



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**CRITERIOS UTILIZADOS POR LOS JUECES DE LOS JUZGADOS
ESPECIALIZADOS DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
DE CAJAMARCA PARA DETERMINAR EL MONTO INDEMNIZATORIO DEL
DAÑO MORAL CAUSADO POR UN DESPIDO ARBITRARIO**

TESIS

Para Optar el Título Profesional de

ABOGADO

Presentado por la Bachiller:

JUVITSA LISBETH CASTILLO VILLANUEVA

Asesor:

Mg. Cs. SANDRA VERÓNICA MANRIQUE URTEAGA

CAJAMARCA – PERÚ

2020

A:

Dios, por ser mi guía y fuente de confianza, tenacidad y fortaleza.

A mis ángeles en el cielo: Olga, Maruja y Anita.

“Todo le está permitido al hombre, salvo una cosa: no tiene que sucumbir, no tiene que descomponerse cuando realiza una labor; de lo contrario toda su humanidad, sea cual fuere su elevación a los ojos de la moral antigua, no es más que un desecho inútil, una materia averiada, buena para echarla a la basura”

FRIEDRICH NIETZSCHE

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Sandra Manrique Urteaga, por la orientación y el seguimiento continuo en la realización de la tesis, especialmente, por haber demostrado su apoyo incondicional desde el inicio de la elaboración de la presente, sin el cual, no hubiese sido posible la culminación de la misma.

A la Dra. Carmen Araujo Cachay, por haberme facilitado la documentación necesaria que permitieron el avance de la presente investigación, así como también por el apoyo brindado.

A mi hermano James, por ser mi motor, soporte y fuerza impulsante, acompañante en cada momento.

A Richard, Magali, Eduardo y Fátima, quienes representan desde siempre para mí, el valor, el compromiso y la empatía, valores que facilitaron la continuación y culminación de la presente investigación.

A Lenin, por el apoyo constante.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	II
EPÍGRAFE.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
LISTA DE ABREVIACIONES.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Justificación.....	5
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Ámbito de investigación.....	8
1.5.1 Espacial	8
1.5.2 Temporal.....	8
1.5.3 Temática	8
1.6 Tipo de investigación.....	9
1.6.1 De acuerdo al fin que se persigue.....	9
1.6.2 De acuerdo al diseño de la investigación	9
1.6.3 De acuerdo a los métodos y procedimiento	9
1.7 Hipótesis.....	10
1.8 Categorías.....	10

1.8.1 Categoría de análisis	10
1.8.2 Subcategorías de análisis	10
1.9 Métodos de investigación	11
1.9.1	
Genéricos.....	11
A. Método analítico.....	11
B. Método inductivo	11
1.9.2 Propios del derecho	11
A. Hermenéutica jurídica	11
B. Dogmática jurídica	12
1.10 Técnicas de investigación	12
1.10.1 Análisis documental	12
1.10.2 Fichaje	13
1.11 Unidad de análisis, universo y muestra	13
1.11.1 Unidad de análisis.....	13
1.11.2 Universo.....	13
1.11.3 Necesidad de la estadística de la muestra.....	14
1.11.4 Muestra	16
1.12 Estado de la cuestión	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 El despido.....	19
2.1.1 Concepto.....	19
2.1.2 Características	21
A. Es un acto unilateral.....	21
B. Es un acto recepticio	22
C. Es un acto constitutivo	22
D. Es un acto extintivo	22

2.1.3 Causas del despido.....	23
2.1.4 Tipos de despido.....	24
A. Despido arbitrario.....	24
a. Despido arbitrario en el Perú.....	25
b. Estabilidad laboral.....	26
c. Estabilidad laboral en la Constitución de 1993.....	27
d. Protección contra el despido arbitrario.....	28
e. Acreditación del despido arbitrario.....	30
B. Despido nulo.....	31
C. Despido incausado.....	32
D. Despido fraudulento.....	32
2.2 La indemnización.....	33
2.2.1 Concepto.....	33
2.2.2 Indemnización por despido arbitrario.....	34
2.2.3 Características de la indemnización en el despido arbitrario.....	35
2.2.4 Función de la indemnización en el despido arbitrario.....	35
2.2.5 Diferencias entre resarcimiento e indemnización.....	36
2.3 El daño.....	37
2.3.1 Concepto.....	37
2.3.2 Características.....	38
2.3.3 En función al despido arbitrario.....	40
2.3.4 Clasificación del daño.....	41
A. El daño patrimonial.....	41
a. Concepto.....	41
b. Tipos.....	41
i. Daño emergente.....	42
ii. Lucro cesante.....	42

B. El daño extrapatrimonial.....	42
a. Concepto.....	42
b. Tipos	43
i. Daño moral.....	43
ii. Daño a la persona	43
2.4 El daño moral.....	44
2.4.1 Concepto.....	44
2.4.2 Características	45
2.4.3 La necesidad de reparación del daño moral	46
2.4.4 Los sentimientos legítimamente protegidos del trabajador agraviado	47
2.4.5 Estimación del daño moral.....	48
A. Indemnización dineraria y el daño moral.....	49
a. Criterio de equidad en la indemnización por daño moral	51
B. La doctrina peruana y sus criterios	52
a. En la legislación peruana	52
b. En la doctrina peruana	53
2.5 Proyecto de vida	55
2.5.1 Concepto.....	55
2.5.2 Características	56
A. Ontológicamente libre	56
B. Jerarquía valorativa.....	57
C. Viabilidad en sus posibilidades	57
2.5.3 El daño al proyecto de vida.....	58
2.6 Condición del trabajador	59
2.6.1 Condición	59
2.6.2 Trabajador.....	59

2.6.3 Condición del trabajador	60
CAPÍTULO III: DESARROLLO	61
CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	63
4.1 Resultados y Discusión	68
4.1.1 Sentencias emitidas por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo.....	68
A. Sentencia N° 005-2017-L / Exp. N° 1610-2016-0-0601-JR-LA-01	68
a. Hechos	68
b. Fundamentos de sentencia	68
c. Análisis	71
d. Criterios utilizados por el juez:.....	72
B. Sentencia N° 012-2017-L / Exp. N° 1491-2014-0-0601-JR-LA-02	72
a. Hechos	72
b. Fundamentos de sentencia	73
c. Análisis	76
d. Criterios utilizados por el juez:.....	76
C. Sentencia N° 076-2017-L / Exp. N° 1311-2015-0-0601-JR-LA-01	77
a. Hechos	77
b. Fundamentos de sentencia	77
c. Análisis	79
d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar.	80
D. Sentencia N° 002-2018-L / Exp. N° 1486-2017-0-0601-JR-LA-01	80
a. Hechos	80
b. Fundamentos de sentencia	81
c. Análisis	83
d. Criterios utilizados por el juez:.....	84
E. Sentencia N° 145-2018-L / Exp. N° 1457-2017-0-0601-JR-LA-01	84

a. Hechos	84
b. Fundamentos de sentencia	84
c. Análisis	87
d. Criterios utilizados por el juez.....	88
F. Sentencia N° 186-2018-L / Exp. N° 3450-2017-0-0601-JR-LA-01	89
a. Hechos	89
b. Fundamentos de sentencia	89
c. Análisis	92
d. Criterios utilizados por el juez.....	93
4.1.2 Sentencias emitidas por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo.....	93
A. Sentencia N° 020-2017-L / Exp. N° 1594-2015-0-0601-JR-LA-03	93
a. Hechos	93
b. Fundamentos de sentencia	94
c. Análisis	98
d. Criterios utilizados por el juez.....	99
B. Sentencia N° 073-2017-L / Exp. N° 0761-2015-0-0601-JR-LA-01	99
a. Hechos	99
b. Fundamentos de sentencia	100
c. Análisis	103
d. Criterios utilizados por el juez.....	104
C. Sentencia N° 194-2017-L / Exp. N° 1220-2016-0-0601-JR-LA-03	104
a. Hechos	104
b. Fundamentos de sentencia	104
c. Análisis	107
d. Criterios utilizados por el juez.....	108

D. Sentencia N° 140-2018-L / Exp. N° 3135-2017-0-0601-JR-LA-09	109
a. Hechos	109
b. Fundamentos de sentencia	109
c. Análisis	111
d. Criterios utilizados por el juez.....	112
E. Sentencia N° 181-2018-L / Exp. N° 2258-2017-0-0601-JR-LA-03	112
a. Hechos	112
b. Fundamentos de sentencia	112
c. Análisis	115
d. Criterios utilizados por el juez.....	117
F. Sentencia N° 255-2018-L / Exp. N° 1949-2017-0-0601-JR-LA-03	117
a. Hechos	117
b. Fundamentos de sentencia	118
c. Análisis	122
d. Criterios utilizados por el juez.....	123
4.2. Análisis de los criterios en las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca ...	124
4.3 Crítica a los montos indemnizatorios otorgados en las Sentencias analizadas	129
CONCLUSIONES.....	136
RECOMENDACIONES	139
LISTA DE REFERENCIAS.....	140
ANEXOS.....	144

LISTA DE ABREVIACIONES

Art.	: Artículo.
C.	: Constitución Política del Perú de 1993.
CP Cnst.	: Código Procesal Constitucional.
CC.	: Código Civil.
C.P.C.	: Código Procesal Civil.
D. Leg.	: Decreto Legislativo.
D.S.	: Decreto Supremo.
C.S.J.C.	: Corte Superior de Justicia de Cajamarca.
L.P.C.L.	: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
N.L.P.T.	: Nueva Ley Procesal de Trabajo
SUPRA	: Líneas arriba
v. gr.	: Por ejemplo

RESUMEN

La presente investigación se ha enfocado en la identificación de los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, en los años 2017 y 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.

Para tal efecto, el estudio que se ha realizado tiene un enfoque mixto, y de acuerdo al diseño de investigación es de tipo descriptiva, elaborado a través del análisis documental de doctrina nacional y el análisis de sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo, en los años 2017 y 2018, realizando como primer paso, la identificación de todas aquellas sentencias donde el juez haya emitido pronunciamiento acerca de la indemnización el daño moral frente al despido arbitrario, para luego, extraer como muestra un número significativo que nos permita el desarrollo, entendimiento y la corroboración de la tesis planteada.

Finalmente, los resultados pudieron establecer que los criterios utilizados por los jueces para cuantificar la indemnización del daño moral en estos casos, son: la condición del trabajador en el aspecto personal, la condición del trabajador en el aspecto familiar, el daño a su proyecto de vida y la gravedad del daño causado.

PALABRAS CLAVE: Daño moral, Indemnización, Criterios utilizados por los jueces para cuantificar el daño moral

ABSTRACT

The present investigation is focused on identify the criteria used by the judges of the Specialized Courts of Work of the Superior Court of Justice of Cajamarca, in the years 2017 and 2018, in order to state the amount of compensation for moral injuries caused by an arbitrary lay.off.

For that effect, the study carried out has a mixed approach and a qualitative and quantitative approach, and according to the design of the investigation is of a descriptive type, made through the documental analysis of national doctrine and the analysis of judgments issued for the Specialized Courts of Work, in the years 2017 and 2018. The first step made was identify all the judgments in which the judge had issued a pronouncement about the compensation of the moral injuries faced with an arbitrary lay.off, in order to extract as a simple a significant number that allow us the development, understanding and the corroboration of the thesis presented.

Finally, the results might establish that the criteria used by the judges to assess the compensation of the moral injury in these cases are the worker's condition in the personal aspect, the worker's condition in the family aspect, the injury to their life projects and the seriousness of the injury caused.

KEY WORDS: *Moral injury, compensation, criteria used by the judges to assess the moral injury.*

INTRODUCCIÓN

El ser humano, se presenta en su naturaleza, de manera emocional; los sentimientos que en él arraigan, fijan y encaminan su conducta. Este mismo, dentro de un entorno social, tiende a fijar sus sentimientos dentro de la influencia de quienes lo rodean, así, una manera clara de echarlos a luz, es a través de la obtención de logros, así como también de derrotas. A través del tiempo, uno de los pilares fundamentales que sostienen la vida digna de un hombre, es el trabajo, por lo que gran parte de su tiempo y dedicación, gira en torno a ello, ya que, como es sabido, el trabajo, más allá de dignificar a la persona, otorga beneficios que complementan el bienestar del mismo, y al no ser de fácil obtención para todos, el alcance de uno de ellos, significa un logro, así como también, la pérdida, generará desasosiego y malestar en los diferentes ámbitos que lo rodean.

Es así que, a través del tiempo, la pérdida de un trabajo, ha buscado resarcir el daño patrimonial generado, así como también, se ha logrado estipular una compensación por los sentimientos y emociones vulneradas al ser despedido por razones ajenas a su conducta, (lo que en nuestra legislación se entiende como despido arbitrario) llegando a configurarse como daño extrapatrimonial, ahora recogido y regulado por nuestra normatividad.

El quantum indemnizatorio establecido en favor de un trabajador que ha sido despedido por el empleador de forma arbitraria, busca resarcir el daño, ya sea en el ámbito patrimonial o extrapatrimonial según sea el caso; en este último, el daño

moral tiene carácter resarcitorio considerando la magnitud y menoscabo producido al trabajador, víctima de despido; este menoscabo y magnitud no es uno que pueda ser medible en dinero, sino que por el contrario, es estimable en elementos extrapatrimoniales, así por ejemplo, se toma en cuenta el sufrimiento y la frustración, sentimientos que se arraigan a la valorización que el juez les brinde, y cuyos parámetros aún no han sido fijados, es por ello que dota al juzgador de poder discrecional.

Ante ello, Espinoza Espinoza (2004) afirma que:

“El daño moral se caracteriza por no generar un perjuicio al individuo en su fortuna o en su cuerpo, se encuentra conformado por la desconsideración que significa para la persona atacada, el resultado del ataque, los sufrimientos físicos, la pena, las inquietudes que son a veces, la consecuencia del hecho dañoso, por lo que este deberá ser un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo. (p. 447).

Al ser estos sentimientos considerados legítimos de indemnización, aunado al poder discrecional del que se ha dotado al juez, se plantea la presente investigación, la cual tiene como finalidad determinar cuáles son estos criterios, utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, para cuantificar la indemnización que le corresponde a un trabajador, por el daño moral causado a su persona al ser víctima de un despido arbitrario.

Para ello, la presente tesis contará con la siguiente estructura, el capítulo I comprende los aspectos metodológicos, comprendiendo el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos, ámbito de la

investigación, tipo de investigación, hipótesis, categorías de análisis, métodos de investigación, técnicas de investigación, unidad de análisis, universo, muestra y el estado de la cuestión; en el capítulo II se han plasmado las teorías que constituyen el sustento de la investigación, conformado por el marco teórico; y así mismo en el capítulo III, se desarrolla el resultado, análisis y discusión de la tesis, donde se deja sentada la posición respecto a los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.

La tesis culmina con las conclusiones y recomendaciones, que se formulan en función a los objetivos y la hipótesis, considerado de esta manera como fuente y evidencias a la bibliografía, y a los anexos que adjuntan correspondientemente para su debida finalidad.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Planteamiento del problema

El problema en la cuantificación del daño moral sufrido por un trabajador que ha sido despedido de manera arbitraria, reside en la determinación de los criterios que toman los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo, ya que, depende de ello, la valuación en dinero que se realizará para determinar el resarcimiento de este tipo de daño causado.

Es así que se ha podido advertir, que existen diversos criterios que toman los jueces con los que se llega a determinar la cuantificación de este daño generado, ello, concerniente, al Primer y Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

Es en base a ello que la mala o deficiente aplicación de estos criterios, conllevaría a un mal ejercicio del derecho, lo cual daría como resultado la afectación de los intereses de la parte agraviada en lo que respecta a su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, y el deber funcional que recae sobre los jueces, aplicadores del derecho y administradores de justicia.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca de

2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario?

1.3 Justificación

La presente investigación, se constituye básicamente en analizar los criterios que utilizan los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de Cajamarca para poder determinar el quantum indemnizatorio frente a la aflicción y desasosiego que acarrea el daño moral, fruto de un despido arbitrario del cual un trabajador haya sido víctima, cuyo propósito se centra en la contribución al conocimiento jurídico del ámbito laboral.

Siendo este el criterio principal, a nivel académico, busca promover la contribución al conocimiento del análisis realizado, en los años 2017 y 2018, de los fundamentos que toman los aplicadores del derecho en materia laboral en Cajamarca para la determinación del conflicto expuesto.

La relevancia e importancia que toma el presente trabajo de investigación es, una vez analizado cuáles son los criterios utilizados por los jueces para poder cuantificar el daño moral causado por un despido arbitrario en las sentencias de los años 2017 y 2018, esto resulta ser de ayuda para las partes dentro de un proceso judicial laboral, es decir, de un lado, actúa como sustento para quienes ejercen la abogacía en defensa de los trabajadores, proyectado al planteamiento de sus futuras demandas, toda vez que, al haberse analizado dichos criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de

Trabajo, estos pueden ser recogidos por los abogados que, a la vez, estarían recogiendo el pensamiento y criterio del juez, con la finalidad de encuadrarlos a cada de uno de los casos en concreto presentados por los trabajadores despedidos arbitrariamente, y que hoy buscan una indemnización dineraria en favor de sus defendidos, los trabajadores afectados, siendo que de esta manera, se ahorra tiempo y trabajo que podría estar realizándose vanamente al tratar de encuadrar su defensa, en criterios que los jueces ya no toman como firmes para poder determinar un monto indemnizatorio. Y, de otro lado, siguiendo esta línea, de alguna manera llega a ser un trabajo ahorrativo para el juez, toda vez que contribuye con la celeridad al momento de analizar y determinar si los supuestos que plantean los demandantes, encuadran ciertamente dentro de algún criterio que sea meritorio de ser indemnizable monetariamente, criterios que con anterioridad ya hayan sido utilizados por su persona al momento de sentenciar.

La justicia, anhelada por la sociedad y la Ley, busca ser alcanzada siempre cuando una persona recurre a un órgano jurisdiccional con la finalidad de que éste resuelva las controversias en las que se encuentra, alcanzar un equivalente de justicia, identificada como resarcimiento frente a un daño ocasionado, requiere de análisis riguroso sobre el caso en particular y la normatividad aplicable ante ello, es así, que como se ha mencionado, resarcir frente al daño que se haya producido a los sentimiento de una persona, el poder acreditar y medir la aflicción y el dolor del ser humano, resulta dificultoso, pero no imposible.

Siguiendo este criterio, es que la presente investigación resulta, además, ser de carácter trascendente, ya que la Ley y los criterios judiciales, al haber sido determinados dentro de los utilizados por los Juzgados Especializados de Trabajo, son los que podrán ser usados como pilar fundamental para poder determinar un monto indemnizatorio, es así que el abogado defensor del trabajador podrá sustentar los hechos enmarcando dentro los criterios que conoce que el juez toma para poder resolver sobre el cuántum indemnizatorio, así como el juzgador será quien en base a ello, estime el daño de una forma más adecuada, sin arbitrariedades y proporcional a lo que se busca compensar, y a los criterios que en anteriores oportunidades hayan actuado como su soporte para llegar a una sentencia satisfactoria.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Identificar los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.

1.4.2 Objetivos Específicos

A. Analizar las sentencias sobre despido arbitrario, y la indemnización frente al daño moral, emitidas de 2017 al 2018, por los Juzgados

Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

- B.** Analizar legislativa y doctrinariamente el despido arbitrario.
- C.** Analizar legislativa y doctrinariamente el daño moral.
- D.** Identificar cuáles son los criterios para indemnizar el daño moral a causa de un despido arbitrario según las opiniones de los especialistas.

1.5 Ámbito de investigación

1.5.1 Espacial

El alcance espacial de la presente investigación abarcará el ámbito de competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

1.5.2 Temporal

El alcance temporal de la presente investigación será el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de enero del año 2017 al 31 de diciembre del año 2018.

1.5.3 Temática

El problema de investigación se encuentra delimitado dentro de la rama del derecho laboral, en el tema de criterios en los que se basan los jueces de los juzgados especializados de trabajo para determinar el monto del

quantum indemnizatorio frente al sufrimiento de un daño moral causado por el despido arbitrario de un trabajador.

1.6 Tipo de investigación

1.6.1 De acuerdo al fin que se persigue

Es de tipo básica, ya que la finalidad de la presente investigación es incrementar el conocimiento jurídico sobre los criterios que toman los jueces Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, sobre la cuantificación del daño moral frente al despido arbitrario sufrido por un trabajador.

1.6.2 De acuerdo al diseño de la investigación

Es de tipo descriptiva, ya que la presente investigación busca describir, en base a normas y jurisprudencia, cuáles son los criterios que tomaron los jueces Especializados de Trabajo para cuantificar el daño moral sufrido por un trabajador despedido de manera arbitraria.

1.6.3 De acuerdo a los métodos y procedimiento

La presente investigación será de enfoque mixto; enfoque **cuantitativo** toda vez que se partirá de un marco teórico determinado por la legislación existente y los diversos conceptos sobre el cálculo de la indemnización del daño moral, para posteriormente profundizar en el análisis de los casos en concreto, en donde el trabajador haya sido víctima de despido arbitrario; conllevando de esta manera a introducirnos en el enfoque **cuantitativo**,

toda vez que se extraerán del número total de sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de 2017 al 2018, un número representativo de sentencias, para realizar el correspondiente análisis de aquellas en las que se concedió y no se concedió a los trabajadores la indemnización por despido arbitrario, a efectos de identificar los criterios utilizados por los jueces de los mencionados jueces, para determinar la indemnización del daño moral causado por un despido arbitrario.

1.7 Hipótesis

Los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario de 2017 al 2018, fueron: la condición del trabajador en el aspecto personal, la condición del trabajador en el aspecto familiar, el daño a su proyecto de vida, y la gravedad del daño causado.

1.8 Categorías

1.8.1 Categoría de análisis

Criterios utilizados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio por daño moral causado por un despido arbitrario.

1.8.2 Subcategorías de análisis

A. Condición del trabajador en el aspecto personal

- B. Condición del trabajador en el aspecto familiar
- C. Daño al proyecto de vida
- D. Gravedad del daño causado

1.9 Métodos de investigación

1.9.1 Genéricos

A. Método analítico

Se utilizará este método para el análisis de los conceptos sobre el daño moral y la cuantificación de su indemnización, utilizados por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

B. Método inductivo

Se utilizará este método para el estudio de los componentes del supuesto fáctico doctrinario de cada postulado y de las consecuencias jurídicas a nivel teórico, partiendo de los antecedentes obtenidos de las sentencias emitidas por los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

1.9.2 Propios del derecho

A. Hermenéutica jurídica

A través de este método se podrá analizar e interpretar los fundamentos jurídicos en base a los criterios que utilizan los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para

determinar el monto indemnizatorio del daño moral sufrido por un despido arbitrario.

B. Dogmática jurídica

Este método proporcionará las bases de estudio de la naturaleza del daño moral, y la necesidad de su indemnización, a causa del sufrimiento generado por el despido arbitrario en contra de un trabajador, lo que nos ayudará en poder determinar cuáles son los criterios tomados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo, para determinar la cuantificación del daño moral frente estos casos.

1.10 Técnicas de investigación

1.10.1 Análisis documental

Esta técnica se utilizará con la finalidad de analizar todas aquellas sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca donde se haya tenido que indemnizar el daño moral causado por un despido arbitrario. Para ello, se utilizará el instrumento de la guía de análisis de sentencias.

Esta técnica se utilizará con la finalidad de analizar las distintas fuentes de información documental, tales como leyes, sentencias judiciales, jurisprudencia, bibliografía, entre otros; ya que existe gran número de estudios sobre el tema materia de la presente investigación, y sus afines.

1.10.2 Fichaje

Esta técnica se utilizará con la finalidad de poder organizar y sistematizar la obtención de las consultas del contenido de la normatividad, documentos y opinión doctrinal correspondientes al daño moral y la cuantificación de su indemnización. Para lo cual se utilizará el instrumento conocido como fichas de Trabajo.

1.11 Unidad de análisis, universo y muestra

1.11.1 Unidad de análisis

Para la presente investigación, nuestra unidad de análisis está conformado por Se analizarán cada una de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca de los años 2017 y 2018, sobre la indemnización por daño moral a causa de un despido arbitrario.

1.11.2 Universo

El universo en la presente investigación, se encuentra constituido por todas las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, esto es, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo y el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, en los años 2017 al 2018, donde se haya obtenido pronunciamiento acerca de la indemnización del daño moral frente al despido arbitrario, obteniendo un total de 66 sentencias.

Dichas sentencias se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

ÓRGANO JURISDICCIONAL	JUZGADO	AÑO	N° DE SENTENCIAS
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	18
		2018	17
	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	8
		2018	23
TOTAL			66

Fuente: Elaboración propia de la autora

1.11.3 Necesidad de la estadística de la muestra

En el proceso cualitativo, según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Pilar Baptista (2006), “la muestra, es un grupo de eventos, sucesos, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente, sea representativo del universo o población que se estudie”. (p. 562)

Así mismo, Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Pilar Baptista (2006), manifiestan que “de manera general los factores que intervienen para “determinar” (sugerir) el número de casos, son tres, siendo los siguientes: **i)** capacidad operativa de recolección y análisis, **ii)** el entendimiento del fenómeno y **iii)** la naturaleza del fenómeno bajo análisis” (p. 5).

Lo que quiere decir, que para determinar el número de sentencias que se tomarán como muestra de análisis, se tendrá en consideración los siguientes factores: el número de casos que podemos manejar de manera realista y de acuerdo con los recursos que se disponga, el número de casos que nos permiten responder a las preguntas de investigación, y si los casos son frecuentes y accesibles o no, o si lleva relativamente poco o mucho tiempo.

“En la realización de estudios de casos en profundidad, el tamaño mínimo de muestra sugerida es de 6 a 10 casos”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Pilar Baptista, 2006, p. 563).

Lo que quiere decir, que para determinar el número de sentencias que se tomarán como muestra de análisis, se tendrá en consideración los siguientes factores: el número de casos que podemos manejar de manera realista y de acuerdo con los recursos que se disponga, el número de casos que nos permiten responder a las preguntas de investigación, y si los casos son frecuentes y accesibles o no, o si lleva relativamente poco o mucho tiempo.

“En la realización de estudios de casos en profundidad, el tamaño mínimo de muestra sugerida es de 6 a 10 casos”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Pilar Baptista, 2006, p. 563).

1.11.4 Muestra

En torno a lo expuesto, para la presente investigación, tomando en cuenta el reducido número de sentencias manejable de manera realista y de acuerdo a los recursos que se disponen, la muestra ha estado constituida por 12 sentencias judiciales; es decir, se tomarán 6 sentencias del Primer Juzgado Especializado de Trabajo, divididas en: 3 sentencias correspondientes al 2017 y 3 sentencias correspondientes al 2018. Del mismo modo, se tomarán 6 sentencias del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, divididas en: 3 sentencias correspondientes al 2017 y 3 sentencias correspondientes al 2018; las mismas que resultarán suficientes para el entendimiento del fenómeno en estudio. En tal sentido, la muestra para la presente investigación es de 12 sentencias judiciales.

ÓRGANO JURISDICCIONAL	JUZGADO	AÑO	SENTENCIAS	N° DE SENTENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA	Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	3	005-2017-L del 17/01/2017
				012-2017-L del 25/01/2017
				076-2017-L del 22/03/2017
		2018	3	002-2018-L del 19/01/2018
				145-2018-L del 09/07/2018
				186-2018-L del 08/08/2018
	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	3	020-2017-L del 08/02/2017
				073-2017-L del 06/06/2017
				194-2017-L del 20/11/2017
		2018	3	140-2018-L del 14/05/2018
				181-2018-L del 15/06/2018
				255-2018-L del 27/08/2018
TOTAL			12	

Fuente: Elaboración propia de la autora

1.12 Estado de la cuestión

En la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca, hasta la fecha, no existe trabajo alguno sobre el tema motivo de la presente investigación.

El presente trabajo de investigación, se ha enmarcado dentro del estudio del territorio peruano, por lo que se debe tener en cuenta el espacio territorial donde se ubica el problema en estudio. Así, a nivel nacional se han podido identificar las siguientes investigaciones

Hinostroza Rodríguez, Andrés Nicolás, (2014) *Presupuestos fácticos y jurídicos que determinan la obligación legal de indemnizar por daño extra patrimonial al trabajador de la actividad privada producto del despido*. (Tesis de Abogado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Este trabajo de investigación concluye que, si el empleador incurre en la causal de omisión al procedimiento de despido, si el empleador incurre en la causal de fraude en la modalidad de contratación sustentada en la utilización fraudulenta de la misma, si el empleador en el acto extintivo de la relación laboral no otorgara al trabajador la oportunidad de ejercer su derecho de defensa respecto a los cargos imputados, y si el empleador despide a su trabajador por la causal de represalias; todo ello constituyen presupuestos fácticos y jurídicos que conllevan al origen de un daño extra patrimonial que debería ser resarcido económicamente, frente al daño sufrido por el trabajador despedido de manera arbitraria.

Ynga Peña, Ethel, (2017) *El Criterio de los Jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional*. (Tesis de Abogada). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Esta investigación realiza un análisis acerca del carácter dinámico del derecho del trabajo, centrado en las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de la Libertad, llegando a la conclusión de que, en dicho departamento, el criterio de los jueces para determinar a indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por despido inconstitucional.

Camus Cubas, José Alexander, (2016) *La relatividad de la prueba en el daño moral*. (Tesis de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Este trabajo de investigación concluye en que las presunciones judiciales han ido in crescendo a que no se matiza el tópico de como acreditar el daño moral, configurándose la figura in re ipsa en un sustento bastante deleznable, toda vez que se aplica en situaciones que merecen un mejor estudio, así mismo, concluye que no solo es comprender el daño moral dentro del daño a la persona, sino que debe existir un tamizaje para incidir en la indemnización por daños y perjuicios, es decir, tiene que haber una técnica para solicitar el daño moral y asimismo una técnica para resolver estos casos que apremian ser justificados ante la sociedad, más aún si esto conlleva a la seguridad jurídica y económica de nuestro país.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 El despido

Jiménez Colorado (2009) afirma que la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador, puede llevar su existencia con diversas características, así como puede desarrollarse de manera armónica o normal, también pueden existir distintas circunstancias que perturben este estado, afectando de alguna manera el desenvolvimiento normal del mismo, ya sea por culpa del trabajador, lo que comúnmente le otorgamos el nombre de faltas, o por culpa del empleador, cuando este hace efectivo el despido de manera no acorde a nuestros preceptos legales.

2.1.1 Concepto

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito”.
(Arce Ortiz, 2008, p. 516)

Así mismo, Blancas Bustamante (2002) define al despido como “aquel acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”. (p. 66)

Según nuestra legislación, una definición de despido exacto, no existe, pero sí se han establecido diversos supuestos por los cuales se puede diferenciar qué tipo de despido es el que afronta un trabajador.

Cuba Veloachaga (2017) define al despido como “una ruptura unilateral, en la cual poco importa, en principio, que exista causa para tal ruptura. En todo caso, estamos ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que lo liga al trabajador”. (p. 59)

Estos autores coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera esta, calificando con dicha expresión a “toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productiva”. (Blancas Bustamante, 1991, p. 76)

Al respecto, Cabanellas Torres (s.f.) menciona que en el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o desilusión del contrato de trabajo o relación de trabajo por declaración unilateral de voluntad del patrono o empresario, que de tal modo, extingue el vínculo que lo une con el trabajador a su servicio (...) el despido es justo cuando el empleado u obrero ha incurrido en alguna de las faltas sancionadas por ley (...) Es injusto si proviene tan solo de la voluntad del patrono.

Del mismo modo, Alva Canales (2016), señala:

El elemento determinante para todo despido, es la existencia de una causa justificante, la cual deberá ser acreditada por el empleador en el proceso. Sin motivación alguna (sin causa justa) o con una motivación endeble, vaga imprecisa, irregular o falsa, podríamos recorrer todos los tipos de despido regulados tanto por la LPCL como por la desarrollada a nivel jurisprudencial.

El despido no puede ser visto *per se* como un acto lesivo o ilegal, ya que el legislador lo ha regulado, resultando legal siempre y cuando: i) se sigan las formas (plazos y tiempos) establecidos en la LPCL; y ii) exista la causalidad a la que hemos hecho antes referencia. (p. 6)

Así también, en su misma fuente, señala:

Tras haberse reconocido la causalidad como un elemento característico de la noción de “despido”, y haberse expandido el elenco de causas justificatorias del despido más allá del núcleo inicial constituido en torno al incumplimiento contractual o falta disciplinaria del trabajador, la ulterior divergencia entre un sentido “restringido” y un sentido “amplio” del despido se sitúa en el terreno de las “causas” de la extinción, pues mientras para la primera de estas posiciones la figura del despido se agota en la extinción por incumplimiento del trabajador o disciplinario, para la segunda, también debe comprender aquellas otras causas en las que la voluntad del empleador origina la extinción. En gran medida, quienes adscriben al sentido restringido pretenden devaluar la significación de la voluntad del empleador en el acto extintivo, lo que explica el énfasis que ponen en destacar el supuesto carácter “objetivo” que presentan aquellas causas distintas al incumplimiento o falta grave del trabajador. (Alva Canales, 2016, p. 7)

2.1.2 Características

A. Es un acto unilateral

Rodríguez García y Quispe Chávez (2009) afirman que la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del trabajador, pero solo por las causas que la ley señale. La jurisprudencia señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad de empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se

produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

B. Es un acto recepticio

En esta característica, Rodríguez García y Quispe Chávez (2009) señalan que su eficacia está relacionada con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va a ser despedido. Sobre esta característica la jurisprudencia ha señalado que el despido al ser considerado como un acto recepticio y en esa medida cuando es comunicado al trabajador no es posible su revocación, salvo que la parte patronal como el servidor estén de acuerdo. Asimismo, no se desvirtúa la ruptura unilateral del vínculo laboral por el hecho de que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores.

C. Es un acto constitutivo

“El empleador no tiene que proponer a otra instancia el despido, sino que él es quien extingue la relación jurídica laboral”. (Rodríguez García y Quispe Chávez, 2009, p. 64)

D. Es un acto extintivo

Rodríguez García y Quispe Chávez (2009) señalan que, dentro de esta característica, la relación laboral se extingue *ad futurum*, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de

trabajo. Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que el despido no puede retrotraerse a la fecha anterior de entregada la cara al trabajador afectado.

2.1.3 Causas del despido

En palabras de Olea Alonso y Casas Bamonde (1995), existe la tendencia generalizada en los ordenamientos laborales a poner límites a la facultad del despido por parte del empleador a fin de evitar que esta se ejerza en forma arbitraria, por esta razón se ha introducido la exigencia de que el despido se base en causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia. Por esto será menester agregar que el despido es una institución causal, y que solo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure una causa justa.

Así mismo, señalan que siendo así, el ordenamiento reacciona frente a un despido que no se funde en causa justa con la consecuencia alternativa propia de la antijuricidad, es decir, bien decretando la ineficacia o nulidad del despido con la consecuente readmisión del trabajador despedido, o bien, adicionando al acto consecuencias anormales no queridas por el empleador, esto es, sanciones configuradas como indemnizaciones compensatorias o punitivas a favor del trabajador. (Olea Alonso y Casas Bamonde, 1995, p. 386)

Las causas del despido varían en cada ordenamiento, presentando las siguientes causas:

- A. Despidos por incumplimiento culpable y grave del trabajador (despido disciplinario)
- B. Despidos por circunstancias objetivas (defectos no culpables de la aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa)
- C. Despidos por causas económicas o tecnológicas (despido por crisis)
- D. Despidos por fuerza mayor. (Montoya Melgar, 1990, p. 448)

Cuba Veloachaga (2017) menciona que “ante la sola presencia de una causa justa de despido, es siempre la voluntad del empleador la que decidirá la extinción de la relación laboral, fundada en dicha causa, ya que, al margen de ella, dicha voluntad carecería de legitimidad y eficacia”. (p. 61)

2.1.4 Tipos de despido

A. 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 Ortiz, 2008)

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 Valderrama y Tovalino Castro, 2014).

Así mismo, Paredes Espinoza (2014), explica que:

El despido arbitrario siempre está asociado al pago de un monto dinerario, existiendo amplia jurisprudencia al respecto; sin embargo, su configuración se puede comprobar a través, no solo, del denominado despido sin causa justa, sino de otros elementos paralelos que asoman a la definición de despido arbitrario, pero que pueden derivar en la vulneración directa del derecho al trabajo. (p. 91)

a. Despido arbitrario en el Perú

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú, señala: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En el marco normativo referente al despido arbitrario, encontramos al Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997, el cual regula el derecho a la protección contra el despido, siendo en este caso la modalidad del despido arbitrario. (Cuba Veloachaga, 2017, p. 96)

Nuestro Tribunal Constitucional, en su labora de tutela de derechos constitucionales y control de constitucionalidad de las normas, viene desarrollando contenidos dogmáticos y diferentes aspectos de índole procesal con relación al despido arbitrario y demás elementos relacionados con este acto de parte del empleador que, vulnera el derecho al trabajo del trabajador. (Cuba Veloachaga, 2017, p. 99)

“La legislación peruana contempla la coexistencia de distintas modalidades contractuales, pero prima la contratación indeterminada, también se contempla la existencia de distintas modalidades temporales de contrato de trabajo”. (Alva López, 2015, p. 98)

b. Estabilidad laboral

“La estabilidad laboral constituye un elemento valioso para dar tranquilidad y seguridad a los trabajadores en cuanto a la permanencia en su puesto de trabajo”. (Cuba Veloachaga, 2017, p. 71)

Según Barassi (1953), se trata de una permanencia jurídicamente garantizada, de tal manera que estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas circunstancias, es decir, a quien reviste la calidad de permanente,

se necesita por ello que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir la protección jurídica. La estabilidad no es sino un modo de ser de la permanencia.

Para La Pouble Chero (1998), la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad el trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

c. Estabilidad laboral en la Constitución de 1993

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú, de 1993 prevé que: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El reconocimiento de la estabilidad laboral en el ámbito constitucional trae consecuencias importantes respecto de su regulación en el ámbito primario. El principio de reserva legal se impone de manera automática: solo por ley puede regularse un derecho constitucional, y además, esta y cualquier otra norma deben sujetarse a los parámetros establecidos en la Constitución¹.

La protección adecuada debiera importar, como se ha indicado, una causalización del despido y la obligación de que el legislador regule normativamente las causas y los procesos

¹ Constitución Política del Perú de 1993.

aplicables para los diferentes supuestos de extinción de la relación laboral; ciertamente, ante la transgresión de los imperativos de protección laboral, el legislador debe fijar un mecanismo de tutela a favor del trabajador afectado. (Vinatea Recoba, 1994, p. 19)

Al respecto, Neves Mujica (1995) menciona que:

Si bien el artículo 27 de la Constitución alude expresamente a la estabilidad de salida. Como se ha dicho, la estabilidad laboral de salida presupone el reconocimiento de la estabilidad laboral de entrada: no puede existir estabilidad de salida sin estabilidad de entrada y viceversa. Así, el artículo 27 de la Constitución indica que se protegerá al trabajador frente al despido arbitrario. No se señala el grado o nivel de tutela, pero, si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador. A diferencia de la Constitución de 1979, no se reconoce a la estabilidad laboral absoluta- que importa la nulidad del despido y la reposición del trabajador- en el ámbito constitucional. (p. 48)

En atención a lo expuesto, se estima que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, no transgrede la Constitución en la medida que prevé, como regla general, el pago de una indemnización ante un despido arbitrario, en su artículo 34. “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral cumple lo dispuesto en la Constitución al regular un tipo de protección a los trabajadores despedidos arbitrariamente”. (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 544)

d. Protección contra el despido arbitrario

Cuba Veloachaga (2017) menciona que:

El Derecho Laboral tiene como justificación de su existencia la protección del trabajador en su situación de desventaja

frente al poder del empleador. Es decir, se constituye como un mecanismo de nivelación en la relación contractual a nivel laboral. En tal sentido, es necesario que el ordenamiento laboral cumpla con su rol de protección del trabajador. (p. 66)

Así también, Toyama Miyagusuku (2015) señala lo siguiente:

En función de lo previsto en el artículo 27 de la Constitución, la LPCL prevé como regla, el pago de una indemnización (artículo 34) cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc). Excepciones son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos. (p. 544)

De acuerdo con la LPCL, la indemnización se confiere ante un despido arbitrario de un trabajador. Los supuestos que pueden estar contenidos son: i) un despido por una causal no prevista en las normas legales; ii) cuando no se cumplen con las formalidades establecidas (por ejemplo, para que proceda el despido, este siempre debe ser comunicado por escrito), iii) cuando se imputa alguna causa pero judicialmente se demuestra que esta no existe o no era de tal magnitud que permitiera la configuración de una falta grave. Entonces estamos ante una sanción de un acto arbitrario del empleador. En suma, en nuestro sistema jurídico, y fruto del mandato constitucional contemplado en el artículo 27 de la Constitución, la causalidad del despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador están regulados por la LPCL. (p. 544-545)

En palabras de Blancas Bustamante (2002), 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.

Por su parte, Cuba Veloachaga (2017), manifiesta que el legislador laboral ha rodeado al despido de exigencias y formalidades, que garantizan al trabajador una protección adecuada frente a ejercicio de ese poder unilateral que posee el empleador y que le permite dejar sin efecto la relación laboral, incluso en forma intempestiva.

“Al grado de protección deseado se ha llegado luego de una evolución, la misma que ha tenido altibajos debido a la presencia de intereses entre empleadores y trabajadores acerca de la regulación legal de la extinción del contrato de trabajo”. (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, y García Murcia, 1991, p. 533)

e. Acreditación del despido arbitrario

Las pretensiones sobre indemnización frente a un despido arbitrario, si bien se originan en el marco de una relación laboral y son tramitadas conforme a las reglas del proceso laboral, tienen como sustento las normas del Código Civil que regulan el pago de indemnizaciones en casos de daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, razón por la cual, los casos son resueltos en función al análisis de los elementos de la responsabilidad civil (comportamiento dañoso, nexo causal, consecuencia dañosa, factores de atribución).

Con relación a este tema, Colona Ortega (2016) manifiesta que:

“Los Jueces Laborales, al momento de resolver este tipo de controversias, son recurrentes en concluir que el despido arbitrario “per se” tiene implicancias y repercusiones negativas de índole personal, familiar y social para el trabajador; y en virtud a ello, se considera que le corresponde ser indemnizado por el concepto de Daño Moral”. (p. 328)

Bajo esta misma línea, Colona Ortega (2016), en cuanto a responsabilidad civil se trata, manifiesta lo siguiente:

En materia de responsabilidad civil rige la regla que dicta que todo daño, a efecto de ser indemnizado, debe ser “cierto”. En ese sentido, quien alegue haber sufrido un daño debe acreditar su existencia, contenido y cuantía. Así, en el plano laboral, el artículo 23.1 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión. En ese mismo sentido, el artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, establece que corresponde a las partes probar sus afirmaciones. En ese sentido, no es suficiente la acreditación de un despido arbitrario para imputar al empleador una responsabilidad por daño moral que dé lugar al pago de una indemnización, puesto que como hemos señalado, para que surja la obligación de indemnizar tiene que configurarse un supuesto de responsabilidad civil y, a tal efecto, se necesita que concurren todos sus elementos configurantes, entre ellos la acreditación del daño. (p. 330-331)

B. Despido nulo

Esta modalidad de despido, aparece en nuestra legislación, en conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros, derechos como los previstos en el inciso 2) del artículo 2, el inciso 1) del artículo 26 y el inciso 1) del artículo 28 de nuestra Constitución Política del Perú.

Se procede el denominado despido nulo cuando:

- a. Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- b. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por haber actuado en calidad de tal.
- c. Se despide al trabajador por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- d. Se despide al trabajador por su condición de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto).
- e. Se despide al trabajador por razones de ser portador de sida (causal incorporada por la Ley N° 26626).
- f. Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley N° 27050).

C. Despido incausado

Cuba Veloachaga (2017) menciona que “es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa justa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique”. (p. 65)

D. Despido fraudulento

Cuba Veloachaga (2017) define este tipo de despido, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño,

de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se cumpla con el procedimiento. Se despide al trabajador imputando hechos notoriamente inexistentes, falsos, imaginarios, o una falta no prevista legalmente, vulnerando de esta manera el principio de tipicidad; será también despido fraudulento aquel que se produzca con vicio de voluntad o fabricación de pruebas.

2.2 La indemnización

2.2.1 Concepto

En palabras de Sánchez Zapata (2016), se define a la indemnización de la siguiente manera:

La palabra indemnización debería ser entendida como el resarcimiento económico del daño o perjuicio que es causado, desde el punto de vista del culpable, hacia la víctima. Entonces la indemnización podría ser definida como la compensación que se recibe por un daño que se haya efectivamente recibido y que pueda ser cuantificable, preferentemente. (p. 5)

Del mismo modo, Sánchez Zapata (2016) manifiesta ante este término lo siguiente:

El término indemnización es de uso originario y común en el ámbito del Derecho a escala mundial, es decir, que data de mucho tiempo atrás, aunque quizá no se tenía, en aquellos tiempos, verdadera noción de que la acción indemnizatoria estaba siendo arraigada —en cuanto a su uso—, para su posterior regulación y utilización en las distintas relaciones sociales. (p. 5).

2.2.2 Indemnización por despido arbitrario

A diferencia de la desvinculación justificada en una causa justa de despido, Sánchez Zapata (2016), explica que puede darse el caso de que se opere una desvinculación laboral del trabajador como consecuencia de una decisión injustificada, inmotivada y/o arbitraria del empleador. Esto conlleva, según los parámetros planteados por la legislación que lo regula, que dicho empleador esté en la obligación de reconocerle un pago adicional, que será incluido en la liquidación de los beneficios laborales a los que tiene derecho su trabajador, bajo la denominación de “indemnización por despido arbitrario”.

De esta manera, entendemos el término indemnización por despido arbitrario propiamente dicha cuando se produce la ruptura del vínculo laboral por el empleador, sin causa legal establecida. “Asimismo, un despido arbitrario se configura cuando habiendo el trabajador incurrido en una causal de despido, no se sigue el procedimiento señalado en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL)”. (Sánchez Zapata, 2016, p. 14)

Todo trabajador que sufra un despido arbitrario por parte de un empleador, habiendo configurado una relación efectiva de trabajo, podrá accionar directamente contra dicho empleador para el reconocimiento y pago efectivo de la indemnización que la norma obliga a reconocer. Siendo que, cuando haya un desconocimiento, pese a haberse constatado y acreditado el despido arbitrario sufrido por parte del trabajador, este queda en la posibilidad de exigir administrativamente el reconocimiento del monto indemnizatorio por despido arbitrario, e inclusive a falta de reconocimiento del empleador respecto del otorgamiento de monto indemnizatorio, el trabajador podrá optar por la vía judicial, accionando el proceso laboral ordinario

para el reconocimiento de su monto indemnizatorio por parte de la judicatura. (Sánchez Zapata, 2016, p. 15)

2.2.3 Características de la indemnización en el despido arbitrario

Si el principio general en materia de responsabilidad civil es aquel que causa un daño, debe indemnizarlo, la derivación inmediata del citado principio es que dicha indemnización debe ser de una cuantía adecuada. En efecto, ante ello, Osterling Parodi y Rebaza Gonzáles (2006), manifiestan que ninguna pretensión indemnizatoria se agota con la sola determinación de responsabilidad del agresor, sino que precisa del establecimiento de una cuantía idónea para reparar el daño. Esta norma pone sobre el tapete un problema de importancia económica y jurídica sustancial, esto es la cuantificación de las indemnizaciones por daños.

2.2.4 Función de la indemnización en el despido arbitrario

Arce Ortiz (2008) manifiesta que cuando el despido es declarado arbitrario porque la causa alegada en la carta de despido no se ha probado en juicio, el trabajador tiene 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. (p. 557-558).

Así mismo, Arce Ortiz (2008), señala lo siguiente:

Primero, si es un trabajador contratado por tiempo indeterminado, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y

media ordinaria mensual por cada año completo e servicios con un máximo de doce remuneraciones (artículo 38 LPCL). Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. (p. 558).

Segundo, si es un trabajador contratado 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 remuneraciones. En este caso no hay pago de fracciones de mes trabajados, deben ser meses completos.² Finalmente, la citada indemnización tiene naturaleza reparadora y no sancionatoria. 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. Esto se puede predicar de cara a los jueces laborales, quienes deberán aplicar esta norma especial, sin embargo, los jueces civiles en caso de considerarse competentes podrán aplicar el código civil que no establece restricción alguna para el trabajador. (p. 558).

“La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el daño. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva”. (Chapi Choque, 1999, p. 79)

2.2.5 Diferencias entre resarcimiento e indemnización

Cuando hablamos de las indemnizaciones, siempre las relacionamos con una reparación que resarce un daño ocasionado, es decir, con la reparación integral respecto de cualquier desmedro económico o aflicción emocional que puede sufrir una persona.

Ante ello, se debe manifestar que, según Sánchez Zapata (2016) “a nivel jurídico, relacionar una indemnización con la reparación total del daño no

² Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República en el recurso de casación 460-2006-LIMA

es correcto, pues la indemnización no siempre cumple la función de reparación integral del daño producido. Por ello, la doctrina hace la diferenciación entre los términos indemnización y resarcimiento”. (p. 8)

“El resarcimiento, como concepto jurídico, es el que se relaciona con la reparación integral del daño producido a la persona. Este sería una reintegración integral del patrimonio globalmente considerado”. (León Hilario, 2005, p. 137).

La indemnización no cumple la misma función que el resarcimiento, en este caso estamos ante una reintegración de un bien específico, la indemnización no pretende el restablecimiento por equivalente del statu quo ante, es decir, del estado de cosas anterior al evento dañoso, lo que se hace es asignar, sencillamente, una cantidad en dinero que puede, como no, corresponder a los daños causados, la indemnización no es debida en virtud de que se ha ocasionado un daño, sino al hecho ulterior de que las condiciones económicas de las partes son distintas entre sí. (Sánchez Zapata, 2016, p. 9).

En ese sentido, Sánchez Zapata manifiesta que:

Cuando pensemos en una indemnización, dentro del Derecho Laboral, nunca debe entenderse que corresponde a la reparación integral por el daño producido al trabajador. Más bien constituye una contrapartida pecuniaria, concedida a este, debido a que su esfera jurídica fue afectada por la conducta del empleador, la cual puede ser inferior al resarcimiento integral del daño, ya que obedece al sacrificio permitido por la ley, respecto a un interés ajeno. (p. 9)

2.3 El daño

2.3.1 Concepto

“El daño, es el detrimento, la lesión total o parcial, y abarca, asimismo, el beneficio que no pudo hacerse efectivo”. (Lafaille, 1926, p. 195)

“El daño, es el menoscabo de valores económicos o patrimoniales, en ciertas condiciones, o bien, en otras hipótesis particulares, la lesión al honor o a las afecciones legítimas”. (Orgaz, 1960, p. 37)

En las palabras de Taboada Córdova (2003), el daño “es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el Derecho ha considerado merecedores de la tutela legal”. (p. 34)

Según Osterling Parodi y Castillo Freyre (2003), el daño se define de la siguiente manera:

El daño viene a ser configurado por todo menoscabo material o moral causado contraviniendo una norma jurídica, que sufre una persona y de la cual haya de responder otra. Además, el concepto de daño debe incluir la nota de antijuricidad, pues tiene que existir una infracción a la norma jurídica. (p. 369)

Se puede decir que el daño, desde una óptica jurídica, es la lesión que por dolo o culpa “de otro” recibe una persona en un bien jurídico que le pertenece, lesión que le genera una sensación desagradable por la disminución de ese bien, es decir, de la utilidad que le producía, de cualquier naturaleza que ella fuese; o que es todo menoscabo que experimente un individuo en su persona y bienes a causa de otro, por la pérdida de una beneficio de índole material o moral, o de orden patrimonial o extrapatrimonial. (p. 373)

2.3.2 Características

Alpa et al (2001), al respecto menciona que la noción jurídica del daño se determina en estricta conexión con la del resarcimiento. El daño, en efecto, es el fenómeno frente al cual el ordenamiento dispone ese peculiar remedio que está representado por el derecho del damnificado al resarcimiento.

Así mismo, Alpa et al (2001), hacen manifiesto de que las acostumbradas definiciones del daño, cuando no se quedan en el nivel genérico en la determinación de un hecho perjudicial para un sujeto determinado siguen dos caminos: intentan precisar el tipo de consecuencias perjudiciales que se asumen como relevantes, o bien se concentran en el contraste entre el acontecimiento y las reglas o principios dispuesto para la protección del interés lesionado.

“Desde el primer punto de vista se entiende por daño la alteración negativa de una determinada situación de la víctima, económica o incluso física o psíquica; dese el segundo, el daño es definido como lesión de un derecho o de un interés protegido”. (Alpa, et al, 2001, p. 285-286).

Si se aprecia bien, ambas perspectivas destacan elementos que son esenciales para una noción completa del daño. Sin embargo, ninguna de las dos es suficiente por sí sola. El mero perjuicio (económico o de otro género) que un sujeto experimenta por el hecho de un tercero no es de por sí idóneo para activar ninguna forma de reacción del ordenamiento.

Dicha reacción solo tiene lugar después de la formulación de un juicio de disvalor sobre el suceso dañoso y, por lo tanto, sobre la exigencia de intervenir. (Alpa, y otros, 2001, p. 286)

2.3.3 En función al despido arbitrario

El empleador en cualquier modalidad de contrato laboral puede prescindir en forma arbitraria del servicio que presta un determinado trabajador, teniendo solo que pagar una suma relativa de dinero, como sanción por el incumplimiento del contrato de trabajo. Al respecto, Rodríguez Ortega (2012), manifiesta que “el legislador no prohíbe el despido a pesar de los perjuicios sociales que conlleva sino que los institucionaliza, como una de las formas previstas por Ley para terminar el contrato de trabajo. (p. 53)

Para Paredes Espinoza (2014), “se entiende al despido arbitrario como una autorización para dañar, por tanto, es indispensable sea la que el daño se configura con el despido que, aunque causado con causa justa, mientras no cumpla los requisitos o principios del debido proceso, transforma el despido en arbitrario”. (p. 109)

Para Rodríguez Ortega (2012), si miramos el despido sin causa justa desde el punto de vista que llegue a constituir una lesión por parte del empleador a las facultades de disfrute de un bien jurídicamente tutelado, es decir, al derecho al trabajo, se puede afirmar que el acto del despido no lesiona las facultades del trabajador respecto a dicho derecho, ya que el trabajador podrá seguir dentro del mercado laboral, con la única limitante que ya no será al servicio del empleador que lo ha despedido.

2.3.4 Clasificación del daño

A. El daño patrimonial

a. Concepto

Al respecto, Osterling Parodi (2010) manifiesta que:

El daño material o patrimonial es aquél menoscabo que experimenta una persona. Él recae sobre el patrimonio, sea directamente en las cosas o bienes que lo componen, sea indirectamente como consecuencia o reflejo de un daño causado a la persona misma en sus derechos o facultades. La doctrina distingue el daño patrimonial en dos formas típicas: “daño emergente” y “lucro cesante”, siendo el primero la disminución del patrimonio existente; y el segundo, la pérdida de un enriquecimiento patrimonial previsto. En cuanto a la indemnización, esta debe comprender ambos aspectos, salvo que la ley estipule lo contrario. (p. 5)

Nuestra categoría de personas nos viene justamente de tener libertad y entendimiento, que no son atributos materiales, sino espirituales. De tal manera que los bienes materiales no son los únicos susceptibles de percibir un daño, sino también aquellos que no ocupan un espacio físico. La persona que puede sufrir atentados contra su integridad, salud mental y psicológica, e honor, reputación y demás bienes extrapatrimoniales. Al respecto, se manifiesta que este tipo de casos “no se podría aplicar el daño patrimonial, por lo que el legislador peruano acertadamente ha previsto en el Código Civil la tutela del daño moral”. (Millán Puelles, s.f., p. 20)

b. Tipos

El daño patrimonial se clasifica en:

i. Daño emergente

Para Zamora (2012), 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.

ii. Lucro cesante

Así mismo, frente al lucro cesante, Zamora (2012) manifiesta que 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.

B. El daño extrapatrimonial**a. Concepto**

Es aquel que se produce en la esfera del ser humano, denominado también daño a la persona.

Para Fernández Sessarego (1992), el daño extrapatrimonial se subdivide en dos partes: 1. Daño Biológico.- Afectaciones al cuerpo como tal, visto como materia, siendo otra modalidad del daño indirecto. 2. Daño a la Salud.- Es el decrecimiento psíquico de la persona, conocido también en doctrina como daño directo, siendo producido muchas veces por la influencia que ejerce daños objetivos,

biológicos o indirectos, repercutiendo así en la estructura psíquica de la persona, integrada por: a. los sentimientos, b. la voluntad, c. el intelecto. (p. 164)

b. Tipos

El daño extrapatrimonial se clasifica en:

i. Daño moral

“Por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima”. (Taboada Córdova, 2003, p. 64)

Así, por ejemplo, Taboada Córdova (2003), se extiende explicando al respecto que:

Se entiende que, en los casos de muerte de una persona, los familiares sufren un daño moral por la pérdida del ser querido, bien se trate del cónyuge, hijos, padres y familiares en general. Sin embargo, la doctrina establece que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir, aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal. (p. 65)

ii. Daño a la persona

Así como el daño moral, frente a este tipo de daño, el daño a la persona, Taboada Córdova (2003), manifiesta lo siguiente:

Para un sector de la doctrina, el daño a la persona es la lesión a la integridad física del sujeto, por ejemplo, la pérdida de un brazo, una lesión severa que produzca parálisis, etc.,

o una lesión a su aspecto o integridad psicológica, mientras que para otros el daño a la persona constituye la frustración del proyecto de vida. Se produce dicho daño cuando se lesione la integridad física del sujeto, su aspecto psicológico y/o su proyecto de vida, todo lo cual deberá ser obviamente acreditado (p. 68)

2.4 El daño moral

2.4.1 Concepto

Martorell (1994), manifiesta que 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.

Al respecto, Taboada Córdova (2003) menciona que los sentimientos que se protegen legalmente bajo el concepto de daño moral, no solo son aquellos que tenemos por otras personas, sean miembros de nuestra familia o no, sino también por nosotros mismos, en función a nuestra propia identidad y escala de valores. El daño moral es pues la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo.

“El daño moral es la afectación a los derechos personalísimos que el ser humano posee por su condición de persona y no pueden ser objeto de comercio jurídico”. (Brebbia, 1989, p. 229)

“Se trata de un agravio implicado con la violación de alguno de los derechos personalísimos, o sea de esos derechos subjetivos que protegen como bien jurídico las facultades o presupuestos de la personalidad”.

(Trigo Represas, 1981, p. 34)

El daño moral surge cuando el acto ilícito no comporta necesariamente por sí ningún menoscabo para el patrimonio, en su contenido actual o en sus posibilidades futuras, pero hace sufrir a la persona, molestándola en su seguridad personal, o en el goce de sus bienes, o hiriéndola en sus afecciones legítimas. (Osterling Parodi, 2010, p. 6).

Así mismo, Osterling Parodi y Castillo Freyre (2003), manifiestan que para un mejor entendimiento:

Se debe apreciar qué es lo que se daña con el acto ilícito. En ese sentido, no se daña el derecho que protege el objeto, debido a que este se viola o contradice. Tampoco se daña el poder de actuar hacia el objeto mismo o hacia la expectativa de satisfacción, ya que este se neutraliza o paraliza. Lo que se da es el objeto mismo sobre el cual recae la acción. De manera tal que cuando la acción recae sobre uno de los modos de ser espirituales, esto es sobre manifestaciones personalísimas, es daño moral. (p. 382)

Al respecto, Osterling Parodi (2010) manifiesta que:

La definición de daño moral, debe ser la más amplia posible, incluyendo todo daño o perjuicio a la persona en sí misma – física o psíquica, así como todo atentado contra sus intereses extrapatrimoniales, es decir, todo menoscabo de un bien no patrimonial o a un interés moral por quien se encontraba obligado a respetarlo ya sea en virtud de un contrato o de otra fuente. (p. 6 - 7)

2.4.2 Características

Fernández Sessarego (1996) menciona que la tradicional concepción del daño moral se centra en el daño ocasionado al ámbito efectivo o sentimental de la persona, lo que trae como consecuencia, sufrimiento,

dolor, perturbación espiritual. Decimos que es un daño a determinado aspecto de la persona, al igual que una multiplicidad de otros daños lesionan otros tantos aspectos del complejo y, a la vez, unitario ser humano. (p. 9)

“El daño moral es identificado como las sensaciones aflictivas experimentadas por la víctima, a consecuencia de la lesión de bienes de particular valor afectivo o personal: el honor, la salud, la vida de una persona querida”. (Alpa et al, 2001, p. 292)

Para Osterling Parodi y Rebaza Gonzáles (2006), “el daño moral se entiende como toda lesión, conculcación o menoscabo de un derecho subjetivo o interés legítimo de carácter extrapatrimonial sufrido por un sujeto de derecho como resultado de la acción ilícita de otra persona”. (p. 11)

2.4.3 La necesidad de reparación del daño moral

Debido a la naturaleza del daño moral, resulta compleja la cuantificación de la indemnización, ya que estos bienes personalísimos no tienen valor establecido en el mercado, en el cual un juez pueda basarse para hacer el debido cálculo. El daño moral tiene la característica de ser irreparable, toda vez que no se puede devolver el objeto sobre el cual recae la acción a su estado original.

Al respecto, Osterling Parodi (2010), manera de ejemplo menciona que, si un hecho causa a una persona depresión severa, el daño ya ha sucedido, y por más que en un futuro pueda volver a estar equilibrada emocionalmente, no hay nada que se pueda hacer respecto de los momentos en los que estuvo bajo severa pena y angustia. No es posible la reparación integral con la equivalencia perfecta e idéntica a la que se procura frente al daño material.

Asimismo, Bustamante Alsina (1993), señala los siguiente:

La esencia del daño moral o extrapatrimonial se demuestra a través de la estimación objetiva que hará el juez de las presuntas modificaciones o alteraciones espirituales que afecten el equilibrio emocional de la víctima. La entidad o magnitud del daño moral resultará de la extensión e intensidad con que aquellas se manifiesten en los sentimientos de esta última. (p. 243-244)

2.4.4 Los sentimientos legítimamente protegidos del trabajador agraviado

“El daño a la persona sería la consecuencia de toda modificación negativa (extrínseca o intrínseca, general o particular, temporal o permanente) que afecte la integridad anatómica o funcional del individuo, considerado como entidad somática y psíquica”. (Portigliatti-Barbos, 1960, p. 150)

En cuanto a este aspecto, los sentimientos legítimamente protegidos del trabajador agraviado, Gabba (s.f.) manifiesta lo siguiente:

No admite, en cambio, que se pueda pedir como derecho civil el resarcimiento de los daños morales verdaderos y propios, ya consistan: a) en disminución de prendas personales o físicas, como la belleza, o morales como la virginidad, el pudor, la consideración pública; o b) en padecimientos, sean físicos, procurados a la víctima

de una lesión corporal, por la enfermedad más o menos larga causada por la lesión; o por la muerte, sean morales, perturbación, disgusto, causados por la ofensa física o moral al ofendido o a otras personas, o, finalmente, c) en la privación impuesta al ofendido o a terceras personas, de la posibilidad de conseguir por sí mismas, o por otras, ciertas ventajas morales, como el matrimonio, la educación: todos estos daños, considerados que sean, aparte de los patrimoniales provenientes de la misma causa, creo no puedan estimarse en dinero, ni con dinero resarcirse. (p. 241-242)

2.4.5 Estimación del daño moral

La valorización en la indemnización de daño moral debería dar respuesta a dos necesidades básicas del sistema jurídico. Según Linares Avilez (2011), estas necesidades básicas, vendrían a ser configuradas por: "(i) una de tipo individual, a favor de la víctima; y (ii) una de interés colectivo, que consiste en la predictibilidad de los fallos a través de la homogeneidad de criterios judiciales, que evite la arbitrariedad en la fijación del quantum indemnizatorio". (p. 82)

Al respecto, Linares Avilez (2011), señala que el dinero no es la única forma de compensación de un daño, e incluso en muchas ocasiones no es la modalidad adecuada, es por ello que se coincide cuando se señala que no hay, entonces, razón para asumir que la finalidad reparatoria sea conseguible solo a través del pago de una suma de dinero. Por el contrario, aquella finalidad puede en algunos casos (se piensa precisamente a algunos entre los denominados derechos de la personalidad) expresarse más adecuadamente a través de modalidades no pecuniarias, idóneas a "restablecer".

“En relación a determinar el quantum del daño moral, debe ponderarse, por sobre todas las cosas, su carácter reparador, la gravedad del hecho y los padecimientos soportados por el afectado”. (Rivera, s.f., p. 386)

“El daño moral se determina en función de la entidad que asume la modificación disvaliosa del espíritu de la víctima”. (Pizarro, 1996, p. 340)

Al respecto, Sanromán Aranda (2001) menciona que “el monto dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, atendiendo sobre todo al principio de equidad, porque tampoco se trata que la parte demandada sufra un demérito considerable en sus bienes, sino únicamente cubrir los perjuicios agravados”. (p. 159)

Así mismo, García López (s.f.) manifiesta que “debe dejarse al criterio de los jueces, sin embargo, este criterio no es irracional o subjetivo, sino que dependerá de determinados elementos y principios jurídicos”. (p. 150)

A. Indemnización dineraria y el daño moral

Cuando lo que se va a resarcir son daños materiales, lo que hace el juez es liquidar la cuantía del mismo, en base a pruebas que acreditan su existencia y valor, es decir, cumple con la fijación del denominado *quantum respondeatur*. Sin embargo, como menciona Linares Avilez (2011), “cuando se trata de daño moral, en el cual está al alcance de las partes cumplir con demostrar su existencia, resulta imposible realizar una liquidación de su valor, pues generalmente no se cuenta

con criterios objetivos, ni con elementos de prueba que nos permita cuantificarlos". (p. 83)

En este caso, dentro de la indemnización por equivalente, la cuantía va a ser fijada de forma discrecional por el juzgador, que no es lo mismo que arbitrariedad, tomando en consideración, conforme dispone el artículo 1984 del Código Civil su criterio de valoración equitativa.

Sin embargo, ante ello, Linares Avilez (2011) plantea que la pregunta de fondo sería ¿qué se debe entender por valoración equitativa? ¿Significa acaso recurrir a consideraciones de carácter ético moral? ¿es un llamado al juzgador a que se desempeñe según la bondadosa templanza habitual?, ante lo cual, responde que evidentemente, no.

Aunque el daño moral no debería ser resarcido físicamente, hasta el momento el dinero es el único medio idóneo con el cual realizarlo. En palabras de Osterling Parodi (2010), dicho instrumento otorgará a la víctima ciertas satisfacciones que podrán compensar el daño causado, mas nunca eliminará el perjuicio sufrido. Se trata entonces de buscar la manera de balancear la situación del perjudicado, proponiéndole ciertos beneficios a cambio de su malestar.

a. Criterio de equidad en la indemnización por daño moral

“Cuando lo que se va a resarcir son daños materiales, lo que hace el juez es liquidar la cuantía de los mismos, en base a pruebas que acrediten su existencia y valor, es decir cumple con la fijación del denominado *quantum respondeatur*”. (Espinoza Espinoza, 2006, p. 262)

Sin embargo, Linares Avilez (2011) menciona que “cuando se trata de daño moral, en el cual está al alcance de las partes cumplir con demostrar su existencia, resulta imposible realizar una liquidación de su valor, pues generalmente no se cuenta con criterios objetivos, ni con elementos de prueba que nos permita cuantificarlos”. (p. 83)

“En este caso, dentro de la indemnización por equivalente, la cuantía va a ser fijada de forma discrecional por el juzgador, que o es lo mismo que arbitrariedad, tomando en consideración, conforme dispone el artículo 1984 del Código Civil su criterio de valoración equitativa”. (Linares Avilez, 2011, p. 83)

En tal sentido, Linares Avilez (2011) concluye mencionando que será sobre la base del arbitrio del juez, y del respectivo balance que realice respecto de las circunstancias que rodean al daño, que se va a determinar cuál es el monto indemnizatorio que debe ser establecido por el daño moral padecido por la víctima. (p. 84)

B. La doctrina peruana y sus criterios

a. En la legislación peruana

El daño moral, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, es indemnizable, es así como lo establece el Código Civil en el Título IX, sobre Inejecución de Obligaciones, prescribiéndolo de la siguiente manera:

“Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

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

Así también, se hace referencia al daño moral, en la Sección Sexta del Código Civil donde, la que regula el tema de la Responsabilidad Extracontractual, estableciendo lo siguiente:

“Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.

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.”

b. En la doctrina peruana

Dentro de nuestra doctrina peruana, frente al daño moral, según

Osterling Parodi y Castillo Freyre (2003), manifiestan lo siguiente:

Es definido como toda lesión, conculcación o menoscabo a un derecho subjetivo o interés legítimo de carácter extrapatrimonial, sufrido por un sujeto de derecho como resultado de la acción ilícita de otra persona. Siguiendo esta línea de pensamiento, sería inaceptable dejar desprotegidos estos derechos de una persona jurídica y se debe tomar en cuenta que toda persona titular de derechos subjetivos extrapatrimoniales o de intereses legítimos que revistan el mismo carácter puede ser sujeto pasivo de daño moral. (p. 437)

Al respecto, Espinoza Espinoza menciona que “se debe distinguir el daño moral subjetivo, que lo sufre de manera directa el propio sujeto, del daño moral afectivo, entendido como la lesión a la relación afectiva respecto de sujetos animales o bienes”. (p. 247)

Así mismo, Espinoza Espinoza (2011) menciona que:

Nuestra legislación ha optado por indemnizar el daño moral, entendido como el menoscabo a un bien no patrimonial o a un interés moral que se ocasiona a una persona o su familia, como consecuencia de un incumplimiento contractual o de un acto ilícito. Ahora bien, a fin de poder establecer cuándo nos encontramos ante un daño moral indemnizable, se debe puntualizar que no toda lesión a un interés protegido puede ser entendida como daño. El daño incide más bien en las consecuencias, aquellos efectos (negativos) que derivan de la lesión del interés protegido. (p. 246)

Diez-Picazo y Ponce de León manifiestan que no todo sufrimiento psicofísico engendra un daño moral indemnizable. El denominado daño moral debe reducirse al sufrimiento o perturbación del carácter psicofísico en el ámbito de la persona, sin proceder al respecto a

concepciones extensivas, en las que la indemnización carece de justificación. (p. 328)

“La esencia del daño moral se demuestra a través de la estimación objetiva que hará el juez de las presuntas modificaciones o alteraciones espirituales que afecten el equilibrio emocional de la víctima”. (Bustamante Alsina, 1993, p. 243-244)

“El daño moral contractual se encuentra establecido en el artículo 1322 del Código Civil, donde se reconoce la posibilidad de que se pueda configurar un daño moral como consecuencia de una prestación mal ejecutada o incumplida”. (Colona Ortega, 2016, p. 330)

Dentro de las condiciones, según Osterling Parodi y Castillo Freyre (2014) “para que se aplique el daño moral tiene que haber una relación de causalidad entre el daño y el acto ilícito” (p. 222)

Según Colona Ortega (2016), esto quiere decir “que se debe acreditar que la cesación abusiva de la relación laboral sea la causa determinante del daño no patrimonial invocado como jurídicamente relevante”. (p. 330)

2.5 Proyecto de vida

2.5.1 Concepto

Fernández Sessarego (2015) menciona que la libertad, que es el *ser* del hombre, tiene a que sus decisiones se conviertan en actos, en conductas o comportamientos, los que enhebrados en el tiempo existencial, delatan su existir. Se decide para actuar, para vivir. La libertad ontológica se manifiesta en el mundo exterior a través de sus actos, es decir, de la libertad fenoménica que es la que aparece en la realidad cotidiana. Se designa como el singular “proyecto de vida” aquel que elige la persona, en un determinado momento de su vida, con el propósito de realizarlo en el curso de su existencia. Es el rumbo, la meta, el sentido y razón de ser que cada humano otorga al don de su vida.

Así mismo, Fernández Sessarego (2015) define que el singular “proyecto de vida” es el que marca el rumbo o destino que el ser humano concibe para su vida. En él se concentran tanto sus aspiraciones como sus expectativas. En el proyecto de vida se encuentra dado el sentido existencial de una decisión de la persona derivada de una valoración. Esta se realiza ante un abanico de opciones o posibilidades que, de haber justicia, le ofrece su entorno o “circunstancia”.

Las opciones, posibilidades u oportunidades que se le ofrecen al ser humano para adoptar una decisión son la garantía de que esta se halla en condiciones de poder elegir, preferir y decidir sobre cierto proyecto de vida. Si el mundo exterior no le ofreciese estas opciones, de nada le valdría a ser humano ser ontológicamente libre desde que no podría ejercer esta libertad, volcarla en actos o conductas,

encaminar su existencia y llevarla, de ser posible, a su culminación. Una decisión que no se cumple por carencia de opciones –de las que disfrutaban otros privilegiados seres humanos- es una frustración. La magnitud de esta frustración está en razón directa con la importancia que, para quien la adopta, asume dicha decisión. (Fernández Sessarego, 2015).

Así, Fernández Sessarego (2015) finaliza mencionando que todos los demás proyectos que adopta la persona, directa o indirectamente, desde los más significativos a los de menor trascendencia, confluyen en el “proyecto de vida”. Todo lo que el hombre proyecta en la vida está, directa o indirectamente, en función de su propio “proyecto de vida”. Ello, de manera consciente o inconsciente. Todas sus decisiones y acciones se dirigen al cumplimiento de su misión, a su realización integral que se concreta en el cumplimiento, total o parcial, de su proyecto de vida.

2.5.2 Características

A. Ontológicamente libre

Según Fernández Sessarego (1996), para proyectar se debe decidir. Decidir supone elegir un determinado proyecto, descartando al mismo tiempo otros proyectos alternativos dentro del inmenso abanico de posibilidades que se le presentan al ser humano en un momento dado de su historia personal. Decidir es, por ello, escoger o elegir entre diversas posibilidades para formular un proyecto de vida, lo que se decide se en el futuro Solo puede elegir quien es ontológicamente libre.

(p. 5)

B. Jerarquía valorativa

Fernández Sessarego (1996) menciona que el ser humano para proyectar, como está dicho, vivencia valores, lo que le permite escoger entre una infinidad de posibilidades aquella que decide ser en el futuro. Puede privilegiar el valor de la virtud o del bien, el de la justicia, el de la belleza, el de la utilidad, el de la solidaridad, el del amor o cualquier otro dentro de la inmensa gama bipolar que constituye lo que se conoce como la jerarquía valorativa. La preeminencia que adquiera alguno de ellos en la vida del ser humano le otorga un sentido, le proporciona un rumbo, signa su entero existir. Los valores por ello, se dan “en” y “para” la vida humana. (p. 5-6)

C. Viabilidad en sus posibilidades

En cuanto a la viabilidad en sus posibilidades, Fernández Sessarego (1996) señala que cada ser humano debería, en el instante de proyectar, tener conciencia de sus reales posibilidades, tanto de aquellas que le ofrece su mundo psicosomático como de las que se hallan situadas en el mundo exterior. Ello, para los fines de la realización o de la frustración del proyecto de vida, es de suma importancia. El hombre debería elegir proyectos viables, capaces de ser cumplidos en función de sus propias potencialidades y de las que le ofrece su circunstancia. No solo el cuerpo o la psique pueden frustrar el proyecto de vida sino también los obstáculos que le ofrecen las cosas y, por cierto, la acción de los demás en el seno de la sociedad. (p. 6)

2.5.3 El daño al proyecto de vida

El daño al proyecto de vida acarrea como consecuencia de un colapso psicossomático de tal magnitud para el sujeto –para cierto sujeto- que afecta su libertad, que lo frustra. El impacto psicossomático debe ser de una envergadura tal que el sujeto experimente un “vacío existencial”. En esta situación, el ser humano se enfrenta a la nada al perder su vida, su rumbo axiológico. (Fernández Sessarego, 1996, p. 26).

El desconsuelo invade a un hombre que pierde la fuente de gratificación y el campo de despliegue de su apuesta vital. Según Mimaniene (2000), “en el daño al proyecto de vida, el impacto psicossomático es tan fuerte que ataca el núcleo existencial del sujeto, sin el cual nada tiene sentido”. (p. 71)

“El daño al proyecto de vida, que bloquea la libertad, es la consecuencia de un daño psicossomático, ya que no es posible dañar directamente aquello de lo que se tiene experiencia pero que carece de ubicación en tanto se trata del ser mismo del hombre”. (Fernández Sessarego, 1996, p. 26).

“El daño al proyecto de vida se compromete, seria y profundamente, la libertad del sujeto a ser él mismo y no otro, afectando en aquello que hemos denominado su identidad dinámica, es decir, el despliegue de su personalidad”. (Fernández Sessarego, 1992, p. 113)

2.6 Condición del trabajador

2.6.1 Condición

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se define a la condición bajo el concepto de “situación en que se encuentra alguien o algo, en especial cada uno de sus sucesivos modos de ser o estar”.

Algunos definen a este término, como el estado o situación en la que se encuentra algo o alguien, o como la naturaleza o propiedad en la que se encuentran las cosas.

2.6.2 Trabajador

Es conocido que el nombre de trabajador, es recibido por aquella persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona particular, una empresa o también una institución.

El diccionario jurídico, básicamente define este término, diciendo que trabajador es aquella persona que se encuentra en la edad legal para poder desempeñar una actividad que será remunerada, así, los trabajadores son aquellas personas que ofrecen sus servicios profesionales a una empresa, organización o fundación y que obtienen un pago merecido por la actividad que desempeñan.

2.6.3 Condición del trabajador

Habiendo obtenido los conceptos precedentes, podríamos definir que el término “condición del trabajador”, viene a ser entendido dentro del ámbito laboral como el estado o situación en la que se encuentra una persona que presta sus servicios laborales, a consecuencia del entorno laboral; es decir, su condición dependerá de la posición que este entorno marque dentro del trabajador.

CAPÍTULO III: DESARROLLO

El procedimiento que se ha seguido para el desarrollo de la presente investigación, fue el siguiente:

- 3.1** En cuanto a los criterios utilizados por los jueces para la estimación del daño moral frente a un despido arbitrario, se realizó el estudio a través del análisis de la doctrina y de lo que diversos autores mencionan al respecto, realizándose un análisis documental teniendo como principal fuente bibliográfica la doctrina nacional en cuanto al tema de análisis.
- 3.2** Posteriormente, se pasó a realizar el análisis de las sentencias en cuestión, separando las mencionadas por juzgados (Primer Juzgado Especializado de Trabajo y Tercer Juzgado Especializado de Trabajo)
- 3.3** Para el análisis de las sentencias, se inició narrando los hechos de cada caso, indicando datos fundamentales acerca del trabajador y del empleador, así como los principales sucesos que llevaron al agravio que causó un daño moral en el trabajador.
- 3.4** Seguido de ello, se pasó a indicar el fundamento que ha tomado el juez para resolver, en cuanto al pago de una indemnización por concepto de daño moral solicitado por el demandante.

3.5 A continuación se pasó a hacer el análisis de dicho fundamento tomado por el juez, interpretando cada uno de los sucesos que han determinado la cuantificación del daño moral, determinando de esta manera qué indicadores han sido considerados para sentenciar, los que luego, según las características compatibles entre cada indicador, fueron englobadas dentro un criterio.

3.6 Por último, en cada sentencia analizada, se determinó cuáles son los criterios en conjunto que ha utilizado el juez para cuantificar el daño moral en cada caso.

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En la presente investigación jurídica, tal como ha sido señalado, se determinó que la muestra viene a ser conformada por 12 sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, (Primer Juzgado Especializado de Trabajo y Tercer Juzgado Especializado de Trabajo), donde el juez haya emitido pronunciamiento sobre la cuantificación de la indemnización por daño moral sufrido por los trabajadores frente a un despido arbitrario.

Siendo de esta manera, procederemos al análisis de las sentencias, consignando en primer lugar, los hechos de la misma, para enmarcarnos dentro de qué contexto nos encontramos en cada caso, para luego pasar a desarrollar los fundamentos en los cuáles los jueces determinaron declarar fundada o infundada la demanda, y bajo qué criterios; para finalmente analizar cuáles de los criterios utilizados por los jueces, fueron los determinantes en la decisión de cuantificar el daño moral acaecido.

Con las guías de análisis elaboradas, se ha recogido los resultados del análisis de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo, guías de las cuales se ha recogido los indicadores que determinan los criterios utilizados por los jueces, así como también los criterios utilizados por cada uno de los juzgados para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral causado por un despido arbitrario, obteniéndose los siguientes resultados:

CRITERIOS UTILIZADOS					
		Condición del trabajador en el aspecto familiar	Condición del trabajador en el aspecto personal	Daño a su proyecto de vida	Gravedad del daño causado
INDICADORES QUE DETERMINAN EL CRITERIO	Carga familiar	Edad	Estudios	Metas laborales	Periodo de tiempo sin laborar
		Estado civil			
		Bienes patrimoniales			
	Desequilibrio personal	Gravedad de la aflicción causada			
	Salud				

Fuente: Elaboración propia de la autora

Como podemos observar, cada criterio abarca de uno a más indicadores, si no existe indicador que fundamente un criterio, el criterio no existe. En el presente caso, todos los indicadores recogidos en el cuadro aludido, han sido extraídos del análisis realizado por los jueces para cuantificar el daño moral producto de un despido arbitrario, y plasmado en las sentencias. Estos indicadores, han sido agrupados en un criterio global, según las características que cada uno presenta, y en similitud con los demás indicadores.

Siendo ello así, obtenemos que el indicador de la carga familiar del trabajador, representa el **criterio de la condición del trabajador en el aspecto familiar**; los indicadores de la edad del trabajador, el estado civil del trabajador, los bienes patrimoniales del trabajador, el desequilibrio personal del trabajador y la salud del trabajador, representan el **criterio de la condición del trabajador en el aspecto personal**; los indicadores de los estudios del trabajador y las metas laborales del

trabajador, representan el **criterio del daño a la persona**; y finalmente, los indicadores del periodo de tiempo sin laborar del trabajador, y la gravedad de la aflicción causada al trabajador, representan el **criterio de la gravedad del daño causado**.

Ahora bien, en el siguiente cuadro, se muestra a detalle, cuáles son los indicadores que han determinado los criterios utilizados por los jueces para sentenciar, en cada una de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo, en los años 2017 y 2018, siendo el resultado, el siguiente:

Juzgados Especializados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca	Año	Sentencia	Expediente	CRITERIOS UTILIZADOS POR LOS JUECES			
				Condición del trabajador en el aspecto familiar	Condición del trabajador en el aspecto personal	Daño a su proyecto de vida	Gravedad del daño causado
Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	N° 005-2017-L	N° 1610-2016	Carga familiar	Edad	Periodo de tiempo sin laborar	Gravedad de la aflicción causada
		N° 012-2017-L	N° 1491-2014	Carga familiar	Bienes patrimoniales	-	Periodo de tiempo sin laborar
		N° 076-2017-L	N° 1311-2015	Carga familiar	-	-	-
	2018	N° 002-2018-L	N° 1486-2017	Carga familiar	-	-	Gravedad de la aflicción causada
		N° 145-2018-L	N° 1457-2017	Carga familiar	Estado Civil/Bienes patrimoniales	-	Gravedad de la aflicción causada
		N° 186-2018-L	N° 3450-2017	-	-	Estudios	Gravedad de la aflicción causada
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	N° 020-2017-L	N° 1594-2015	Carga familiar	Desequilibrio personal	Metas laborales	Gravedad de la aflicción causada
		N° 073-2017-L	N° 761-2015	-	Desequilibrio personal	Proyecto de vida	Gravedad de la aflicción causada/ Periodo de tiempo sin laborar
		N° 194-2017-L	N° 1220-2016	Carga familiar	Desequilibrio personal	Metas laborales	-
	2018	N° 140-2018-L	N° 3135-2017	-	Desequilibrio personal	-	Gravedad de la aflicción causada/ Periodo de tiempo sin laborar
		N° 181-2018-L	N° 2258-2017	Carga familiar	Desequilibrio personal	Estudios/ Metas laborales	Gravedad de la aflicción causada
		N° 255-2018-L	N° 1949-2017	Carga familiar	Desequilibrio personal/ Salud	Metas laborales	Gravedad de la aflicción causada

Fuente: Elaboración propia de la autora

Por lo tanto, habiendo englobado los indicadores en el criterio que les corresponde, y siendo que el objeto de nuestra investigación es determinar cuáles son los criterios utilizados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, hemos obtenido los siguientes resultados:

CRITERIOS UTILIZADOS POR LOS JUECES									
Juzgados Especializados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca	Año	Sentencia	Expediente	Decisión	Condición del trabajador en el aspecto familiar	Condición del trabajador en el aspecto personal	Daño a su proyecto de vida	Gravedad del daño causado	Monto de la cuantificación del daño moral
Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	N° 005-2017-L	N° 1610-2016	Infundada	X	X	X	X	–
		N° 012-2017-L	N° 1491-2014	Fundada	X	X	–	X	S/6,000.00
		N° 076-2017-L	N° 1311-2015	Infundada	X	–	–	–	–
	2018	N° 002-2018-L	N° 1486-2017	Fundada	X	–	–	X	S/2,000.00
		N° 145-2018-L	N° 1457-2017	Infundada	X	X	–	X	–
		N° 186-2018-L	N° 3450-2017	Infundada	–	–	X	X	–
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	N° 020-2017-L	N° 1594-2015	Fundada	X	X	X	X	S/1,000.00
		N° 073-2017-L	N° 761-2015	Fundada	–	X	X	X	S/1,000.00
		N° 194-2017-L	N° 1220-2016	Fundada	X	X	X	–	S/5,000.00
	2018	N° 140-2018-L	N° 3135-2017	Fundada	–	X	–	X	S/1,000.00
		N° 181-2018-L	N° 2258-2017	Fundada	X	X	X	X	S/60,000.00
		N° 255-2018-L	N° 1949-2017	Fundada	X	X	X	X	S/12,000.00

Fuente: Elaboración propia de la autora

Se puede observar que se tiene como resultado de la presente investigación, que los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, son: la condición del trabajador en el aspecto familiar, la condición del trabajador en el aspecto personal, el daño a su proyecto de vida, y la gravedad del daño causado.

Estos cuatro criterios han sido utilizados por los jueces al momento de sentenciar, siendo así, que queda establecido que, durante los años 2017 y 2018, los jueces vienen utilizando estos criterios para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, por lo tanto, la hipótesis es contrastada, detallándose en la información siguiente:

4.1 Resultados y Discusión

4.1.1 Sentencias emitidas por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo

A. Sentencia N° 005-2017-L / Exp. N° 1610-2016-0-0601-JR-LA-01

a. Hechos

Rolando Segismundo Rebaza Díaz ingresó a laborar en la Red Asistencia ESSALUD el primero de julio de 2011, siendo contratado por un periodo de un año y 23 días. Al término de este periodo, suscribió una prórroga de contrato por un lapso adicional de un año, al cabo del cual, continuó laborando bajo una relación indeterminada, y al solicitar que se reconozca su derecho a ser considerado como un trabajador a plazo indeterminado, su empleadora, además de darle respuesta negativa, lo despidió, por lo que inició acciones judiciales.

El demandante alega que se le ha ocasionado daños patrimoniales y extrapatrimoniales (daño emergente, lucro cesante, daño moral), siendo estos daños demandados en la suma de S/ 121,397.70, interponiendo la demanda por daños y perjuicios

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta*

dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y daño, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO TERCERO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral, y respecto al segundo requisito (grave aflicción sufrida por el trabajador); es menester precisar previamente; que si bien es cierto, en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar las secuelas negativas de un cese laboral, por cuanto no se puede concebir que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que*

asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen o sean inmutables, no obstante ello, amerita tener presente el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del Derecho del Trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”, y por tanto el daño moral justamente se configuraría cuando el despido es intempestivo y abrupto (no se respeta el procedimiento legal establecido por ley para justificarlo, mucho menos existe una causal atribuible al comportamiento o conducta) y por ello, el trabajador se queda sin posibilidad de afrontar sus gastos personales y familiares por falta de una fuente de ingreso económico; agravándose sobremanera la aflicción y desasosiego.

En el presente caso, si bien es cierto, se puede asumir que el cese laboral fue intempestivo, en la audiencia de juzgamiento (escuchar minuto 56.30 a minuto 55.57 del audio) el apoderado del demandante manifiesta que su representado no tiene carga familiar (no es padre), que es una persona soltera; circunstancia que permite establecer aunado al tiempo que estuvo despedido – siete meses – y al hecho que es un profesional joven (28 años) que la probable aflicción que sufrió por la pérdida del trabajo, no puede ser considerado como aquella que trasciende de manera grave su desarrollo personal o laboral, ya que tuvo obligaciones familiares (tener hijos menores de edad por los cuales se debe velar diariamente para su alimentación, vestido, educación, salud, etc. Es una aflicción totalmente diferente

a la sufrida por la frustración profesional, ya que se trata de necesidades vitales).

Por tanto, no habiendo acreditado el demandante con medio idóneo el daño moral que supuestamente sufrió, corresponde declarar infundado ese extremo de la demanda.

El juez declaró **infundada** la pretensión planteada por el demandante, en cuanto al solicitado pago de una indemnización por daño moral.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha estimado declarar infundado el petitorio de la indemnización de daño moral por despido incausado, solicitado por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante no es padre, no tiene la obligación de mantener hijos menores de edad por los cuales velar, siendo el indicador en este caso la carga familiar, aunado a ello, el demandante es una persona soltera, no tiene pareja, todo ello vendría a ser lo que se encuadraría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; el demandante es un hombre joven de 28 años, lo cual facilita su reinserción el mundo laboral, siendo el indicador, su edad, lo que encuadraría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; el demandante estuvo sin laborar por el periodo de 7 meses, tomando en cuenta la

incorporación que logró a su favor, mediante medida cautelar en un proceso de amparo, iniciado al momento de hacerse efectivo su despido, periodo con el cual se estima no causó un grave problema a su proyecto de vida, tomándose entonces como indicador, el periodo sin laborar, enmarcándose este hecho entro del criterio de DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA; y finalmente, el juez estima que frente a todo lo expuesto, la aflicción causada al demandante, no pudo ser de tal gravedad que le genere un daño irreparable, tomándose como indicador la gravedad de la aflicción, enmarcándose ello dentro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

- d. Criterios utilizados por el juez:** Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal, Daño al proyecto de vida y Gravedad del daño causado.

B. Sentencia N° 012-2017-L / Exp. N° 1491-2014-0-0601-JR-LA-02

a. Hechos

Edwin Gaona Rocha, con fecha 06 de octubre de 2009, ingresó a laborar en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, a través de un contrato verbal, con la finalidad de desempeñarse como obrero oficial, en las diferentes obras que ejecuta la Sub Gerencia de Obras de la mencionada entidad. Con fecha 13 de febrero de 2011, fue despedido de sus labores incausadamente, por lo que interpuso una

demanda constitucional de amparo, el mismo que fue desestimado en primera y segunda instancia, lo que ameritó la interposición de un recurso de agravio constitucional ante el Tribunal Constitucional, órgano supremo que declaró fundada la demanda, ordenando reponerlo como trabajador a plazo indeterminado, mandato materializado con fecha 12 de noviembre de 2013.

El demandante alega que se le ha ocasionado un daño moral durante el tiempo que estuvo despedido, por lo que interpone la demanda solicitando una indemnización frente a ello.

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO SEXTO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal*

modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y año, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO SÉPTIMO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral en el proceso de amparo N° 253-2011, y respecto al segundo requisito (grave aflicción sufrida por el trabajador); es menester precisar previamente, que si bien es cierto, en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar la secuelas negativas de un cese laboral, por cuanto no se puede concebir que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen, no obstante ello, amerita tener presente el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”, y por tanto el daño moral justamente se configuraría cuando el despido es intempestivo y abrupto (ahí deriva su naturaleza inconstitucional o vulneradora de derechos), ya que no se respeta el procedimiento legal establecido*

por la ley para justificarlo, mucho menos existe una causal atribuible al comportamiento o conducta del trabajador, y tal situación deja a este en total desamparo produciéndole aflicción y preocupación que no solo lo obliga a iniciar un proceso constitucional que muchas veces se dilata en el tiempo, más aún si como en el presente caso, la entidad edil, a través del representante de sus intereses adopta una actitud renuente a reconocer y respetar los derechos laborales, reconocidos y garantizados por nuestra Carta Magna, y por tanto tales circunstancias negativas trascienden el desarrollo normal de la vida familiar del sujeto y de su productividad; por lo que sí se puede concluir de manera categórica la existencia de daño moral (véase que el demandante en el presente caso, ha acreditado carga familiar frente a sus menores hijos – ver folios 26 y 27, la necesidad de acceder a préstamos dinerarios, que implica preterir y reorganizar sus necesidades personales y familiares, más aún si se tiene en cuenta que el plazo de incertidumbre sufrido por el demandante fue de aproximadamente 33 meses. En consecuencia, teniendo lo antes expuesto, se fija discrecionalmente y por equidad el daño moral en el monto de S/ 6,000.00”

El juez declaró fundada la demanda en este extremo, y que se ordenara el pago de una indemnización por concepto de daño moral en la suma de S/ 6,000.00.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante en este caso, ha acreditado tener la carga de sus menores hijos, lo que configuraría el indicador de carga familiar, enmarcando este suceso dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; el demandante tuvo que acceder a solicitar préstamos bancarios, al enfrentarse a falta de dinero por el estado de desempleo en el que se encontraba, lo que le ha generado deudas, afectando su economía, encontrando aquí el indicador de los bienes patrimoniales del trabajador, lo que vendría a encuadrar dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; el demandante se ha enfrentado a estar en un plazo de incertidumbre y desasosiego por encontrarse sin trabajo por un periodo aproximado de 44 meses, siendo aquí el indicador el periodo sin laborar, siendo este suceso encuadrado dentro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal y Gravedad del daño causado.

C. Sentencia N° 076-2017-L / Exp. N° 1311-2015-0-0601-JR-LA-01**a. Hechos**

Mediante proceso de amparo, iniciado por el señor Robert Canario Gamarra, en contra del Gobierno Regional de Cajamarca, se determinó que el mencionado venía trabajando para la entidad de manera indeterminada bajo el régimen de la actividad privada, ordenándose su reposición al cargo que venía ejerciendo hasta antes del despido incausado del cual fue víctima. Desde el primero de abril de 2011, debió elaborar para la entidad, sin embargo, por disposición superior, se le prohibió su ingreso, siendo que recién hasta el 13 de junio de 2011 procedió a su reincorporación, ello debido a la transferencia de funciones sectoriales a los gobiernos regionales. Ante ello, el demandante interpone demanda de daños y perjuicios, alegando que se le causó un daño moral, frente a los reiterados requerimientos para ser repuesto y al hecho de que se le haya cancelado su remuneración, lo que le ha generado angustia y desesperación.

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta*

dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y daño, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO TERCERO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral del cual fue objeto el demandante, y respecto al segundo requisito (grave aflicción sufrida por el trabajador); es menester precisar previamente, que si bien es cierto, en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar la secuelas negativas de un cese laboral, por cuanto no se puede concebir que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese,*

mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen, no obstante ello, amerita tener presente el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”, y por tanto el daño moral justamente se configuraría cuando el despido es intempestivo y abrupto (no se respeta el procedimiento legal establecido por ley para justificarlo, mucho menos existe una causal atribuible al comportamiento o conducta) y el trabajador se queda sin posibilidad de afrontar sus gastos personales y familiares por falta de una fuente de ingreso económico, agravándose sobremanera la aflicción y desasosiego. En el presente caso no se sostiene o justifica en lo más mínimo el daño alegado (por ejemplo, el demandante alega haber tenido dos hijos menores de edad en la fecha en que fue despedido, pero no existe medio probatorio que acredite tal hecho)”.

Bajo este criterio, el juez decidió resolver infundada la demanda en el extremo del pago de indemnización solicitado por el concepto de daño moral.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar infundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo el siguiente aspecto: el demandante no ha

presentado medio probatorio alguno que sustente la existencia de hijos menores de edad, que alega tener, con lo cual demostraría la carga familiar que tuvo que afrontar, siendo el indicador la carga familiar, y que fundamentaría el daño moral supuestamente causado, lo que encuadraría dentro del criterio de **CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR**.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar.

D. Sentencia N° 002-2018-L / Exp. N° 1486-2017-0-0601-JR-LA-01

a. Hechos

Con fecha 13 de septiembre de 2015, el señor Polinario Ramos Huaripata fue despedido arbitrariamente por su empleadora, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, motivo por el cual inició un proceso aboral tramitado ante el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, el mismo que declaró fundada la demanda y ordenó su reposición en su centro de labores. Posteriormente, fue nuevamente despedido, bajo el argumento de la empleadora de tener que aplicar el precedente Huatuco, pese a tener un proceso de reconocimiento de vínculo laboral, por lo que inició nuevamente un proceso, pero de reposición laboral ante un despido incausado sufrido por su persona, declarándose fundada la demanda, el mandato legal de reposición se hizo efectivo con fecha 15 de febrero de 2016.

Frente a los daños expuestos por el despido incausado, el demandante alega habersele causado daños irreparables, por lo que demanda el pago de una indemnización por concepto de daño moral sufrido por su persona.

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el*

trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y año, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO PRIMERO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral del cual fue objeto el demandante, y respecto al segundo requisito (grave aflicción sufrida por el trabajador); es menester precisar previamente, que si bien es cierto, en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar la secuelas negativas de un cese laboral, por cuanto no se puede concebir que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen, no obstante ello, amerita tener presente el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”.*

En el presente caso, en audiencia de juzgamiento el demandante acreditó tener carga familiar, y si bien es cierto, declaró en audiencia que cuenta con su casa propia y terreno de su propiedad, no se puede soslayar e hecho que al tener un ingreso menor al habitual su obligación paterna no puede ser cumplida a cabalidad; por ello, se puede concluir que sí sufrió un grado de aflicción y desasoségó generador de daño moral.

Por ello, teniendo en cuenta además los criterios temporales de determinación del quantum indemnizatorio desarrollado líneas arriba para el lucro cesante, con criterio de equidad y justicia se fija el daño moral en la suma de S/ 2,000.00.

El juez declaró fundada la demanda en este extremo, y que se ordenara el pago de una indemnización por concepto de daño moral en la suma de S/ 2,000.00.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante, en audiencia de juzgamiento, declaró tener que cumplir con su responsabilidad al ser padre de familia, es decir, cuenta con hijos menores de edad, siendo el indicador la carga familiar, lo que encuadraría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; además de ello, el juez manifiesta que, el demandante, al encontrarse sin medio de trabajo con el que pueda solventar su carga sus gastos y al tener que percibir ingreso menor al habitual, esto generó gran aflicción y desasosiego en el demandante, siendo el indicador la gravedad de la aflicción causada, sucesos que cabrían entro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar y Gravedad de daño causado.

E. Sentencia N° 145-2018-L / Exp. N° 1457-2017-0-0601-JR-LA-01

a. Hechos

Con fecha 29 de octubre de 2012, el señor Roberto Aquino Mantilla fue contratado por la Municipalidad Distrital de la Encañada para realizar labores como obrero de limpieza. Con fecha 18 de junio de 2013 fue despedido por la entidad, sin motivo alguno, por lo que el demandante interpuso un proceso de amparo, en donde se ordenó a la Municipalidad que cumpla con reponerlo en sus labores, siendo que desde la fecha del despido, hasta el día de hacerse efectiva la reposición (14 de octubre de 2013), transcurrieron aproximadamente 4 meses, en los cuales el demandante se encontró sin trabajo, por lo que alega que, en abe al tiempo que estuvo despedido, se le generaron daños materiales como morales, demandando de esta manera, una indemnización por daños y perjuicios derivados del daño moral acaecido.

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se*

determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y daño, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO PRIMERO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral del cual fue objeto el demandante, y respecto al segundo requisito, el demandante no acredita con prueba directa ni indirecta (como un examen o informe psicológico por ejemplo) haber sufrido el daño moral alegado, más aún si no ha cumplido con acreditar que cuenta con carga familiar (conforme a la carga de la prueba artículo 23 de la*

Nueva Ley Procesal del Trabajo), a fin de establecer que con dicho despido se le ocasionó gran aflicción y desesperación al no poder solventar los gastos de su menor hijo y conviviente. Asimismo, debe tenerse en consideración que en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar las secuelas negativas de un cese laboral pues no podría concebirse que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que la condiciones se modifiquen o sean inmutables.

No obstante ello, el demandante no ha logrado acreditar que tuvo carga familiar; tal como refiere en audiencia, circunstancia que impide establecer que haya sufrido grave aflicción o desasosiego, más aún si declaró en audiencia que si tiene su casa habitación propia (téngase presente en este extremo que una persona soltera asume con mayor facilidad un cese laboral respecto de aquella que sí cuenta con carga familiar y tiene que afrontar el gasto diario incluso tener las condiciones para afrontar las necesidades diarias como la casa habitación también determina si la aflicción se acrecienta o disminuye – téngase presente que no es lo mismo guiarse sin trabajo para aquel que tiene casa propia respecto de aquella persona que no lo tiene y debe alquilar o pagar una renta mensual). Por lo expuesto, este extremo de la pretensión deviene en infundada.

El juez decidió resolver infundada la demanda en el extremo del pago de indemnización solicitado por el concepto de daño moral.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar infundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante en audiencia de juzgamiento ha mencionado tener familia a quien otorgar sustento, pero en ningún momento ha presentado medio probatorio con el cual se pueda corroborar que mientras se encontraba sin ejercer labores a causa del despido efectuado, tuvo que afrontar la manutención de sus hijos y conviviente, siendo el indicador la carga familiar, como ha sido mencionado por su persona, desestimando el juez este aspecto, suceso que se encuadraría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJO EN EL ASPECTO FAMILIAR; el demandante declaró en audiencia que cuenta con casa habitación de su propiedad, siendo el indicador lo bienes del trabajador, por lo que el juez estimó que distinto sería el caso, de que el demandante tuviera que haber afrontado el pago de alquiler de una habitación, aunado a ello, fundamentó que un ciudadano promedio de estado soltero, como el demandante, se encuentra en las condiciones de afrontar las consecuencias de un camino en su trabajo, así como las consecuencias de un despido, siendo el indicador, el estado civil del trabajador; hechos por los

cuales también desestimó el daño moral en este aspecto, sucesos que vendrían a encuadrarse dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; y finalmente, el demandante ha alegado haber sufrido gran aflicción al haberse encontrado sin trabajo por un periodo de tiempo, causante del despido sufrido, desestimando el juez este hecho en todos sus aspectos, bajo el criterio de que el demandante no ha presentado medio probatorio alguno, como exámenes, por ejemplo, que puedan abalar la supuesta aflicción y el supuesto daño generado a sus sentimientos, aunado a ello, bajo el fundamento de que el demandante es una persona soltera, sin carga familiar y con habitación propia, desestimando por lo tanto, daño a sus sentimientos y que haya sufrido de grave aflicción y desasosiego, siendo el indicador la gravedad de la aflicción causada, sucesos que se encuadrarían dentro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

- d. Criterios utilizados por el juez:** Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal, y Gravedad del daño causado.

F. Sentencia N° 186-2018-L / Exp. N° 3450-2017-0-0601-JR-LA-01**a. Hechos**

Mediante proceso judicial consignado en el expediente N° 2148-2016, se reconoció el vínculo laboral existente entre el señor Paúl Omar Martínez Santa Cruz y su empleadora, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, como trabajador efectivo de serenazgo. El trabajador alega que desde la fecha en que fue despedido, 17 de noviembre de 2016, hasta la fecha en que fue repuesto, 17 de febrero de 2017, se le han causado tanto daños patrimoniales como extrapatrimoniales, por lo que interpone demanda de indemnización de daños y perjuicios en contra de su empleadora.

b. Fundamentos de sentencia

*“DÉCIMO SEXTO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte*

Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y daño, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO SÉTIMO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del ese laboral del cual fue objeto el demandante, y respecto al segundo requisito, el demandante presenta un informe psicológico (ver folios 62 a 63) en el cual se concluye que al haber sufrido el daño moral alegado, pues en él se diagnostica: “trastorno mixto ansioso – depresivo” ocasionado por problemas con circunstancias legales y hechos estresantes de la vida diaria que afectan su familia y hogar.*

Asimismo, con respecto a lo alegado por la parte demandante que como consecuencia del daño moral ocasionado por el despido arbitrario, , desaprobó el curso de Derecho Administrativo – pues se encontraba cursando estudios de la carrera de Derecho – dicha situación tiene que ser valorada con otros medios probatorios periféricos que nos permitan determinar que el demandante ha tenido

buenas calificaciones en el resto de los cursos, medios probatorios no obrante en autos, por lo que dicho argumento debe desestimarse al igual que el argumento de que ha sido requerido por la Primera Fiscalía Penal Provincial Corporativa de Cajamarca (ver 69), el pago de las pensiones alimenticias impagas, hecho que se evidencia ocurrió antes del despido.

Al respecto, cabe indicar que no se puede establecer fehacientemente que la causa del trastorno ansioso depresivo del demandante haya sido causado de manera exclusiva por el despido, toda vez que afrontó problemas legales con anterioridad como consecuencia de los procesos judiciales por alimentos y omisión a la asistencia familiar. Asimismo, si se tiene en cuenta las recomendaciones realizadas por el psicólogo como: realizar psicoterapia, para entender mejor su comportamiento y desarrollo personal, fomento de vínculo e pertenencia y capacidad para afrontar conflictos, estos se relacionan principalmente a problemas interfamiliares.

Por lo expuesto, se determina que no está acreditado mínimamente que el demandante haya sufrido grave aflicción o desasosiego, que justifique la existencia de daño moral y, por tanto, este extremo deviene en infundado”.

El juez decidió resolver infundada la demanda en el extremo del pago de indemnización solicitado por el concepto de daño moral.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar infundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante alega que debido al despido arbitrario del que fue víctima, desaprobó el curso de Derecho Administrativo que estudiaba como parte de la carrera de Derecho que seguía, el juez desestimó este punto, puesto que no obra medio probatorio periférico alguno que abale que el demandante venía llevando los demás cursos de manera aprobatoria, por lo que el despido no habría efectuado daño directo alguno dentro de su carrera, siendo el indicador los estudios del trabajador, lo que se encontraría enmarcado dentro del criterio de DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA; y finalmente, el juez ha indicado que no se puede establecer fehacientemente que la causa del trastorno ansioso depresivo que alega haber sufrido el demandante, y que frente a cual ha presentado como medio probatorio un informe psicológico en el cual se concluye “trastorno mixto ansioso – depresivo” ocasionado en el paciente (demandante), por circunstancias legales y hechos estresantes, quiera decir que todo ello haya sido producido directamente por el despido, (aquí el indicador llega a ser la gravedad de la aflicción causada); toda vez que, ha afrontado con anterioridad, problemas legales, tales como de alimentos y los procesos iniciados por la omisión de los mismos, por lo que el juez desestimó que el despido haya sido el causante de esta

gran aflicción que el demandante alega tener, siendo así, el criterio que ha analizado el magistrado con el medio probatorio presentado y frente a este suceso, es LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto personal, Daño al proyecto de vida y Gravedad del daño causado.

4.1.2 Sentencias emitidas por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo

A. Sentencia N° 020-2017-L / Exp. N° 1594-2015-0-0601-JR-LA-03

a. Hechos

Con fecha 23 de marzo de 2012 el señor Wilman William Huamán Villanueva, fue despedido arbitrariamente por su empleadora, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, por lo que inició un proceso constitucional de amparo, siendo que, en dicho proceso, en segunda instancia, se resolvió declarar fundada la demanda y se ordenó su reposición en el puesto laboral que ocupaba.

Por el tiempo que duró su despido, el demandante alegó que la entidad le ha causado daños patrimoniales y extrapatrimoniales, motivo por el cual, interpone la demanda de indemnización por concepto de daño moral.

b. Fundamentos de sentencia

“OCTAVO: *con respecto al daño moral-. Por su parte el daño moral no es una instancia autónoma o diferente del “daño a la persona” si no que se trata de la lesión a uno de los aspectos psíquicos no patológicos de la misma, de carácter emocional.*

El Código Civil en su artículo 1985, contempla el daño a la persona y el artículo 1332 el daño moral.

Nuestra legislación laboral no consagra expresamente la procedencia de una indemnización del daño moral y personal a causa de un despido injustificado, tampoco la prohíbe. Cabe señalar que lo previsto en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral acerca de que: “(...) el trabajador tiene derecho a una indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño producido”, sin embargo, no excluye la indemnización del daño moral y personal. Ello se debe a que lo señalado en la norma en cuestión se refiere a los daños normales causados por el cese en el empleo, y no aquellos daños extraordinarios o especialmente dañinos, agravados por una actitud maliciosa del empleador. En la Casación Laboral N° 139-2014-La Libertad, se señala que el interesado puede solicitar un pago adicional por daño moral siempre y cuando pueda acreditarlo. Es así que se debe entonces considerar la posibilidad que se puede ver en la unilateralidad de la medida del despido sin causa justa, lo que la convierte en una medida o evento susceptible de causar daño moral

subjetivo, es decir que la sensibilidad del trabajador haya sido vulnerada.

En ese sentido, se debe indicar que el daño moral puede ser entendido en dos sentidos: a) en sentido estricto: se considera que daño moral es aquel que afecta la esfera interna del sujeto no recayendo sobre cosas materiales sino afectando sentimientos, valores. Daño moral sería, así, el sufrimiento que se puede generar a un sujeto, sea dolor, angustia, aflicción, humillación, etc.; b) e sentido más lato: se entiende el daño moral equiparándolo con la categoría de lo extrapatrimonial, lo que abarcaría el daño moral en sentido propio y todos los demás daños extrapatrimoniales, como la integridad física o la salud; en diversos sistemas jurídicos se entiende la figura en este último sentido. Jurisprudencialmente, la Sentencia Casatoria N° 949-95, lo define: “el daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral parecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos, en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente y su resarcimiento, tendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y

sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejan al juzgador”.

NOVENO: En el caso de autos, no cabe duda que el despido del cual fue objeto el accionante ha tenido que producirse gran aflicción y angustia, pues de un momento a otro se vio privado de su puesto de trabajo y, con ello, de la contraprestación económica correspondiente, lo que su vez le ha debido generar inestabilidad psicológica y cierto desequilibrio emocional personal, así como se colige que se le ha frustrado, aun cuando en forma temporal, su proyecto personal y sus legítimas metas laborales. No obstante, que el daño extrapatrimonial es de difícil probanza, se infiere que el acto arbitrario aludido sin duda que ha tenido que ocasionar sentimientos de angustia e impotencia en el demandante; más aún si se considerara que era el único puesto de trabajo que tenía, y que le proveía del sustento diario y a su familia. Al respecto, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 5008-2010-Lima, estableció: “(...) este sistema tarifario es interpretado por la doctrina tradicional como aquella que, cubre la totalidad de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales (...) mientras que otros autores opinan que la indemnización tarifada solo involucra el aspecto laboral, mas no el civil, destacándose el Colegiado Supremo por esta segunda posición, no solo porque nuestra legislación civil en su artículo mil novecientos ochenta y

cuatro faculta expresamente a promover la demanda para efectos de obtener la reparación para el año moral en concreto, sino porque demás (...) Se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, e forma intempestiva, el trabajador deja de percibir su remuneración (...). Este Supremo Tribunal comparte esa posición, toda vez que a indemnización tarifada-equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio-importa la reparación del daño patrimonial inmediato ocasionado a la víctima a consecuencia de la pérdida del empleo y el quebrantamiento de la relación contractual laboral, lo que no impide que en vía civil pueda intentarse las acciones correspondientes para obtener el resarcimiento de los daño producidos en el ámbito extracontractual (..)”

DÉCIMO: *Para cuantificar el daño moral nuestro Código Civil dispone, en el artículo 1984° aplicable en forma extensiva, que aquel es indemnizado considerado su magnitud y menoscabo producido a la víctima o a su familia, que se traduce en el sentido que el monto indemnizatorio debe estar de acuerdo con el grado de sufrimiento producido a la víctima y la manera como este sufrimiento se ha manifestado en la situación de la víctima y su familia en general, asimismo debe tenerse en cuenta el artículo 1985° del Código Civil respecto el daño a la persona, por lo que, resolviendo en todo caso con criterio de conciencia y equidad considero que el monto de mil*

00/100 soles, resulta razonable que la demandada cancele a favor del demandante”.

El juez resolvió declarar fundada la demanda, concediendo el monto indemnizatorio por concepto de daño moral sufrido por despido arbitrario, en la suma de S/ 1,000.00.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el despido arbitrario del cual ha sido víctima el demandante, sin duda, le ha generado sentimientos de angustia al demandante, sobre todo por el hecho de que era el único trabajo con el que contaba, y era el único sustento dinerario para solventar sus gastos diarios familiares, siendo el indicador la carga familiar, lo que encuadraría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; el despido le ha generado al demandante inestabilidad psicológica y problemas personales, siendo el indicador el desequilibrio personal, lo que se enmarcaría dentro del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; el despido le ha generado al demandante, aunque de manera temporal, la frustración de su proyecto personal y sus legítimas metas laborales, siendo el indicador, sus metas laborales, aspecto que vendría a encuadrarse

dentro del criterio de DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA; y finalmente, el juez ha considerado que el despido aludido, ha sido objeto de gran aflicción y angustia para el accionante, pues de un momento a otro, y abruptamente, se vio sin un puesto de trabajo, y con ello, sin la contraprestación económica correspondiente, con el cual afrontar las diferentes necesidades de las que se venía ocupando el demandante, lo que le ha ocasionado grave aflicción y desasosiego, siendo el indicador la gravedad de la aflicción ocasionada, este supuesto se encuadraría dentro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal, Daño a su proyecto de vida y Gravedad del daño causado.

B. Sentencia N° 073-2017-L / Exp. N° 0761-2015-0-0601-JR-LA-01

a. Hechos

Con fecha 31 de junio de 2011, el señor Jaime Herrera Vásquez, fue despedido arbitrariamente por su empleadora, Empresa Minera Gold Fields La Cima S.A.A, por lo que se inició un proceso constitucional de amparo, siendo que la demanda fue declarada fundada, y confirmada por la Sala Especializada en lo Civil, ordenándose su reposición a su puesto de trabajo. Por el despido causado, el demandante alegó que la entidad demandada le ha ocasionado

daños de naturaleza patrimonial como extrapatrimonial, por lo que interpuso el presente proceso en búsqueda de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionado, en el concepto de daño moral.

b. Fundamentos de sentencia

“DÉCIMO PRIMERO: Respecto al daño moral, la Sentencia Casatoria N° 949-95 lo define como “el daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral parecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos, en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente y su resarcimiento, tendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejan al juzgador”.

El recurrente, solicita además una indemnización por daño a la persona por la suma de S/ 5 000.00 (Cinco mil con 00/100 soles), señalando, que este consiste en el padecimiento emocional por causa del despido arbitrario, sufrimientos psicológicos y/o

emocionales como consecuencia del despido laboral, lo que significa que dicho acto repercutió en su esfera sentimental, hecho que también se materializa en frustraciones al sentimiento y al proyecto de vida; en ese sentido, resulta importante, remitirnos a lo establecido en la Casación N° 1318-2016-HUANCAVELICA, fundamento sétimo, apartado 7): “(...) En el campo de la inejecución de obligaciones, el daño moral resulta equivalente a la noción conceptual del daño a la persona, es decir, hay que entenderlo de manera amplia como aflicción o sufrimiento, daño a la integridad psicosomática y daño al proyecto de vida, de lo que sigue que cualquier pedido que se realice por daño moral deberá tener en cuenta tal situación”, apartado 8): “La solución que se adopta aquí es similar a la que se adoptó en el Tercer Pleno Casatorio Civil. En efecto, allí, luego de discutir la diferencia entre daño moral y daño a la persona se dijo que en sede de inejecución de obligaciones ambas nociones son tratadas como sinónimo (fundamento 71)”.

En el caso de autos, no cabe duda que el despido del cual fue objeto el accionante ha tenido que producirle gran aflicción y angustia, pues de un momento a otro se vio privado de su puesto de trabajo y, con ello, de la contraprestación económica correspondiente; lo que a su vez le ha debido generar inestabilidad psicológica y cierto desequilibrio emocional personal. No obstante, debemos señalar que si bien el despido sufrido por el demandante podría y lógico asumir que ha generado un daño moral, entendido como angustia y aflicción

del estado de ánimo el demandante, y en este contexto debe ordenarse una indemnización, no se estima que haya tenido la aptitud de afectar la integridad psicosomática de la persona o ha afectado su proyecto de vida.

DÉCIMO SEGUNDO: *Para cuantificar el daño moral nuestro Código Civil dispone, en el artículo 1984° aplicable en forma extensiva, que aquel es indemnizado considerando su magnitud y menoscabo producido a la víctima o a su familia, que se traduce en el sentido que el monto indemnizatorio debe estar de acuerdo con el grado de sufrimiento producido a la víctima, la manera como este sufrimiento se ha manifestado en la situación de la víctima y su familia en general y considerando que el tiempo de cese en el cual no tuvo trabajo fue corto (dos meses y veintiún días), resolviendo en todo caso con criterio de conciencia y equidad considero que el momento de mil y 00/100 soles (S/ 1000.00), resulta razonable que la demandada cancele a favor del demandante, por los conceptos de daño moral y daño a la persona.*

El juez resolvió declarar fundada la demanda, concediendo el monto indemnizatorio por concepto de daño moral sufrido por despido arbitrario, en la suma de S/ 1,000.00.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: si bien es cierto, el demandante alega que el despido le ha causado gran aflicción y angustia, pues de un momento a otro fue despedido, y privado de un puesto de trabajo y por lo tanto de una remuneración económica, no obstante, el juez ha señalado que en el presente caso, no se estima que se haya tenido aptitud de afectar la integridad psicosomática de la persona, siendo el indicador el desequilibrio personal del trabajador, analizando el juez de esta manera el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL, así también ante ello, el juez no considera que se haya afectado de alguna manera su proyecto de vida, analizando de esta manera el juez, el criterio de DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA; y finalmente, el juez considera que, analizando la magnitud del daño causado, es decir el grado de sufrimiento producido a la víctima, en consideración al tiempo de cese en el cual no tuvo trabajo, periodo que fue corto (dos meses y veintiún días), considera que sí existe daño, pero que este no se dio en representación tan significativa, siendo que este sucesos analizado, se encuadra dentro del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

- d. Criterios utilizados por el juez:** Condición del trabajador en el aspecto personal, Daño a su proyecto de vida y Gravedad del año causado.

C. Sentencia N° 194-2017-L / Exp. N° 1220-2016-0-0601-JR-LA-03

a. Hechos

El demandante, Jorge Luis Guillermo Serrepe, ha venido realizando labores para la Universidad Alas Peruanas, en distintas ciudades del país, y en distintos cargos de confianza que se le asignaron, esto desde el 10 de junio de 2008 hasta el 14 de junio de 2016, fecha en la cual, mediante carta, su empleadora le hace conocer su despido, señalando ocho causales de incumplimiento a sus principales funciones, causales que, según el demandante, no se encuentran bien fundamentadas, por lo que se vendría a configurar su despido como arbitrario; pese a ello, dieron por terminado su vínculo laboral con la Universidad. Frente a ello, el recurrente señala que el despido del cual ha sido víctima, le ha causado daños de índole patrimonial y extrapatrimonial, por lo que interpone la presente demanda por el pago de una indemnización, entre otros, por concepto de daño moral.

b. Fundamentos de sentencia

“CUADRAGÉSIMO OCTAVO: *En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano*

(Separata de Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y daño, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditado la inconstitucionalidad del cese laboral, y respecto al segundo requisito (grave aflicción sufrida por el trabajador); es menester precisar previamente; que si bien es cierto, en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar las secuelas negativas de un cese laboral, por*

cuanto no se puede concebir que una persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen o sean inmutables, no obstante ello, amerita tener presente el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del Derecho del Trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”, y por tanto el daño moral justamente se configuraría cuando el despido es intempestivo y abrupto (no se respeta el procedimiento legal establecido por ley para justificarlo, mucho menos existe una causal atribuible al comportamiento o conducta) y por ello, el trabajador se queda sin posibilidad de afrontar sus gastos personales y familiares por falta de una fuente de ingreso económico; agravándose sobremanera la aflicción y desasosiego.

QUINCUAGÉSIMO: *Sin perjuicio de lo expuesto, en el presente caso, el demandante ha señalado que durante su cese tuvo carga familiar además su esposa estaba embarazada, circunstancias que permiten establecer de manera razonada y lógica que el demandante si sufrió aflicción o desasosiego grave. De la constancia psicológica que obra a folios 423, elaborado el 13 de julio de 2016, respecto a la depresión que sufriera el demandante, no se constituye en medio idóneo para acreditar el daño moral, por cuanto esa sintomatología puede deberse a diversos factores ya que sus conclusiones son genéricas. Asimismo, el juzgador considera que en el presente caso*

no se advierte en concreto que se haya visto frustrado un proyecto de vida (téngase presente que el demandante no detalla cuál es su proyecto de vida y en qué medida se vio frustrado, el demandante confunde su expectativa laboral con su proyecto de vida); por lo que siendo ello así corresponde, cuantificar de manera prudencial el daño alegado, teniendo en cuenta las circunstancias que rodean el caso, por ende, este juzgado le reconoce a favor del accionante el monto de S/ 5,000.00 soles como indemnización por daño moral.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante, al verse despedido, se ha visto sin la remuneración que conlleva por naturaleza el hecho de prestar sus servicios laborales, lo que, al encontrarse con una carga familiar que afrontar, y mucho más si su esposa se encontraba en esta de gestión, (lo que requería diversos cuidados), ha generado en el accionante una gran aflicción en su entorno familiar, siendo aquí el indicador de la carga familiar, suceso analizado que se encontraría bajo el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; el demandante presentó como medio probatorio a la depresión que alega haber sufrido fruto del despido, una constancia psicológica, medio probatorio que considera el juez, resulta insuficiente para poder dar

cabalidad a lo alegado por del demandante, ya que constituye ser un examen genérico, y dicha depresión, pudo ser causada por otros aspectos de su vida, no necesariamente ha tenido que deberse al despido, así, siendo el indicador el desequilibrio personal del trabajador, y consecuentemente, se ha analizado el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; y finalmente, el demandante ha alegado que el despido le ha generado un daño a su proyecto de vida, por cuanto el cargo que venía asumiendo, era un escalón más por el cual pretendía ascender a otros cargos laborales, lo que le ha causado frustración, siendo el indicador, las metas laborales del trabajador; ante ello, el juez ha determinado que el demandante, no detalla cuál es su proyecto de vida y en qué medida se ha encontrado frustrado, aunado a ello, el demandante confunde conceptos, ya que lo que fundamenta, es netamente su expectativa laboral, encontrándose este análisis dentro del criterio de EL DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA.

d. Criterios utilizados por el juez: Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal y Daños a su proyecto de vida.

D. Sentencia N° 140-2018-L / Exp. N° 3135-2017-0-0601-JR-LA-09**a. Hechos**

Con fecha 16 de julio de 2015, el señor Elías Terán Hoyos, fue despedido por su empleador, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, siendo que mediante proceso laboral N° 1710-2015, se ordenó su reposición. Posteriormente la demandada despidió nuevamente al trabajador, por lo que se inició un proceso de amparo mediante el cual se ordenó su reposición. Con fecha 01 de febrero de 2016, la reposición se hizo efectivo, acumulando un periodo sin laborar de seis meses con quince días.

El ante ello, el demandante alega haber sufrido daños patrimoniales y extrapatrimoniales, interponiendo el presente proceso, por concepto de daño moral, entre otros.

b. Fundamentos de sentencia

“DÉCIMO TERCERO: Respecto al daño moral, la Sentencia Casatoria N° 949-95 lo define como “el daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral parecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos, en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida

pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente y su resarcimiento, tendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejan al juzgador.

El recurrente, solicita además una indemnización por daño moral alegando aflicción y angustia al haber sido despedido incausadamente.

No cabe duda que el despido del cual fue objeto el accionante ha tenido que producirle gran aflicción y angustia, pues de un momento a otro se vio privado de su puesto de trabajo en dos oportunidades y, con ello, de la contraprestación económica correspondiente, lo que a su vez le ha debido generar inestabilidad psicológica y cierto desequilibrio emocional.

Para cuantificar el daño moral nuestro Código Civil dispone, en el artículo 1984° aplicable en forma extensiva, que aquel es indemnizado considerando su magnitud y menoscabo producido a la víctima o a su familia, que se traduce en el sentido que el monto indemnizatorio debe estar de acuerdo con el grado de sufrimiento producido a la víctima, la manera como este sufrimiento se ha manifestado en la situación de la víctima y su familia en general y considerando que el tiempo de cese en el cual no tuvo trabajo fue

corto (aproximadamente nueve meses), resolviendo en todo caso con criterio de conciencia y equidad considero que el monto de mil y 00/100 soles (S/ 1000.00), resulta razonable que la demandada cancele a favor del demandante.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el despido le ha generado al demandante inestabilidad psicológica y cierto desequilibrio personal, al haberse visto despedido de manera abrupta, en dos oportunidades, encontrándose aquí el indicador del desequilibrio personal del trabajador, lo que conllevaría a enmarcar este suceso dentro del análisis del juez respecto al criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; y el juez considera que, si bien es cierto, el despido le ha causado aflicción y desosiego al demandante por el periodo de tiempo que se encontró sin trabajo, este periodo es relativamente corto, por lo que la aflicción, no puede ser considerado tan grave, encontrándose aquí los indicadores de la gravedad de la aflicción causada, y el periodo de tiempo sin laborar, lo que conlleva a analizar de esta manera, el criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

d. Criterios utilizados por el juez: La condición del trabajador en el aspecto personal y Gravedad del daño causado.

E. Sentencia N° 181-2018-L / Exp. N° 2258-2017-0-0601-JR-LA-03

a. Hechos

Con fecha 14 de abril del año 2008, el señor Jorge Jiménez Acuña ingresó a laborar en el puesto de mecánico, para la empresa Minera Yanacocha SRL, siendo ascendido en su cargo a un puesto superior. Con fecha posterior, el demandante fue denunciado de ser partícipe de una mafia de corrupción constituida por varios empleados de la empresa, lo que ocasionó su suspensión de su centro de labores desde el 12 de marzo de 2014.

Al respecto, el recurrente inició un proceso laboral de reposición por despido fraudulento, siendo que en con recurso de casación, se ordenó su reposición definitiva dentro de su centro de labores. El demandante interpone el presente proceso laboral, con la finalidad de que se le cancele una indemnización por el daño moral ocasionado.

b. Fundamentos de sentencia

*“UNDÉCIMO: En cuanto al **daño moral**, la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación N° 139-2014-La Libertad, publicada el 30 de julio de 2015 en el diario El Peruano (Separata de*

Sentencias en Casación, págs. 66380-66382), en la cual se determina que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otro producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”. En ese sentido, de acuerdo a la sentencia, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario (para el caso equiparable al despido incausado), y que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción. En la sentencia derivada del caso en cuestión, la Corte Suprema fijó como criterios generales que deberán ser seguidos en casos similares para uniformizar las pautas de los juzgados, de tal modo que un trabajador pueda ser resarcido por daño moral siempre que se prueben dos circunstancias. La primera será la existencia del despido arbitrario (sin justificación, que sea fraudulenta, entre otras causas), y la segunda condición, que los hechos, derivados por el despido arbitrario, ocasionen una aflicción muy grave en el trabajador. Para acreditar la conexión entre despido y año, el trabajador podrá usar pruebas directas o indirectas, como exámenes, testimonios, etc.

DÉCIMO SEGUNDO: *Respecto al primer requisito, ha quedado plenamente acreditada la inconstitucionalidad de la reposición del cual fue objeto el demandante, y respecto al segundo requisito, debe tenerse en consideración que si bien es cierto en nuestra sociedad actual toda persona se encuentra apta para asumir y afrontar las secuelas negativas de un cese laboral (no podría concebirse que una*

persona promedio considere viable que nunca será objeto de despido o cese, mucho menos que asuma que permanecerá indefinidamente en un trabajo sin que las condiciones se modifiquen o sean inmutables), el hecho que el despido sea intempestivo y abrupto (no se respeta el procedimiento legal establecido por ley para justificarlo, mucho menos existe una causal atribuible al comportamiento o conducta) determina que el trabajador se quede sin posibilidad de afrontar sus gastos personales por falta de una fuente de ingreso económico y se frustre sus expectativas laborales, lo que puede agravar sobremanera la aflicción y desasosiego (amerita tener presente en este extremo el criterio expresado por Sinzheimer quien sostiene que “La función del Derecho del Trabajo es evitar que el hombre sea tratado como las cosas”).

DÉCIMO TERCERO: *En el presente caso, se ha acreditado conforme puede advertirse del certificado médico de salud, que obra a folios 85, que el demandante, presente una depresión moderada, producto de los procesos judiciales que se encuentra tramitando, además de haber acreditado que por causa de su despido se vio imposibilitado de lograr una condición laboral superior a la que venía ejerciendo, pues no pudo renovar el Crane Inspection & Certificación Bureau emitido por Minera Yanacocha SRL, y tampoco puede llevar el curso Internacional Council Machinery Lubriation, y además de haberse acreditado, que el recurrente cuenta con carga familiar, ver folios 114 1 117, lo cual es lógico ocasiona una gran aflicción tanto*

personal y familiar, al no contar con recursos económicos para solventar sus gastos personales y familiares.

DÉCIMO CUARTO. *Debiendo precisarse que si bien en la audiencia de juzgamiento la parte demandante expuso respecto a la vulneración a la honra del demandante producto de haber sido sindicado como parte de una organización criminal, el presente proceso específicamente está orientado a los efectos mismos del despido y no a aspectos externos y que por otra parte no se ha acreditado fehacientemente hayan ocurrido (videos en las redes sociales como youtube) y las conductas de mobbing u hostilización han sido descritas como posteriores al despido y a su reposición (presuntamente falta de delegación de funciones a fin de aburrir al demandante, así como aislamiento y segregación en los correos institucionales) todo lo cual el demandante está libre de hacerlo valer conforme a ley (por ejemplo actos de hostilización equiparables al despido u otros.*

Por ello, teniendo en cuenta además los criterios temporales de determinación del quantum indemnizatorio desarrollado líneas arriba para el lucro cesante, con criterio de equidad y justicia se fija el daño moral en la suma de S/ 60,000.00 soles.

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el

demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante ha acreditado que cuenta con carga familiar a quien mantener, esposa e hijos, hecho por el cual, al verse sin empleo, han sufrido daño y menoscabo a sus sentimientos, tanto del trabajador, como de sus familiares, siendo aquí el indicador la carga familiar, analizando el juez de esta manera, el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; el demandante ha alegado que el despido le ha ocasionado tener depresión moderada, este hecho, según el juez, ha sido demostrado mediante certificado médico que se ha presentado como medio probatorio, aunando a ello que la depresión mencionada, surgió producto de los procesos judiciales que se encuentra tramitando, siendo aquí el indicador, el desequilibrio personal del trabajador, encuadrando este suceso dentro del análisis del criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; el demandante ha logrado acreditar que por causa del despido se ha visto imposibilitado de lograr una condición laboral superior a la que venía ejerciendo, pues como ha mencionado, no pudo renovar el Crane Inspection & Certificación Bureau emitido por su empleadora, así como tampoco pudo llevar el curso International Council Machinery Lubriation, siendo de esta manera que encontramos los indicadores de las metas laborales del trabajador, y los estudios del trabajador, considerando el juez estos aspectos para sumar a la cuantificación del daño moral, analizando el criterio de EL DAÑO A SU PROYECTO

DE VIDA; en conjunto, el juez ha analizado que el demandante, al verse despedido, se ha tenido que enfrentar a todos los problemas descritos, incluso problemas judiciales que se ha visto en la obligación de continuar, problemas judiciales además de los laborales (los cuales en la presente sentencia no entra a analizar, pero con esto no descarta su existencia), por lo cual, el demandante, se ha visto bajo los efectos de una gran aflicción y desasosiego, encontrando aquí el indicador de la gravedad de la aflicción causada, supuestos que el juez ha analizado bajo el criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

- d. Criterios utilizados por el juez:** Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal, Daños al proyecto de vida y Gravedad del daño causado.

F. Sentencia N° 255-2018-L / Exp. N° 1949-2017-0-0601-JR-LA-03

a. Hechos

Con fecha primero de abril de 2011, la señora Nancy Liliana Cusquisibán del Campo, ingresó a laborar para el demandado Centro de Formación en Turismo CENFOTUR, bajo la modalidad de trabajo por servicio específico, siendo que después de culminado el primer contrato, se llevaron a cabo diversas renovaciones del mismo. Con fecha 7 de junio de 2017 la empleadora comunica a la demandante la extinción de vínculo laboral, toda vez que se disponía la filial de la

empleadora en la ciudad de Cajamarca, por lo que, ante el despido arbitrario sufrido, la demandante interpone el presente proceso, buscando la indemnización por los perjuicios causados, entre ellos, el daño moral.

b. Fundamentos de sentencia

“Sobre el daño moral.

19. *El daño moral no es una instancia autónoma 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. El Código Civil en su artículo 1985, contempla el daño a la persona y el artículo 1322 el daño moral.*

20. *Nuestra legislación laboral no consagra expresamente la procedencia de una indemnización del daño moral y personal a causa de un despido injustificado, tampoco la prohíbe. Cabe señalar que lo previsto en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral acerca de que: “(...) el trabajador tiene derecho a una indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido”, sin embargo, no excluye la indemnización del daño moral y personal. Ello se debe a que lo señalado en la norma en cuestión se refiere a los daños normales causados por el cese en el empleo, y no aquellos años extraordinarios o especialmente dañinos, agravados por una actitud maliciosa del empleador. Como ya se dijo anteriormente (fundamento*

13), en la Casación Laboral N° 1399-2014-La Libertad, se señala que el interesado puede solicitar un pago adicional por daño moral, siempre y cuando pueda acreditarlo. Es así que se debe entonces considerar la posibilidad que se puede ver en la unilateralidad de la medida del despido sin causa justa, lo que la convierte en una medida si se quiere arbitraria por parte del empleador, un fenómeno o evento susceptible de causar daño moral subjetivo, es decir que la sensibilidad del trabajador haya sido vulnerada.

21. En este sentido, se debe indicar que el daño moral puede ser entendido en dos sentidos: a) en sentido estricto se considera que daño moral es aquel que afecta la esfera interna del sujeto no recayendo sobre cosas materiales sino afectando sentimientos, valores. Daño moral sería, sí el sufrimiento que se puede generar un sujeto, de dolor, angustia, aflicción, humillación, etc.; b) en sentido más lato, se entiende el daño moral equiparándolo con la categoría de daño extrapatrimonial, lo que abarcaría el daño moral en sentido propio y todos los demás daños extrapatrimoniales, como la integridad física o la salud; en diversos sistemas jurídicos se entiende la figura en este último sentido.

22. Jurisprudencialmente, la Sentencia Casatoria N° 949-95, lo define: “el daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que la de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son elementos que permiten aquilatar

la entidad objetiva del daño moral padecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos; en cuanto sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la repercusión económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente y su resarcimiento atendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejan al jugador”

23. *En el caso de autos, no cabe duda que el despido del cual fue objeto Nancy Liliana Cusquisibán del Campo ha tenido que producirle gran aflicción y angustia, pues de un momento a otro se vio privada de su puesto de trabajo y, con ello, de la contraprestación económica correspondiente, lo que a su vez le ha debido generar inestabilidad psicológica y cierto desequilibrio emocional personal: si como se colige que se le ha frustrado, aun cuando en forma temporal, su proyecto personal y sus legítimas metas laborales, demás que como se dijo tal hecho en el contexto del delicado estado de salud de la demandante (aceptado y comentado en forma implícita en el juzgamiento por ambas partes) permite al juzgador advertir un mayor grado de sufrimiento que en un caso en que la parte demandante goza de plena salud. No obstante, que el daño extrapatrimonial es de difícil probanza, se infiere que el acto arbitrario aludido sin duda que*

ha tenido que ocasionar sentimientos de angustia e impotencia en la demandante, más aún si se considera que era el único puesto de trabajo que tenía, y que le proveía del sustento diario y a su familia. Al respecto, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 5008-2010-Lima, estableció: “(...) este sistema triario es interpretado por la doctrina tradicional como aquel que, cubre la totalidad de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales (...) mientras que otros autores opinan que la indemnización tarifada solo involucra el aspecto laboral, mas no el civil, destacándose el Colegido Supremo por esta segunda posición, no solo porque nuestra legislación civil en su artículo mil novecientos ochenta y cuatro faculta expresamente promover la demanda por efectos de obtener la reparación por el daño moral en concreto, sino porque además (...) Se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, de forma intempestiva, el trabajador deja de percibir su remuneración (...). Este Supremo Tribunal comparte esa posición, toda vez que la indemnización tarifada – equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio, importa la reparación del daño patrimonial inmediato ocasionado a la víctima a consecuencia de la pérdida del empleo y el quebrantamiento de la relación contractual, lo que no impide que en vía civil pueda intentarse las acciones

correspondientes para obtener el resarcimiento de los daños producidos en el ámbito extracontractual (...)”

24. *Para cuantificar el daño moral nuestro Código Civil dispone, en el artículo 1984° aplicable en forma extensiva, que aquel es indemnizada considerando su magnitud y menoscabo producido a la víctima o a su familia, que se traduce en el sentido que el monto indemnizatorio debe estar de acuerdo con el grado de sufrimiento producido a la víctima y su familia en general, asimismo debe tenerse en cuenta el artículo 1985° del Código Civil respecto del daño a la persona, por lo que, resolviendo en todo caso con criterio de conciencia y equidad, considero que el monto de doce mil con 00/100 soles (S/ 12,000.00), resulta razonable que la demandada cancele favor de la demandante.”*

c. Análisis

En la sentencia, el juez ha determinado declarar fundado el petitorio de indemnización por el concepto de daño moral interpuesto por el demandante, bajo los siguientes aspectos: el demandante tiene una familia a la cual mantener, por lo que al verse de un momento a otro, y de manera intempestiva sin trabajo, se le ha quitado la única remuneración con la cual proveía de sustento a su familia, encontrando aquí el indicador de la carga familiar, siendo que ante estos hechos, el juez ha analizado el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FAMILIAR; la demandante a causa

del despido arbitrario sufrido, ha sido de víctima de sufrimiento y aflicción, aunado a ello, se le debe considerar que la demandante no goza de buena salud, lo que agrava el daño y su estado psicológico se ve mayormente afectado, siendo así, encontramos los indicadores de la salud y el desequilibrio personal del trabajador, de esta manera, el juez en esta parte ha analizado el criterio de LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PERSONAL; el juez considera que, aunque de manera temporal y arraigado a sus metas laborales, se le ha afectado a la demandante sus proyectos personales, por lo que encontramos el indicador de metas laborales del trabajador, siendo este supuesto enmarcado dentro del criterio de EL DAÑO A SU PROYECTO DE VIDA; y finalmente, el demandante, frente todos los daños que ha tenido que enfrentar y estando en la situación personal y de salud que se ha descrito, el juez ha colegido que estos hechos, han tenido que provocarle grave aflicción y desosiego, siendo el indicador la gravedad de la aflicción causada, enmarcando este hechos, dentro del análisis del criterio de LA GRAVEDAD DEL DAÑO CAUSADO.

- d. Criterios utilizados por el juez:** Condición del trabajador en el aspecto familiar, Condición del trabajador en el aspecto personal, Daños al proyecto de vida y Gravedad del daño causado.

4.2. Análisis de los criterios en las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca

Habiéndose realizado el análisis de las sentencias en cuanto a qué criterios han utilizado los jueces al momento de sentenciar sobre el tema, motivo de la presente investigación, se evidencia lo siguiente:

En el criterio de la Condición del trabajador en el aspecto familiar, el único indicador analizado por el juez, es la carga familiar. En las sentencias, los jueces han desarrollado el caso respecto a que si el trabajador vulnerado por el despido arbitrario, cuenta o no con hijos, y si el trabajador es el único sustento económico de su familia; en base a ello, es que se ha podido determinar la existencia de este criterio.

Así también, podemos evidenciar que, de 12 sentencias analizadas, en 9 de ellas se ha obtenido pronunciamiento del juez, respecto a que el trabajador fundamentó contar con carga familiar de la cual responsabilizarse y la que se vio afectada por el despido arbitrario sufrido. En 6 de ellas, la demanda se declaró fundada, y en las 3 sentencias restantes, la demanda se declaró infundada, siendo que, en este criterio analizado, el juez consideró que el trabajador no aportó medio probatorio que sustentara la carga familiar del trabajador, fundamentado en el escrito de demanda.

En las 3 sentencias restantes, donde el juez no analizó el criterio de la condición del trabajador en el aspecto familiar, fue debido simplemente a que los trabajadores no abordaron el hecho de tener carga familiar que afrontar, o que el despido les haya causado deficiencia económica que vulneró su círculo familiar.

Incluso, es menester mencionar que, en una sola de las sentencias analizadas, bastó el hecho de demostrar la existencia de este tipo de daño, (siendo el indicador la carga familiar y el criterio la condición del trabajador en el aspecto familiar), y no la presencia de ningún otro tipo de daño, para conceder un monto dinerario por concepto de indemnización frente al daño moral causado en el trabajador por el despido arbitrario sufrido, ya que se pudo demostrar que la falta de remuneración (ingreso económico) percibida por el trabajador durante el tiempo que duró el despido, produjo daño a su entorno familiar.

El criterio de la Condición del trabajador en el aspecto personal, ha abarcado los indicadores de su edad, estado civil, bienes patrimoniales, desequilibrio personal y su salud.

De las 12 sentencias analizadas, en 9 de ellas se ha obtenido pronunciamiento del juez respecto a la condición del trabajador en el aspecto personal. En una de ellas, se analizó el indicador de la edad del trabajador, considerando el juez al respecto, que el trabajador despedido era joven, y con mayor posibilidad de conseguir otro empleo, por lo que no puede considerarse un daño irreparable; en 2 de las sentencias, se analizó el indicador de los bienes patrimoniales del trabajador, considerando el juez al respecto, por ejemplo, la casa habitación con la que contaba el trabajador, por lo que no consideraba daño en este aspecto, ya que no tendría que pagar alquiler del mismo; o considerando también otros caracteres de índole patrimonial; en una de las sentencias se analizó y consideró el indicador del estado civil del trabajador; y por último, en 6 de las sentencias donde se analizó la condición del trabajador en el aspecto personal, se analizó el indicador del desequilibrio personal del trabajador,

siendo que, en este caso, el juez consideró el daño que se le habría causado en el aspecto psíquico personal y la afectación a sus emociones personales, a consecuencia de habersele despedido arbitrariamente.

En solo 3 de las 12 sentencias analizadas, no se ha obtenido pronunciamiento acerca del criterio de la condición del trabajador en el aspecto personal, ello, debido a que el demandante no ha sustentado habersele ocasionado daño moral en este aspecto y, por lo tanto, no solicitó indemnización económica respecto a este aspecto.

Cabe mencionar que, en solo una de las sentencias analizadas respecto a este criterio, se analizaron dos indicadores a la vez, y en el resto de las sentencias, el juez consideró solo un indicador para plantear la existencia este criterio.

El criterio del daño a su Proyecto de vida, abarca los indicadores de los estudios del trabajador, así como también sus metas laborales.

En 7 de las 12 sentencias analizadas para la presente investigación, el juez determinó la existencia de daño al proyecto de vida del trabajador. En 4 de las sentencias, el juez consideró suficiente la existencia del indicador de las metas laborales frustradas del trabajador, a causa del despido arbitrario, para determinar la existencia de un daño a su proyecto de vida, y en otras 2, fue suficiente la existencia del indicador de la frustración a los estudios del trabajador.

Es menester mencionar que, en una de las sentencias analizadas bajo este criterio, el juez de manera excepcional, ha señalado la existencia del indicador de periodo de tiempo del trabajador, sin laborar, para determinar el daño a su proyecto de vida. En este único caso podemos considerar, que a diferencia de

los otros indicadores, el periodo de tiempo sin laborar, ha sido considerado dentro del conjunto de indicadores que determinan la existencia del criterio del daño a su proyecto de vida, y no la existencia del criterio de la gravedad del daño causado, como se ha analizado dentro de la presente investigación (y que más adelante se desarrollará); la razón se centra en que la mayoría de jueces, consideran este indicador, dentro del criterio de la gravedad del daño causado, por lo que consideramos que este caso, se ha presentado de manera única y excepcional.

Además de ello, se puede mencionar que, en una sola de las sentencias, el juez ha determinado a grandes rasgos, sin manifestar exactamente la existencia de alguno de los indicadores, la presencia del daño a su proyecto de vida, siendo ello suficiente para sentenciar un monto indemnizatorio bajo este criterio y, por lo tanto, bajo la existencia de un daño moral causado por un despido arbitrario.

En 4 del total de las sentencias estudiadas, el juez no analizó el tema del daño al proyecto de vida del trabajador, ello debido a que, simplemente, el demandante no solicitó que se le concediera una indemnización monetaria bajo este criterio, ocasionada por el supuesto daño moral derivado del despido arbitrario; es decir, simplemente, no tocó este criterio.

El criterio de la Gravedad del daño causado abarca los indicadores del periodo del tiempo sin laborar del trabajador y la gravedad de la aflicción causada.

En 10 de las 12 sentencias analizadas para la presente investigación, el juez analizó este criterio, siendo que en 3 de dichas sentencias, el juez analizó el indicador del periodo de tiempo sin laborar, y en 9 de ellas se analizó el

indicador de la gravedad de la aflicción causada; cabe indicar que, de esto resultados, en 2 de las sentencias que tomó este criterio para indemnizar, se tomaron conjuntamente ambos indicadores para determinar la existencia del criterio tomado; y, en las 8 restantes, se analizó únicamente un indicador, lo que fue suficiente para determinar la existencia del criterio mencionado.

El indicador de la gravedad de la aflicción causada, según el análisis realizado de las sentencias, y las posiciones de los jueces, desarrollados respecto a ello, se enmarca dentro del sentimiento meramente del trabajador, es decir, los sentimientos de aflicción y la gravedad del desasosiego, son los considerados para determinar este indicador.

Así mismo, de lo analizado se puede destacar que, a diferencia de otros criterios, este también puede tener estrecha relación con los demás, en resumen, en este criterio el juez, en algunos de los casos estudiados, ha analizado los sentimientos presentados por el despido arbitrariamente, con referencia al daño causado al trabajador en el ámbito familiar, en el ámbito personal y a su proyecto de vida.

En las 2 sentencias, del total de las 12 sentencias analizadas, en donde no se encuentra la existencia de este criterio, el juez no analizó ninguno de sus indicadores, simplemente, por el hecho de que el trabajador demandante, no alegó haber sido dañado en tal magnitud, por lo que no se consideró este criterio para la indemnización de daño moral en forma monetaria.

4.3 Crítica a los montos indemnizatorios otorgados en las Sentencias analizadas

Las Sentencias que se han tomado para realizar la presente investigación, nos han ayudado en poder determinar los objetivos planteados desde el inicio, con total claridad. Ante ello, es menester mencionar que, a lo largo del desarrollo del análisis de todas y cada una de las sentencias, se ha podido observar algo de suma importancia para el trabajo que nos ocupa, referente a los montos dinerarios asignados en cada proceso.

De las 12 Sentencias analizadas, en 4 de ellas, el Juez, analizando el planteamiento propuesto por el demandante, y por ende, la existencia de ciertos criterios, a su parecer, estos no se dieron o no fueron sustentados como corresponde (análisis que ha sido realizado oportunamente en cada una de las sentencias), motivo por el cual se decidió declarar Infundada la demanda, es por ello que para la presente investigación, se considera el monto dinerario otorgado en estos casos, de S/ 0.00.

Ahora bien, en las otras 8 sentencias restantes, el juez determinó declararlas Fundadas, bajo la existencia de diversos criterios. Es en este punto en el que se basa nuestro póstumo análisis y crítica al monto indemnizatorio otorgado.

Para ello, veamos el siguiente cuadro comparativo:

Juzgados Especializados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca	Año	Nro de Orden	Sentencia	Criterios utilizados por los jueces para cuantificar	Monto de la cuantificación del daño moral
Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	1	N° 012-2017-L	3	S/6,000.00
	2018	2	N° 002-2018-L	2	S/2,000.00
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	3	N° 020-2017-L	4	S/1,000.00
		4	N° 073-2017-L	3	S/1,000.00
		5	N° 194-2017-L	3	S/5,000.00
	2018	6	N° 140-2018-L	2	S/1,000.00
		7	N° 181-2018-L	4	S/60,000.00
		8	N° 255-2018-L	4	S/12,000.00

Fuente: Elaboración propia de la autora.

*En este cuadro sólo fueron consideradas las sentencias emitidas con carácter de “Fundada”.

Ahora bien, realizamos la siguiente crítica y análisis:

En las sentencias 1 y 2, emitidas por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo, el monto indemnizatorio fue consignado en S/ 6,000.00 y S/ 2,000.00 respectivamente. Se puede determinar que, a mayor número de criterios, los mismos que el juez ha concluido que existen en cada caso y que resultan ser determinantes para su decisión, mayor es el monto dinerario por concepto indemnizatorio.

En las sentencias 7 y 8, emitidas por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, se puede notar una considerable diferencia en cuanto al monto indemnizatorio, en referencia a los demás procesos, (S/ 60,000.00 y S/ 12,000.00 respectivamente). En las sentencias 4 y 5, emitidas también por el mismo Juzgado, se determinó el monto indemnizatorio de S/ 1,000.00 y S/ 5,000.00 respectivamente, existiendo diferencia en la cuantificación, pese a que en ambos casos se determinó la existencia de 3 criterios analizados por el Juez. Estas diferencias nos hacen frenar la línea del presente análisis, preguntarnos el porqué de tal determinación, en qué se basa la decisión y porqué la existencia de dichas diferencias.

Es en torno a ello que se decidió realizar el siguiente cuadro comparativo:

Juzgados Especializados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca	Año	Nro de Orden	Sentencia	Criterios utilizados por los jueces para cuantificar	Monto de la cuantificación del daño moral	Juez que emitió la sentencia	Empresa o entidad demandada
Primer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	1	N° 012-2017-L	3	S/6,000.00	Dra. Carmen Araujo Cachay	Municipalidad Provincial de Cajamarca
	2018	2	N° 002-2018-L	2	S/2,000.00		Municipalidad Provincial de Cajamarca
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo	2017	3	N° 020-2017-L	4	S/1,000.00	Dr. Humberto Zelada Araujo	Municipalidad Provincial de Cajamarca
		4	N° 073-2017-L	3	S/1,000.00	Dr. Humberto Zelada Araujo	Minera Gold Fields La Cima S.A.A
		5	N° 194-2017-L	3	S/5,000.00	Dr. José Luis Villegas Puelles	Universidad Alas Peruanas
	2018	6	N° 140-2018-L	2	S/1,000.00	Dr. Humberto Zelada Araujo	Municipalidad Provincial de Cajamarca
		7	N° 181-2018-L	4	S/60,000.00	Dr. Fernando Arias Abanto	Minera Yanacocha
		8	N° 255-2018-L	4	S/12,000.00	Dr. Fernando Arias Abanto	CENFOTUR

Fuente: Elaboración propia de la autora.

*En este cuadro sólo fueron consideradas las sentencias emitidas con carácter de “Fundada”.

Ahora bien, como es de notarse, se han agregado dos ítems de importancia en el cuadro anterior, los cuales son: “Juez que emitió la sentencia” y “Empresa o entidad demandada”.

En el primer ítem, se puede diferenciar las sentencias emitidas por 4 Juzgadores:

En el Primer Juzgado Especializado de Trabajo, encontramos únicamente a la Dra. Carmen Araujo Cachay, y en el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo,

encontramos al Dr. Humberto Zelada Araujo, Dr. José Luis Villegas Puelles y Dr. Fernando Arias Abanto.

En el segundo ítem, se puede diferenciar las sentencias emitidas en los procesos se tiene como parte demandada: Municipalidad Provincial de Cajamarca, Minera Gold Fields La Cima S.A.A., Universidad Alas Peruanas, Minera Yanacocha y CENFOTUR.

Se ha decidido realizar esta diferenciación, con la finalidad de sustentar el porqué de la distinción entre montos indemnizatorios. Aquí, el sustento:

Como se indicó en el exordio de la presente crítica, respecto a las sentencias analizadas del Primer Juzgado Especializado de Trabajo, se puede notar que, ambas sentencias con calidad de fundadas, emitidas por la Dra. Carmen Araujo, siendo la demandada la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se puede determinar que, en la sentencia 1, existiendo 3 criterios, se determinó el monto indemnizatorio en la suma de S/ 6,000.00; mientras que en la sentencia 2, existiendo 2 criterios, se determinó el monto indemnizatorio en la suma de S/ 2,000.00. Es en este caso en el que nos aventuramos a decir que se podría concluir que a mayor presencia de criterios utilizados por el Juez, mayor el monto indemnizatorio por concepto de daño moral.

Respecto a las diferencias suscitadas en los montos indemnizatorios determinados en las sentencias emitidas por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, se puede determinar lo siguiente:

En las sentencias 4 y 5, existiendo en ambas el análisis de 3 criterios por parte del juez, y ambas en base a tener como parte demandada a entidades privadas, como lo son la Minera Gold Field La Cima S.A.A, y la Universidad Alas Peruanas respectivamente, se determinó el monto indemnizatorio de S/ 1,000.00 y S/ 5,000.00, consideramos que la diferencia radica en el Juez que ha emitido la sentencia, siendo que en la primera, ha sido emitida por el Dr. Humberto Araujo Zelada, y la segunda, por el Dr. José Luis Villegas Puelles. Es necesario recordar que, el monto asignado se realiza a criterio del juez y de manera subjetiva.

Otra de las diferencias que podemos encontrar, es en cuanto a las sentencias 7 y 8. En dichas sentencias se determinó como monto indemnizatorio el de S/ 60,000.00 y S/ 12,000.00 respectivamente. Encontramos que en ambas sentencias el Juez ha considerado utilizar como sustento para cuantificar el daño moral causado, la existencia de los 4 criterios planteados en el presente trabajo, y siendo que ambas sentencias han sido emitidas por el mismo juez, Dr, Fernando Arias Abanto, consideramos que la diferencia radicaría, aunado al criterio subjetivo y la magnitud global del daño causado en el trabajador, el del tipo de empresa que se encontraría como parte demandada, siendo que en la sentencia 7 tenemos a la Minera Yanacocha, y en la sentencia 8 tenemos a CENFOTUR.

Es de vital importancia aclarar que, en el análisis realizado de las sentencias emitidas por ambos Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, se tocó cada uno de los aspectos que en conjunto forman un criterio, criterio tomado por el juez al momento de sentenciar. En cada análisis,

se desarrolló la magnitud y el alcance que representan dichos criterios en la decisión del magistrado, y por ende, a la cuantificación del daño moral. Es además en esta extensión que, también podemos encontrar sustento de los diferentes montos indemnizatorios otorgados por el juez por el concepto de indemnización por daño moral causado. Siempre recordando en todo momento que dicha cuantificación obedece al criterio subjetivo del juez.

CONCLUSIONES

Los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario de 2017 al 2018, son: la condición del trabajador en el aspecto personal, la condición del trabajador en el aspecto familiar, el daño a su proyecto de vida, y la gravedad del daño causado.

El análisis realizado a las sentencias emitidas por los juzgados especializados de trabajo de la corte superior de justicia de Cajamarca en los años 2017 al 2018, sobre despido arbitrario y la indemnización frente al daño moral se evidencia que los magistrados han fundamentado su decisión basados en la condición del trabajador tanto en el aspecto personal como familiar, el daño a su proyecto de vida y la gravedad del perjuicio causado; asimismo se observó que se toma en cuenta de manera subjetiva quien es el sujeto pasivo del proceso, es decir, si es una institución pública o empresa privada..

La doctrina ha establecido que el despido arbitrario, se da cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador, o, porque la supuesta causa, no ha sido probada en juicio.

El análisis legislativo realizado ha quedado establecido que el despido arbitrario lo encontramos regulado en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, el que

señala que la Ley otorga protección al trabajador frente a un despido arbitrario. Así también, encontramos esta figura regulada en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual regula el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

La doctrina, ha establecido que el daño moral es el perjuicio generado a los sentimientos de la víctima, perjuicio que produce una gran aflicción y sufrimiento en la misma.

El análisis legislativo realizado ha quedado establecido que el daño moral se encuentra regulado en el Artículo 1984° del Código Civil Peruano, cuerpo normativo en el cual se establece que el daño moral es indemnizado considerando la magnitud del perjuicio producido en la víctima o en su familia.

Los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario, fueron: La condición del trabajador en el Aspecto Familiar, la Condición del trabajador en el Aspecto Personal, el Daño a su Proyecto de vida, y la Gravedad del daño causado. El criterio de la Condición del trabajador en el Aspecto Familiar, es entendido como la situación de daño causado en el ámbito familiar del trabajador, es decir, el daño por el cual la familia se ha visto afectada frente al despido arbitrario sufrido, lo que se traduce en la carga familiar, desde la perspectiva del juez

El criterio de la Condición del trabajador el Aspecto Personal, es entendido como la situación referente a la que se encuentra el trabajador respecto de su edad, estado civil, los bienes con los que cuenta, el desequilibrio personal que ha causado el despido, y la salud del trabajador, desde la perspectiva del juez.

El criterio del Daño a su Proyecto de Vida, es entendido como la situación en la que se encuentra el trabajador respecto a los estudios que estaba realizando y las metas laborales propuestas por él mismo, los mismos que se vieron afectados por el despido arbitrario, ello desde la perspectiva del juez.

El criterio de la Gravedad del daño causado, es entendido como el periodo dejado de laborar y la grave aflicción que le ha generado el despido arbitrario, desde la perspectiva del juez.

En el presente trabajo de investigación se ha logrado llegar a contrastar los resultados de dicho trabajo, con la Hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los jueces de los Juzgado Especializados de Trabajo, que al momento de emitir una Sentencia sobre la cuantificación del daño moral frente a un despido arbitrario sufrido por un trabajador, especifiquen qué criterios han sido los utilizados para llegar a su conclusión, ya que, de esta manera, tanto abogados como demás partes procesales, conocerán el motivo concreto de dicha estimación, y obtendrán conocimiento de la reparación idónea del daño sufrido.
2. Se recomienda a los señores abogados defensores de la parte agraviada en los procesos sobre despido arbitrario que, al momento de plantear la demanda, individualicen los montos de los tipos de daño sufridos y en lo concerniente al daño moral puedan especificar y desarrollar: la condición actual del trabajador tanto en el aspecto personal y familiar, el menoscabo al proyecto de vida y la gravedad del perjuicio causado. Adjuntando a la demanda los medios de prueba pertinentes a fin de que se otorgue mayor credibilidad del menoscabo causado por daño moral en los procesos judiciales de despido arbitrario, ya que, no olvidemos que la cuantificación es de naturaleza y carácter subjetivos, y esto resulta ser de gran impulso para el juez, al momento de cuantificar y emitir su decisión, en una íntegra sentencia bien sustentada.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alpa, G., Massimo Bianca, C., Corsaro, L., Fernández Cruz, G., Franzoni, M., Giuseppe Monateri, P., . . . Schlesinger, P. (2001). *Estudios sobre la Responsabilidad Civil*. Lima: ARA Editores.
- Alva Canales, A. (2016). *Despido Laborl. Nuevos criterios jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Alva López, N. B. (2015). *El despido laboral: las causales de despido nulo y su impugnación*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y Deficiencias*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Barassi, L. (1953). *Tratado de Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Alfa.
- Blancas Bustamante, C. (1991). *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Lima.
- Blancas Bustamante, C. (2002). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA Editores.
- Brebbia, R. (1989). *Derecho de Daños*. Ediciones la Rocca.
- Bustamante Alsina, J. (1993). *Teoría General de Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Abelardo Perrot.
- Bustamante Alsina, J. (1993). *Teoría General de Responsabilidad Civil*. Madrid: Abelardo Perrot.
- Cabanellas de Torres, G. (s.f.). *Diccionario de derecho laboral*.
- Chapi Choque, P. P. (1999). *Derechos laborales de los trabajadores*. Lima: Editora FECAT.
- Colona Ortega, J. C. (2016). *Derecho del Trabajo*. Lima.
- Cuba Veloachaga, L. (2017). *El despido arbitrario. Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Diez-Picazo y Ponce de León, J. (1999). *Derecho de daños*. Madrid: Civitas Ediciones.

- Espinoza Espinoza, J. (2004). *Derecho de las Personas* (Cuarta ed). Lima: Gaceta Jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2006). *Derecho de la responsabilidad civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2011). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: Rodhas.
- Fernández Sessarego, C. (1992). *Derecho a la identidad personal*. Buenos Aires: Astrea.
- Fernández Sessarego, C. (1996). El daño al proyecto de vida. *Derecho PUC*.
- Fernández Sessarego, C. (10 de mayo de 2015). *Breves apuntes sobre el "Proyecto de vida" y su protección jurídica*. Obtenido de IUS 360°. Últimas noticias: ius360.com/columnas/carlos-fernandez-sessarego/breves-apuntes-sobre-el-proyecto-de-vida-y-su-proteccion-juridica/
- Gabba, C. F. (s.f.). *Cuestiones prácticas de derecho civil moderno*. Madrid.
- García López, R. (s.f.). *ob. cit.*
- Jiménez Colorado, L. G. (2009). El Despido en el Perú. *Actualidad Empresarial*, 178.
- La Pouble Chero, A. (1998). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: Cultural Cuzco.
- Lafaille, H. (1926). *Curso de Obligaciones*. Buenos Aires: Tipografía A.G. Rezzónico.
- León Hilario, L. L. (2005). Incapacidad de discernimiento e indemnización equitativa. *Revista Jurídica del Perú*, 137.
- Linares Avilez, D. (2011). El Laberinto de la Cuantificación del daño moral con una mirada desde la Óptica Procesal. *Derecho & Sociedad*, 76-87.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (1991). *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Martorell, E. (1994). *Indemnización por Daño Moral por Despido*. Buenos Aires: Hummurabi S.R.L.
- Millán Puelles, A. (s.f.). *Persona humana y justicia social*. Madrid: Rialp.
- Milmaniene, J. E. (2000). El daño psíquico. En C. A. Guersi, *Los nuevos daños*. Buenos Aires: Hammurabi.
- Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del Trabajo*. Madrid.

- Neves Mujica, J. (1995). *La Constitución de 1993. Análisis de comentarios II. Lecturas sobre temas constitucionales*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Olea Alonso, & Casas Bamonde. (1995). *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Orgaz, A. (1960). *El daño resarcible*. Buenos Aires: OMEBA.
- Osterling Parodi, F. (2010). *Indemnización por Daño Moral*. Lima.
- Osterling Parodi, F., & Castillo Freyre, M. (2003). *Tratado de las Obligaciones*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Osterling Parodi, F., & Castillo Freyre, M. (2014). *Tratado de las Obligaciones*. Lima: Ediciones Thomson Reuters.
- Osterling Parodi, F., & Rebaza Gonzáles, A. (2006). *La equidad y su función cunatificadora e los daños de imposible probanza, a propósito del artículo 1332° del Código Civil*. Lima.
- Paredes Espinoza, B. (2014). *Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pizarro, R. (1996). *Daño moral. Prevención. Reparación. Punición*. Buenos Aires.
- Portigliatti-Barbos, M. (1960). *Daño a la persona*.
- Rivera, J. (s.f.). *La cuantificación del daño*.
- Rodríguez García, F., & Quispe Chávez, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rodríguez Ortega, J. A. (2012). *El contrato de trabajo*. Colombia.
- Sánchez Zapata, R. (2016). *Indemnizaciones Laborales. Tratamiento Legal y Casos Prácticos*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sanromán Aranda, R. (2001). *Derecho de las Obligaciones*. México.
- Taboada Córdova, L. (2003). *Elementos de la responsabilidad civil*. Lima: Editora Jurídica Grijley EIRL.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trigo Represas, F. A. (1981). *Temas de responsabilidad civil en honor al Dr. Augusto M. Morello*. La Plata: Librería Editora Platense.

Valderrama Valderrama, L., & Tovalino Castro, F. (2014). *Despido Arbitrario*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vinatea Recoba, L. (1994). *Asesoría Laboral*. Lima: Asesoría Laboral.

Zamora, J. (2012). *La Determinación de la Reparación Civil*. Trujillo: Ediciones BLG E.I.R.L.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>¿Cuáles son los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca del 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar los criterios utilizados por los jueces de los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia del 2017 al 2018, para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Analizar las sentencias sobre despido arbitrario, y la indemnización frente al daño moral, emitidas entre los años 2017 y 2018, por los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.</p> <p>b) Analizar legislativa y doctrinariamente el despido arbitrario.</p> <p>c) Analizar legislativa y doctrinariamente el daño moral.</p> <p>d) Identificar cuáles son los criterios para indemnizar el daño moral a causa de un despido arbitrario según las opiniones de especialistas.</p>	<p>Los criterios utilizados por los jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario del 2017 al 2018, fueron: la condición del trabajador en el aspecto personal, la condición del trabajador en el aspecto familiar, el daño a su proyecto de vida, y la gravedad del daño causado.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Criterios utilizados por los jueces para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condición del trabajador en el aspecto personal - Condición del trabajador en el aspecto familiar - Daño al proyecto de vida - Gravedad del daño causado 	<p>MÉTODOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analítico - Inductivo - Hermenéutica Jurídica - Dogmática Jurídica <p>TÉCNICA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de documentos - Fichaje

GUÍA DE ANÁLISIS DE SENTENCIAS

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA			CRITERIOS UTILIZADOS POR EL JUEZ AL MOMENTO DE SENTENCIAR				
Año :			Condición del Trabajador en el Aspecto Familiar	Condición del Trabajador en el Aspecto Personal	Daños a su proyecto de vida	Gravedad del daño causado	
Número se Sentencia:			Indicadores considerados	Carga familiar	<i>Edad</i>	<i>Estudios</i>	<i>Periodo de tiempo sin laborar</i>
Número de Expediente:					<i>Estado Civil</i>		
Juzgado Resolutor:					<i>Bienes patrimoniales</i>		
Partes procesales	Demandante:				<i>Desequilibrio personal</i>	<i>Metas laborales</i>	<i>Gravedad de la aflicción causada</i>
Decisión:	<i>Fundada</i>	<i>Infundada</i>	CRITERIOS UTILIZADOS:				
Monto Indemnizatorio otorgado por Daño Moral	<i>S/</i>						
Medios probatorio ofrecidos:							