo, hace una salvedad que cuando se presenten otros daños causados adicionales que no devengan de una relación contractual, éstos se considerarán como ilícitos extracontractuales que podrán ser indemnizados en la vía pertinente, como es el derecho civil.

- b) Una segunda corriente entiende al daño moral como violaciones ajenas al despido en sí, que podrán ser de índole contractual o extracontractual de acuerdo con el caso y que deben ser reparadas, señalándose como en una posición a la que llaman híbrida. Siendo así, se señala que ante cualquier despido inconstitucional, la única consecuencia desfavorable que deberá afrontar como producto de su ilícito, será el

pago de la tarifa legal, sea cual fuere el daño que le ocasione al trabajador la pérdida del empleo; sin embargo, otras veces el despido aparece rodeado de actos ilícitos o incumplimientos contractuales, que pese a tener alguna conexión con aquel “son distintos e independientes”, razón por la cual habrán de producir consecuencias diferentes. (Martorell, 1994)

Mario Ackerman citado por Martorell, en una idéntica posición sostiene que, todo daño producido por la violación de otros deberes contractuales, o por hechos o actos ajenos a la vinculación laboral – no importa el tiempo en que se hubieren producido – dará derecho al trabajador a reclamar la reparación integral de todos los daños y perjuicios que sufriere. (Martorell, 1994)

De esta corriente se aprecia, que el trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario, tiene derecho a reclamar una indemnización justa que repararía los daños morales o patrimoniales causados; sin embargo, no queda claro si éstos deberían ser de índole contractual, extracontractual o de ambas para hallar cobertura en la ampliación. Es notable que esta corriente, de cierta manera intenta ampliar el marco de protección al trabajador, teniendo como idea aumentar la indemnización más allá de la de la tarifada, pero, aun así, quedan en el vacío preguntas como ¿Cuáles son los daños que se deben reparar por encima de indemnización legal? ¿los que provengan de incumplimientos contractuales? ¿o los generados por la violación *nemeinen laedere?*, ¿ambos?

- c) En esta tercera corriente, se sostiene que la tarifa legal cubre sólo los daños patrimoniales, debiendo los agravios morales ser reparados por separado según el tipo de responsabilidad que los origina.

En ella los autores Gabriel Binstein y Guillermo Navarro, mencionados por Martorell parten de la premisa que el hecho de que los daños morales carezcan de una traducción ordenada en dinero, no significa que no tengan valor económico, en cuanto inciden en la capacidad productiva del sujeto al que lesionan. Generalmente, por causa de tales dolencias, "la víctima ha podido sufrir particularmente en su reputación, en su autoridad legítima, en su pudor, en su seguridad y su tranquilidad,

en su amor propio estético, en la integridad de su inteligencia, en sus afecciones, etcétera". (Martorell, 1994)

Ante ello, también recalcan que el contrato de trabajo posee un sentido esencialmente ético, en virtud del cual la personalidad del trabajador se convierte en un elemento fundamental, "y de ahí entonces que todo aquello que afecte el plano moral en el cual se sitúa la relación laboral, produce consecuencias susceptibles de condenar al autor, a través de la sanción ejemplar. Sin embargo, también señalan que la hipótesis del despido injustificado, la indemnización tarifada nunca compensa los daños ocasionados al trabajador". Y, siéndole aplicable al reclamo el daño moral la normativa del derecho común, quien lo alegue deberá probarlo, sin perjuicio de que en última instancia sea el juez actuante quien lo determine, ya que previamente deberá apreciar todos los presupuestos generales del perjuicio.

Sostiene Camerlynk señalado Martorell que, la doctrina francesa entiende que ante una ruptura arbitraria, no solo corresponde reparar el perjuicio material originado por la imposibilidad de que el despedido pueda obtener una nueva ocupación, sino además el perjuicio moral derivado de haberse afectado su dignidad. En Alemania, se sostiene que la reparación del daño causado por el despido debe ser integral, y se la debe justipreciar sobre la base de "criterios de equidad". (Martorell, 1994)

Teniendo en cuenta los criterios doctrinarios del derecho comparado que Martorell desarrolla, sostiene que el hecho de que la ley imponga una indemnización tarifada no significa que ésta cubra todos los daños, pues el legislador solo ha establecido los límites mínimos y máximos que cubren el daño patrimonial causado por el riesgo creado, excluyendo así el resarcimiento del daño moral en el caso de que este se produzca, el que nunca se ve resarcido por la tarifa legal. Por otro lado, también señala que, de no aceptarse la indemnización por daño moral, se estaría violentando el principio de igualdad ante la ley. (Martorell, 1994)

- d) Una cuarta doctrina admite la reparación de los daños morales (o patrimoniales) que pudieren generarse como consecuencia del ejercicio abusivo de los derechos

patronales, excluyéndolos de la tarifa legal, es decir, aumentar una indemnización más allá de la tarifa y entendiendo que estos son extracontractuales.

Antonio Vásquez citado por Martorell sostiene que en un despido abusivo se califican dos hechos, el primero referido al ejercicio de la facultad patronal de rescindir arbitrariamente la relación contractual, lo que es una actuación permitida que se ve penalizada por el pago de la tarifa legal, la que cubre íntegramente los daños que tal proceder patronal causa al trabajador. Por otro lado, considera que se da un hecho de “exceso de actuación” en el proceder del empleador, el que causa un daño que no se justifica, y que como consecuencia “anormal” del despido, no se encuentra cubierto por una indemnización tarifada, generando, consecuencia una reparación accesorio que busca subsane el daño “extra” causado. (Martorell, 1994)

En consideración a lo señalado, se entiende que el daño accesorio causado, será de tipo extrapatrimonial o moral, la cual amerita una reparación adicional, amparándose de esta manera de privilegios y garantías del derecho laboral. Siendo así, esta teoría intenta acoger de una manera más amplia y justa el derecho de una indemnización por daño moral para un mayor beneficio a los trabajadores que han sido víctimas de un despido injusto, transformando así las demás posturas señaladas.

### 2.3. Hipótesis

El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016.

**Variable independiente:** El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral.

**Variable dependiente:** Resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

### 3.1. Operacionalización de variables

Tabla 4: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMEN-SIONES	INDICADOR	ITEMS DE LA LISTA DE LA LISTA DE COTEJO	ITEMS DE LA FICHA DE ENTREVISTA
El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral.	<p><b><u>El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral.</u></b></p> <p>– Según el sistema de la sana crítica se fundamenta en la lógica y en la experiencia; es un estándar flexible referido a la sensatez del juzgador; que obliga a este a ponderar la prueba rendida con un criterio</p>	El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral, se fundamentan de acuerdo a los siguientes principios: Principio de Razonabilidad, Principio de Ponderación y Principio de Equidad. (Plá, 2004)	Principio de Razonabilidad	Criterio de razón	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Considera usted que los jueces actúan de manera razonable y no con arbitrariedad para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?</li> </ul>
				Criterio lógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cree usted que el Juez busca satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un</li> </ul>

	<p>adecuado a las leyes de la razón humana (lógica) y al conocimiento que como hombre posee en la vida (máxima de la experiencia). (Berizonce, y otros, 2007, pág. 212)</p>					<p>trabajador afectado por un despido inconstitucional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree usted que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?</li> <li>• ¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido inconstitucional?</li> <li>• ¿Considera que el hecho del despido, es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral?</li> <li>• ¿Tiene conocimiento si en la legislación extranjera como Chile y Colombia, los jueces utilizan los principios de razonabilidad, ponderación y equidad para determinar la</li> </ul>
--	---	--	--	--	--	--

						indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales? De ser así, ¿podría explicarlo?
			Principio de Ponderación	• Intereses	• El Juez valora los intereses del trabajador.	• ¿Cree usted que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido inconstitucional?
				• Necesidades	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	• Cree usted que el juzgador considera las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?
				• Igualdad social	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	• ¿Usted cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad para determinar la



			Principio de Equidad			indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?
				• Dignidad humana	• El Juez valora la dignidad humana.	• Considera usted que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMEN-SIONES	INDICADOR	ITEMS DE LA LISTA DE COTEJO	ITEMS DE LA FICHA DE ENTREVISTA
<b>Resarcimiento de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional</b>	<b><u>Resarcimiento de un trabajador que ha sido despedido inconstitucionalmente.</u></b> - es la reparación o indemnización de daños y perjuicios a la víctima de una conducta indebida.	El resarcimiento debe fundamentarse en los siguientes criterios: la situación laboral y las condiciones personales y familiares del trabajador. Asimismo, para Corrales y Acevedo, también se debe considerar “la discrecionalidad del juez”. (Corrales & Rossina., 2017)	Situación laboral	Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran la antigüedad del trabajador?</li> </ul>

				<p>Cargos desempeñados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Usted cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran los cargos desempeñados del trabajador?</li> </ul>
				<p>Remuneración percibida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador?</li> </ul>

				Capacidad y comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Usted cree que los magistrados para determinar la de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor?</li> </ul>
			Las condiciones personales y familiares	En las condiciones personales está la Vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador?</li> </ul>

				<p>En las condiciones personales esta la Afectación al honor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor?</li> </ul>
				<p>En las condiciones personales está la Difamación pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional evalúan si sufrió difamación pública?</li> </ul>
				<p>En las condiciones personales, es el</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Piensa usted cree que los jueces para determinar la</li> </ul>

				ser un personaje público.	despedido fue un personaje público.	indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público?
				Condición del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican si el trabajador es de confianza o dirección?</li> </ul>
				Situación de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido</li> </ul>

						inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja?
				Número de hijos y cónyuge.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree usted que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional estiman la carga familiar del trabajador?</li> </ul>
				Familiares directos enfermos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el</li> </ul>

						trabajador familiares enfermos?	tiene directos
--	--	--	--	--	--	---------------------------------	----------------

Fuente: Elaboración Propia.



## **3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **3.2.1. SEGÚN EL PROPÓSITO.**

**Básica**, al desarrollar un marco teórico en la doctrina existente, con la finalidad de aportar conocimientos científicos respecto al criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional, sin pretender una contrastación práctica.

### **3.2.2. SEGÚN EL DISEÑO DE CONTRASTACIÓN**

**No Experimental:**

**Descriptivo-Transversal**, este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un determinado tiempo. (Carrasco S. , 2013). La presente investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, con el observar el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional, haciendo énfasis en el estudio independiente de cada variable en un tiempo determinado, con la finalidad de conocer su incidencia.

### **3.2.3. Unidad de estudio**

La unidad de estudio para la presente investigación está compuesta por expedientes sobre despidos laborales inconstitucionales que tenga como pretensión la indemnización por daño moral del año 2011 al 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Cuyas sentencias serán de vital importancia para determinar los alcances de las figuras jurídicas analizadas en el presente trabajo de investigación.

### **3.2.4. Población**

La población para la presente investigación está compuesta por 21 expedientes sobre despidos laborales inconstitucionales que tenga como pretensión la indemnización por daño moral del año 2011 al 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

### **3.2.5. Muestra**

La muestra para la presente investigación está compuesta por 21 expedientes sobre despidos laborales inconstitucionales que tenga como pretensión la indemnización por daño moral del año 2011 al 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

### 3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Tabla 5: Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

TECNICA	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO
<p><b>Análisis Documentario</b>, esta técnica permite obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación, es decir, se tendrá en cuenta la selección específica de los documentos en estrecha conexión con el propósito que persigue el trabajo de investigación. (Carrasco S. , 2013)</p>	<p><b>Biblioteca</b></p>	<p>La biblioteca nos da la facilidad de poder tener acceso a diferentes documentos escritos, entre ellos tenemos: libros, revistas, artículos, doctrina, así como también las bibliotecas virtuales. Se realizó la búsqueda de manera personal; en principio se hizo en la biblioteca de la Universidad Privada del Norte, y posteriormente en las bibliotecas locales. De esta manera con la información recabada se puede analizar lo obtenido.</p>
<p><b>Análisis Bibliográfico</b>, esta técnica permite recolectar datos para una mejor forma de</p>	<p><b>Ficha bibliográfica</b> <b>Fichas de Textuales</b> <b>Fichas de Resumen</b></p>	<p>Se realizaron diferentes fichas, para obtener la información necesaria de libros, informes, internet, entre otros, con la con la finalidad de estudiar dicha información.</p>

investigar. (Carrasco S. , 2013)		
<b>Análisis de Expedientes,</b>	<b>Formato de análisis de expedientes</b>	Se realizó un formato de análisis de expedientes en el cual se detallan puntos importantes como: el juzgado, Datos específicos, resumen, instancia y conclusiones; de esta manera se pudo obtener la información necesaria, con el fin de estudiar dicha información.
<b>Entrevista,</b> consiste en el diálogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, en una relación cara a cara, es decir, en forma directa. (Carrasco S. , 2013)	<b>Ficha de entrevista</b>	Se realizaron entrevistas estructuradas, puesto que se aplicó un formulario de preguntas debidamente organizado, con secuencia lógica, con sus alternativas de respuesta y elaboradas con anticipación, y de acuerdo a la preguntas base del cuadro de operacionalización de variables.

Fuente: Elaboración Propia

### 3.4. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Tabla 6: Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos.

TECNICA	MÉTODO
<b>Análisis Documentario</b>	Al respecto se aplicó el método análisis síntesis, ello con la finalidad del desarrollo de las variables de la presente investigación.
<b>Análisis Bibliográfico</b>	Para este análisis bibliográfico de libros, revistas, artículos, entre otros; que tenían como contenido información sobre el tema de investigación, se aplicó el método de análisis y síntesis.
<b>Análisis de Expedientes</b>	Los expedientes se analizaron caso por caso sobre el presente tema de investigación y se aplicó el método fenomenológico.
<b>Entrevista</b>	Al aplicarse las entrevistas a los especialistas en la materia de investigación, se empleó el método inductivo-deductivo

Fuente: Elaboración Propia.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS

### 1. Evaluar si existen criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016.

Se evaluaron 21 sentencias desde el año 2011 al 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, teniendo en cuenta los indicadores de la matriz de operacionalización de la variable: criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales.

Tabla 7: Análisis del Expediente N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03

		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo”</i>			
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : Diana ELISA PALACIOS RUIS Y OTROS</b> <b>DEMANDADO : SATT</b> <b>MATERIA : REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO</b> <b>JUEZ : RICARDO ARTURO MIRANDA RIVERA</b> <b>SECRETARIO : TERESA BECERRA GUERRERO</b>				
	<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tipo de despido que se discute se refiere a la Nulidad de despido y, e Indemnización por Daños y Perjuicios. daño no patrimonial (daños moral y a la persona),</li> </ul>			
<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° CINCO		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° NUEVE			
<b>ITEMS</b>		<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>		No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>		No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	No	
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	No	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Así mismo el criterio que se toma en cuenta para denegar la indemnización por daño moral se fundamenta que la pretensión no fue oportunamente demostrada conforme el principio del debido proceso.</li> <li>➤ Declara <b>INFUNDADA</b> en los extremos de indemnización por daños y perjuicios.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objeto de impugnación se solicita la <b>REVOCATORIA</b> del extremo que desestimó el pago de la indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva Confirmaron la sentencia en cuanto declara <b>INFUNDADA</b> la indemnización por daños y perjuicios</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: No se ha presentado medios probatorios orientados a la acreditación del daño alegado, los documentos incorporados se tratan de resoluciones administrativas, memorándums y acta de infracción administrativa que poseen mérito probatorio para la acreditación del daño de los que no se desprende sufrimiento de los demandantes.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8: Análisis del Expediente N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo”</b>
	<b>EXPEDIENTE N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ZUCEL DEL CARMEN TIRADO HERNÁNDEZ</b> <b>DEMANDADO : SATT</b> <b>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS</b> <b>JUEZ : CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ MORENO</b> <b>SECRETARIO : TERESA BECERRA GUERRERO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido injustificado – Nulidad de despido, ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00 indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>

RESUMEN	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° ONCE		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° QUINCE	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
<b>ANALISIS</b>	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La forma de cuantificación de indemnización que se consideran en esta sentencia es la aplicación del criterio de equidad, de un criterio lógico y aceptable, todo ello parte de las reglas de la experiencia del Juez.</li> <li>➤ Cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda y ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00, por concepto de indemnización por daño moral y daño a la persona</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 1332, del Código Civil, toda vez que <i>“El resarcimiento del año no puede ser probado en su monto preciso; por lo que, es el Juzgador quien deberá fijarlo con valoración equitativa”</i>, tal y como sucede en el caso de autos, al establecer el monto indemnizatorio en S/. 5,000.00, suma que este Colegiado considera correcta en función a los daños producidos a la actora, tanto psicológicos, como personales y familiares.</li> <li>➤ <b>CONFIRMARON</b> la sentencia de primera instancia.</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9: Análisis del Expediente N° : 03161-2011-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo"			
		<b>EXPEDIENTE N° : 03161-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : MARTÍN CASANOVA GODOY</b> <b>DEMANDADO : SATT</b> <b>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS</b> <b>JUEZ : ...</b> <b>SECRETARIO : ...</b>		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido injustificado – Nulidad de despido, ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00 indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>			
ANALISIS	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° ONCE		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° QUINCE	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí
CONCLUSION:	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La forma de cuantificación de indemnización que se consideran en esta sentencia es la aplicación del criterio de equidad, de un criterio lógico y aceptable, todo ello parte de las reglas de la experiencia del Juez.</li> <li>➤ Cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda y ordena que se</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Como objeto de impugnación se Revocatoria de la sentencia. Y como Decisión Resolutiva <b>confirmaron</b> la sentencia y ordenan que se pague el monto de S/ 5,000.00 por concepto de indemnización por daño moral y a la persona.</li> <li>➤ El criterio que se toma en cuenta para denegar indemnización para daño moral es el siguiente: Se</li> </ul>	



	pague el monto de s/ 5,000.00, por concepto de indemnización por daño moral y daño a la persona.	confirma por no haber sido materia de apelación, dado que tienen la calidad de cosa juzgada.
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10: Análisis del Expediente: 05972-2011-0-1601-JR-LA-03

		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i>			
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° : 05972-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ROBERTO CARLOS VIDAL SAMANAMUD</b> <b>DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO</b> <b>OTRO</b> <b>MATERIA : IMPUGNACION DE DESPIDO</b> <b>JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</b> <b>SECRETARIO : ORLANDO SALDAÑA HAMADA</b>				
	<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se demanda impugnación por <b>despido por fraudulento</b> y se ordene su reposición en su empleo como agente de seguridad, el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, el depósito de su compensación por tiempo de servicios, el monto de <b>S/. 20,000.00</b> nuevos soles como reparación civil por <b>daño moral</b>, más intereses legales, costas y costos del proceso.</li> </ul>			
<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° SEIS		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N°			
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No	
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	No	

<p><b>CONCLUSION:</b></p>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, determinando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El actor, <b>no ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño</b>; y tampoco no ha especificado en qué consiste el daño moral ocasionado.</li> <li>➤ No han concurrido los requisitos de la responsabilidad civil (relación de causalidad y los factores de atribución); consecuentemente, esta pretensión debe desestimarse.</li> <li>➤ <b>INFUNDADA</b> la demanda en el extremo de indemnización por daño moral.</li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, determinando en segunda instancia que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se declare consentida la sentencia contenida en la resolución número 06 de fecha 09.09.2013</li> </ul>
---------------------------	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 11: Análisis del Expediente N°: 02584-2011-0-1601-JR-LA-04

		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Cuarto Juzgado Laboral Permanente-NLPT”</i>			
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE : 02584-2011-0-1601-JR-LA-04</b> <b>DEMANDANTE : UBILLUS ZURITA FERNANDO</b> <b>DEMANDADO : EMPRESA INDUSTRIAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.</b> <b>MATERIA : INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS</b> <b>JUEZ : MARIA ISABEL ANGULO VILLAJULCA</b> <b>SECRETARIA : TERESA BECERRA GUERRERO</b>				
	<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se produjo el despido injustificado y arbitrario de su trabajo, alega que el despido le ha ocasionado daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Solicitando indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>			
<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° CUATRO		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° DOCE			
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	

<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, fijando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Corresponde fijarse una indemnización aplicando criterios de razonabilidad y equidad, por lo que ordena, que se indemnice el daño moral por la suma de S/. 6,000.00.</li> <li><b>FUNDADA</b> la demanda por el concepto de daños y perjuicios.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, fijando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Que el trabajador ha sufrido un detrimento en su aspecto psicológico por el despido al que fuera sometido, hecho que resulta creíble, conforme a las reglas de la experiencia que informan a este Colegiado.</li> <li>En tal virtud, estiman acreditado el daño extrapatrimonial sufrido por el actor, tal como en efecto lo ha establecido la A quo en la recurrida, debiendo por tanto <b>confirmarse también el monto por considerarlo prudente y razonable.</b></li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 12: Análisis del Expediente N°: 02247-2011-0-1601-JR-LA-04

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL”</b>	
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<p><b>EXPEDIENTE</b> : 02247-2011-0-1601-JR-LA-04</p> <p><b>DEMANDANTE</b> : ZAFRA CORALES VÍCTOR MANUEL</p> <p><b>DEMANDADO</b> : HIDRANDINA S.A.</p> <p><b>MATERIA</b> : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</p> <p><b>JUEZ</b> : JOSÉ MARTÍN BURGOS ZAVALETA</p> <p><b>SECRETARIO</b> : VICTOR DIAZ SANTIESTEBAN</p>

<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se produjo el despido injustificado, y que la demanda lo había contratado en forma fraudulenta en bajo un contrato de prestación de servicios.</li> <li>• El demandante manifiesta que durante el tiempo que duró su despido se le ha ocasionado un daño y sus consecuencias se ha irrogado al demandante y su familia, manifiesta y expone los fundamentos de daño emergente, lucro cesante, daño moral y daño personal.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° DOS		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N°	
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	No
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En relación al <b>daño moral</b>, surgen dos grandes problemas; a) su acreditación, y, b) su cuantificación. En el primer caso, existe una enorme dificultad para establecer si existe daño moral o no, pues no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones; en otros casos puede haber una simulación de sufrimientos, y en otros, los sufrimientos severos son</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se <b>CONFIRMA</b> la sentencia que declara infundado la indemnización por daño moral.</li> </ul>

	<p>resistidos con fortaleza sin ninguna alteración en la salud o aspecto físico del sujeto.</p> <p>➤ igualmente resulta difícil cuantificar el monto de la indemnización, pues los sentimientos morales resultan inapreciables económicamente; sin embargo, para efectos de su cuantificación, en casos como el presente referidos al padecimiento moral y angustia de encontrarse desempleado; en este caso concreto y partir de la fecha el Juzgador cambia de criterio y considera indispensable que los actores que pretenden daño moral deben probarlo.</p> <p>➤ En este sentido no obra en autos medio de prueba alguna que acredite el daño moral, como hubiera podido ser una pericia otorgada por un psicólogo, por lo tanto este extremo de la pretensión <b>ES INFUNDADO</b>.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 13: Análisis del Expediente N°: 00774-2012-0-1601-JR-LA-03

<p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i></p>	
<p align="center"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 00774-2012-0-1601-JR-LA-03</p> <p><b>DEMANDANTE</b> : ARSENIO ROJAS ARMAS</p> <p><b>DEMANDADA</b> : SOCIEDAD PARAMONGA LTDA SA EN LIQUIDACION</p> <p><b>MATERIA</b> : INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS</p> <p><b>JUEZ</b> : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</p> <p><b>SECRETARIO</b> : ORLANDO SALDAÑA HAMADA</p>
<p align="center"><b>RESUMEN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antecedente: Señala que ingresó a laborar para la demandada el 02 de noviembre de 1977 permaneciendo como trabajador permanente y en la condición estable hasta el 21 de Marzo de 1997, fecha que de manera repentina, arbitraria, ilegal e inconstitucional fue despedido.</li> <li>• interpone demanda contra la <b>SOCIEDAD PARAMONGA LTDA SA EN LIQUIDACION</b> sobre indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral, por la suma de S/. 25,000.00 (veinticinco mil y 00/100 nuevos soles).</li> </ul>

	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CUATRO		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
<b>ANALISIS</b>	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	No
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el caso sub materia, resulta evidente que, el demandante, al haber sido objeto de un despido lesivo de sus derechos constitucionales, resulta incuestionable que se le ha ocasionado un daño moral, por la lesión de sus sentimientos, sufrimiento y aflicción que generan la pérdida arbitraria del puesto de trabajo; y, por ende, la privación de las remuneraciones que tienen naturaleza alimentaria.</li> <li>➤ Por lo cual, <b>en forma prudente y equitativa</b>, se fija el monto indemnizatorio por este concepto en la suma de S/. 15,000.00 Nuevos.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El daño moral, como consecuencia de su despido, el demandante fue oportunamente indemnizado con el pago una reparación económica ascendente a <b>S/. 12, 300.00 nuevos soles</b>, en aplicación de la opción prevista en el inciso 3 del artículo 3 de la Ley número 27803.</li> <li>➤ La Ley número 29497, en su artículo 23.3, inciso c), exige al trabajador demandante acreditar el daño alegado y, si bien es cierto el artículo 1332 de Código Civil no exige una prueba precisa del daño, a efecto de una valoración equitativa, ello no exime la carga de su probanza, la misma que debe entenderse congruente con la naturaleza del daño alegado.</li> </ul>

	<p>➤ <b>ORDENO</b> que la demandada pague al actor la suma de <b>S/. 15,000.00</b> por indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral.</p>	<p>➤ En este caso, esgrimiéndose en la demanda un daño moral, la carga de la prueba debe entenderse referida no a la probanza de sufrimiento o aflicción provocada en la víctima, dado que, se trata de sentimientos que en sí mismos son de imposible probanza, sino de los hechos concretos específicos generadores del menoscabo producido en la víctima. Sobre la existencia de estos hechos concretos específicos que habrían provocado el daño moral alegado, no existe prueba alguna en el proceso.</p> <p>➤ <u>Este Tribunal Unipersonal considera que el solo hecho de la ocurrencia de un despido inconstitucional o nulo, no constituye prueba suficiente de la efectiva ocurrencia o concreción de un supuesto de daño moral, porque el despido inconstitucional posee sus propios mecanismos de reparación.</u></p> <p>➤ <b>POR ESTAS CONSIDERACIONES ESTE TRIBUNAL UNIPERSONAL</b> dispone: <b>REVOCAR la sentencia de fojas 293-298</b>, de fecha 10 de junio del año 2013, en la que se declaró <i>Fundada en parte</i> la demanda interpuesta; <b>REFORMÁNDOLA DECLARAR infundada</b> la demanda sobre indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14: Análisis del Expediente N°: 4543-2013-0-1601-JR-LA-04

<p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b></p>	
<p align="center"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>SENTENCIA N° : 4543 -2015</b>  <b>EXPEDIENTE : 4543-2013-0-1601-JR-LA-04</b>  <b>DEMANDANTE : MORA RAMÍREZ, SAMIR OMAR</b>  <b>DEMANDADO : TELEMARK SPAIN SL SUCURSAL PERU</b>  <b>OFICINA TRUJILLO</b>  <b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS</b>  <b>JUEZ : JOSÉ MARTÍN BURGOS ZAVALETA</b>  <b>SECRETARIO : JESSICA GUILLÉN MORENO</b></p>

<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interpone demanda Sobre pago de beneficios sociales: pago de horas extras, pago de gratificaciones incompletas, pago de CTS, pago de remuneración incompleta, pago de utilidades; <b>indemnización por terminación de contrato por actos de hostilidad e indemnización por daños y perjuicios</b>; más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° CUATRO		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° OCHO	
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La existencia de jurisprudencia actual y reiterada de la Corte Suprema, quien ha optado por presumir el daño moral, cuando se pronuncia: <i>“DECIMO: no obstante, lo dicho, el daño moral debe ser indemnizado, pues no cabe duda que la conducta de la demandada menoscabó los sentimientos y generó aflicción del demandante. Ello constituye una máxima de experiencia, pues lo habitual es que el individuo que pierde sus labores</i></li> </ul>		<p><b>CONFIRMARON</b> la <b>Sentencia (Resolución número CUATRO)</b>, sobre pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, remuneración y utilidades incompletas, indemnización por terminación de contrato por acto de hostilidad y <b>pago de daños y perjuicios</b>.</p>



	<p><i>ingrese a una etapa de desconcierto y de penuria que lo afecta”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lo que motiva en el accionante la evidente causación del daño moral que impone su reconocimiento y una indemnización, todo ello, aplicando los <b>criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</b></li> <li>➤ Debe ordenarse se indemnice al mismo con una <b>suma de S/10,000.00</b> importe que si bien se considera cuantitativamente equitativo.</li> <li>➤ No constituye un resarcimiento en su dimensión integral, pero por lo menos le permitirá al demandante conseguir la ayuda de un especialista en la materia que le permita superar los padecimientos propios del daño sufrido.</li> </ul>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15: Análisis del Expediente N°: 04439- 2013-0-1601-JR-LA-03

<p><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Transitorio Laboral”</i></p>
	<p><b>EXPEDIENTE N° : 04439- 2013-0-1601-JR-LA-03–PROCESO ORDINARIO</b>  <b>DEMANDANTE : PABLO CÉSAR DÍAZ ABANTO.</b>  <b>DEMANDADA : ISA PERÚ GROUP S.A.C. (Rebelde)</b>  <b>MATERIA : REPOSICIÓN Y OTRO.</b>  <b>JUEZA : CECILIA BENITES LA PORTILLA.</b>  <b>SECRETARIA : ROSARIO COJAL ALVA.</b>  <b>FALLO : DEMANDA FUNDADA EN PARTE.</b></p>
<p><b>RESUMEN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda su reposición en el cargo que venía desempeñando, debido a la nulidad del acto jurídico y del documento que lo contiene (contrato modal falsificado).</li> <li>• De manera subordinada pretende su reposición debido a la existencia de un <b>despido fraudulento</b>, al existir el ánimo perverso de despedirlo <b>y</b> al haber perpetrado el despido de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las</li> </ul>

	<p>relaciones laborales y al haberse imputado hechos falsos – falsificación de contrato de trabajo modal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Y una indemnización de daños y perjuicios <b>por daño extra patrimonial: por daño a su persona, a su proyecto de vida y por daño moral, en la suma de S/.10,000.00</b>, debido al sufrimiento y angustia, generado por el acto de su despido.</li> </ul>			
	<p><b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° DOS</p>		<p><b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N°</p>	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios mencionados, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Resulta evidente que la pérdida del empleo a trabajador le generó un <b>estado de frustración, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales</b>, además que se lesionó <b>la dignidad</b> del trabajador.</li> <li>➤ el presente proceso se ha determinado ampliamente el despido injusto, es por ello que se ordena la reposición del actor; se determina por daño moral la suma de <b>S/. 500.00 nuevos soles</b>.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se declare <b>CONSENTIDA</b> la sentencia (<b>Resolución N° DOS</b>).</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 16: Análisis del Expediente N°: 05201-2013-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i>			
				<b>EXPEDIENTE N° : 05201-2013-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : CHRISTINA DÁVILA SARMIENTO.</b> <b>DEMANDADA : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SUNAT</b> <b>MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD E INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.</b> <b>JUEZA : CECILIA BENITES LA PORTILLA</b> <b>SECRETARIA : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO.</b> <b>FALLO : DEMANDA FUNDADA EN PARTE</b>	
<b>RESUMEN</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Las pretensiones demandadas y que son materia de pronunciamiento, son las siguientes: Cese de actos de hostilidad por cambio de lugar geográfico; Pago de indemnización de daños y perjuicios: Daño emergente, en la suma de S/. 10,000.00; Daño moral, en la suma de S/. 40,000.00; Pago de intereses legales, costas y costos del proceso</li> </ul>			
		<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° SEIS</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° NUEVE</b>	
<b>ANALISIS</b>		<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
		• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No
		• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
		• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
		• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
		• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
		• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	No

<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es evidente que la persona del trabajador sufra un padecimiento moral y físico ante la lejanía de su hogar; asimismo no cabe duda que el cambio injusto de su puesto de trabajo ocasionó en la demandante, angustia, aflicción espiritual y en general sentimientos negativos.</li> <li>➤ la juzgadora considera que no revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia de <b>daño moral</b> causado a la actora con ocasión de su cambio de trabajo.</li> <li>➤ Se establece por daño a la persona respecto al <b>daño moral</b>, la suma de <b><u>S/.2,000.00</u></b>.</li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el caso de autos, tenemos que el actor no ha probado haber sufrido un daño moral como consecuencia del traslado a la ciudad de Ayacucho,</li> <li>➤ Considerando que en el presente proceso que es uno de cese de hostilidades, en el cual la consecuencia grave de la decisión de desplazar a la trabajadora se está controlando jurisdiccionalmente; la exposición a los comentarios es un argumento muy subjetivo, no tiene sustento real u objetivo alguno, por lo que, al ampararse la demanda de cese de hostilidades, también se está reivindicando la dignidad de la trabajadora, no cabiendo ordenar la indemnización por daño moral. y dado que en el caso de autos no hay indicios de que la separación de su familia le haya causado un daño emocional traumático, es de <b>revocar la indemnización por daño moral la misma que deberá declararse INFUNDADA .</b></li> </ul>
--------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 17: Análisis del Expediente N°: 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Transitorio de Trujillo”</i>	
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03.  <b>DEMANDANT</b> : GILMER SÁNCHEZ CHÁVEZ.  <b>DEMANDADA</b> : JS CONTRATISTAS GENERALES SRL  <b>MATERIA</b> : PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.  <b>JUEZA</b> : CECILIA BENITES LA PORTILLA.  <b>SECRETARIO</b> : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO.  <b>FALLO</b> : DEMANDA FUNDADA EN PARTE.</p>

<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha sido cesado de sus labores de manera arbitraria e ilegal, pues no se invocó causa justa de despido, al haberse extinguido el vínculo laboral de manera intempestiva e injustificada pide se le pague una indemnización por <b>despido arbitrario</b> en la suma de <b>S/.54,324.00</b>; además, habiéndosele <b>causado daño moral</b> pide se le indemnice por la suma de <b>S/.20,000.00</b>.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° CINCO		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° NUEVE	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No existe prueba directa que acredite la existencia del daño o al menos de los hechos concretos generadores que hayan provocado el daño moral.</li> <li>➤ si bien es cierto el artículo 1332 de Código Civil no exige una prueba precisa del daño, a efecto de una valorización equitativa, ello no exime la carga de su probanza, la misma que debe entenderse congruente con la naturaleza del daño alegado.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Si bien ha formulado de manera correcta la pretensión de indemnización por despido arbitrario, habiéndola oralizado y fundamentado de manera coherente en la audiencia de juzgamiento, sin embargo, la defensa letrada yerra al formular la pretensión de indemnización por daño moral (la cual tiene como particularidad, la acreditación por medio de pruebas idóneas y conducentes por parte de quien alega el daño sufrido) sin presentar</li> </ul>	

	<p>➤ En este caso, esgrimiéndose en la demanda un daño <i>moral</i>, la carga de la prueba debe entenderse referida <b>no</b> a la probanza de <i>sufrimiento o aflicción</i> provocada en la víctima, dado que, se trata de sentimientos que en sí mismos son de imposible probanza, <b><u>sino de los hechos concretos específicos generadores del menoscabo producido en la víctima. Sobre la existencia de estos hechos concretos específicos que habrían provocado el daño moral alegado.</u></b></p> <p>➤ <b>INFUNDADO</b> el extremo Indemnización por daños y perjuicios por daño moral.</p>	<p>ningún medio probatorio para acreditar tal daño.</p> <p>➤ <b>CONFIRMARON</b> la <b>SENTENCIA</b> de fecha 20 de marzo del año 2015, que declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda interpuesta.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 18: Análisis del Expediente N°: 04081-2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"			
		EXPEDIENTE N° : 04081-2013-0-1601-JR-LA-03 DEMANDANTE : ERLINDA CONSUELO ROJAS TAPIA DEMANDADO : ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL – COFOPRI MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO SECRETARIO : ROSARIO COJAL ALVA			
RESUMEN		<ul style="list-style-type: none"> <li>Demanda despido incausado, y cumpla con efectuarle el pago de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, reconocimiento de gastos del parto e indemnización por daños y perjuicios; más intereses legales, honorarios profesionales y reintegro de gastos del proceso judicial.</li> </ul>			
		PRIMERA INSTANCIA Resolución N° SIETE		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° DIEZ	
		ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí
		<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las</li> </ul>	

<b>ANALISIS</b>	necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conforme se verifica del informe psicológico de páginas, mediante el cual la accionante pretende acreditar el padecimiento de depresión en el año 2007 y angustia en los años 2011 y 2012, tal documento no genera convicción a la juzgadora. tampoco se encuentra corroborado con alguna historia clínica o algún tratamiento anterior o posterior, conforme el mismo informe refiere haberse realizado;</li> <li>➤ No encontrándose en el desamparo que aduce; en ese sentido al no haberse acreditado el daño moral, esta <b>pretensión debe desestimarse.</b></li> <li>➤ <b>INFUNDADA</b> la demanda en cuanto a la pretensión indemnización por daño moral.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró los criterios mencionados, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Procede la indemnización por <b>daño moral</b> como consecuencia del despido en los casos en los cuales se acredita o se presenta una situación fáctica singular que denote una grave afectación a los sentimientos de la víctima, produciéndole una gran aflicción; pero de hecho descarta que dicho daño moral o gran aflicción pueda ser interpretado a partir de la simple existencia del despido inconstitucional.</li> <li>➤ Puesto que el mecanismo reparador ordinario de este daño se encontraría inmerso dentro de las remuneraciones devengadas; esto es, los daños derivados del despido inconstitucional ya se encuentran reparados con las remuneraciones devengadas en el caso del despido nulo, y tratándose de las otras formas de despido, a través del lucro cesante que cumple una función análoga. Pero, en ningún caso, la indemnización por daño moral es consecuencia inmediata y directa de la producción de un despido inconstitucional.</li> <li>➤ Además señala que es necesario considerar que el trabajador que ha sido víctima de un despido inconstitucional, ya ha encontrado</li> </ul>	

		<p>reparación del daño sufrido no solo en el pago de los devengados o del lucro cesante que tenía esta función de reparación <i>integral</i> de las consecuencias del despido inconstitucional, sino que además tiene la ventaja adicional de haber recuperado el empleo y de haberse reinstalado en su puesto de trabajo, cosa que no sucede por ejemplo, con el trabajador despedido arbitrariamente y que es resarcido mediante una indemnización por despido arbitrario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Así mismo, menciona que “(...) se admite la procedencia de una indemnización <i>extra-tarifada</i> cuando se configura un despido abusivo” pues “(...) cuando el empleador no solo despide de forma arbitraria, sino que de forma abusiva afecta derechos fundamentales del trabajador (...)”.</li> <li>➤ Teniendo en cuenta lo antes señalado, el Colegiado se convence de que en el presente caso sí corresponde amparar la pretensión de indemnización por daño moral, pero no por la mera constatación de la existencia de un despido inconstitucional, sino porque se observa que la demandada ha adoptado una conducta dirigida a producir ceses sucesivos de la demandante sin justificación alguna, aun cuando existe un proceso constitucional de amparo que reconoce a la actora un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.</li> <li>➤ Todo esto ha generado pues un maltrato, una angustia, un sufrimiento que amerita ser resarcido, esto a través del amparo de la indemnización por daño moral.</li> <li>➤ Por las razones antes expuestas, en el presente caso sí corresponde amparar la pretensión de indemnización por daño moral, porque se observa una conducta dolosa de la demandada, orientada a perjudicar no solo económicamente a la demandante</li> </ul>
--	--	--



		<p>sino también moralmente; por lo que el daño moral producido merece ser resarcido, de ahí que esta pretensión debe ser declarada fundada.</p> <p>➤ No hay necesidad de prueba directa para cuantificar el daño, por lo que, con criterio prudente y razonable, en base a los fundamentos antes señalados, se fíjale el monto indemnizable por daño moral en la suma de <b>S/. 20,000.00 nuevos soles.</b></p> <p>➤ <b>CONFIRMARON</b> la sentencia de fojas 182-202, de fecha 31 de julio del 2014, <b>que DECLARA Fundada en parte</b> la demanda. Sobre pago de beneficios sociales y otros. <b>REVOCARON</b> la sentencia en los extremos que declara infundada la demanda en cuanto a la indemnización por daño moral y <b>REFORMÁNDOLA</b> la declararon fundada</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 19: Análisis del Expediente N°: 03172-2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Primer Juzgado De Trabajo Transitorio de Trujillo"					
				<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 03172-2013-0-1601-JR-LA-03  <b>DEMANDANTE</b> : LUIS MANUEL RAYMUNDO IBAÑEZ  <b>DEMANDADO</b> : UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO  <b>MATERIA</b> : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO  <b>JUEZ</b> : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO  <b>SECRETARIO</b> : ROSARIO COJAL ALVA</p>			
RESUMEN		<p>• Demanda indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/. 243,536.36 que constituye los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida, por despido arbitrario, con una modalidad de indemnización no tarifada.</p> <table border="1" data-bbox="448 1704 1404 1787"> <thead> <tr> <th data-bbox="448 1704 919 1787">PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO</th> <th data-bbox="919 1704 1404 1787">SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° OCHO</th> </tr> </thead> </table>				PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO	SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° OCHO
PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO	SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° OCHO						
		ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA		
		<p>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</p>	Sí	<p>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</p>	No		

<b>ANALISIS</b>	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La conducta antijurídica del empleado, al atribuirle las faltas inexistentes al actor (factor de atribución), es la que ha ocasionado el daño que se alega (relación de causalidad), el cual merece ser indemnizado por haber generado lesión a un interés constitucional y jurídicamente protegido.</li> <li>➤ En tal sentido, este órgano jurisdiccional con el criterio prudente y razonable, estima que los daños ocasionados al actor en la esfera extrapatrimonial del daño moral, deben fijarse en la suma de S/. 60,000.00.</li> <li>➤ Así mismo, precisa que la reparación no debe ser entendida como un mecanismo de enriquecimiento, sino como un instrumento por el cual se busca poner a la víctima(s) en una situación equivalente a la que se habría determinado en ausencia del hecho lesivo, en cuando ello sea posible.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Como objeto de impugnación se Apela la Sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva revocan la sentencia <b>REFORMÁNDOLA</b> la declara <b>INFUNDADA</b> la demanda.</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: El hecho del despido no constituye prueba suficiente para amparar la pretensión de indemnización por daño moral y considera que el daño moral no ha sido probado.</li> </ul>	

	➤ <b>FUNDADA</b> en parte la demanda interpuesta por <b>LUIS MANUEL RAYMUNDO IBAÑEZ</b>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 20: Análisis del Expediente N°: 0499-2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Primer Juzgado De Trabajo Transitorio de Trujillo"			
		EXPEDIENTE N° : 0499-2013-0-1601-JR-LA-03 DEMANDANTE : CYNTHIA VANESSA ESCAJADILLO ZAVALETA DEMANDADO : CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRUJILLO S.A. MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO JUEZ : ... SECRETARIO : ...		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demanda despido incausado, indemnización por daño no patrimonial (daño moral y daño a la persona).</li> </ul>			
		PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO	SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° OCHO	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	No

<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El criterio que se asumió para denegar la indemnización por daño moral fue que le informe psicológico no señala si es propio de su cese laboral o de su vida cotidiana.</li> <li>➤ Tampoco señala algún trauma psicológico que le pudo haber causado un daño irreversible e irreparable; así mismo, cabe señalar que este hecho no alcanza directamente a su familia.</li> <li>➤ Moral por la cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>INFUNDADA</b> la demanda respecto a la pretensión de indemnización por daño no patrimonial (daño moral y daño a la persona) la demanda.</li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objeto de impugnación se solicita Se Revoque la sentencia en cuanto se declara infundado el daño moral y el proyecto de vida Apela la Sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva Se confirma la sentencia respecto al daño moral.</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: No existe prueba directa que acredite la existencia del daño o al menos de los hechos concretos generadores que hayan provocado el daño moral y que el hecho de reconocer la existencia de un despido inconstitucional no constituye prueba suficiente de la efectiva ocurrencia o concreción de un supuesto daño moral, porque el despido inconstitucional posee sus propios mecanismos de reparación.</li> </ul>
--------------------	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 21: Análisis del Expediente N°: 00362-2014-0-1601-JR-LA-04

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b><i>“Primer Juzgado De Trabajo Transitorio de Trujillo”</i></b>	
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<p><b>EXPEDIENTE</b> : 00362-2014-0-1601-JR-LA-04.</p> <p><b>DEMANDANTE</b> : JUAN SUMARAN PRIETO.</p> <p><b>DEMANDADO</b> : MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE VILLA DEL MAR.</p> <p><b>MATERIA</b> : REPOSICIÓN E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.</p> <p><b>JUEZ</b> : LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.</p> <p><b>SECRETARIO</b> : FERNANDO LY MASS.</p>

<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El actor solicita la desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios y como consecuencia de ello la existencia de un contrato de trabajo realidad, y solicita también la reposición por <b>despido incausado</b> y el pago de una indemnización por daños y perjuicios irrogados por el acto lesivo y antijurídico con lo demás, daño emergente, lucro cesante, <b>daño moral</b>; más el pago de los honorarios profesionales.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° CUATRO		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° CINCO	
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Sí
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El daño moral alude al padecimiento, dolor, angustia, aflicción física o espiritual, causados bien por lesiones o ataques al honor de una persona, a su privacidad, libertad individual, salud, integridad psicofísica, etc</li> <li>➤ No revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia del <b>daño moral causado por el despido contra el actor</b>. En esa situación, éste Juzgador considera adecuado recurrir nuevamente a los</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>SE RESUELVE:</b> Declarar <b>CONSENTIDA Y FIRME</b> la resolución número tres de fecha veinte de febrero del año dos mil quince.</li> <li>➤ A fin de que la demandada CUMPLA con pagar y/o presentar la documentación sustentatoria que acredite la programación del pago en la suma de S/. 16,336.50 por concepto de <b>indemnización por daños y perjuicios</b> comprendidos en daño emergente,</li> </ul>	

	<p><b>Principios de Razonabilidad, Ponderación y Equidad.</b> Por lo que, el daño moral se fija en la suma de <b>S/. 3,000.00 nuevos soles.</b></p> <p>➤ Asimismo, <b>ORDENO</b> que la entidad demandada <b>CUMPLA</b> con pagar a favor del accionante dicho derecho, dentro del quinto día hábil de notificada.</p>	daño a la persona, <b>daño moral</b> y lucro cesante
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 22: Análisis del Expediente N°: 06707-2015-0-1601-JR-LA-03

		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Décimo Juzgado Permanente de Trujillo"			
DATOS EXPEDIENTE	EXPEDIENTE N° : 06707-2015-0-1601-JR-LA-03				
	DEMANDANTE : JORGE LUIS GONZALEZ POLO				
		DEMANDADO : EMPRESA AGROINDUSTRIAL CHIMU			
		MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS			
		JUEZ : LESLY ROXANA LEON VARGAS			
		SECRETARIA : LUCIA VERONICA MENDOZA PARDO			
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>La parte demandante solicita las siguientes Pretensiones: i) Reposición por <b>despido incausado</b>, ii) Indemnización por daños y perjuicios por el acto del despido incausado, en la modalidad de: a) lucro cesante, constituido por las remuneraciones mensuales devengadas, beneficios sociales legales (gratificaciones, y compensación por tiempo de servicios), <b>daño moral</b>; y iii) el pago de honorarios profesionales.</li> </ul>				
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° SIETE		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°		
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez valora los intereses del trabajador.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró las necesidades del trabajador.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez valora la dignidad humana.</li> </ul>		
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Juzgadora considera que no revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia de <b>daño moral causado al propio accionante</b>, es razonable que se encuentre afectado emocionalmente por el despido conforme se ha determinado su existencia en la presente sentencia.</li> <li>➤ En esa situación, ésta Juzgadora considera adecuado recurrir a los Principios de: <b>Razonabilidad</b>, el cual consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe de proceder conforme a la razón <b>Ponderación</b>, el cual busca un equilibrio práctico entre los intereses y las necesidades de los titulares de los derechos enfrentados. Asimismo, resulta de valiosa utilidad el principio de <b>Equidad</b>, el cual tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la dignidad humana, procurando un equilibrio entre las dos</li> </ul>		<p>No hay segunda instancia.</p>		

	<p>cosas, la equidad es lo justo en plenitud, por lo que, faculta al Juez llegar a soluciones adaptando la justicia al caso concreto, esto significa que la equidad introduce un principio ético y de justicia en la igualdad. En ese panorama, la equidad obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa, donde el respeto de la dignidad humana, sea un fin y no un medio; en ese horizonte, el daño moral se fija en la suma de S/. 2,000.00.</p> <p>➤ <b>DECLARAR FUNDADA</b> la demanda interpuesta <b>ORDENA</b> que la parte demandada pague a favor del actor una suma ascendente a <b>S/ 26, 011.83 (VEINTISEIS MIL ONCE Y 83/100 SOLES)</b>, por concepto indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante (remuneraciones mensuales, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios) y pago por <b>daño moral</b>; más intereses legales; sin multa, con costas.</p>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 23: Análisis del Expediente N°: 00927-2015-0-1601-JR-LA-04

<p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Sétimo Juzgado Permanente de Trabajo”</i></p>	
<p align="center"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 00927-2015-0-1601-JR-LA-04  <b>DEMANDANTE</b> : JOSÉ JOHNNY ORDOÑEZ TORRES  <b>DEMANDADO</b> : SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA  MINISTERIO DE AGRICULTURA  PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE  LOS ASUNTOS JUDICIALES DEL  MINISTERIO DE AGRICULTURA  <b>MATERIA</b> : DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y OTROS  <b>JUEZ</b> : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA  <b>SECRETARIA</b> : ROSARIO ANABEL COJAL ALVA</p>



<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicita la indemnización por daños y perjuicios por el período en el que se encontró apartado de su centro de trabajo, específicamente en los rubros de: <b>i) daño emergente</b>, por los gastos irrogados producto del despido incausado en la suma de S/. 3,000.00; <b>ii) lucro cesante</b>, en lo que corresponde a las remuneraciones dejadas de percibir, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios desde la fecha del despido hasta la fecha de su reincorporación; y, <b>iii) daño a la persona (daño moral)</b>, en la suma de S/. 10,000.00.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° DOS		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N°	
<b>ANÁLISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Este Juzgado arriba a la conclusión de que, en efecto, debe haber prueba para la indemnización reclamada, pero, también ésta puede ser <b>indiciaria</b><sup>1</sup>; así las cosas, en el caso de autos, se demuestra de</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLARAR CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número DOS, se expide sentencia en autos obrante a folios ciento dieciseis a ciento treinta y siete, la misma que declara fundada la demanda interpuesta</li> </ul>	

<sup>1</sup> Cabanellas define esta prueba como "la resultante de indicios, conjeturas, señales o presunciones más o menos vehementes y decisivas, aceptadas por el juez como conclusión de orden lógico y por derivación o concatenación de los hechos". Esta prueba se denomina también, según este autor, "de indicios, conjetural, circunstancial e indirecta...". Nuestro Código Procesal Civil en su artículo 276 define los indicios como "El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia". Y el artículo 277 se refiere a la presunción –la relación entre indicios y presunciones la estudiaremos a continuación– como que "Es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al Juez a la certeza del hecho investigado".

	<p>manera indirecta el daño moral ocasionado por medio de las máximas de la experiencia y de las conductas hostiles practicadas en contra del actor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En consecuencia, al ponerse en evidencia <b><i>un estilo de vida</i></b> al que se encontraba acostumbrado el demandante y <b>su familia</b>, resulta evidente que la pérdida del empleo genera un <b><i>estado de zozobra, frustración, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales</i></b>, que lesionaron <b>la dignidad</b> del trabajador pues a través de un despido incausado se ha visto privado de su empleo por más de cuatro años.</li> <li>➤ Según jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida, por lo tanto, negar tales <b><i>manifestaciones emocionales</i></b> implicaría impartir justicia distanciados de la realidad de los ciudadanos, pues es obvia la <i>aflicción de un trabajador y sus dependientes, pues el desempleo deriva en un daño moral</i> y que debe ser valorizada por este Juegador y prudencialmente se fija el monto daño moral, en la suma de <b>S/. 5,000.00 soles</b>.</li> <li>➤ <b>DECLARAR FUNDADA</b> la demanda incoada <b>ORDENA</b> la <u>reposición</u> del accionante a su centro de labores en el mismo cargo que venía desempeñando u otro de igual jerarquía, con igual o</li> </ul>	<p>por el actor, la que adquiere la autoridad de Cosa Juzgada.</p>
--	---	--

	<p>equivalente nivel y categoría remunerativa a la fecha del cese laboral; <b>PÁGUESE</b> <u>directamente</u> por parte de la demandada a favor de la parte demandante una suma de <b>S/. 32,579.33</b>, por concepto de indemnización por daños y perjuicios en las modalidades de: daño emergente, lucro cesante y <b>daño moral</b> así como por los beneficios sociales, consistentes en, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.</p>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 24: Análisis del Expediente N°: 00225-2015-0-1601-JR-LA-03

		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b>			
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° : 00225-2015-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ROBERTO RUBEN YNGUANSE COBEÑOS</b> <b>DEMANDADO : SHALOM EMPRESARIAL SAC</b> <b>MATERIA : DERECHOS LABORALES</b> <b>JUEZ : KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO</b> <b>SECRETARIA : LUCIA VERONICA MENDOZA PARDO</b>				
	<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpone demanda, a fin de que se determine la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de su contratación modal, se reconozca el vínculo laboral con SHALOM EMPRESARIAL SAC, se declare <b>incausado el despido</b> del que ha sido objeto y se ordene su reposición en su puesto de trabajo, y el pago de daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, <b>daño a la persona y daño moral</b>) así como conceptos dejados de percibir derivados del despido incausado; más el pago de intereses legales y costos del proceso.</li> </ul>			
		<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° TRES</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° CUATRO</b>	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.</li> </ul>	No	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.</li> </ul>	No	

<b>ANÁLISIS</b>	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.		• El juez consideró las necesidades del trabajador.	
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	No
<b>CONCLUSIÓN:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño; más aún, no ha especificado en qué consisten estos daños ocasionados ya que el mismo puede darse de diversas maneras (tristeza, aflicción, frustración, angustia, desesperación por verse privado de la remuneración que tiene carácter alimentario, deterioro de su salud emocional o física, etc.), nada de ello ha sido invocado por el accionante y menos acreditado, limitándose a señalar argumentos doctrinarios sin determinar de forma alguna el daño ocasionado; consecuentemente, esta pretensión también debe ser desestimada.</li> <li>• <b>DECLARO FUNDADA EN PARTE</b> la demanda <b>RECONOCIÉNDOSE</b> la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso; asimismo, <b>DECLARO</b> sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto por la demandada; <b>INFUNDADA</b> la demanda respecto a la indemnización de daños y perjuicios por daño emergente, daño a la persona, daño al proyecto de vida y <b>daño moral</b>.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLÁRESE CONSENTIDA</b> la sentencia contenida en la resolución número tres.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 25: Análisis del Expediente N°: 02215-2016-0-1601-JR-LA-04

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Sétimo Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo"			
		<b>EXPEDIENTE N°</b> :02215-2016-0-1601-JR-LA-04 <b>DEMANDANTE</b> : JOSÉ ALBERTO CARBAJAL ALEGRÍA <b>DEMANDADO</b> : TANK'S 105 SERVICIOS GENERALES S.R.L. <b>MATERIA</b> : INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS <b>JUEZ</b> : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA <b>SECRETARIA</b> : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido incausado lesivo y se ordenó la reposición del accionante.</li> <li>• Reclama indemnización por daños y perjuicios por el período en el que se encontró apartado de su centro de trabajo, específicamente en los rubros de: <b>i) lucro cesante</b>, en lo que corresponde a las remuneraciones dejadas de percibir, beneficios legales (gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios); y, <b>ii) daño moral</b>, en la suma de S/. 10,000.00; más, El reconocimiento de intereses legales, costas y honorarios profesionales.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° TRES		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° CUATRO	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	Sí
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí
CONCLUSION:	Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que: ➤ Este Juzgado arriba a la conclusión de que, debe haber		Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:	

	<p>prueba para indemnizar el daño moral, pero también ésta puede ser <b>indiciaria</b>; en tal sentido, en el caso sub estudio, existentes suficientes elementos de juicio, tales como, la ilegalidad del despido, lo que implica que también se ha afectado en su <b>vida familiar</b> al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar, todo esto, <b>le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo</b> temporalmente en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente. Así las cosas, se ha demostrado de manera indirecta el daño moral ocasionado a través de un despido incausado declarado judicialmente.</p> <p>➤ Por tales razones, de <b>manera prudente y razonable</b> este Jugador valoriza el daño moral en la suma de <b>S/. 2,000.00 soles.</b></p> <p>➤ <b>DECLARAR FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta, se indemnice por la suma de <b>S/. 23,913.52 (VEINTITRÉS MIL NOVECIENTOS TRECE SOLES CON CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS)</b>, por concepto de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral, más <u>intereses legales</u></p>	<p>➤ <b>DECLARAR CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número TRES</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 26: Análisis del Expediente N°: 1246-2016-0-1601-JR-LA-05

<p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Octavo Juzgado Laboral Permanente”</i></p>	
<p align="center"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 1246-2016-0-1601-JR-LA-05  <b>DEMANDANTE</b> : NIMIA GARDENIA ATANTALEAN HERNANDEZ  <b>DEMANDADO</b> : MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO ALTO TRUJILLO  <b>MATERIA</b> : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS  <b>JUEZ</b> : LOURDES CAROLINA JARA SANCHEZ  <b>SECRETARIA</b> : ROSARIO ANABEL COJAL ALVA</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpone demanda, peticionando: <b>a)</b> Desnaturalización los contratos de locación de servicios y reconocimiento de un contrato de trabajo; <b>b)</b> La inaplicación de los contratos administrativos de servicios; <b>c)</b> La contratación</li> </ul>

<b>RESUMEN</b>	del seguro vida ley; <b>d)</b> La reposición <b>por despido incausado</b> o reposición por despido fraudulento; <b>e)</b> La indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, daño emergente y <b>daño moral</b> ; y <b>f)</b> Pago de honorarios profesionales.			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° TRES		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° CINCO	
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No	• El juez actúa de manera razonable y no con arbitrariedad.	No
	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	No
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No	• El Juez valora los intereses del trabajador.	No
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	No
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	No
	• El Juez valora la dignidad humana.	No	• El Juez valora la dignidad humana.	No
<b>CONCLUSION:</b>	Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que: ➤ <b>Debe puntualizarse que el hecho del despido incausado perpetrado contra los demandantes, no constituye prueba suficiente para amparar la presente pretensión de daño moral</b> , valorándose que: <b>a)</b> No está acreditado el daño irrogado respecto a la afectación emocional que causó al demandante como consecuencia del despido; <b>b)</b> Si bien, con el despido se ocasionó que el actor dejara de percibir un ingreso mensual de carácter alimenticio, este ha sido compensado con el reconocimiento de la indemnización por lucro cesante,		Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que: ➤ <b>DECLARESE CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veintisiete de setiembre del dos mil dieciséis obrante de folios sesenta y dos a setenta y cuatro, la misma que adquiere la autoridad de Cosa Juzgada	

	<p>en virtud del cual se reconoce el pago de un monto indemnizatorio por las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo en que duró el despido.</p> <p>➤ Al respecto, la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia, ha establecido que: <b><u>el daño moral no es una consecuencia automática de un despido injusto o inconstitucional, sino el colofón de situaciones fácticas concretas con motivo de un despido inconstitucional, oportunamente alegadas y probadas en el proceso</u></b>, las que no habrían sido válidamente acreditadas por el actor, por lo que corresponde desestimar el pedido del daño moral siendo declarado <b>INFUNDADO</b>.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 27: Análisis del Expediente N°: 00314-2016-0-1601-JR-LA-05

<p style="text-align: center;"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo”</i></p>				
<p style="text-align: center;"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>EXPEDIENTE</b> : 00314-2016-0-1601-JR-LA-05.</p> <p><b>DEMANDANTE</b> : LUIS ALBERTO TANDAYPAN CABANILLAS.</p> <p><b>DEMANDADO</b> : ZETA GAS ANDINO S.A.</p> <p><b>MATERIA</b> : INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.</p> <p><b>JUEZ</b> : JOSÉ RAYMUNDO REYES RODRÍGUEZ.</p> <p><b>SECRETARIO</b> : ELMER ALEXIS SALAZAR OLÓRTIGA.</p>			
	<p>➤ Solicita declarar nulo el <b>despido incausado</b>, el pago de una indemnización por daños y perjuicios consistente en remuneraciones devengadas caídas, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) y <b>daño moral</b>; más el pago de los intereses legales, costas del proceso y costos en el 30% del monto de la Sentencia</p>			
<p style="text-align: center;"><b>RESUMEN</b></p>	<p><b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° TRES</p>		<p><b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° CUATRO</p>	
	<p style="text-align: center;"><b>ITEMS</b></p>	<p><b>RESPUESTA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ITEMS</b></p>	<p><b>RESPUESTA</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable y no</li> </ul>	<p>Sí</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez actúa de manera razonable</li> </ul>	<p>Sí</p>



	con arbitrariedad.		y no con arbitrariedad.	
<b>ANALISIS</b>	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí	• El juez busca satisfacer las necesidades de justicia, siguiendo un patrón lógico.	Sí
	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí	• El Juez valora los intereses del trabajador.	Sí
	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí	• El juez consideró las necesidades del trabajador.	Sí
	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí	• El Juez busca una igualdad social con responsabilidad.	Sí
	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí	• El Juez valora la dignidad humana.	Sí
	<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Este juzgador considera que no revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia de <b>daño moral causado al propio accionante</b>, es razonable que se encuentre afectado emocionalmente por el despido ocurrido.</li> <li>➤ Lo que implica que también se ha afectado en su <b>vida familiar</b> al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar, en su vida en relación al haber sido extraído del lugar en el que habitualmente prestaba servicios, todo esto, <b>le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo</b> en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente.</li> <li>➤ En esa situación, éste Juzgador considera adecuado recurrir nuevamente a los <b>Principios de Razonabilidad, Ponderación y Equidad</b>; por lo que, el daño moral se fija en la suma de <b>S/. 4,000.00 soles</b>.</li> <li>➤ <b>DECLARANDO FUNDADA</b> la demanda interpuesta,</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró todos los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLARESE CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número TRES.</li> </ul>

	<b>RECONOCER</b> el Daño Moral en el monto de <b>S/ 4,000.00 soles (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES)</b>	
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

**2. Evaluar si el resarcimiento que recibe un trabajador despedido inconstitucionalmente es justo, en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016.**

Se evaluaron 21 sentencias desde el año 2011 al 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, teniendo en cuenta los indicadores de la matriz de operacionalización de la variable: el resarcimiento que recibe un trabajador despedido inconstitucionalmente

Tabla 28: Análisis del Expediente N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"			
		<b>EXPEDIENTE N° : 01862-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : Diana ELISA PALACIOS RUIS Y OTROS</b> <b>DEMANDADO : SATT</b> <b>MATERIA : REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO</b> <b>JUEZ : RICARDO ARTURO MIRANDA RIVERA</b> <b>SECRETARIO : TERESA BECERRA GUERRERO</b>		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tipo de despido que se discute se refiere a la Nulidad de despido y, e Indemnización por Daños y Perjuicios. daño no patrimonial (daños moral y a la persona),</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° NUEVE	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga</li> </ul>	No

ANALISIS	experiencia del trabajador.		experiencia del trabajador.	
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Así mismo el criterio que se toma en cuenta para denegar la indemnización por daño moral se fundamenta que la pretensión no fue oportunamente demostrada conforme el principio del debido proceso.</li> <li>➤ Declara <b>INFUNDADA</b> en los extremos de indemnización por daños y perjuicios.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objeto de impugnación se solicita la <b>REVOCATORIA</b> del extremo que desestimó el pago de la indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva Confirmaron la sentencia en cuanto declara <b>INFUNDADA</b> la indemnización por daños y perjuicios</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: No se ha presentado medios probatorios orientados a la acreditación del daño alegado, los documentos incorporados se tratan de resoluciones administrativas, memorándums y acta de infracción administrativa que poseen mérito probatorio para la acreditación del daño de los que no se desprende sufrimiento de los demandantes.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 29: Análisis del Expediente N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03

	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b></p>
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<p><b>EXPEDIENTE N° : 03979-2011-0-1601-JR-LA-03</b>  <b>DEMANDANTE : ZUCEL DEL CARMEN TIRADO HERNÁNDEZ</b>  <b>DEMANDADO : SATT</b>  <b>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS</b>  <b>JUEZ : CARLOS ALBERTO GONZÁLEZ MORENO</b>  <b>SECRETARIO : TERESA BECERRA GUERRERO</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido injustificado – Nulidad de despido, ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00 indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>

RESUMEN	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° NUEVE	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	Sí

	su honor de la manera pública.			
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró tres de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El actor según el informe psicológico presenta un diagnóstico de trastorno de adaptación con síntomas de depresión, el Clima de preocupación, ansiedad e inseguridad al haberse quedado sin empleo (pensiones de hijos, arrendamiento, recibo telefónico, etc.).</li> <li>➤ Así mismo, se ha demostrado mediante recortes periodísticos que se pone en conocimiento de la población sobre los abusos cometidos sobre su persona, la ventilación de su imagen y la publicidad del menoscabo sufrido por la actitud del empleador, así como también la afectación de su familia.</li> <li>➤ La cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda y ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00, por concepto de indemnización por daño moral y daño a la persona</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró tres de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se <b>CONFIRMA</b> la resolución de primera instancia. El criterio que se toma en cuenta para denegar indemnización para daño moral es el siguiente: Se ha constatado el clima de preocupación, ansiedad e inseguridad del que fue víctima la actora como consecuencia del despido</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 30: Análisis del Expediente N°: 03161-2011-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"			
		<b>EXPEDIENTE N° : 03161-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : MARTÍN CASANOVA GODOY</b> <b>DEMANDADO : SATT</b> <b>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS</b> <b>JUEZ : ...</b> <b>SECRETARIO : ...</b>		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido injustificado – Nulidad de despido, ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00 indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N°		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° DOCE	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No

<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No



<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El informe psicológico presenta un diagnóstico de trastorno de adaptación con síntomas de depresión, el Clima de preocupación, ansiedad e inseguridad, así como también afectación al entorno familiar al haberse quedado sin empleo.</li> <li>➤ Cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda y ordena que se pague el monto de s/ 5,000.00, por concepto de indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Como objeto de impugnación se Revocatoria de la sentencia. Y como Decisión Resolutive <b>confirmaron</b> la sentencia y ordenan que se pague el monto de S/ 5,000.00 por concepto de indemnización por daño moral y a la persona.</li> <li>➤ El criterio que se toma en cuenta para denegar indemnización para daño moral es el siguiente: Se confirma por no haber sido materia de apelación, dado que tienen la calidad de cosa juzgada.</li> </ul>
--------------------	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 31: Análisis del Expediente N°: 05972-2011-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i>			
		<b>EXPEDIENTE N° : 05972-2011-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ROBERTO CARLOS VIDAL SAMANAMUD</b> <b>DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO</b> <b>OTRO</b> <b>MATERIA : IMPUGNACION DE DESPIDO</b> <b>JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</b> <b>SECRETARIO : ORLANDO SALDAÑA HAMADA</b>			
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se demanda impugnación por <b>despido por fraudulento</b> y se ordene su reposición en su empleo como agente de seguridad, el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, el depósito de su compensación por tiempo de servicios, el monto de <b>S/. 20,000.00</b> nuevos soles como reparación civil por <b>daño moral</b>, más intereses legales, costas y costos del proceso.</li> </ul>				
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N°		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N°		
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una</li> </ul>	No	

<b>ANALISIS</b>	intermedia en el cargo.		experiencia intermedia en el cargo.	
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
• El juez tuvo en cuenta la		• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple		

	enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, determinando que:		Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, determinando en segunda instancia que:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El actor, <b>no ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño</b>; y tampoco no ha especificado en qué consiste el daño moral ocasionado.</li> <li>➤ No han concurrido los requisitos de la responsabilidad civil (relación de causalidad y los factores de atribución); consecuentemente, esta pretensión debe desestimarse.</li> <li>➤ <b>INFUNDADA</b> la demanda en el extremo de indemnización por daño moral.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se declare consentida la sentencia contenida en la resolución número 06 de fecha 09.09.2013.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 32: Análisis del Expediente N°: 02584-2011-0-1601-JR-LA-04

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Cuarto Juzgado Laboral Permanente-NLPT”</b>	
	<b>EXPEDIENTE</b>	: 02584-2011-0-1601-JR-LA-04
	<b>DEMANDANTE</b>	: UBILLUS ZURITA FERNANDO
	<b>DEMANDADO</b>	: EMPRESA INDUSTRIAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.
	<b>MATERIA</b>	: INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS
	<b>JUEZ</b>	: MARIA ISABEL ANGULO VILLAJULCA
	<b>SECRETARIA</b>	: TERESA BECERRA GUERRERO
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se produjo el despido injustificado y arbitrario de su trabajo, alega que el despido le ha ocasionado daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Solicitando indemnización por daño moral y daño a la persona.</li> </ul>	

	PRIMERA INSTANCIA Resolución N°		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen</li> </ul>	No

	afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.		nombre, su fama y su honor de la manera pública.	
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios mencionados, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El hecho de dejar de percibir la remuneración producto de su fuente de trabajo, el actor atravesaba un estado de sufrimiento, angustia y preocupación. <b>Tanto para su persona como en su entorno familiar.</b></li> <li>➤ Ordena se indemnice el daño moral por la suma <b>de S/. 6,000.00.</b></li> <li>➤ <b>FUNDADA</b> la demanda por el concepto de daños y perjuicios.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios mencionados, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Debe tomarse en cuenta que el demandante ha sido afectado en su <b>vida personal y familiar al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar</b>, en su vida en relación al haber sido extraído del lugar en el que habitualmente prestaba servicios, todo esto, le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente el hecho de ser cabeza de familia y tener un trabajo que contribuya al sostenimiento familiar.</li> <li>➤ Debiendo por tanto <b>confirmarse también el monto</b> por considerarlo prudente y razonable.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 33: Análisis del Expediente N°: 02247-2011-0-1601-JR-LA-04

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i>			
		<b>EXPEDIENTE : 02247-2011-0-1601-JR-LA-04</b> <b>DEMANDANTE : ZAFRA CORALES VÍCTOR MANUEL</b> <b>DEMANDADO : HIDRANDINA S.A.</b> <b>MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> <b>JUEZ : JOSÉ MARTÍN BURGOS ZAVALETA</b> <b>SECRETARIO : VICTOR DIAZ SANTIESTEBAN</b>			
<b>RESUMEN</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se produjo el despido injustificado, y que la demanda lo había contratado en forma fraudulenta en bajo un contrato de prestación de servicios.</li> <li>• El demandante manifiesta que durante el tiempo que duró su despido se le ha ocasionado un daño y sus consecuencias se ha irrogado al demandante y su familia, manifiesta y expone los fundamentos de daño emergente, lucro cesante, daño moral y daño personal.</li> </ul>			
		<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° DOS</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° SEIS</b>	
<b>ANALISIS</b>		<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
		• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
		• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
		• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
		• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
		• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Surgen dos grandes problemas; a) su acreditación, y, b) su cuantificación. En el primer caso, existe una enorme dificultad para establecer si existe daño moral o no. En el segundo caso, igualmente resulta difícil</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se <b>CONFIRMA</b> la sentencia que declara infundado la indemnización por daño moral.</li> </ul>	

	<p>cuantificar el monto de la indemnización, pues los sentimientos morales resultan inapreciables económicamente.</p> <p>➤ Por lo tanto este extremo de la pretensión <b>ES INFUNDADO</b>.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 34: Análisis del Expediente N°: 00774-2012-0-1601-JR-LA-03

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</i>				
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° : 00774-2012-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ARSENIO ROJAS ARMAS</b> <b>DEMANDADA : SOCIEDAD PARAMONGA LTDA SA EN LIQUIDACION</b> <b>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS</b> <b>JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</b> <b>SECRETARIO : ORLANDO SALDAÑA HAMADA</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antecedente: Señala que ingresó a laborar para la demandada el 02 de Noviembre de 1977 permaneciendo como trabajador permanente y en la condición estable hasta el 21 de Marzo de 1997, fecha que de manera repentina, arbitraria, ilegal e inconstitucional fue despedido.</li> <li>• Interpone demanda contra la <b>SOCIEDAD PARAMONGA LTDA SA EN LIQUIDACION</b> sobre indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral, por la suma de S/. 25,000.00 (veinticinco mil y 00/100 nuevos soles).</li> </ul>			
<b>RESUMEN</b>	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° CUATRO</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° SIETE</b>	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No



• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
• <b>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</b>	Sí	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No
• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
• <b>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</b>	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No

	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios mencionados, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se ha lesionado sus sentimientos, causando sufrimiento y aflicción generados por la pérdida arbitraria del puesto de trabajo; y, por ende, la privación de las remuneraciones que tienen naturaleza alimentaria.</li> <li>➤ Asimismo, <b>el despido le ha causado la afectación a su paz espiritual, tranquilidad personal y familiar.</b></li> <li>➤ <b>ORDENO</b> que la demandada pague al actor la suma de <b>S/. 15,000.00</b> por indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Este Tribunal Unipersonal considera que el solo hecho de la ocurrencia de un despido inconstitucional o nulo, no constituye prueba suficiente de la efectiva ocurrencia o concreción de un supuesto de daño moral, porque el despido inconstitucional posee sus propios mecanismos de reparación.</u></li> <li>➤ <b>POR ESTAS CONSIDERACIONES ESTE TRIBUNAL UNIPERSONAL</b> dispone: <b>REVOCAR la sentencia de fojas 293-298</b>, de fecha 10 de junio del año 2013, en la que se declaró <i>Fundada en parte</i> la demanda interpuesta; <b>REFORMÁNDOLA DECLARAR infundada</b> la demanda sobre indemnización por daño extra patrimonial consistente en el daño inmaterial o moral.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 35: Análisis del Expediente N°: 4543-2013-0-1601-JR-LA-04

	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b>
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>SENTENCIA N° : 4543 -2015</b> <b>EXPEDIENTE : 4543-2013-0-1601-JR-LA-04</b> <b>DEMANDANTE : MORA RAMÍREZ, SAMIR OMAR</b> <b>DEMANDADO : TELEMAR SPAIN SL SUCURSAL PERU OFICINA TRUJILLO</b> <b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS</b> <b>JUEZ : JOSÉ MARTÍN BURGOS ZAVALATA</b> <b>SECRETARIO : JESSICA GUILLÉN MORENO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>interpone demanda Sobre pago de beneficios sociales: pago de horas extras, pago de gratificaciones incompletas, pago de CTS, pago de remuneración incompleta, pago de utilidades; indemnización por</li> </ul>

RESUMEN	terminación de contrato <b>por actos de hostilidad</b> e indemnización por daños y perjuicios; más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CUATRO		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° OCHO	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	Sí	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	Sí
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen	No

	afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.		nombre, su fama y su honor de la manera pública.	
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <p>➤ El individuo que pierde sus labores ingresa a una etapa de desconcierto y de penuria que lo afecta. Lo que motiva en el accionante la evidente causación del daño moral que impone su reconocimiento y una indemnización.</p>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <p>➤ <b>CONFIRMARON</b> la <b>Sentencia (Resolución número CUATRO)</b>, sobre pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, remuneración y utilidades incompletas, indemnización por terminación de contrato por acto de hostilidad y <b>pago de daños y perjuicios.</b></p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 36: Análisis del Expediente N°: 04439-2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Transitorio Laboral"			
	EXPEDIENTE N°:04439-2013-0-1601-JR-LA-03-PROCESO ORDINARIO			
DEMANDANTE : PABLO CÉSAR DÍAZ ABANTO.				
DEMANDADA : ISA PERÚ GROUP S.A.C.				
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTRO.				
JUEZA : CECILIA BENITES LA PORTILLA.				
SECRETARIA : ROSARIO COJAL ALVA.				
FALLO : DEMANDA FUNDADA EN PARTE.				
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda su reposición en el cargo que venía desempeñando, debido a la nulidad del acto jurídico y del documento que lo contiene (contrato modal falsificado).</li> <li>• De manera subordinada pretende su reposición debido a la existencia de un <b>despido fraudulento</b>, al existir el ánimo perverso de despedirlo y al haber perpetrado el despido de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales y al haberse imputado hechos falsos – falsificación de contrato de trabajo modal.</li> <li>• Y una indemnización de daños y perjuicios <b>por daño extra patrimonial: por daño a su persona, a su proyecto de vida y por daño moral, en la suma de S/.10,000.00</b>, debido al sufrimiento y angustia, generado por el acto de su despido.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° DOS	SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° TRES		
ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA	
• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	
• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	
• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	
• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		
• El juez tuvo en cuenta el monto de	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la	No	
ANALISIS				

la remuneración percibida por el trabajador.		remuneración percibida por el trabajador.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí
<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No

<p><b>CONCLUSION:</b></p>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el caso de autos se evidencia la existencia de daño moral causado al actor, resulta evidente que la pérdida del empleo le generó un <b>estado de frustración, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales</b>, además que se lesionó <b>la dignidad</b> del trabajador que de la noche a la mañana se vio privado de su empleo <b>por un despido arbitrario</b>.</li> <li>➤ Según jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida, por lo tanto negar tales <b>manifestaciones emocionales</b> implicaría impartir justicia distanciados de la realidad de los ciudadanos, pues es obvia la <b>aflicción de un trabajador y sus dependientes, pues el desempleo deriva en un daño moral</b> y que debe ser valorizada por esta juzgadora.</li> <li>➤ Ya en el presente proceso se ha determinado ampliamente el despido injusto, es por ello que se ordena la reposición del actor; se <b>determina por daño moral</b> la suma de <b>S/. 500.00 nuevos soles.-</b></li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se declare <b>CONSENTIDA</b> la sentencia (<b>Resolución N° DOS</b>).</li> </ul>
---------------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 37: Análisis del Expediente N°: 05201-2013-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b>			
		<b>EXPEDIENTE N° : 05201-2013-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : CHRISTINA DÁVILA SARMIENTO.</b> <b>DEMANDADA : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SUNAT</b> <b>MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD E INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.</b> <b>JUEZA : CECILIA BENITES LA PORTILLA</b> <b>SECRETARIA : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO.</b> <b>FALLO : DEMANDA FUNDADA EN PARTE</b>			
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las pretensiones demandadas y que son materia de pronunciamiento, son las siguientes:  Cese de actos de hostilidad por cambio de lugar geográfico;  Pago de indemnización de daños y perjuicios:  Daño emergente, en la suma de S/. 10,000.00;  Daño moral, en la suma de S/. 40,000.00;  Pago de intereses legales, costas y costos del proceso</li> </ul>				
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° CUATRO</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° NUEVE</b>		
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	
	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del	No	



	del trabajador en la prestación de su labor.		trabajador en la prestación de su labor.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es evidente que la persona del trabajador sufra un padecimiento moral y físico ante la lejanía de su hogar; asimismo no cabe duda que</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el caso de autos, tenemos que el actor no ha probado haber sufrido un daño moral como</li> </ul>	

	<p>el cambio injusto de su puesto de trabajo ocasionó en la demandante, angustia, aflicción espiritual y en general sentimientos negativos.</p> <p>➤ Se establece por daño a la persona respecto al <b>daño moral</b>, la suma de <b><u>S/.2,000.00</u></b></p>	<p>consecuencia del traslado a la ciudad de Ayacucho,</p> <p>➤ Considerando que, al ampararse la demanda de cese de hostilidades, también se está reivindicando la dignidad de la trabajadora, no cabiendo ordenar la indemnización por daño moral. y dado que en el caso de autos no hay indicios de que la separación de su familia le haya causado un daño emocional traumático, es de <b>revocar la indemnización por daño moral la misma que deberá declararse INFUNDADA</b></p>
--	---	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 38: Análisis del Expediente N°: 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Transitorio de Trujillo"			
				EXPEDIENTE N° : 05095- 2013-0-1601-JR-LA-03. DEMANDANT : GILMER SÁNCHEZ CHÁVEZ. DEMANDADA : JS CONTRATISTAS GENERALES SRL MATERIA : PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS. JUEZA : CECILIA BENITES LA PORTILLA. SECRETARIO : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO. FALLO : DEMANDA FUNDADA EN PARTE.	
RESUMEN		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha sido cesado de sus labores de manera arbitraria e ilegal, pues no se invocó causa justa de despido, al haberse extinguido el vínculo laboral de manera intempestiva e injustificada pide se le pague una indemnización por <b>despido arbitrario</b> en la suma de <b>S/.54,324.00</b>; además, habiéndosele <b>causado daño moral</b> pide se le indemnice por la suma de <b>S/.20,000.00</b>.</li> </ul>			
		PRIMERA INSTANCIA Resolución N° CINCO		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° NUEVE	
		ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
		<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si</li> </ul>	No

<b>ANALISIS</b>	trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.		trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No

	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No existe prueba directa que acredite la existencia del daño o al menos de los hechos concretos generadores que hayan provocado el daño moral.</li> <li>➤ <b>INFUNDADO</b> el extremo Indemnización por daños y perjuicios por daño moral.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>CONFIRMARON</b> la <b>SENTENCIA</b> de fecha 20 de marzo del año 2015, que declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda interpuesta.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 39: Análisis del Expediente N°: 04081-2013-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Tercer Juzgado Especializado de Transitorio de Trujillo”</i>			
	<b>EXPEDIENTE N° : 04081-2013-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ERLINDA CONSUELO ROJAS TAPIA</b> <b>DEMANDADO : ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL – COFOPRI</b> <b>MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS</b> <b>JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</b> <b>SECRETARIO : ROSARIO COJAL ALVA</b>			
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demanda despido incausado, y cumpla con efectuarle el pago de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, reconocimiento de gastos del parto e indemnización por daños y perjuicios; más intereses legales, honorarios profesionales y reintegro de gastos del proceso judicial.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° SIETE</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° DIEZ</b>	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>

<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No

	despedido fue un personaje público.			
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al no haberse acreditado el daño moral, <b>esta pretensión debe desestimarse.</b></li> <li>➤ <b>INFUNDADA</b> la demanda en cuanto a la pretensión indemnización por daño moral</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sí corresponde amparar la pretensión de indemnización por daño moral, pero no por la mera constatación de la existencia de un despido inconstitucional, sino porque se observa que la demandada ha adoptado una conducta dirigida a producir ceses sucesivos de la demandante sin justificación alguna, aun cuando existe un proceso constitucional de amparo que reconoce a la actora un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.</li> <li>➤ Todo esto ha generado pues un maltrato, una angustia, un sufrimiento que amerita ser resarcido, esto a través del amparo de la indemnización por daño moral. Por lo que se fija el monto indemnizable por daño moral en la suma de <b>S/. 20,000.00 nuevos soles.</b></li> <li>➤ <b>CONFIRMARON</b> la sentencia de fojas 182-202, de fecha 31 de julio del 2014, que <b>DECLARA Fundada</b></li> </ul>	

		<p><b>en parte</b> la demanda. Sobre pago de beneficios sociales y otros. <b>REVOCARON</b> la sentencia en los extremos que declara infundada la demanda en cuanto a la indemnización por daño moral y <b>REFORMÁNDOLA</b> la declararon fundada.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 40: : Análisis del Expediente N°: 03172-2013-0-1601-JR-LA-03

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"			
		<p><b>EXPEDIENTE N° : 03172-2013-0-1601-JR-LA-03</b>  <b>DEMANDANTE : LUIS MANUEL RAYMUNDO IBAÑEZ</b>  <b>DEMANDADO : UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO</b>  <b>MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</b>  <b>JUEZ : NELLY KEY MUNAYCO CASTILLO</b>  <b>SECRETARIO : ROSARIO COJAL ALVA</b></p>		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/. 243,536.36 que constituye los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida, por despido arbitrario, con una modalidad de indemnización no tarifada.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N°		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No
	• El juez tuvo en cuenta el monto de		• El juez tuvo en cuenta el monto de la	

	la remuneración percibida por el trabajador.	No	remuneración percibida por el trabajador.	No
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	Sí	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	No
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No
	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No



<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró dos de los criterios, determinando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El daño moral en caso de autos se encuentra plenamente acreditado, al configurarse un daño extrapatrimonial al producir en el demandante que se encontraba sin trabajo, una situación de pesar e incertidumbre respecto de su futuro y el de su familia, la preocupación de no tener una fuente de ingresos para mantenerla, el sufrimiento y la desesperación que son propias de una situación como la descrita, la afectación de su autoestima y la impotencia por no haber ocasionado el hecho del despido arbitrario.</li> <li>➤ <b>FUNDADA</b> en parte la demanda interpuesta por <b>LUIS MANUEL RAYMUNDO IBAÑEZ</b> contra la <b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO</b>, sobre indemnización por daños y perjuicios. El tipo de despido injustificado que se discute es el despido arbitrario, con una modalidad de indemnización no tarifada</li> </ul>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, determinando en segunda instancia que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Como objeto de impugnación se Apela la Sentencia que declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva revocan la sentencia <b>REFORMÁNDOLA</b> la declara <b>INFUNDADA</b> la demanda.</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: El hecho del despido no constituye prueba suficiente para amparar la pretensión de indemnización por daño moral y considera que el daño moral no ha sido probado.</li> </ul>
--------------------	---	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 41: Análisis del Expediente N°: 0499-2013-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b>
	<p><b>EXPEDIENTE N°</b> : 0499-2013-0-1601-JR-LA-03  <b>DEMANDANTE</b> : CYNTHIA VANESSA ESCAJADILLO ZAVALETA  <b>DEMANDADO</b> : CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRUJILLO S.A.  <b>MATERIA</b> : NULIDAD DE DESPIDO  <b>JUEZ</b> : ...  <b>SECRETARIO</b> : ...</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda despido incausado, indemnización por daño no patrimonial (daño moral y daño a la persona).</li> </ul>

RESUMEN	PRIMERA INSTANCIA Resolución N°		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°	
	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No

	su honor de la manera pública.			
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El criterio que se asumió para denegar la indemnización por daño moral fue que le informe psicológico no señala si es propio de su cese laboral o de su vida cotidiana.</li> <li>➤ Tampoco señala algún trauma psicológico que le pudo haber causado un daño irreversible e irreparable; así mismo, cabe señalar que este hecho no alcanza directamente a su familia.</li> <li>➤ Moral por la cual el Juzgador en la decisión resolutive declara <b>INFUNDADA</b> la demanda respecto a la pretensión de indemnización por daño no patrimonial (daño moral y daño a la persona) la demanda.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objeto de impugnación se solicita Se Revoque la sentencia en cuanto se declara infundado el daño moral y el proyecto de vida Apela la Sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios. Y como Decisión Resolutiva Se confirma la sentencia respecto al daño moral.</li> <li>➤ Los criterios que se toman en cuenta para denegar indemnización para daño moral son los siguientes: No existe prueba directa que acredite la existencia del daño o al menos de los hechos concretos generadores que hayan provocado el daño moral y que el hecho de reconocer la existencia de un despido inconstitucional no constituye prueba suficiente de la efectiva</li> </ul>	

		ocurrencia o concreción de un supuesto daño moral, porque el despido inconstitucional posee sus propios mecanismos de reparación.
--	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 42: Análisis del Expediente N°: 00362-2014-0-1601-JR-LA-04

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Primer Juzgado De Trabajo Transitorio de Trujillo"				
DATOS EXPEDIENTE	EXPEDIENTE		: 00362-2014-0-1601-JR-LA-04.	
	DEMANDANTE		: JUAN SUMARAN PRIETO.	
	DEMANDADO		: MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE VILLA DEL MAR.	
	MATERIA		: REPOSICIÓN E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.	
	JUEZ		: LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.	
	SECRETARIO		: FERNANDO LY MASS.	
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>El actor solicita la desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios y como consecuencia de ello la existencia de un contrato de trabajo realidad, y solicita también la reposición por <b>despido incausado</b> y el pago de una indemnización por daños y perjuicios irrogados por el acto lesivo y antijurídico con lo demás, daño emergente, lucro cesante, <b>daño moral</b>; más el pago de los honorarios profesionales.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° TRES		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N°	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	No

<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La enfermedad de familiares directos del</li> </ul>	No

	del trabajador fue advertida por el juez.		trabajador fue advertida por el juez.	
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia del <b>daño moral causado por el despido contra el actor</b>, al generarle: padecimiento, dolor, angustia, aflicción física o espiritual, causados bien por lesiones o ataques al honor de una persona, a su privacidad, libertad individual, salud, integridad psicofísica, etc.</li> <li>➤ Por lo que, el daño moral se fija en la suma de <b>S/. 3,000.00 nuevos soles</b>. Asimismo, <b>ORDENO</b> que la entidad demandada <b>CUMPLA</b> con pagar a favor del accionante dicho derecho, dentro del quinto día hábil de notificada.</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo uno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>SE RESUELVE:</b> Declarar <b>CONSENTIDA Y FIRME</b> la resolución número tres de fecha veinte de febrero del año dos mil quince.</li> <li>➤ A fin de que la demandada <b>CUMPLA</b> con pagar y/o presentar la documentación sustentatoria que acredite la programación del pago en la suma de S/. 16,336.50 por concepto de <b>indemnización por daños y perjuicios</b> comprendidos en daño emergente, daño a la persona, <b>daño moral</b> y lucro cesante.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 43: Análisis del Expediente N°: 06707-2015-0-1601-JR-LA-03

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Décimo Juzgado Permanente de Transitorio de Trujillo”</b>			
	<b>EXPEDIENTE : 06707-2015-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : JORGE LUIS GONZALEZ POLO</b> <b>DEMANDADO : EMPRESA AGROINDUSTRIAL CHIMU</b> <b>MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS</b> <b>JUEZ : LESLY ROXANA LEON VARGAS</b> <b>SECRETARIA : LUCIA VERONICA MENDOZA PARDO</b>			
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La parte demandante</b> solicita las siguientes <b>Pretensiones:</b> i) Reposición por <b>despido incausado</b>, ii) Indemnización por daños y perjuicios por el acto del despido incausado, en la modalidad de: a) lucro cesante, constituido por las remuneraciones mensuales devengadas, beneficios sociales legales (gratificaciones, y compensación por tiempo de servicios), <b>daño moral</b>; y iii) el pago de honorarios profesionales.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> Resolución N° SIETE		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> Resolución N° DIEZ	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>

<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>		

	despedido fue un personaje público.				
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.		
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.		
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.		
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.		
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La juzgadora, no revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia de <b>daño moral causado al propio accionante</b>, es razonable que se encuentre afectado emocionalmente por el despido conforme se ha determinado su existencia en la presente sentencia, <b>lo que implica que también se ha afectado en su vida familiar</b> al no poder aportar lo correspondiente a la <b>canasta familiar</b>, en su vida en relación al haber sido extraído del lugar en el que habitualmente prestaba servicios, todo esto, <b>le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo</b> en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente</li> <li>➤ En ese sentido, de indemniza el <b>daño moral por el monto de S/. 2,000.00.</b></li> </ul>		No llegó a segunda instancia.		

Fuente: Elaboración Propia.



Tabla 44: Análisis del Expediente N°: 00927-2015-0-1601-JR-LA-04

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Séptimo Juzgado Permanente de Trabajo de Trujillo"			
		<b>EXPEDIENTE N°</b> : 00927-2015-0-1601-JR-LA-04 <b>DEMANDANTE</b> : JOSÉ JOHNNY ORDOÑEZ TORRES <b>DEMANDADO</b> : SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SENASA MINISTERIO DE AGRICULTURA PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA <b>MATERIA</b> : DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y OTROS <b>JUEZ</b> : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA <b>SECRETARIA</b> : ROSARIO ANABEL COJAL ALVA		
RESUMEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicita la indemnización por daños y perjuicios por el período en el que se encontró apartado de su centro de trabajo, específicamente en los rubros de: <b>i) daño emergente</b>, por los gastos irrogados producto del despido incausado en la suma de S/. 3,000.00; <b>ii) lucro cesante</b>, en lo que corresponde a las remuneraciones dejadas de percibir, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios desde la fecha del despido hasta la fecha de su reincorporación; y, <b>iii) daño a la persona (daño moral)</b>, en la suma de S/. 10,000.00.</li> </ul>			
	PRIMERA INSTANCIA Resolución N° DOS		SEGUNDA INSTANCIA Resolución N° TRES	
ANALISIS	ITEMS	RESPUESTA	ITEMS	RESPUESTA
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No
	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.	
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No

	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:		Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:	

	<p>➤ Al ponerse en evidencia <b>un estilo de vida</b> al que se encontraba acostumbrado el demandante y <b>su familia</b>, resulta evidente que la pérdida del empleo genera un <b>estado de zozobra, frustración, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales</b>, que lesionaron <b>la dignidad</b> del trabajador pues a través de un despido incausado se ha visto privado de su empleo por más de cuatro años.</p> <p>➤ Pues es obvia la aflicción de un trabajador y sus dependientes, pues el desempleo deriva en un daño moral y que debe ser valorizada por este Jugador y prudencialmente se fija el monto daño moral, en la suma de <b>S/. 5,000.00 soles</b>.</p>	<p>➤ <b>DECLARAR CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número DOS, se expide sentencia en autos obrante a folios ciento dieciseis a ciento treinta y siete, la misma que declara fundada la demanda interpuesta por el actor, la que adquiere la autoridad de Cosa Juzgada.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 45: Análisis del Expediente N°: 00225-2015-0-1601-JR-LA-03

		<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b>			
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° : 00225-2015-0-1601-JR-LA-03</b> <b>DEMANDANTE : ROBERTO RUBEN YNGUANSE COBEÑOS</b> <b>DEMANDADO : SHALOM EMPRESARIAL SAC</b> <b>MATERIA : DERECHOS LABORALES</b> <b>JUEZ : KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO</b> <b>SECRETARIA : LUCIA VERONICA MENDOZA PARDO</b>				
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpone demanda, a fin de que se determine la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de su contratación modal, se reconozca el vínculo laboral con SHALOM EMPRESARIAL SAC, se declare <b>incausado el despido</b> del que ha sido objeto y se ordene su reposición en su puesto de trabajo, y el pago de daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, <b>daño a la persona y daño moral</b>) así como conceptos dejados de percibir derivados del despido incausado; más el pago de intereses legales y costos del proceso.</li> </ul>				
		<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N°</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N°</b>	
		<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>

<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	

	despedido fue un personaje público.			
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño; más aún, no ha especificado en qué consisten estos daños ocasionados; consecuentemente, esta pretensión debe ser desestimada.</li> <li>➤ <b>DECLARO FUNDADA EN PARTE</b> la demanda <b>RECONOCIENDOSE</b> la existencia de vinculo laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso; asimismo, <b>DECLARO</b> sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto por la demandada; <b>INFUNDADA</b> la demanda respecto a la indemnización de daños y perjuicios por daño emergente, daño a la persona, daño al proyecto de vida y <b>daño moral.</b></li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLÁRESE CONSENTIDA</b> la sentencia contenida en la resolución número tres.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 46: Análisis del Expediente N°: 02215-2016-0-1601-JR-LA-04

<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Sétimo Juzgado Permanente de Trabajo de Trujillo”</b></p>
---

<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE N° :02215-2016-0-1601-JR-LA-04</b> <b>DEMANDANTE : JOSÉ ALBERTO CARBAJAL ALEGRÍA</b> <b>DEMANDADO : TANK'S 105 SERVICIOS GENERALES S.R.L.</b> <b>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS</b> <b>JUEZ : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA</b> <b>SECRETARIA : LUCÍA VERÓNICA MENDOZA PARDO</b>			
<b>RESUMEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda <b>despido incausado</b> lesivo y se ordenó la reposición del accionante.</li> <li>• Reclama indemnización por daños y perjuicios por el período en el que se encontró apartado de su centro de trabajo, específicamente en los rubros de: <b>i) lucro cesante</b>, en lo que corresponde a las remuneraciones dejadas de percibir, beneficios legales (gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios); y, <b>ii) daño moral</b>, en la suma de S/. 10,000.00; más, El reconocimiento de intereses legales, costas y honorarios profesionales.</li> </ul>			
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° TRES</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° CUATRO</b>	
	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	Sí

	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.</li> </ul>	Sí
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.</li> </ul>	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Este Juzgado arriba a la conclusión de que, debe haber prueba para indemnizar el daño moral, pero también ésta puede ser <b>indiciaria</b>; en tal sentido, en el caso sub estudio, existentes suficientes elementos de juicio, tales como, la ilegalidad del despido, lo que implica que también se ha afectado en su <b>vida familiar</b> al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar, todo esto, <b>le habría</b></li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLARAR CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número TRES.</li> </ul>	

	<p><b>ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo</b> temporalmente en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente. Así las cosas, se ha demostrado de manera indirecta el daño moral ocasionado a través de un despido incausado declarado judicialmente.</p> <p>➤ Por tales razones, de <b>manera prudente y razonable</b> este Jugador valoriza el daño moral en la suma de <b>S/. 2,000.00 soles.</b></p>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 47: Análisis del Expediente N°: 1246-2016-0-1601-JR-LA-05

<p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <i>“Octavo Juzgado Laboral Permanente”</i></p>					
<p align="center"><b>DATOS EXPEDIENTE</b></p>	<p><b>EXPEDIENTE N° : 1246-2016-0-1601-JR-LA-05</b>  <b>DEMANDANTE : NIMIA GARDENIA ATANTALEAN HERNANDEZ</b>  <b>DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO ALTO TRUJILLO</b>  <b>MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS</b>  <b>JUEZ : LOURDES CAROLINA JARA SANCHEZ</b>  <b>SECRETARIA : ROSARIO ANABEL COJAL ALVA</b></p>				
	<p><b>RESUMEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpone demanda, peticionando: <b>a)</b> Desnaturalización los contratos de locación de servicios y reconocimiento de un contrato de trabajo; <b>b)</b> La inaplicación de los contratos administrativos de servicios; <b>c)</b> La contratación del seguro vida ley; <b>d)</b> La reposición <b>por despido incausado</b> o reposición por despido fraudulento; <b>e)</b> La indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, daño emergente y <b>daño moral</b>; y <b>f)</b> Pago de honorarios profesionales.</li> </ul>				
<p align="center"><b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° TRES</b></p>		<p align="center"><b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° CINCO</b></p>			
<p align="center"><b>ITEMS</b></p>		<p align="center"><b>RESPUESTA</b></p>	<p align="center"><b>ITEMS</b></p>		<p align="center"><b>RESPUESTA</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>		<p align="center">No</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.</li> </ul>		<p align="center">No</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>		<p align="center">No</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El magistrado consideró si trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.</li> </ul>		<p align="center">No</p>



<b>ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez consideró que el empleador realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.</li> </ul>	No
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.</li> </ul>	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o</li> </ul>	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.</li> </ul>	No	

	compleja del trabajador.			
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	No
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <p>➤ <b><i>Debe puntualizarse que el hecho del despido incausado perpetrado contra los demandantes, no constituye prueba suficiente para amparar la presente pretensión de daño moral,</i></b> valorándose que: <b>a)</b> No está acreditado el daño irrogado respecto a la afectación emocional que causó al demandante como consecuencia del despido; <b>b)</b> Si bien, con el despido se ocasionó que el actor dejara de percibir un ingreso mensual de carácter alimenticio, este ha sido compensado con el reconocimiento de la indemnización por lucro cesante,</p> <p>➤ Por lo que corresponde desestimar el pedido del daño moral siendo declarado <b>INFUNDADO</b>.</p>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez no consideró ninguno de los criterios, estableciendo que:</p> <p>➤ <b>DECLARESE CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veintisiete de setiembre del dos mil dieciséis obrante de folios sesenta y dos a setenta y cuatro, la misma que adquiere la autoridad de Cosa Juzgada.</p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 48: Análisis del Expediente N°: 00314-2016-0-1601-JR-LA-05

	<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b> <b>“Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo”</b>	
<b>DATOS EXPEDIENTE</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	: 00314-2016-0-1601-JR-LA-05.
	<b>DEMANDANTE</b>	: LUIS ALBERTO TANDAYPAN CABANILLAS.
	<b>DEMANDADO</b>	: ZETA GAS ANDINO S.A.
	<b>MATERIA</b>	: INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.
	<b>JUEZ</b>	: JOSÉ RAYMUNDO REYES RODRÍGUEZ.

		<b>SECRETARIO : ELMER ALEXIS SALAZAR OLÓRTIGA.</b>			
<b>RESUMEN</b>	➤ Solicita declarar nulo el <b>despido incausado</b> , el pago de una indemnización por daños y perjuicios consistente en remuneraciones devengadas caídas, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) y <b>daño moral</b> ; más el pago de los intereses legales, costas del proceso y costos en el 30% del monto de la Sentencia				
	<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Resolución N° TRES</b>		<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Resolución N°</b>		
<b>ANALISIS</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	• El juez consideró si el trabajador era nuevo en el cargo.	No	
	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	• El magistrado consideró si el trabajador tenía una experiencia intermedia en el cargo.	No	
	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	• El juzgador tuvo en cuenta la larga experiencia del trabajador.	No	
	• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		• El magistrado consideró los cargos desempeñados del trabajador.		
	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta el monto de la remuneración percibida por el trabajador.	No	
	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	• El magistrado verificó la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor.	No	
	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	Sí	• El Juez tuvo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador.	Sí	
	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	• El magistrado analizó si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor.	No	
	• El juez consideró que el empleador		• El juez consideró que el empleador realizó		

	realizó una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No	una acción en contra del trabajador que afectara su buen nombre, su fama y su honor de la manera pública.	No
	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No	• El magistrado tuvo en cuenta si el trabajador despedido fue un personaje público.	No
	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No	• El juez verificó si el trabajador se trataba de uno de confianza o de dirección.	No
	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No	• El juez tuvo en cuenta la enfermedad simple o compleja del trabajador.	No
	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí	• El juzgador estimó la carga familiar del trabajador.	Sí
	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No	• La enfermedad de familiares directos del trabajador fue advertida por el juez.	No
<b>CONCLUSION:</b>	<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Este juzgador considera que no revierte mayor dificultad en determinar que en el caso de autos se evidencia la existencia de daño moral causado al propio accionante, es razonable <b>que se encuentre afectado emocionalmente por el despido ocurrido.</b></li> <li>➤ Lo que implica que también se ha afectado en <b>su vida familiar al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar</b>, en su vida en relación al haber sido extraído del lugar en el que habitualmente prestaba servicios, <b>todo esto, le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo</b> en circunstancias en que en nuestra</li> </ul>		<p>Con el análisis del expediente se determinó que el juez consideró solo dos de los criterios, estableciendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>DECLARESE CONSENTIDA LA SENTENCIA</b> contenida en la resolución número TRES</li> </ul>	

	<p>sociedad es valorado significativamente.</p> <p>➤ En esa situación, éste Juzgador considera adecuado recurrir nuevamente a los Principios de Razonabilidad, Ponderación y Equidad; por lo que, el daño moral se fija en la suma de S/. 4,000.00 soles.</p> <p>➤ <b>DECLARANDO FUNDADA</b> la demanda interpuesta, <b>RECONOCER</b> el <b>Daño Moral</b> en el monto de <b>S/ 4,000.00</b> soles (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES</p>	
--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

### 3. Comparar en legislación extranjera los principios que utilizan los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales.

Tabla 49: Comparación de Legislación Extranjera

	CHILE	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ
<p><b>Sistema de la Sana Crítica:</b></p> <p>Principio de Razonabilidad, Principio de Ponderación, y Principio de Equidad.</p>	<p>En el <b>Código de Trabajo Chileno</b>, en su Art. 456 se establece que: El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la <b>sana crítica</b>. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya</p>	<p>En el <b>Código de Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia</b>, en su Art. 61 señala: <b>La Libre formación del convencimiento</b>. El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del</p>	<p>En la <b>Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744</b> en su <b>Art. 95</b>. sobre: Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización, señala: En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan</p>	<p>La <b>Nueva ley Procesal de Trabajo, LEY N° 29497</b>, en su Primera Disposición Complementaria, advierte que en los no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del código procesal civil. En ese sentido el art. 197 del CPC, precisa que todos los medios probatorios son valorados por el</p>

	<p>virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. (Chile, 2017)</p>	<p>pleito y a la conducta procesal observada por las partes. (República, 2017)</p>	<p>por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo</p>	<p>juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2017)</p>
--	---	--	--	---

			250 de esta ley. (Nación, 2017)	
--	--	--	------------------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia.

## RESULTADO DE ENTREVISTAS:

La guía de entrevista formulada, se encuentra destinada a contrastar la hipótesis planteada de la presente investigación, así como también a la operacionalización de variables. Ésta fue aplicada a los siguientes expertos:

- Luis Manuel Sánchez Ferrer, Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad
- José Martín Burgos, Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad
- José Miguel Saldarriaga Medina, Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad
- Eduardo Escobedo Medina, abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**¿Considera usted que los jueces actúan de manera razonable para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

Tabla 50: Resultado de Entrevista

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Luis Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí actúa de manera razonable al determinar una indemnización por daño moral, dependiendo de cada caso concreto dado que es el trabajador el quien tiene que probar el daño, es decir, que no basta la mera alegación. Debe presentar medios probatorios para que pueda amparar su derecho.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que las sentencias que ha podido revisar en el transcurso como juez superior, sobre los despidos inconstitucionales y la indemnización por daño moral sí han sido elaboradas bajo un principio de razonabilidad.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad</p>	<p>Considera que sí actúa de manera razonable al determinar una indemnización por daño moral ante un despido inconstitucional, y añade que el juez también resuelve en base al principio de congruencia procesal.</p>



<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>Si, pues el sistema de la sana crítica que es la corriente que viene utilizando la jurisdicción nacional para efecto de atender la indemnización por daño moral de un trabajador despedido, se sustenta en el principio de la razonabilidad cuya justificación es atender de un modo equilibrado y justo el agravio sufrido por el trabajador a su moral y persona respectivamente, siendo así lo razonable tiene relación directa con lo aceptable y ello se produce cuando el juzgador tiene en cuenta todas las circunstancias y elementos concurrentes que permitirán entender que la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido es óptima.</p>
--	--

**¿Cree usted que los jueces buscan satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí tiene en cuenta las necesidades de justicia, puesto que evalúa cada caso en particular, conforme a los medios probatorios que presente el trabajador para que pueda amparar su derecho.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que sí se tiene en cuenta las necesidades de justicia en las sentencias referidas a los despidos inconstitucionales y el daño moral.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p>	<p>Considera que sí busca satisfacer las necesidades de justicia para cada caso en particular. Así mismo considera que el alcance de la indemnización por despido injustificado legalmente tipificada, no comprende al daño moral, razón por la cual éste podría merecer una indemnización adicional.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b></p>	<p>Si, ya que más allá del monto indemnizatorio que no pudiendo ser óptimo</p>

<p>Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>a favor del trabajador, sin embargo en el caso peruano al venirse utilizando el sistema de la sana crítica, si utiliza un patrón lógico, el mismo que en el escenario de la razonabilidad, ponderación y equidad, debiera permitir una indemnización más justa y que mejor si se da valor a criterios específicos que se pueden identificar en cada caso.</p>
---	--

**¿Cree usted que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí tiene en cuenta los intereses del trabajador, dado que si se ha originado un daño moral, éste debe repararse.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí se valora el interés del trabajador por ser un aspecto primordial y esencial.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b></p>	<p>Considera que sí actúa tiene en cuenta los intereses del trabajador, puesto que ante un despido inconstitucional el trabajador va a padecer dolor, un sentimiento de pena, sufrimiento, perturbación, entre otros.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, los intereses de un trabajador despedido está reflejado en la búsqueda de la justicia, por lo que recurre al órgano jurisdiccional para encontrarla, sin embargo dicho interés se trunca cuando no encuentra una relación directa entre el daño sufrido y el monto obtenido, que en el caso peruano por ser un aspecto novedoso definitivamente aún no encaja en la atención de una indemnización integral.</p>

**¿Cree usted que el juzgador atiende las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí tiene en cuenta las necesidades del trabajador dado que, si se ha originado un daño moral, éste debe repararse.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí se valora las necesidades del trabajador por ser un aspecto primordial y esencial.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que sí actúa tiene en cuenta los intereses del trabajador, puesto que ante un despido inconstitucional el trabajador va a padecer dolor, un sentimiento de pena, sufrimiento, perturbación, entre otros.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>Si, y esto se expresa, aunque su reconocimiento sea mínimo pues de alguna manera se busca atender las necesidades de un trabajador que fue objeto de un despido inconstitucional. Sin embargo la atención de las necesidades en este caso van de la mano con atender un daño moral en toda su dimensión o afectación y ello se conseguirá si se cuentan con elementos necesarios por resarcir como son la antigüedad, situación personal del trabajador, situación de la familia del trabajador despedido, entre otros.</p>

**¿Usted cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b></p>	<p>Sostiene que sí se busca una igualdad social con responsabilidad, porque indemniza del daño moral conforme a cada caso en concreto, es decir, evaluando cada</p>

Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	aspecto y características que se generan por el daño, siempre y cuando este sea probado.
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que sí se valora sí busca una igualdad social con responsabilidad, .
<b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que sí busca una igualdad social con responsabilidad.
<b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	Sí, pues la igualdad social es una aspiración socio económica, en nuestro caso de todos los trabajadores de un estado social y democrático de derecho como es el Perú y que mejor forjarlo a partir de un reconocimiento integral de una indemnización por daño moral; aspiración esta que se vería menguada si mantenemos una decisión de esa naturaleza sustentada solamente en la libre apreciación del juzgador que guste o no puede contener un aspecto subjetivo y arbitrario.

**¿Considera usted que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que sí valora la dignidad humana, ya que el trabajador al ser despedido sin causa justa y al generarse un daño moral, éste indudablemente va a afectar la dignidad humana, dado que el trabajador al quedarse sin trabajo no va a poder subsistir porque éste recibe una remuneración que de acuerdo a nuestra legislación tiene naturaleza alimentaria. Sin embargo, sostiene que debe tenerse en cuenta la magnitud del daño, las características del evento del despido o

	circunstancias fácticas que ocurrieron como consecuencia del hecho.
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Sostiene que sí valora la dignidad humana por ser un aspecto fundamental de cada ser humano.
<b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que sí valora la dignidad de la persona humana, siendo éste el valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico, y constituye el presupuesto y punto de controversia de todos aquellos derechos fundamentales relativos a la personalidad.
<b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	SÍ, sin embargo la postura para lograr un mejor reconocimiento de la dignidad humana es darle valor o apreciarla en la dignidad humana del trabajador en el cual coinciden una diversidad de factores propios de la relación laboral; justamente al adentrarnos en la dignidad humana del trabajador podríamos entender con mayor suficiencia que al ser despedido inconstitucionalmente, la indemnización por daño moral sería más óptima.

**¿Cree usted que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido inconstitucional?  
Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Sostiene que en nuestra normatividad jurídica no existe un baremo, parámetro, una tabla o un quantum determinado para poder indemnizar el daño moral, por lo que debe determinarse de cada caso concreto. Siendo así, ante un caso de despido inconstitucional y daño moral, utiliza los principios de razonabilidad, ponderación y equidad.
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que el criterio del juez es válido, pero agrega que éste no puede ser suficiente en todos los casos, dado que la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido

	<p>inconstitucional no se ha estandarizado o tazado. Sin embargo, agrega que ello ha generado que en muchas sentencias se incluyan conceptos que ni siquiera se han positivizado legalmente pero que han sido reconocidos por la doctrina, como por ejemplo: el proyecto de vida o al existencialismo.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, pues el criterio personal corresponde a una manifestación del sistema de la libre apreciación que viene siendo superado con el sistema de la sana crítica, en donde los principios de Razonabilidad, Ponderación, y Equidad tratan de superar el ímpetu personal del juez por una acentuación del equilibrio lógico al valorar las pruebas y los argumentos.</p>

**¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que él otorga una indemnización por daño moral de acuerdo a cada caso en concreto y dentro de lo que peticiona el trabajador, porque el daño puede ser un daño patrimonial o extrapatrimonial.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que las sentencias que han sido emitidas por su despacho, sí han reconocido manera integral la indemnización por daño moral a un</p>

	trabajador afectado por un despido inconstitucional.
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b></p> <p>Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Menciona que el Juez resuelve en función al principio de Congruencia procesal, de forma que si el trabajador solicita únicamente indemnización por despido injustificado, es evidente que, en el mejor de los casos, solo accederá a ello y dentro de dicho monto, por disposición legal, se empleará la fórmula del art. 38° de la LPCL, la cual según nuestro criterio, no contiene al daño moral; por lo tanto, la indemnización por despido injustificado no cubre el daño moral, vale decir, no resarce de manera integral al trabajador.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b></p> <p>Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, pues si bien utilizan el sistema de la sana crítica como tendencia actual, sin embargo resulta necesario complementarse con otros criterios específicos que de valorarse coadyuvarían a que la indemnización por daño moral de un trabajador despedido, sea más integra.</p>

**¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran la antigüedad del trabajador? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b></p> <p>Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b></p> <p>Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b></p> <p>Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Considera que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia</p>

	y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	No, frente a ello es importante destacar que la antigüedad de un trabajador conlleva mayor capacidad y aptitud para afrontar sus responsabilidades laborales, siempre en el sentido de que antigüedad no puede confundirse con tener más años de edad; por lo que es un criterio que deberá acreditar mayor aptitud para el ejercicio de sus funciones y que en caso de ser despedido definitivamente el agravio moral igualmente es más explicativo.

**¿Usted cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran los cargos desempeñados del trabajador? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.



<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, sin embargo consideramos que los cargos desempeñados del trabajador deben aleccionar para el mejoramiento del monto indemnizatorio, pues entendiendo que un trabajador en razón a dichos cargos ha venido ascendiendo paulatinamente y que significativamente ha logrado un mayor reconocimiento intrínseco de su empleador, en consecuencia si es despedido, la indemnización por daño moral también sería más que un trabajador que se mantuvo siempre en el mismo cargo.</p>
--	--

**¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b></p>	<p>Si es uno de los criterios que se han venido aplicando para efecto de establecer el monto indemnizatorio y que mejor la remuneración percibida por el trabajador; sin embargo en la actualidad el</p>

Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	planteamiento que se busca establecer para un monto indemnizatorio como el que corresponda al daño moral, se plantea al monto total único.
--	--

**¿Usted cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Trujillo.</p>	Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño como consecuencia de un despido inconstitucional. moral. como consecuencia de un despido inconstitucional.
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	No; se refiere a la consideración del conocimiento y la aptitud para resolver los problemas de un trabajador en su escenario laboral, aunado a sus cualidades personales propias de su conducta y reflejada en sus antecedentes; en ese sentido un trabajador despedido que tiene elevadas dichas cualidades a favor del mejoramiento de sus prestaciones laborales, significativamente debe gozar de

	un mayor quantum indemnizatorio por daño moral si es despedido ilegalmente.
--	---

**¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	No. Para ello debemos entender que la vulnerabilidad expresa sino la fragilidad del trabajador despedido que por sus cualidades personales el decaimiento a sufrir es devastador en su contra y en sentido contrario el quantum indemnizatorio debe favorecerle plenamente, caso de una madre soltera, un trabajador adulto mayor, etc.

**¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, sin embargo en este caso se debe tener en cuenta la relación directa entre la causal de despido y la injuria o calumnia, pues la indemnización no patrimonial por daño moral se vería mejorada en su quantum si el despido estricto sensu lesiona el honor del trabajador.</p>

**¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional evalúan si sufrió difamación pública? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b></p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>

Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.
<b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.
<b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	No, sin embargo en este caso se debe tener en cuenta la relación directa entre la causal de despido y la difamación pública, este último consideramos que resulta un criterio que agrava la significancia del daño moral pues linda con un delito contra el honor.

**¿Usted considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.

<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b></p> <p>Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b></p> <p>Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, pero entendiendo un personaje público al servicio de la población o que destaca públicamente por una virtud o cualidad profesional, resulta necesario se tome en cuenta para efecto del quantum indemnizatorio por daño moral derivado de un despido inconstitucional.</p>

**¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican si el trabajador es de confianza o dirección? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b></p> <p>Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b></p> <p>Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b></p> <p>Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>

<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, es decir no se da relevancia a la cualificación de un trabajador de dirección y confianza que como tal se diferencia de un trabajador ordinario y como consecuencia de su despido inconstitucional las circunstancias agraviantes contra su moral definitivamente también son más significativas.</p>
--	--

**¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, pues no se tiene en cuenta que la situación de enfermedad de un trabajador despedido (acreditado o de conocimiento del empleador), tiene una incidencia negativa ante el hecho de un despido imputado contra su persona.</p>

**¿Cree usted que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional estiman la carga familiar del trabajador? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>No, pues a pesar de acreditarse dicha carga para los jueces no resulta un criterio relevante, desconociendo la naturaleza alimentaria de las prestaciones laborales y omitiendo que en el escenario del despido el sufrimiento igualmente es el de los hijos.</p>

**¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b></p>	<p>Señala que este criterio sí lo considera, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.</p>



Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	
<b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Sostiene que este criterio sí lo considera al determinar una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.
<b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Trujillo	Señala que el Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc.
<b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	No, pues el juzgador no da relevancia al entorno del trabajador despedido, sino mayormente se centra en las circunstancias personales del trabajador; sin embargo es importante tener en cuenta que este criterio de los familiares directos enfermos a efecto de tener incidencia sobre la indemnización por daño moral, en cuanto dependan del trabajador (hijos, esposa, padres, etc.), lo cual debe acreditarse.

**¿Considera usted que el hecho del despido, es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral? Si – No ¿Por qué?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.	Considera que sí, porque ante el evento de un cese siempre va a crear un daño “drama humano” que genera un grado de malestar, aflicción, etc., porque el trabajador se queda sin trabajo y este hecho puede repercutir no solo en él sino también en su familia. Pero también deja en claro que el monto de la indemnización por daño moral

	no solo se determinar solo con el hecho de la alegación, sino también en base a las pruebas presentadas y como sean argumentadas.
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Sostiene que el hecho del despido, sí es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral, sobre todo cuando existe un despido unilateral. De esta manera agrega que la Corte Suprema (Salas Civiles y Laborales) han establecido que basta con que se genere un despido considerado como un hecho antijurídico, para que se produzca un daño moral. Finalmente señala que en una sentencia de la Corte Suprema se ha determinado que en casos puntuales el daño moral debe ser probado.
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	Señala que, el solo hecho del despido no es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral, por lo que deben aportarse elementos de juicio que grafiquen el padecimiento o sufrimiento acaecido en la persona del trabajador a consecuencia del despido. No podría exigirse una prueba documental porque se trataría de una prueba diabólica, pero sí deben aportarse elementos de juicio.
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	Si, Pues el hecho del despido y luego de su comprobación como tal debe permitir un reconocimiento del daño moral, sin embargo, la concurrencia además de otros criterios propios de cada caso (antigüedad, vulnerabilidad, familia, etc. del trabajador) deben coadyuvar a mejorar el quantum indemnizatorio

**¿Tiene conocimiento si en la legislación extranjera como Chile y Colombia, los jueces utilizan los principios de razonabilidad, ponderación y equidad para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales? De ser así, ¿podría explicarlo?**

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<p><b>Manuel Sánchez Ferrer</b> Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>Sostiene que en estos países tampoco existe un baremo o parámetro para determinar la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional, pero que sí utilizan los principios generales del derecho laboral.</p>
<p><b>José Martín Burgos</b> Vocal de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>---</p>
<p><b>José Miguel Saldarriaga Medina</b> Juez Titular del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia La Libertad.</p>	<p>---</p>
<p><b>Eduardo Escobedo Medina</b> Abogado litigante, con maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>Las tendencias procesales modernas en el ámbito del derecho laboral tratan de involucrarse más y más con el sistema de la sana crítica que es el contexto para el desarrollo de los principios de razonabilidad, ponderación y equidad, que comprende definitivamente su aplicación respecto a la indemnización por daño moral en los casos de despido inconstitucional; justamente Chile si tiene regulado en su código laboral este sistema y Colombia trata de evolucionar a dicho fin a pesar que su código laboral aún se mantiene con el sistema de la libre apreciación.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

## CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

### 1. RESPECTO AL OBJETIVO: **Evaluar si existen criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016**

Teniendo en cuenta la relevancia del presente estudio como una de las instituciones novedosas del Derecho Laboral no solamente en el ámbito sustantivo sino también adjetivo, resulta necesario discutir una de las instituciones importantes cuyo origen está en el Derecho Civil y que, sin embargo, se empieza a utilizar en el ámbito del Derecho Laboral, pues, nos estamos refiriendo al daño moral. Como vemos sobre este instituto civil, la doctrina tiene una infinidad de concepto y teorías, así resulta importante apreciar la conceptualización del daño moral tanto en su sentido estricto, según el cual el daño moral es aquel que afecta la esfera interna del sujeto y que se manifiesta con el dolor, la angustia, la aflicción, humillación, etc., y en su sentido lato entendiendo al daño moral expresado en todo daño extrapatrimonial. Bajo esta clasificación, permite colegir que la idea del daño moral que estableció el legislador peruano en el Código Civil, es aquella que lo entiende en su sentido lato, máxime si se insertó al daño moral como equivalente al daño extrapatrimonial, siendo inclusive una cualidad de esta institución la inserción del daño a la persona en nuestro sistema del derecho civil, en tanto considera que el centro del ordenamiento es la propia persona, siendo que ésta y la defensa de sus derechos, debe primar sobre cualquier aspecto de índole patrimonial. Revisando las nociones recogidas en los resultados, inclusive se precisa que el daño moral no se limita a los sufrimientos morales y sensaciones dolorosas, como así lo refiere Giovanna, sino indica que, el daño moral es la disminución del prestigio y la violación de la esfera de la intimidad. (Visintisi, 1999)

El ámbito del análisis de esta institución jurídica nos permite advertir que su estudio se ha centrado al tratarlo de ubicar por un lado en la dimensión contractual de la responsabilidad civil y también en la dimensión extracontractual de la responsabilidad civil, conforme así está recogido en nuestro Código Civil, artículos 1321, 1984 y 1985 respectivamente, resultando necesario notar que las referidas normas no conceptualizan al daño moral por lo que su noción resulta restringida. Sin embargo,

la jurisprudencia sí viene generando posiciones respecto al daño moral al referirse por ejemplo que, es el daño no patrimonial que recae sobre los derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica, como así lo indica la Cas. N° 1070-95-Arequipa, El Peruano del 15-09-98, P. 1588. Ello viene permitiendo tener un marco conceptual más completo del daño moral ante la ausencia de su determinación en nuestra legislación civil, y que permite a los operadores del Derecho Laboral poder estudiarlos y conocerlos a fin de utilizarlos en la aplicación del objeto de la presente investigación. Según el Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento. Respecto de este artículo, podemos advertir que, si bien es difícil mensurar el daño moral, ello tendrá que someterse en definitiva al criterio de conciencia del juzgador. En ese sentido, las normas de justicia imponen la obligación de indemnizar siempre el detrimento irrogado, sea que se trate de daños exclusivamente patrimoniales, o de daños morales que engendren o no perjuicios patrimoniales.

Según el Artículo 1984. El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia. Y de acuerdo al Artículo 1985. La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño (Pazos & Bullard, 2005). De lo expuesto se aprecia que el legislador peruano ha optado por admitir la aplicación de la reparación en cualquier acto ilícito y en el incumplimiento contractual. Así, en la exposición de motivos del Código Civil de 1984 se señala que compete al juez fijar el monto de la reparación por el daño moral, actuando con un criterio discrecional; esto se debe a que la reparación ha de hacerse por un determinado quantum pecuniario, o sea, el daño moral sufre una especie de metástasis o trasmutación para el efecto de que él, siendo extrapatrimonial, solo puede repararse mediante una indemnización de carácter patrimonial; de otro modo, el daño moral no podría ser reparable, salvo los casos muy singulares en que cupiese la reparación in natura.

Después de haber desarrollado un punto muy importante como es esta institución del daño moral; en el primer resultado, se puede apreciar que de todos los expedientes analizados solo diez de las sentencias emitidas por los jueces de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, consideran los criterios señalados en el primer resultado. De esta manera, sustentan su fallo, al considerar que el quantum de la indemnización por daño moral se rige bajo la aplicación del Principio de Razonabilidad, el cual consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe de proceder conforme a la razón, del Principio de Ponderación, el cual busca un equilibrio práctico entre los intereses y las necesidades de los titulares de los derechos enfrentados, y el Principio de Equidad que resulta de valiosa utilidad, el cual tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la dignidad humana, procurando un equilibrio entre las dos cosas, la equidad es lo justo en plenitud, por lo que, faculta al Juez llegar a soluciones adaptando la justicia al caso concreto; esto significa que la equidad introduce un principio ético y de justicia en la igualdad. En ese panorama, los magistrados sostienen que la equidad obliga a plantear los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa, donde el respeto de la dignidad humana, sea un fin y no un medio; todo ello partiendo de la regla de la máxima experiencia de los jueces. Así también, otras sentencias se fundamentan, considerando que el trabajador al haber sido objeto de un despido lesivo a sus derechos constitucionales, resulta incuestionable que se le ha ocasionado un daño moral, por la lesión de sus sentimientos, sufrimiento, desconcierto, aflicción física o espiritual, libertad individual, salud, integridad psicofísica, lesión a la dignidad humana, entre otros, que se generan por la pérdida arbitraria del puesto de trabajo; y, por ende, la privación de las remuneraciones que tienen naturaleza alimentaria.

En relación a lo antes referido, los expertos entrevistados coligen al establecer que, para determinar la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional, tienen en cuenta los éstos principios de Razonabilidad, Ponderación y Equidad; sobre ello el Juez Manuel Sánchez Ferrer sostiene que, sí actúa de manera razonable al determinar una indemnización por daño moral pero, dependiendo de cada caso concreto dado que es el trabajador el quien tiene que probar el daño, es decir, que no basta la mera alegación, sino que debe presentar medios probatorios para que éste pueda amparar su derecho. De la misma manera

el Juez José Martín Burgos explica que, en el transcurso de su experiencia como Juez, ha desarrollado este principio; al igual que el Juez José Miguel Saldarriaga Medina, pero éste último añade que también se resuelve en base al principio de congruencia procesal. Por otro lado, para el abogado Eduardo Escobedo Medina señala que, el sistema de la sana crítica que es la corriente que viene utilizando la jurisdicción nacional para efecto de atender la indemnización por daño moral de un trabajador despedido, se sustenta en el principio de la razonabilidad cuya justificación es atender de un modo equilibrado y justo el agravio sufrido por el trabajador a su moral y persona respectivamente, siendo así lo razonable tiene relación directa con lo aceptable y ello se produce cuando el juzgador tiene en cuenta todas las circunstancias y elementos concurrentes que permitirán entender que la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido es óptima.

Respecto al criterio de necesidad de justicia, éstos magistrados, señalan que es considerado dentro de las sentencias emitidas, sin embargo, el Juez José Miguel Saldarriaga Medina, menciona que el alcance de la indemnización por despido injustificado legalmente tipificada, no comprende al daño moral, razón por la cual éste podría merecer una indemnización adicional. Asimismo, el doctor Eduardo Escobedo Medina, explica que sí se tiene en cuenta las necesidades de justicia, más allá del monto indemnizatorio que no pudiendo ser óptimo a favor del trabajador, sin embargo, en el caso peruano al venirse utilizando el sistema de la sana crítica, si utiliza un patrón lógico, el mismo que en el escenario de la razonabilidad, ponderación y equidad, debiera permitir una indemnización más justa y que mejor si se da valor a criterios específicos que se pueden identificar en cada caso.

Respecto a los interés y necesidades del trabajador los jueces Manuel Sánchez Ferrer, José Martín Burgos y José Miguel Saldarriaga Medina coligen que se tienen en cuenta estos criterios porque al originarse un daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional este debe repararse por ser un aspecto primordial y esencial. Contrario a ello es o que sostiene el doctor Eduardo Escobedo Medina, al determinar que los intereses de un trabajador despedido están reflejados en la búsqueda de la justicia, por lo que recurre al órgano jurisdiccional para encontrarla, sin embargo, dicho interés se trunca cuando no encuentra una relación directa entre el daño sufrido y el monto obtenido, que en el caso peruano por ser un aspecto

novedoso definitivamente aún no encaja en la atención de una indemnización integral; sin embargo, respecto a las necesidades menciona que sí se toma en cuenta, su reconocimiento sea mínimo pues de alguna manera se busca atender las necesidades de un trabajador que fue objeto de un despido inconstitucional. Sin embargo, las atenciones de las necesidades en este caso van de la mano con atender un daño moral en toda su dimensión o afectación y ello se conseguirá si se cuentan con elementos necesarios por resarcir como son la antigüedad, situación personal del trabajador, situación de la familia del trabajador despedido, entre otros. Sobre la igualdad social sostiene que es una aspiración socio económica, en nuestro caso de todos los trabajadores de un estado social y democrático de derecho como es el Perú y que mejor forjarlo a partir de un reconocimiento integral de una indemnización por daño moral; aspiración esta que se vería menguada si mantenemos una decisión de esa naturaleza sustentada solamente en la libre apreciación del juzgador que guste o no puede contener un aspecto subjetivo y arbitrario.

Cuando se habla de la dignidad humana, los magistrados comentan que sí la valoran al momento de determinar su sentencia, sobre ello el juez Manuel Sánchez Ferrer señala que el trabajador al ser despedido sin causa justa y al generarse un daño moral, éste indudablemente va a afectar la dignidad humana, dado que el trabajador al quedarse sin trabajo no va a poder subsistir porque éste recibe una remuneración que de acuerdo a nuestra legislación tiene naturaleza alimentaria. Sin embargo, sostiene que debe tenerse en cuenta la magnitud del daño, las características del evento del despido o circunstancias fácticas que ocurrieron como consecuencia del hecho. El juez José Martín Burgos y José Miguel Saldarriaga Medina comparten una similar opinión al sostener que, valoran la dignidad humana por ser un aspecto fundamental de cada ser humano; siendo éste el valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico, y constituye el presupuesto y punto de controversia de todos aquellos derechos fundamentales relativos a la personalidad. Para el doctor Eduardo Escobedo Medina expresa que sí se tiene en cuenta, pero agrega que la postura para lograr un mejor reconocimiento de la dignidad humana es darle valor o apreciarla en la dignidad humana del trabajador en el cual coinciden una diversidad de factores propios de la relación laboral; justamente al adentrarnos en la dignidad humana del



trabajador podríamos entender con mayor suficiencia que al ser despedido inconstitucionalmente, la indemnización por daño moral sería más óptima.

De los puntos antes establecidos, y en relación al análisis realizado de las sentencias, existe cierta discrepancia en los fallos emitidos por los jueces, porque todas las sentencias que han sido analizadas diez han sido fundadas respecto a los despidos inconstitucionales, ya sea por un despido arbitrario, indirecto, nulo, fraudulento o incausado; sin embargo, ocho de ellas no han sido fundadas respecto a la indemnización por daño moral, teniendo como principales fundamentos que, el actor, no ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño; y tampoco no ha especificado en qué consiste el daño moral ocasionado y que por lo tanto, no han concurrido los requisitos de la responsabilidad civil (relación de causalidad y los factores de atribución). Se fundamentan también en que, del daño moral, surgen dos grandes problemas; a) su acreditación, y, b) su cuantificación. En el primer caso, existe una enorme dificultad para establecer si existe daño moral o no, pues no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones; en otros casos puede haber una simulación de sufrimientos, y en otros, los sufrimientos severos son resistidos con fortaleza sin ninguna alteración en la salud o aspecto físico del sujeto; de esta manera el juzgador considera indispensable que los actores que pretendan el daño moral deben de probarlo, esta idea concuerda con lo que sostiene el juez Manuel Sánchez Ferrer, al sostener que no solo debe alegar el daño moral, sino que éste debe ser probado para que sea indemnizado, dentro de cada caso concreto.

Así también, sostienen su fundamento haciendo referencia al Art. artículo 1332° de Código Civil el cual, no exige una prueba precisa del daño, a efecto de una valoración equitativa, ello no exime la carga de su probanza, la misma que debe entenderse congruente con la naturaleza del daño alegado. Por otro lado, agregan que la carga de la prueba debe entenderse referida no a la probanza de sufrimiento o aflicción provocada en la víctima, dado que, se trata de sentimientos que en sí mismos son de imposible probanza, sino de los hechos concretos específicos generadores del menoscabo producido en la víctima. Sobre la existencia de estos hechos concretos específicos que habrían provocado el daño moral alegado.

Como consecuencia de ello, en la entrevista se cuestionó si que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido inconstitucional; sobre ello el Juez Manuel Sánchez Ferrer sostiene que en nuestra normatividad jurídica no existe un baremo, parámetro, una tabla o un quantum determinado para poder indemnizar el daño moral, por lo que debe determinarse de cada caso concreto. Siendo así, ante un caso de despido inconstitucional y daño moral, utiliza los principios de razonabilidad, ponderación y equidad. Por otro lado, en opinión del Juez José Martín Burgos considera que, el criterio del juez es válido, pero agrega que éste no puede ser suficiente en todos los casos, dado que la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional no se ha estandarizado o tazado. Sin embargo, agrega que ello ha generado que en muchas sentencias se incluyan conceptos que ni siquiera se han positivado legalmente pero que han sido reconocidos por la doctrina. Otra opinión, muy interesante es la que expone el Juez José Miguel Saldarriaga Medina al sostener que Juez debe tener en cuenta diferentes aspectos y valorarlos en el contexto fáctico del caso que le corresponda resolver. Desde ese punto de vista no es simple y mera percepción del Juzgador lo que determina la procedencia y magnitud de la indemnización por daño moral, sino la valoración conjunta de los elementos de juicio pertinentes como, por ejemplo: la edad, la carga familiar, etc. Y en relación a ello, el doctor Eduardo Escobedo Medina argumenta que el criterio personal del juzgador no es suficiente, porque corresponde a una manifestación del sistema de la libre apreciación que viene siendo superado con el sistema de la sana crítica, en donde los principios de Razonabilidad, Ponderación, y Equidad tratan de superar el ímpetu personal del juez por una acentuación del equilibrio lógico al valorar las pruebas y los argumentos.

Bien, ante todas estas opiniones y sobre el análisis de las sentencias emitidas por los magistrados, podemos observar que de los daños que ocasiona el despido inconstitucional, el también denominado *premién doloris* es el que más ha causado discusión en el medio, tanto en su interpretación dogmática y tratamiento procesal como en su liquidación dispar. Es por ello que se presentan posturas doctrinarias y decisiones judiciales disímiles; mucho se discute sobre si para otorgar una indemnización por daño moral el trabajador demandante únicamente debe acreditar que su cese fue injustificado, entendiéndose implícitamente que de éste deriva un

daño moral, o, además, debe probar haber padecido de un perjuicio. Entonces se presenta en el debate el tipo de prueba que acredita el daño moral en los despidos inconstitucionales, siendo así para algunos, la prueba directa es necesaria, para otros, basta la prueba indirecta o sucedáneos, ésta última llamada también prueba indiciaria o circunstancial, esto es que en un conjunto de indicios, hechos, indicadores o bases probados directamente permiten al Juez mediante una inferencia mental concluir con certeza que el hecho indicado o consecuencia, se realizó. (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

Ante ello, podemos observar del análisis de las sentencias, algunos jueces que optan por la primera postura, suelen pedir pruebas directas que acrediten el daño moral como, exámenes psicológicos, informes periciales, entre otros, que certifiquen el padecimiento, el dolor, la angustia, etc., del trabajador; ejemplo de ello lo vemos en el Expediente N° 05972-2011-0-1601-JR-LA-03, el cual señala que: *“El actor, no ha aportado medio probatorio a fin de acreditar este aspecto del daño; y tampoco no ha especificado en qué consiste el daño moral ocasionado”*, o en el Expediente N° 04081-2013-0-1601-JR-LA-03 en el que se verifica que aun presentando este tipo de pruebas, es suficiente para determinar si existe o no daño, señalando que: *“conforme se verifica del informe psicológico de páginas (...), mediante el cual la accionante pretende acreditar el padecimiento de depresión en el año 2007 y angustia en los años 2011 y 2012, tal documento no genera convicción a la juzgadora. Tampoco se encuentra corroborado con alguna historia clínica o algún tratamiento anterior o posterior, conforme el mismo informe refiere haberse realizado. No encontrándose en el desamparo que aduce; en ese sentido al no haberse acreditado el daño moral, esta pretensión debe desestimarse”*, o, el Expediente N°: 00774-2012-0-1601-JR-LA-03 estableciendo que: *“Este Tribunal Unipersonal considera que el solo hecho de la ocurrencia de un despido inconstitucional o nulo, no constituye prueba suficiente de la efectiva ocurrencia o concreción de un supuesto de daño moral, porque el despido inconstitucional posee sus propios mecanismos de reparación”*. Esta postura, es respaldada por el autor Ávalos citado por Corrales y Acevedo al sostener que no existe daño implícito, sino que quien alega un el daño moral, deberá probarlo para tener derecho a ser resarcido. (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017) ; y entre los

expertos entrevistados, también la sostienen los magistrados Juez Manuel Sánchez Ferrer y José Martín Burgos, como ya en líneas arriba lo hemos señalado.

Por otro lado, respecto a la segunda postura sobre la prueba indirecta, también se han analizado expedientes, en el que otro grupo de jueces consideran que son suficientes los sucedáneos probatorios para poder acreditar el daño moral, entre ellos tenemos el Expediente :02215-2016-0-1601-JR-LA-04 mediante el cual se señala que *“Este Juzgado arriba a la conclusión de que, debe haber prueba para indemnizar el daño moral, también ésta puede ser indiciaria; en tal sentido, en el caso sub estudio, existentes suficientes elementos de juicio, tales como, la ilegalidad del despido, lo que implica que también se ha afectado en su vida familiar al no poder aportar lo correspondiente a la canasta familiar, todo esto, le habría ocasionado, como es natural, la aflicción de verse sin trabajo temporalmente en circunstancias en que en nuestra sociedad es valorado significativamente. Así las cosas, se ha demostrado de manera indirecta el daño moral ocasionado a través de un despido incausado declarado judicialmente. Por tales razones, de manera prudente y razonable este Jugador valoriza el daño moral”*. En ese sentido, el Juez José Miguel Saldarriaga Medina señala que, deben aportarse elementos de juicio que grafiquen el padecimiento o sufrimiento acaecido en la persona del trabajador a consecuencia del despido. No podría exigirse una prueba documental porque se trataría de una prueba diabólica, pero sí deben aportarse elementos de juicio. Por otro lado, el abogado Eduardo Escobedo medina sostiene que el hecho del despido y luego de su comprobación como tal debe permitir un reconocimiento del daño moral, sin embargo, la concurrencia además de otros criterios propios de cada caso (antigüedad, vulnerabilidad, familia, etc. del trabajador) deben coadyuvar a mejorar el quantum indemnizatorio

Ante ello Trazegnies referido por Corrales y Acevedo, ha dicho que, la jurisprudencia adoptará un criterio razonable objetivo para identificar a la víctima moral: no exigirá una probanza del afecto (lo que podría adquirir visos surrealistas) sino una cierta relación con la víctima directa. (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

## **2. Evaluar si el resarcimiento que recibe un trabajador despedido inconstitucionalmente es justo, en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad del año 2011 al 2016.**

Una de las discusiones más relevantes que van a permitir también ubicar con eficacia el presente objeto de investigación, es aquel que nos permitirá identificar las diferencias entre la indemnización tarifada y no tarifada y su relación con el daño moral como consecuencia del despido inconstitucional, para ello ha sido posible revisar lo que nos dicta la doctrina, las decisiones judiciales y la legislación. Sobre el particular y como criterio previo a tenerse en cuenta es entender la necesidad de lo que significa la indemnización por un despido inconstitucional y qué mejor cuando la doctrina indica que se trata de una reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios y que su naturaleza jurídica se expresa en una prestación de dinero que el empleador hace a su ex trabajador con el fin de reparar parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral, y que esa indemnización especial tiene además fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado. (Blancas, Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2013).

La importancia de esta noción nos orienta a indicar que existen ciertos problemas para identificar si acreditación y cuantificación del daño moral, por un lado la indemnización por despido injustificado no comprende en su contenido el concepto del daño moral, pero es resaltante destacar que le asigna una naturaleza de prestación de dinero; además permite identificar que la indemnización por despido injustificado tiene también una connotación de previsión, es decir se trataría de un concepto que serviría para asumir las contingencias futuras que le depare al trabajador como consecuencia del despido injustificado, más no se refiere bajo ningún punto de vista a las secuelas inminentes propias de la afectación del aspecto psicológico de una persona que es la identidad del daño moral, en ese sentido claro está que dicha noción está tocando esencialmente la expresión de una indemnización tarifada.

Respecto a la indemnización tarifada conforme a si lo indica Ernesto Martorell, por lo común satisface todos los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del distracto, calificándosela desde este punto de vista como reparación integral, es decir, se refiere a un valor prefijado ante el cual no importan las cuantías de los daños sufridos, pues lo que se busca es evitar al trabajador problemas normales de prueba sobre sus perjuicios sufridos (Martorell, 1994); sobre ello es meritorio hacer hincapié a dos criterios asumidos ya indicados; por un lado se refiere a una reparación integral, sin plasmar cuáles son los conceptos que se deben reconocer para aceptar por qué asume tal categoría de integral, en todo caso, en cuanto a nuestro trabajo se refiere cómo deberíamos identificar al daño moral dentro de la noción de reparación integral. Sí es importante destacar además que el otro criterio es su valor prefijado, es decir, se refiere al valor tasado o tarifado conforme así lo reconozca la norma pertinente; en nuestro caso no podemos dejar de mencionar que la corriente peruana en su mayoría rescata a la indemnización tarifada, la misma que incluiría al daño moral conforme está regulado en los artículos 38° y 76° de la Ley de Productividad y Competitiva Laboral, los cuales reconocen las indemnizaciones tarifadas en los contratos a plazo indeterminado y en los contratos sujetos a modalidad respectivamente; sin embargo dichas normas bajo ningún punto de vista hacen referencia alguna de los conceptos que incluyen sino solamente advierten la necesidad de dos condiciones para efectos de una liquidación como son los años de servicio del trabajador y la forma como se debe tomar una remuneración indemnizatoria, que no son necesariamente los criterios a tenerse en cuenta a efecto de poder incluir al daño moral.

Por otro lado empieza a tener importante repercusión, como una novedosa corriente del Derecho Laboral la existencia de las indemnizaciones no tarifadas pues conforme lo indica la doctrina el abuso del derecho de despedir que se traduce en daños morales en contra del trabajador debe permitirle el derecho a un resarcimiento extratarifado que tenga por fin subsanar o al menos paliar las consecuencias de dichos daños conforme así lo indica Ernesto Martorell. (Martorell, 1994). Es decir, se tratan de indemnizaciones fijadas por el Juez que las determina en función a las circunstancias del caso concreto, en ese sentido el resarcimiento extratarifado como podemos ver, trata de apartarse del resarcimiento legal propio de la indemnización tarifada y allí se traslada la esencia de su diferencia ya que nos permite corroborar

que el daño moral podría tener su propio ámbito y desarrollo en este tipo de indemnización no tarifada conforme es objeto del presente estudio.

El mismo Ernesto Martorell, advierte que la indemnización tarifada no toma en cuenta para su cálculo el perjuicio que realmente sufrió el trabajador, es decir, se refiere al evidente daño moral que se le ocasionara el despido injustificado, advirtiendo que solamente se limita a fijar una reparación (tarifada) de acuerdo con dos pautas objetivas: la antigüedad en el empleo y la remuneración oblada al trabajador. (Martorell, 1994)

De las sentencias revisadas y teniendo en cuenta las diferencias anotadas entre indemnización tarifada y no tarifada podemos advertir que los jueces de primera instancia sí advierten la concurrencia de un daño moral extratarifado, sin embargo a nivel de segunda instancia se defiende la indemnización tarifada, es decir, reconocen la cancelación del daño moral dentro de la indemnización por despido arbitrario, a pesar de ello, dichas decisiones son contradictorias en tanto si se reconoce a la indemnización por daño moral al advertirse la concurrencia de un clima de preocupación, ansiedad, e inseguridad del que fue víctima el demandante como consecuencia del despido conforme se pueda leer de la sentencia de segunda instancia del Expediente N° 03979-2011, las decisiones de segunda instancia además tienen un argumento complementario al manifestar que un despido inconstitucional o nulo, que comprenden obviamente al despido incausado, al despido fraudulento y estrictamente el despido nulo, tienen sus propios mecanismos de reparación ya que según su posición se activa a su favor una tutela restitutoria que se traduce en la reposición en el empleo y una tutela indemnizatoria expresada en el pago de los devengados o una indemnización conforme a lo previsto en el art. 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, análisis este que llama poderosamente la atención ya que tratan de soslayar la concurrencia de un daño moral como consecuencia del despido injustificado ante el hecho de la reposición o el pago de los devengados, que son en todo caso efectos subsiguientes de la decisión del despido más no podría colegirse que incluyen la indemnización por daño moral, conforme así se puede leer de la sentencia de segunda instancia del Expediente N° 774-2012. La importancia de ello es poner en tapete que en nuestra realidad jurisdiccional no existe una definición o un criterio común que permita ubicar al daño

moral, de manera fehaciente, dentro de la indemnización tarifada o no tarifada, siendo importante inducir nuestro tema objeto de investigación a que la naturaleza del daño moral a asignarle una naturaleza autónoma o independiente y que es propio der la indemnización no tarifada.

Ahora bien, en relación a ello, dentro de las sentencias también se realizó un análisis respecto si los jueces consideran otros criterios adicionales y necesarios que permitan determinar una indemnización integral por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional; doce de las sentencias señalaron los siguientes criterios como: el entorno familiar, al determinar que los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida, por lo tanto negar tales manifestaciones emocionales implicaría impartir justicia distanciados de la realidad de los ciudadanos, es obvia la aflicción de un trabajador y sus dependientes no tener una fuente de ingresos para mantenerla y poder aportar a la canasta familiar, pues el desempleo deriva en un daño moral y que debe ser valorizada; así también consideran la vulneración del trabajador al determinar que el hecho de dejar de percibir la remuneración producto de su fuente de trabajo y al haber sido despedido arbitrariamente, el actor atraviesa un estado de sufrimiento, angustia, afectación a su paz espiritual, preocupación personal entre otras manifestaciones emocionales; así también, señalan que lesiona la dignidad del trabajador que de la noche a la mañana se ve privado de su empleo por un despido arbitrario.

Se critica a los jueces en el Perú, que fijan arbitrariamente el monto del daño moral, sin establecer criterios de cuantificación, y que en particular las decisiones judiciales son caóticas. A tal punto que, en nuestro país causa protesta en los usuarios del servicio de justicia, así, Linares citado por Corrales y Acevedo sostiene que, no existen parámetros para la determinación de la cuantía del daño moral, y que no hay una repuesta clara por nuestra magistratura respecto a qué cualidades personales del trabajador se debe considerar para determinar esta indemnización por daño moral. (Corrales & Rossina., El dañoral por responsabilidad contractual en los despidos inconstitucionales., 2017). En relación a lo antes mencionado, de las



entrevistas aplicadas a los expertos especialistas, se establecieron algunos criterios alternativos que podrían tomarse en cuenta para determinar esta indemnización por daño moral, entre ellos consideramos la antigüedad del trabajador; para el abogado Eduardo Escobedo Medina, menciona que los jueces no consideran este criterio en sus fallos judiciales, pero que es importante destacar que la antigüedad de un trabajador conlleva mayor capacidad y aptitud para afrontar sus responsabilidades laborales, siempre en el sentido de que antigüedad no puede confundirse con tener más años de edad; por lo que es un criterio que deberá acreditar mayor aptitud para el ejercicio de sus funciones y que en caso de ser despedido definitivamente el agravio moral igualmente es más explicativo. Así mismo se consideró el aspecto de los cargos desempeñados, por lo que el abogado Escobedo sostiene que si bien los jueces no lo tienen en cuenta, considera que los cargos desempeñados del trabajador deben aleccionar para el mejoramiento del monto indemnizatorio, pues entendiendo que un trabajador en razón a dichos cargos ha venido ascendiendo paulatinamente y que significativamente ha logrado un mayor reconocimiento intrínseco de su empleador, en consecuencia si es despedido, la indemnización por daño moral también sería más que un trabajador que se mantuvo siempre en el mismo cargo.

Se consideró la remuneración percibida por el trabajador, y el abogado Escobedo señala que se refiere a la consideración del conocimiento y la aptitud para resolver los problemas de un trabajador en su escenario laboral, aunado a sus cualidades personales propias de su conducta y reflejada en sus antecedentes; en ese sentido un trabajador despedido que tiene elevadas dichas cualidades a favor del mejoramiento de sus prestaciones laborales, significativamente debe gozar de un mayor quantum indemnizatorio por daño moral si es despedido ilegalmente. Así mismo, se consideraron otros criterios, como los señalados en la guía de entrevista, de los cuales a opinión del abogado Escobedo éstos no son tomados en cuenta por los jueces en sus sentencias emitidas, pero que éstos resultan necesarios e importantes aplicarlos, para una mejor indemnización por daño moral. Sin embargo, para los jueces Manuel Sánchez Ferrer, José Martín Burgos y José Miguel Saldarriaga Medina mencionan que todos estos criterios señalados sí son considerados dentro de la sentencia emitidas, siendo así, para el juez Sánchez Ferrer, estos criterios se incluyen, al momento de interpretar el principio de razonabilidad, es decir, se encuentra dentro éste.

Ante estas opiniones y del análisis de las sentencias mencionadas, se puede observar que solo en algunas sentencias se consideran dos de los criterios como son, la carga

familiar y la vulnerabilidad del trabajador; ello refleja un resultado contradictorio con lo sostenido por los magistrados; si estos criterios ya están considerados dentro de principio de razonabilidad como mencionan; creemos que se deberían desarrollar dentro de la misma para que de esta manera tanto el trabajador y el empleador tengan conocimiento del sustento por el que se determina la indemnización del daño como moral como consecuencia de haber sido afecto por un despido inconstitucional.

En relación a lo mencionado, tenemos aportes doctrinarios y criterios jurisprudenciales que nos ayudan a tener una visión más amplia respecto a este objetivo, así Linares citado por Corrales y Acevedo, menciona que al criterio legal de “magnitud y menoscabo, le agrega estimar la situación económica del agente y la víctima, su edad. Para León, citado por los mismos autores, sugiere evaluar la reincidencia del imputado en una conducta dañosa, el grado de culpabilidad del imputado y, sobre todo, la capacidad económica del dañador. Por otro lado, Mosser citado por los mismos autores, formuló 10 reglas para determinar la cuantificación del daño moral, entre ellos tenemos: no a la indemnización simbólica, no al enriquecimiento injusto, así a la diferenciación según la gravedad del daño, sí a la armonización de la reparaciones en casos semejantes, sí a las sumas que puedan pagarse dentro del contexto económico del país y general estándar de vida, no a la determinación sobre la base de la mera prudencia, sí a la atención a las peculiaridades del caso: de la víctima y del victimario, y sí a la armonización de las reparaciones en casos semejantes. Otros autores como Zannoni, referido también por Corrales y Acevedo, adopta como criterio que, la reparación del daño moral debe estar en la relación con la magnitud del perjuicio, de los padecimientos, angustias y aflicciones, en atención al menoscabo del interés no patrimonial que se repara (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017).

### **3. Comparar en legislación extranjera los principios que utilizan los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales.**

Del resultado de las entrevistas aplicadas, el Juez Manuel Sánchez Ferrer, sostiene que en estos países tampoco existe un baremo o parámetro para determinar la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional, pero que sí utilizan los principios generales del derecho laboral.

Para el doctor Eduardo Escobedo, señala que, las tendencias procesales modernas en el ámbito del derecho laboral tratan de involucrarse más y más con el sistema de la sana crítica que es el contexto para el desarrollo de los principios de razonabilidad, ponderación y equidad, que comprende definitivamente su aplicación respecto a la indemnización por daño moral en los casos de despido inconstitucional; justamente Chile si tiene regulado en su código laboral este sistema y Colombia trata de evolucionar a dicho fin a pesar que su código laboral aún se mantiene con el sistema de la libre apreciación.

Siendo así, Chile al sustentar la valoración probatoria en las reglas de la sana crítica, asume igualmente de manera concreta el uso de los principios de Razonabilidad, Ponderación, y Equidad para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales. Sin embargo, en el caso de Colombia de la forma como lo plantea su legislación aún mantiene el sistema de la libre apreciación o íntima convicción.

Por otro lado, Argentina igualmente tiene un sistema de libre apreciación de o íntima convicción, en relación a ello Sandra citada por Corrales y Acevedo, señala que en Argentina también se critica a los jueces que fijan arbitrariamente el monto del daño moral, sin establecer criterio de cuantificación, por lo que, el hecho de no existir un criterio unánime para dicha indemnización, ha conducido a tener sentencias de los más altos tribunales del país con indemnizaciones cuyos montos distan notoriamente uno de otro, siendo esto una prueba de necesidad urgente de encontrar una solución justa. (Corrales & Acevedo, El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales, 2017)

En el caso del Perú la jurisprudencia viene incidiendo en la aplicación del sistema de la sana crítica cuya determinación se aplica supletoriamente de lo regulado en el Código Procesal Civil.

## CONCLUSIONES

1. El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016; confirmándose la hipótesis de investigación.
2. Se evaluó si existen criterios de los jueces para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales; en las 21 sentencias revisadas sobre el tema, emitidas por la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016; se determinó que solamente se utilizó el criterio, que da sustento al sistema de la Sana Crítica; sin embargo, no es suficiente para determinar dicha indemnización, por lo que el considerar otros criterios básicos, servirían como un complemento adicional de cualquier otro criterio indemnizatorio.
3. De las 21 sentencias evaluadas, en ninguna se llegó a determinar que exista un resarcimiento justo para un trabajador afectado por un despido inconstitucional, puesto que no se consideraron otros criterios que permitirían una indemnización integral por daño moral, tales como la antigüedad del trabajador, los cargos desempeñados, la remuneración percibida, su capacidad y comportamiento, su vulnerabilidad, la afectación a su honor, la difamación pública, la condición del trabajador, su situación de salud, el número de hijos y cónyuge, o si tuvo familiares directos enfermos.
4. Se comparó legislación de Chile, Colombia y Argentina, llegándose a la conclusión que no existe unanimidad en la legislación comparada en la aplicación del sistema de la sana crítica, para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales, pues se trata de un sistema novedoso en la valoración de la prueba especialmente en nuestros países latinoamericanos; sin embargo, se nota la evolución favorable a su aplicación, como el caso peruano en donde la jurisprudencia le está dando valor e importancia en su estudio; Chile en esta comparación es el país más adelantado por regularlo en forma específica.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a las personas interesadas en la presente investigación (magistrados, abogados, estudiantes de derechos, etc.), tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Ampliar las justificaciones que nos permitan comprender la necesidad de indemnizar por daño moral a un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional, más allá de una indemnización tarifada, entendiendo la importancia para el mejoramiento del resarcimiento por daño moral.
- Fomentar en los jueces que el sistema de la sana crítica utilizada, se complementa con la concurrencia de criterios objetivos que dan sustento en el ámbito laboral al daño moral como consecuencia del despido; así tenemos, la antigüedad del trabajador, los cargos desempeñados, la remuneración percibida, su capacidad y comportamiento, su vulnerabilidad, la afectación a su honor, la difamación pública, la condición del trabajador, su situación de salud, el número de hijos y cónyuge, o si tuvo familiares directos enfermos..
- Promover en los abogados que, en el desarrollo de su teoría del caso, respecto al tema de la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional, hagan conocer la trascendencia de los nuevos criterios que el juez deberá tener en cuenta en el fallo de sus sentencias.
- Tener en cuenta y profundizar el conocimiento que tiene que ver con la evolución del Derecho laboral, y de manera particular respecto a su autonomía, que comprenderá los parámetros propios para la indemnización del daño moral como consecuencia de un despido inconstitucional.
- El daño moral como consecuencia del despido injustificado, no puede ser estandarizado con apego absoluto al Derecho Civil; pues para determinar su valor, el juez deberá tomar todas las consideraciones pertinentes del hecho del despido mismo, los criterios básicos a utilizar y emplear las pruebas presentadas por las partes a fin de decidir lo más justo.

## REFERENCIAS

- Álvaro, L., & Tarazona, M. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arce, E. (2013). *Derechos Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y Deficiencias*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Berizonce, R., De Midón, G., Gozaíni, O., Peyrano, J., Bernal, K., Ferreyra, J., . . . Peyrano. (2007). *Tratado de la Prueba*. Argentina: Librería de la Paz.
- Blancas, C. (2002). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA Editores.
- Blancas, C. (2013). *Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Juristas Editores.
- Busnelli, F., Visintini, G., Lorenzetti, R., Ciuro, M., Muller, E., Saux, E., . . . López, R. (2006). *Responsabilidad Civil Derechos de Daños*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Castillo, J., Demartini, F., Flores, R., Feria, P., Angulo, J., & Pineda, L. (2015). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- Corrales, R., & Acevedo, R. (2017). El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales. En J. Toyama, & L. Vinatea, *Soluciones Laborales* (págs. 21-34). Lima: Gaceta Jurídica.
- Chile, D. d.-G. (5 de Setiembre de 2017). *Código de Trabajo Chileno*. Obtenido de Legislación: [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf)
- De La Cruz, M. (2014). Despido Fraudulento y su Impugnación. En S. Quiñones, M. Paredes, L. Huamán, J. Ruiz, R. Dueñas, N. Belmira, . . . R. Sánchez, *Despido Laboral: Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y Fraudulento* (págs. 9-27). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Fernández, C. (Julio de 2003). *Deslinde Conceptual entre Daño a la Persona, Daño al Proyecto de Vida y "Daño Moral"*. Obtenido de Bivipas: [http://www.bivipas.unal.edu.co/jspui/bitstream/10720/449/1/D-222-Fernandez\\_Carlos-2003-355.pdf](http://www.bivipas.unal.edu.co/jspui/bitstream/10720/449/1/D-222-Fernandez_Carlos-2003-355.pdf)
- García, N., & Sánchez, P. (15 de Abril de 2003). *Daño Moral y Despido Abusivo*. Obtenido de cybertesis: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fjg216d/doc/fjg216d.pdf>
- Gómez, F. (2007). *Derecho del Trabajo*. Lima: San Marcos.

- Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (2017). En *Alerta Laboral* (págs. B-1 - B-16). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Martorell, E. (1994). *Indemnización por Daño Moral por Despido*. Buenos Aires: Editorial Hummurabi S.R.L.
- Montaya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Montoya, L. (2017). El Despido Nulo en el marco constitucional y en la jurisprudencia peruana. En J. Toyama, & L. Vinatea, *Soluciones Laborales* (págs. 104-112). Lima: Gaceta Jurídica.
- Nación, M. d.-P. (2017). *Ley de Contrato de Trabajo*. Obtenido de Ley 20744 Argentina: <http://www.ley20744argentina.com.ar/>
- Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2017). En *Alerta Laboral* (págs. G-1 - G-14). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Olea, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones S.L.
- Palomeque, M. (2010). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ramón Areces.
- Pazos, J., & Bullard, A. (2005). Indemnización del Daño Moral, Criterios para su Valuación. En G. Fernández, L. León, Y. Vega, E. Palacios, J. Beltrán, & C. Flores, *Código Civil Comentado* (págs. 215-229). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Plá, A. (2004). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Ali Arte Gráfico Publicaciones S.R.L.
- República, P. d. (28 de Agosto de 2017). *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia*. Obtenido de Secretaria Senado: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Rosas, J. (2015). *EL Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Jaceta Juídica S.A.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L., & Castro, T. (2014). *Despido Arbitrario*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vuela, A., & Chienda, A. (2010). *Extinción de la Relación Laboral*. Lima: Aeel.
- Visintisi, G. (1999). *Tratado d la Responsabilidad Civil*. Argentina: Astrea.

- Vitteri, J. (2017). Importancia de la Causa Objetiva en la Contratación Laboral. En J. Toyama, & L. Vinatea, *Soluciones Laborales* (págs. 13-18). Lima: Gaceta Jurídica.
- Zamora, J. (2012). *La Determinación de la Reparación Civil*. Trujillo: Ediciones BLG E.I.R.L.
- Zavala, R. (2000). *Temas Selectos del Derecho Laboral*. Trujillo: Marsol.



## ANEXOS

### ANEXO N° 01 GUIA DE ENTREVISTA

#### GUÍA DE ENTREVISTA

**DATOS PERSONALES:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:** .....

**ACTIVIDAD LABORAL:**

- JUEZ

- ABOGADO

**Preguntas para la entrevista:**

1. ¿Considera usted que los jueces actúan de manera razonable para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
2. ¿Cree usted que los jueces buscan satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
3. ¿Cree usted que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
4. ¿Cree usted que el juzgador atiende las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
5. ¿Usted cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad al determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
6. ¿Considera usted que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?

7. ¿Cree usted que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
8. ¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido inconstitucional? Si – No ¿Por qué?
9. ¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran la antigüedad del trabajador? Si – No ¿Por qué?
10. ¿Usted cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran los cargos desempeñados del trabajador? Si – No ¿Por qué?
11. ¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador? Si – No ¿Por qué?
12. ¿Usted cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor? Si – No ¿Por qué?
13. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador? Si – No ¿Por qué?
14. ¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor? Si – No ¿Por qué?

15. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional evalúan si sufrió difamación pública? Si – No ¿Por qué?
16. ¿Usted considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público? Si – No ¿Por qué?
17. ¿Usted cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional verifican si el trabajador es de confianza o dirección? Si – No ¿Por qué?
18. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja? Si – No ¿Por qué?
19. ¿Cree usted que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional estiman la carga familiar del trabajador? Si – No ¿Por qué?
20. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido inconstitucional tienen en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos? Si – No ¿Por qué?
21. ¿Considera usted que el hecho del despido, es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral? Si – No ¿Por qué?
22. ¿Tiene conocimiento si en la legislación extranjera como Chile y Colombia, los jueces utilizan los principios de razonabilidad, ponderación y equidad para determinar la indemnización por daño moral en los despidos inconstitucionales? De ser así, ¿podría explicarlo?