



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Ingrith Fiorella Ornetá Cáuper

**ASESOR:**

Dr. Erick Daniel Vildoso Cabrera

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **Página del Jurado**

---

García Taboada, Augusto Fortuna  
Presidente

---

Aceto, Luca  
Secretario

---

Vildoso Cabrera, Erick Daniel  
Vocal

### **Dedicatória**

A mí amada Zoe, por ser mi mayor motivo de superación.

A mi querida madre, por ser ese ejemplo de lucha y persistencia.

A mi padre por siempre confiar en mí y darme su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

Primero a Dios quien nos dio la vida y me ha colmado de bendiciones en este tiempo, a Él que me ha otorgado la sabiduría y templanza para culminar con este trabajo de investigación.

Me es grato agradecer, reconocer a mi madre por todo el esfuerzo que realizó para darme una profesión, gracias por el sacrificio y la paciencia, gracias familia por el apoyo y motivación.

Gracias a aquellas personas que formaron parte de mi crecimiento en este tiempo donde he adquirido nuevos conocimientos y apoyo, Gracias.

## **Declaración Jurada De Autenticidad**

Yo Ingrith Fiorella Orneta Cáuper con D.N.I. N° 70524717, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académico Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Noviembre de 2017

---

**Ingrith Fiorella Orneta Cáuper**

**DNI N° 70524717**

## PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: **“La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de **ABOGADA**.

**La autora**

## INDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada De Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
Aproximación Temática	4
Trabajos Previos	6
Teorías relacionadas al Tema	13
Formulación del problema de investigación	30
Justificación del estudio	32
Objetivos	34
Supuestos Jurídicos	36
<b>II. METODO</b>	<b>37</b>
Tipo de Investigación	38
Diseño de Investigación	39
Caracterización de Sujetos	39
Población y Muestra	41
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	42
Plan de análisis de datos o trayectoria metodológica	43
Aspectos éticos	45
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>47</b>
Descripción de resultados: Técnicas de entrevista	48
Descripción de resultados: Técnica de análisis documental	49

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	50
<b>V. CONCLUSIONES</b>	56
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	59
<b>VII. REFERENCIAS</b>	62
<b>VIII. ANEXOS</b>	68
A. ANEXO 1-A: Matriz de Consistencia	69
B. ANEXO 1-B: Guía de Entrevistas	71
Validación de Instrumentos	80
Resultados de Las Entrevistas	83



## RESUMEN

La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016, es una investigación orientada a la comprensión de enfoque Cualitativo, siguiendo la línea de Investigación del Derecho Laboral, la cual se proyectó dentro del primer Juzgado Especializado en lo laboral del Distrito Judicial de la Provincia Constitucional del Callao, teniendo una duración de la investigación de 1 año, haciendo esto efectiva que la motivación de las sentencias es el principal problema al momento de la determinación del quantum indemnizatorio con respecto al daño moral en los procesos de despido arbitrario, ya que el cual presenta falencias desde su concepción en la ley, por lo que surge la duda o incertidumbre si los criterios determinados por los jueces deberían ser consensuados y unificados para otorgar una valoración equitativa del monto indemnizatorio, sin embargo nos damos cuenta que en realidad nos encontramos con criterios totalmente desconformes y diferentes por cada caso en particular. Por tanto, con la finalidad de determinar este problema se realizaron entrevistas constantes a los servidores y funcionarios públicos como también a los litigantes quienes viven día a día los procesos laborales.

**Palabras Claves:** Motivación, daño moral, despido arbitrario.

## **ABSTRACT**

The motivation of the sentences in the processes of moral damages by arbitrary dismissal in the Labor Court of Callao 2016, is a research oriented to the understanding of Qualitative approach, following the line of Investigation of the Labor Law, which was projected within of the first Specialized Court in the Judicial District of the Constitutional Province of Callao, having a duration of the investigation of 1 year, making this effective that the motivation of the sentences is the main problem at the moment of the determination of the indemnification quantum with respect to moral damages in the processes of arbitrary dismissal, since it presents failures since its conception in the law, reason why arises the doubt or uncertainty if the criteria determined by the judges should be agreed and unified to give an equitable valuation of the amount compensatory, however we realize that in reality it finds us with totally unrelated and different criteria for each particular case. Therefore, in order to determine this problem, constant interviews were conducted with civil servants and civil servants as well as with litigants who live day-to-day labor processes.

**Keywords:** Motivation, moral damage, arbitrary dismissal.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El tema a que se refiere el presente trabajo de investigación consiste en determinar que se entiende por daño moral, ya que constituye una cuestión de fundamental importancia el definir los casos en los que procede amparar tal pretensión cuando se plantea un litigio laboral como consecuencia de un despido arbitrario.

La evolución en el reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la reparación integral de los daños, el de la igualdad ante la ley y el respeto a la dignidad de la persona, ha traído consigo que las diversas jurisdicciones internacionales, algunas más protectoras que otras, resulten más flexibles al momento de aplicar el derecho sustantivo en material laboral, y con ello reconocer al trabajador, quien ha sufrido un despido sin una causa justa prevista en la ley, la concesión de la indemnización prevista en la legislación civil, en concreto la indemnización por daño moral.

Esta tesis ha sido adoptada por países como Argentina y Chile quienes han previsto la concesión de la denominada indemnización por daño moral a consecuencia de un despido injustificado. Tesis que recientemente ha sido adoptada por nuestros tribunales de justicia, tal como lo establece la Casación Nro. 699-2015-LIMA, proceso en el cual resulta de vital importancia para la seguridad jurídica de un estado de derecho, así como por el importante interés que genera en la comunidad académica, el efectuar un análisis respecto a la viabilidad y la justificación expuesta por los tribunales respecto a la concesión de la indemnización por daño moral en material laboral, teniendo en cuenta que la legislación laboral ya prevé una indemnización por despido arbitrario.

El problema surge en determinar si tal indemnización tiene la finalidad de resarcir los daños ocasionados al trabajador diferente al despido arbitrario.

En tal sentido, la presente tesis tiene como título “La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario”, el objeto de estudio es, como hemos señalado precedentemente, determinar y analizar si existe una debida y justificada motivación por parte de los tribunales de justicia, al momento

de amparar la pretensión de indemnización por daño moral en los procesos de despido arbitrario, y de ser así, determinar si el cálculo del quantum indemnizatorio resulta resarcitorio de los daños sufridos por el dependiente. Por lo que resulta de vital importancia el analizar el criterio que adoptan los jueces laborales para poder otorgar una justa reparación, además de la prevista en la legislación laboral, sin afectar el derecho de empleador y que tampoco se incurra en un enriquecimiento injustificado, a pesar de saber que este tipo de daño no puede ser cubierto por un bien material, pero se trata de dar alivio de tal manera que no quede sin valuación.

Para ello, en el primer capítulo entraremos a analizar los conceptos básicos materia de la investigación, para lo cual abarcaremos temas tanto de materia laboral como civil.

En relación a los conceptos laborales estos están referidos a definir el despido arbitrario y los supuestos, características, requisitos para su procedencia; así como, la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario, para ello se analizará tanto lo que señala la doctrina, la jurisprudencia y la ley.

Por otro lado, desde una perspectiva civil se analizar el concepto y naturaleza jurídica de responsabilidad por daños a la persona en concreto el daño a la esfera subjetiva de la persona como puede ser el denominado daño moral.

En el segundo capítulo se presenta el planteamiento del problema, el problema, los objetivos, la justificación, los alcances y limitaciones de la investigación, además del marco teórico y los antecedentes previos.

Un tercer capítulo va referido a analizar las sentencias emitidas por el Primer Juzgado Especializado en lo laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao Perú, respecto a la procedencia de la indemnización de daño moral por despido arbitrario y si estos criterios cumplen con los requisitos de la debida motivación de las resoluciones judiciales, haciendo una comparación con los países de la región

que contemplan tal supuesto. Para finalmente emitir unas conclusiones respecto a la investigación.

### **Aproximación Temática**

Hernández, R. (1998) refiere que consiste en detallar las cualidades de la verdad que están objetivamente en el enigma que se ha propuesto para la investigación; se trata de una presentación de hechos, en especial de los más resaltantes. Entre los criterios de delimitación más frecuentes donde se puede mencionar: la temática referida al objeto de estudio; la trascendencia científica y social del problema; temporalidad: referida al análisis de la evolución histórica de determinado periodo, a un momento específico, al presente, a un pronóstico de comportamiento futuro. (p.35).

La premisa expuesta resulta interesante de analizar, y con ello surge la siguiente interrogante: ¿el trabajador que ha sido despedido sin causa justa, de acuerdo a lo resuelto en un juicio laboral y que ha recibido el pago de la denominada “indemnización por despido arbitrario” prevista en la legislación laboral, puede pretender que se le repare los daños que le causa el despido?, la respuesta dependerá de la naturaleza jurídica que se asigne a la “indemnización por despido arbitrario” y si es que a esta se le atribuye un carácter indemnizatorio de daños.

Como hemos señalado, en el Perú existe una inmensa cantidad de procesos judiciales por despido arbitrario, por lo que resulta necesario para la seguridad jurídica del país el establecer criterios uniformes respecto a la procedencia de pretensiones de indemnización por daño moral. Para lo cual, en el presente trabajo trataremos de analizar los conceptos referidos al tema de investigación, como son el despido arbitrario, el daño moral, y la justificación que adoptan los tribunales peruanos, haciendo un análisis desde el derecho comparado.

El Derecho a través del tiempo ha tratado de regular y reglar los comportamientos humanos, en aras de lograr un mayor acople del modo de vida de las personas dentro de la organización social del que hagan parte, para ello ha dado estructura

y forma una serie de normas que se ajustan a cada ámbito específico, tal es el caso del Derecho Laboral.

Tal es así que derecho laboral tiene como objeto de estudio el regular las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, dentro de un contexto de respeto a los derechos fundamentales, por ello, esta área del derecho tiene una finalidad tuitiva, compensadora y resarcitoria de los derechos del trabajador y por el otro lado le concede ciertos poderes al empleador dentro de los límites legales de actuación.

El Derecho Laboral tiene una finalidad tuitiva, compensadora y resarcitoria de los derechos del trabajador. En relación a la *(i)* finalidad tuitiva, esta se orienta a la protección del trabajador basándose en que el ordenamiento jurídico debe salvaguardar algunos derechos del ser humano que otorga su fuerza laborando para un empresario, en tal sentido, la legislación debe estar orientada a cautelar los intereses que tradicionalmente se han protegido como son la salud en el trabajo, la intimidad, la unión familiar y que exista también en el grupo de trabajo dicha unión laboral y el honor frente a un acto que pueda afectar o vulnerar ese honor del cual debe ser tutelado. Por otro lado, *(ii)* la finalidad compensatoria del derecho de trabajo va referida a que el trabajador pueda recibir una indemnización por no existir igualdad de situación contractual o el albedrío de poder negociar entre ambas partes (el empleador tiene de una posición privilegiada de poder frente al trabajador). Por último, *(iii)* la finalidad resarcitoria del derecho de trabajo tiene como instancia, el resarcimiento de los derechos afectados de un trabajador, sea mediante la compensación económica o la restitución de derechos.

En relación a esta última finalidad, la del resarcimiento por afectación a los derechos fundamentales del trabajador, es que encontramos la indemnización que tiene su origen en la Ley, así como en el contrato de trabajo, esta compensación concedida al trabajador viene a ser una indemnización legal, que es tasada y prevista en la legislación laboral, pero también existe una tesis adoptada por la doctrina y los tribunales de resarcimiento por un daño subjetivo

originado en una relación laboral, con lo cual se procede a conceder una indemnización por un daño moral. Es en este punto donde entramos a analizar la indemnización por daño moral que se concede por los tribunales en los procesos de despido arbitrario.

En este contexto normativo y la regulación de las relaciones empleado-empedor, se han presentado históricamente conflictos derivado de la posición dominante del empleador, lo que ha ocasionado daños y perjuicios de índole material o inmaterial.

No ha resultado difícil en el ordenamiento jurídico nacional reconocer y valorar los daños y perjuicios de índole material, caso contrario para el reconocimiento de los daños y perjuicios de índole inmaterial que se circunscriben en el terreno de las valuaciones subjetivas y son conocidas por la doctrina como el daño moral.

Variada es la problemática que se desprende de la compensación, indemnización o reparación del daño moral. En Perú a nivel doctrinario se discute sobre el tipo de resarcimiento ¿reintegro al trabajo?, frente a un despido injusto; ¿Tratamiento psicológico? Ante un acoso laboral, ¿Compensación dineraria? Por ausencia de causa motivada en el despido. La discusión no es de poca monta, ¿Cuál es la debida compensación, como se debe resarcir el daño moral causado a la persona, si órbita de afectación son derechos personalísimos como el derecho al trabajo, la dignidad y la libertad?

Lo que busca esta investigación es realizar un acercamiento jurídico desde la Corte Superior de Justicia del Callao y su entendimiento sobre aquellos criterios jurisdiccionales que permiten clarificar jurídicamente los criterios definitorios del daño moral en los procesos de despido arbitrario, para una posterior compensación o resarcimiento de los perjuicios causados al trabajador.

### **Trabajos Previos**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.36), hacen mención de la necesidad de averiguar a investigar aquellos trabajos precedentes al tema como un



previo a la investigación que se va a tratar. Además tener en cuenta que una buena investigación debe ser novedosa y que el tema sea poco o medianamente conocido; en este caso el daño moral se puede describir desde una perspectiva diferente, analizando de manera formal la idea de investigación y esto se logra teniendo en cuenta, por ejemplo, fuentes bibliográficas, entrevistas a conocedores del tema, normativas, lo que va a llevar a profundizar en el campo de estudio correspondiente y así tener un panorama más claro y formal.

Lo fundamental es contar con una idea, propósito y visión que trasladen a un punto de partida seleccionar la perspectiva principal para abordar cual va ser el planteamiento de la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.36).

Lo que puede ocurrir es que se note que los comportamientos humanos son similares los unos a otros pero pueden analizarse de diversas circunstancias, y la disciplina que se utilice va depender de la investigación en la que se opte. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.36).

### **Del Ámbito Nacional**

Aguirre, A. (2012). El resarcimiento del daño moral y su cuantificación en la responsabilidad civil extracontractual. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo). El autor trata de explicar en su tesis sobre un criterio de discrecionalidad que tiene el juez al momento de resolver la indemnización por daño, sin embargo por la experiencia de estos magistrados se puede decir que el resultado es exorbitante para el lesionado, o en su extremo que sea insignificante y no cubra el daño causado. Siguiendo esta línea de ideas también nos menciona que los magistrados deberían usar el criterio de razonabilidad, proporcionalidad, equidad y prudencia para poder lograr una reparación justa para la persona que ha sido lesionada.

Reyes, G. (2013). Criterios para una adecuada valoración legal de daño moral en la responsabilidad civil (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo). El autor hace referencia a la valorización del daño moral y como este busca reparar el espíritu lesionado, que se logre una justa

reparación, que esa indemnización en verdad logre reparar no solo al lesionado sino también a su familia afectada que sin lugar a duda también se ve afectada porque detrás de la persona lesionada hay familias enteras que muchas veces no sabemos que dependen de ellos. (p.45).

Chávez, Y. (2016). La valoración jurídica e indemnizatoria del daño moral en los procesos de responsabilidad civil. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo). El autor puntualiza la manera en que la legislación peruana tiene para resolver los casos que se presenten por responsabilidad extracontractual, basándose en las jurisprudencias, que son distintas porque cada autoridad tiene distinta forma o variedad de resolver los procesos que se pudieran presentar ante ellos.

Lingán, R. (2014). La cuantificación del daño moral para una correcta indemnización civil en nuestra legislación. (Tesis para optar el grado académico de maestro). El autor hace referencia a la distinción existencial entre el daño moral y el proyecto de vida, y trata de explicar las diferencias de este último cuando vulnera o lesiona la libertad de la persona, lo limita o frustra de su realización personal y que nada tiene que ver con el dolor, como si lo es en el daño moral; puesto que este es un daño también reparable y que a su vez implica una serie de afectaciones.

Fernández, C. (2007). En el Tratado de Derecho de las personas afirma “que la persona es un sujeto de derecho, en el cual diferenciamos dos supuestos: primero la persona en forma individual y segundo como un grupo que tiene la capacidad de organizarse, los cuales tienen deberes y derechos. Asimismo hace mención acertada sobre la posibilidad de incorporación del daño a la persona en nuestro ordenamiento jurídico donde explica que muchos confunden el daño a la persona con distintos tipos o subespecies de daños por lo que el precisa que no son más que daños que constituyen o forman parte del daño a la persona” (p.24). El profesor Fernández Sessarego precisa la necesidad de saber quién es la persona y porque se debe resarcir ese detrimento sufrido, por causa de una acto lesivo que le es imputable a un tercero, y como debe enmarcarse en el ordenamiento

jurídico, que a mi parecer desde allí se debe empezar la valorización del daño, entendiendo el valor de la persona, y todo lo que este involucra.

De Trazegnies, F. (2005). En La Responsabilidad Extracontractual menciona “cómo puede medirse el dolor, en cuanto para dicho autor, no se habla más que de un daño material, donde está involucrado el dinero, y que abarca todas esas cualidades donde el detrimento es dificultoso de demostrar para lograr su cuantificación; dicha razón es por la cual se le concede al juzgador el libre albedrío de poder determinar el monto de la indemnización”. (p.70). Discrepo con el Dr. De Trazegnies, puesto que no considero que los daños morales sea en sí un daño material ya que a mi opinión cada uno tiene vida propia, ya que tal vez uno puede ser consecuencia u origen del otro, pero tienen tratamientos distintos. Con respecto al daño moral claro que si es posible probar y hacer un cálculo indemnizatorio, y que el juzgador use un criterio razonable y de acuerdo a los precedentes tratar de unificar los criterios entre todos.

Taboada, L. (2000). En la responsabilidad Civil Extracontractual nos explica “que los elementos de la responsabilidad civil, son importantes para la determinación de la indemnización ya sea esta de naturaleza contractual o extracontractual; y que para ambas se entiende que si no hay daño tampoco hay nada que reparar y a su vez que ese sufrimiento no se puede apreciar en dinero; y, que no se debe olvidar que la responsabilidad civil es meramente una solución de conflictos de un ámbito en donde se desarrolla el ser humano” (p.148).

El Dr. Taboada nos despeja el panorama señalando que dichos elementos son importantes para determinar una justa valoración del daño, puesto que también las diferencias que existe entre daño a la persona con los daños morales siempre tienen concordancia, y siguiendo con antes mencionado, nos muestra como la doctrina hace una mención resaltada del daño a la persona en el cual se encontraría inmerso el daño moral.

Para ser precisa en el caso del despido arbitrario hablamos de una relación contractual entre empleador y empleado, y origen de ello es que se puede pedir

un resarcimiento por daños morales, por el vínculo laboral que antes existió, para que este puede ser calificado y aceptado como tal, dicho tal cual viene a ser el elemento más importante de probar.

Figueroa, E. (2009). En el despido Arbitrario nos hace referencia de “como las leyes peruanas están tomando estos actos y la forma que tiene para resolver, a su vez la evolución que ha tenido durante los años los derechos humanos y las constituciones que han ido cambiando y la protección que se da contra el despido mediante una causa justa en la relación de terminación de trabajo, siendo esta por iniciativa del empleador” (p.58). En este punto siguiendo en la línea del autor es cierto que si existe una causa justa para dicho despido, el que deberá alegar eso deberá ser el empleador, mientras no lo pruebe seguirá considerado por despido arbitrario que será planteado por el empleado demandante.

Romero, F. (2005). Criterios Uniformes de Valoración de daños en materia Civil, Penal y Laboral. Para el autor en la perspectiva de la legislación peruana toma el criterio de que se debe indemnizar a la persona perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones contractuales. (p. 85).

Dicho esto, como ya lo había mencionado líneas arriba, definitivamente que para pedir un resarcimiento por daño moral cuando hay un despido arbitrario este debe probar que existió un vínculo, el cual es la primera parte para proceder con la calificación de la demanda.

### **Del Ámbito Internacional**

Lara, A. (2013). El daño moral: Parámetros para su determinación cuantitativa y la seguridad jurídica. (Tesis para obtener el título de Magister en Derecho Civil y Procesal Civil). El autor señala que es necesario que el juez al momento de fijar la indemnización por daño moral lo haga de manera razonable y equitativa, apreciando el carácter y extensión del daño producido a la persona, y cuáles son las circunstancias personales de ésta y sobre todo otorgarle una justa compensación por el daño sufrido.

De acuerdo a lo expuesto por el autor en su tesis es de vital importancia y relevancia que exista una justa compensación, puesto que hablamos de una persona, y saber cómo evaluar ese menoscabo o detrimento ocasionado a causa de otro, en el caso que vemos estaríamos hablando de un despido arbitrario, el cual no solo afectó a el empleado personalmente, sino también a sus hijos y a su familia. El juez tendrá que ver más allá, porque tal vez este trabajo era el único sustento de casa.

Castillo, A. y Vila, C. (2002) Hacia una nueva interpretación del despido sin causa (Tesis para la obtención del Título de Abogado). El autor en este sentido hace mención sobre la vulneración de los derechos que tienen los trabajadores, su dignidad, su honra; que estos no sean violados y se respeten, que pueda tener derecho a la estabilidad laboral y aunque sea una decisión que pueda tomar el empleador, que sea una causa justa y razonable, donde no afecte ni vulnere sus derechos.

En este caso hablamos de un despido razonable, por el cual posiblemente fue por alguna falta grave que pudo haber cometido el trabajador, media la razón por la cual el empleador pudo haber tomado tal decisión por lo que no se estaría vulnerando ni afectando ningún derecho, caso contrario si fuese sin causa estaríamos entrando el supuesto del daño.

Corvalán, R y Costa, M. (2005). El daño moral por despido injustificado en la Jurisprudencia Chilena. (Memoria para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales). El autor en la referida tesis puntualiza que en la jurisprudencia y las sentencias de ese país, el criterio tomado por los jueces para resolver un caso por daño moral a causa de un despido, no muestra la existencia de un criterio unificado, limitándose a tratar aspectos exactos y no tomando en cuenta el análisis para una correcta valuación, donde se encuentran posiciones diferidas, donde muchas veces declaran que no procede una indemnización por daño moral.

Al igual que en Perú no existe un criterio unificado, lo que estamos planteando es la resolución de casos similares en aras a la resolución de casos de forma equitativa y justa para crear la seguridad jurídica que hoy en día se ve desquebrajada, en donde exista un criterio uniforme para que ese resarcimiento no sea exorbitante y un enriquecimiento desbordante, o por el contrario no sea equivalente al daño sufrido, aunque si bien es cierto el dinero no puede reparar un dolor, un sentimiento, trata de hacer equitativo y no quedar desprotegido ante la vulneración de su derecho.

Daray, H. (2006). Daño Psicológico: Nociones Generales sobre el daño. El autor menciona un planteamiento sobre las diferencias entre daño moral y psicológico y el elemento común que existe entre estos, que depende de la magnitud del daño para la indemnización sin importar que aquel daño haya sido leve o en su defecto grave, y que la solución sea pertinente. (p. 48).

Zavala, M. (2009). Resarcimiento del daño. En el Tratado de daños a las personas. La autora tiene un enfoque del daño moral como una pérdida de la armonía y estabilidad, una pérdida que engloba más daños a su entorno, donde se hace notoriamente una modificación disvaliosa de su integridad que empeora la existencia del ser humano, por el sufrimiento, el dolor y cambios de su estado anímico, considerando que la indemnización del daño moral violentaría la ética y sería improcedente reparar lo que no es posible cuantificar. (p. 68).

Definitivamente, el daño moral y daño psicológico van de la mano ya que según Fernández Sessarego vendrían a ser las especies del daño a la persona, por el cual casi siempre una es consecuencia de otra o pueden ir de manera paralela.

Es por ella a mi opinión siguiendo con la línea de la Dra. Zavala que el daño moral engloba más daños a su entorno, estoy de acuerdo porque tiene una idea muy semejante a la del profesor Sessarego, por el cual no solo se habla de un daño moral hacia la persona sino también una relación de daños a este y su entorno familiar, que también debería de ser valorado para su evaluación económica, y así

el juzgador pueda tomar una decisión razonable y esto sea una de las motivaciones para la resolución del caso.

### **Teorías relacionadas al Tema**

El marco teórico concede una percepción de donde se orienta el planteamiento ofrecido dentro del campo de sabiduría en el cual nos induciremos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.104).

El marco teórico sirve para ubicar el problema de investigación en relación a la realidad o la temática de la investigación, es por ello que la metodología que se emplea empieza de un tema general hasta llegar a un tema específico, tomando en cuenta siempre la problemática jurídica que se desarrolla dentro de un contexto social.

Según Rojas, citado por Hernández, Fernández y Baptista, (2007) es la argumentación teórica del estudio, en donde se descifran y plantean las hipótesis acordes al estudio realizado, como la técnica de ingreso al conocimiento existente y claro que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema (p.54).

### **La Motivación**

De acuerdo al artículo 139 inciso 5 podemos dilucidar lo siguiente:

La motivación es aquella cuestión de fundamentar los fallos y pronunciamientos. El cual es importante porque nos muestra la realidad, si es que las personas están verdaderamente fundamentadas o en su defecto si se ha dado parcialidad. Los juzgadores están constitucionalmente llamados a motivar sus resoluciones que estén fundamentadas por los autos y sentencias: dicha sentencia se dará al poner fin al juicio. Los autos se dividen en tres partes: expositiva, donde se muestra la exposición de los hechos; considerativa, es el análisis de ley y pruebas; resolutivas, es la condena o sentencia. Las sentencias tienen un valor pedagógico y creativo fundamental dentro del derecho y sientan jurisprudencia. Como son de

aplicación de la legislación general al caso concreto, permiten observar la adecuación o inadecuación de la legislación vigente a la realidad social y su verdadera capacidad de resolver los conflictos sociales. (Ariano, E. 2014, p. 499)

Ariano, E. (2014) señala que la motivación de las sentencias va de la mano con la evolución del Estado de Derecho moderno, donde encontramos la disposición de todo órgano jurisdiccional de poder a la normatividad vigente. Pues la obligación de la motivación de las sentencias viene desde la Revolución Francesa, a la que le debemos las principales bases sobre las cuales un poco todos hemos construido nuestro sistema de legalidad.

En efecto, la obligatoriedad de la motivación de las sentencias tiene incluso una oficial fecha de nacimiento: el 24 de agosto de 1970, fecha en la que la Asamblea Nacional francesa, al aprobar la ley sobre la nueva organización judicial revolucionaria, prescribió en su artículo 15 que toda sentencia, civil o penal, de la apelación o de la primera instancia, debía contener además de la indicación de los nombres de las partes, de las cuestiones controvertidas de hecho y de derecho y el fallo, los resultados probatorios y las/motivaciones de la decisión. (p.500).

Figuroa, E. (2015). La debida motivación es donde se expresa la última decisión o juicio del juez, aquella decisión jurídica que prevalecerá inclusive frente a las pretensiones de los abogados, el cual es un principio de la función jurisdiccional, y la exigencia para los jueces al momento de impartir justicia, convirtiéndose en el deber de motivar. (p. 105).

Tomando la posición de la filosofía del Derecho se puede apreciar que no hay debida motivación sin adecuada argumentación, sin construcción de argumentos, en donde el primero es una exigencia constitucional y el segundo es una tarea por parte del juzgador. Al referirnos a la construcción de argumentos, está la existencia de la exigencia de una coherencia lógica y sólida, la cual deberá ser congruente.



La motivación de las resoluciones judiciales es aquella donde los jueces expresen las razones objetivas que los llevan a tomar una decisión determinada, las cuales no solo provienen del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino también de los hechos que han podido ser acreditados en el proceso; sin embargo el derecho a la motivación no deberá ser una herramienta de cuestión pretendiendo a un nuevo examen de las decisiones de fondo ya decididas por los jueces. Exp. N°1480-2006-AA-TC.

Por ende podemos asumir que la debida motivación debe constituir una garantía fundamental que sea motivada, la cual servirá para lograr una decisión justa y donde se deben expresar los argumentos y finalidad que llevaron a esa fallo, cuyos motivos ya fueron mencionado líneas arriba, que son y deben ser provenientes del ordenamiento jurídico y de acuerdo a los hechos que pudieron ser acreditados.

Puedo decir entonces que la debida motivación es aquel derecho de los ciudadanos y deber de los juzgadores para poder resolver de manera justa cuando se suscita un problema, para lo cual el juez tendrá la obligación de razonar y a la vez justificar su decisión de acuerdo a lo que la ley establece.

Entonces, la motivación de las sentencias existe como el margen del ejercicio del poder de decisión que tienen los jueces, dado el carácter subsidiario e integrador de la equidad.

La motivación de las resoluciones, qué duda cabe, es uno de los que más se invoca en un proceso judicial, ya sea que se denuncie su vulneración al interior del propio proceso. Pero el ámbito de protección de este derecho no solo rige en un proceso judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos.

La falta de motivación es el error que evidencia una falla total o parcial de fundamentos en la decisión, pese a ello, el deber que se les impone a los magistrados que es el de motivar los autos y las sentencias.

La falta total de la motivación como característica estructural de la decisión, en palabras de la RUA, es casi impensable, pero nosotros hemos encontrado sentencias que adolecen de este vicio, pues el juez se remite a lo expuesto en la decisión judicial y pretende que los fundamentos no explicitados se infieran de los que sí lo son.

La motivación cuando es incongruente existen desviaciones que suponen la modificación en la decisión del juzgador produciendo el incumplimiento con el deber de motivar.

Por último, es importante destacar que la coherencia normativa debe ir en conjunto de razones justificativas.

### **El daño**

El Doctor Osterling, F. (2013), refirió que el daño es aquel menoscabo por el cual tiene que pasar una persona por el incumplimiento de un acuerdo. El perjuicio, podrá ser resarcido, siempre que este sea probado, No transitorio o incierto. El menoscabo es sinónimo de ofensa, lesión y otros. Así se encuentra establecido por el gran conjunto de legislaciones modernas y nuestro ordenamiento normativo civil. (p.399).

Por su parte, Zannoni (2005), explica que se ha mencionado que desde un criterio neutral, el daño se expone como el perjuicio que, a efecto de una circunstancia o suceso establecido, tiene que padecer la persona, pudiendo ser en sus fondos significativos, como en lo que posee, o en su capital. (p.1).

Espinoza, J. (2006) nos explica que en la indemnización del daño puede incluir otros tipos de supuestos, pues pese a que no reconstruye la situación anterior, alivia al agraviado, como la publicación de una sentencia condenatoria. (p.262).

Cabanellas, G. (2010) habla sobre un conocimiento grande, toda casualidad del padecimiento físico o moral. Más específicamente, el deterioro, quebranto o agravio que por culpa de otro se afecta directamente a la persona o a sus bienes.

El daño podría originarse producto de un fraude, de una falta o de un acto eventual que no estaba previsto, según la fase de sagacidad, desidia o eventualidad entre la causa y efecto. En un inicio, el acto por fraude que deviene en resarcimiento e implica un castigo penal; el acto por falta acostumbra implicar tan sólo indemnización; y acto eventual indulta en la mayoría de los casos. (p.5).

Por su parte Ossorio, M. (2010) refiere que según la Academia Española, que expide la aclaración del sustantivo al verbo concerniente, deterioro, quebranto, agravio, dolor, fastidio de una algo. Si el hecho lesivo es causado por el propietario de los recursos, el hecho tiene mísero o tal vez nada de trascendencia legal. Esta la obtiene cuando el hecho lesivo es originado por el trabajo negligente de una persona en el patrimonio de otra. El promotor del hecho acarrea una obligación, que puede ser civil, si se ha ocasionado por una simple circunstancia, sin culpa, o penal, si ha estado involucrado la insensatez o necedad, o si ha tenido la intención de causarlo. (p.14).

### **Daño a la persona**

Fernández, C. (2007), sostiene que la persona es un sujeto de derecho y por ende requiere la protección necesaria que el ordenamiento jurídico a través de las normas le pueden conceder, por el cual dichas normas protegen los derechos de diversos aspectos en donde se desarrollan dichas personas como un ser libre, sin que restrinjan su desarrollo. (p. 67)

Es por eso que siguiendo la línea del profesor Sessarego, no me aparto de su criterio, al considerar a la persona como el ser que debe ser protegido por algún menoscabo o sufrimiento causado en su contra y la importante función que cumple el ordenamiento y el legislador para la valoración del menoscabo a su ser. Citado por Águila Grados, G. y morales Cerna, J. en ABC del Derecho/ Civil Extra-patrimonial. (pp.7, 14).

El daño a la persona conocido como el daño inmaterial, donde nos habla de una lesión o menoscabo de la persona, la afectación a su proyecto de vida, que

perturba su equilibrio psíquico, dañando su prestigio y obstaculiza su desenvolvimiento. Donde hace mención a dos categorías, siendo la primera el daño psicosomático que comprende cualquier tipo de lesión corporal como la psique donde una es una causa efecto entre ambos y que en realidad el daño moral no es una clase independiente sino una especie que refiere a un sufrimiento transitorio. La segunda categoría que señala que es la que afecta el propio ser de la persona, es decir la libertad que esta tiene como el de desarrollarse de manera espontánea y preparada, una afectación a su proyecto de vida. Citado por Águila Grados, G. y morales Cerna, J. en ABC del Derecho/ Civil Extra-patrimonial. (p.26).

A decir de Fernández Sessarego el daño moral es una especie del daño a la persona y debe ser tratado como tal, puesto que a quien se daña es a la persona en definitiva, que si bien no es un daño físico que puede ser apreciado con facilidad, si existe forma de apreciar el daño a la moral por el dolor y sufrimiento de la persona.

### **El Daño Moral**

En el presente trabajo corresponde analizar las distintas corrientes de opinión vertidas en torno al concepto de daño moral. En relación a lo que se infiere sobre daño moral es muy común escuchar o definir al daño moral como el puro dolor, sufrimiento, angustia, aquella agresión verbal, aquella molestia que daño tus sentimientos que tal vez pudo ser causada por otro agente. Así puedo mencionar el sufrimiento que puede llegar a sentir un empleado cuando tiene un accidente en el trabajo producto de ello pierde una pierna, o tal vez en otro caso en un accidente de tránsito aquella persona que tiene un accidente y pierde la vida, su familia sufre por las cosas que se ha dicho de la víctima.

Zavala, M. (2009) definió al daño moral como aquel que incurre sobre lo que es el ser humano - persona, y que conlleva a un desperfecto existente con la condición del lesionado que es previo al hecho. A partir del hecho lesivo, cambia para la víctima la manera de estar en sí y en el mundo, con motive de una modificación disvaliosa de su integridad espiritual que empeora su existencia. (p.1).

El mismo autor clasifica el daño a la persona en la categoría y el moral una de sus especies caracterizada por el dolor, sufrimiento, las alteraciones disvaliosas de los estados de ánimo. (p.27).

Para la autora el daño moral engloba la existencia de una serie de daños al lado de aquel, como es la vida misma. Con su inclinación hacia: el daño a la persona es el categoría y el moral una de sus especies.

Como bien lo ha podido definir el daño moral es a mi consideración un tipo de daño a la persona, porque como podrías causar daño moral a un animal, es la persona la que siente a quien se le ha vulnerado o lesionado, a quien se le ha causado dolor o sufrimiento en lo más profundo que muchas veces no se puede describir con solo palabras.

Por otro lado, el destacado profesor Lizardo Taboada, (2000) en su teoría subjetiva de la responsabilidad estaba estudiada centrada en la venganza y no entorno al resarcimiento, mejor expresado era definida como castigadora como un mecanismo de poder reparar lo sufrido por la víctima. Asimismo, menciona a la teoría objetiva la que esencialmente se preocupa de aquel daño injusto sufrido a causa de otro y que se deberá indemnizar, esta hipótesis es la que más coincide en la perspectiva de la actualidad peruana. (p.210).

El autor trata de explicar las diferencias que antes le daban al tratamiento de la responsabilidad por parte del agente causante del daño, en este caso el empleador. Y como con el pasar del tiempo esto ha ido cambiando dando el verdadero valor y sentido a la indemnización.

Puedo decir, que en definitiva a través de los años los derechos no cambian simplemente están siendo comprendidos con el sentido humanista, sobre el detrimento del ser humano respecto del daño moral del que fue víctima, que sin lugar a duda se ve más favorecido en la actualidad.

Lafaille, (2009) definió que finalmente se logró, que el daño no pueda variar según que nos encontremos en presencia de relaciones contractuales o de actividades humanas violatorias de la ley. De ahí que pueda reproducirse en principio cuanto se dijo en aquella oportunidad. (p.614). Lafaille trata de explicar no cambia así el contexto sea diferente, siempre habrá daño, por el cual merece un tutela.

Puedo concretar que si existe razón por que así el contexto del daño se presenten en distintas formas, este no cambia, puede ser fruto de una relación contractual en caso de un despido en el trabajo, como también producto de la actividad humana como en el caso de un asesinato, donde la reparación del daño moral le correspondiera a sus familiares.

En la misma línea, Fernando De Trazegnies, (2005) explicó que no se está analizando la denominación, apartado está de nuestro raciocinio preservar la especificación daño moral. Sin mesura se han preocupado con definirla, pero realmente acaecemos que esta expresión no es está vinculada a la felicidad; y esto ya con el paso de los años y cientos de juristas lo van renombrando y haciendo un apartado con especial relevancia sobre ello. La importancia aquí es saber diferenciar si estamos ante una sola denominación o dos diferentes expresiones con distintos sentidos: deberíamos procurarnos en esclarecer si el dolor y el sufrimiento tienen un procedimiento jurídico distinto al del fracaso del Proyecto de vida de una persona o al de una conspiración a su honor. (p. 56).

El autor pone sobre una balanza si existe o no diferencia y cuál sería el daño al que se daría el tratamiento de indemnizar, pero que no cabe duda que nos encontramos ante el daño a la persona.

Puedo decir que no se trata de unificar el concepto que recibe en lo general el daño moral, sino por el contrario pone en duda si realmente el dolor o el sufrimiento es lo mismo, o si cada uno tiene un tratamiento distinto, puesto que siendo así no podían ser materia de definición del daño, centrándose en el daño al proyecto de vida.

Cabanellas, G. (2012), refiere que el daño moral es aquella lesión sufrida por la persona respecto de su honor, reputación o sentimientos por la acción de culpabilidad de otros. (p. 14).

Manzanares (2008), refirió que el daño moral es una lesión al aspecto psíquico de la persona, que no tiene ningún contenido patrimonial, que afecta la tranquilidad espiritual, la paz, la integridad física entre otros sagrados afectos.(p. 98).

Teniendo en consideración los criterios antes mencionados por cada uno de los autores y después de una breve investigación y lectura a los antes mencionados, puedo decir que asumo la posición del profesor Fernández Sessarego, quien considera que el daño moral no es más que un tipo o especie del daño a la persona, discrepando con lo que refiere el Dr. De Trazegnies. Me inclino en esta posición ya que para mí es la persona quien sufre el daño, porque es a ese individuo llamado persona es en quien recaerá todo tipo de daños que de él se devienen.

Entonces, el daño moral viene a ser fundamentado por el Derecho, el cual no podría ser esclarecido de una forma objetiva. Es por ello, la valuación y el quantum de ese daño moral dentro de un proceso civil tiene como resultado en la mayoría de veces depreciable ante la vista de los terceros, donde se siente que no existe un Derecho que se encuentre totalmente tutelado.

Para lo cual, es necesario mencionar que dentro del Derecho Peruano en donde ni jueces, árbitros o abogados llegan a un acuerdo en casi 30 años de aplicación del Código Civil, en este caso es de determinar criterios y/o parámetros de cómo se podría resolver un caso de estos, por el cual las medidas de solución quedan totalmente nubladas hasta la incertidumbre, en lo que vendría a hacer la cuantificación de la indemnización por daño moral, mucho menos viniendo de un despido arbitrario.

Con esta investigación, creemos que el establecer la responsabilidad no es el dilema, puesto que nos conlleva a lo difícil que es la determinación del quantum indemnizatorio. Toda vez que el daño moral es un daño inmaterial el cual no

puede ser calculado en dinero, y es la fijación de su cuantía que genera una afectación al Derecho, puesto que depende del libre albedrío del juzgador.

como se indicó, el daño moral no es susceptible de ser reparado, siendo que lo que establece nuestro Código Civil para determinar su cuantificación (magnitud y detrimento producido a la persona o a su familia) son un resultado abstracto, algo que no tiene valor, pues no se repara pero lo que se estima es darle una reparación, y que se lleguen a resultados tan distintos, donde los jueces puedan conocer cada caso, teniendo la necesidad de que exista un criterio objetivo que pueda permitir predecir el quantum indemnizatorio que sea conveniente y justificado.

Es por ello que para la estimación y cuantificación del daño debe tomarse en cuenta las cualidades personales de la víctima y del agente productor del daño; puesto que la falta de criterios objetivos para la cuantificación del daño moral provoca la ambición en algunos abogados litigantes al momento de sus pretensiones con valores excesivamente elevados, siendo su único objetivo de crear una monto elevado, que se por cierto sería mucho menos si se tomara la atención a parámetros ya establecidos.

Lo anteriormente descrito, afirma lo que tanto hemos señalado acerca que no hay parámetros objetivos para la cuantificación de la indemnización por daño moral, surgiendo las dudas de si ¿se debe evaluar en función de la edad?, ¿de la economía antes y después del agente dañado?, ¿de las circunstancias cómo ocurrieron? No hay respuesta concisa para ello.

Es decir, no existe una proporcionalidad en la toma de decisiones, no encontramos criterios uniformes ni consensuados, todo lo contrario se tornan indistintamente como el número de jueces que se hayan pronunciado sobre cada caso en particular, puesto que, cada uno cuenta con el llamado toma de decisiones, criterios propios al momento de cuantificar de acuerdo a su libre albedrío.



Conforme se ha mencionado líneas arriba, la valoración en la indemnización de daño moral por despido arbitrario debe estar enfocada a dar solución a las necesidades expuestas por la persona quien lo solicita, siempre y cuando se haya comprobado dicho daño, evitando así las arbitrariedades en la cuantificación de la indemnización como viene ocurriendo hasta el momento.

Sin embargo, la interrogante es sin lugar a duda ¿qué debemos dilucidar por una valoración equitativa? ¿Significaría acaso establecer criterios de carácter ético-moral? Evidentemente, no.

La equidad, en el área de la responsabilidad civil, tiene la función de ser como el regla para medir la indemnización, de esta forma se señalar en generalmente que la equidad significa de una manera prudente se tomará decisiones probable sobre el daño: la valoración equitativa es entonces, un juicio de mediación entre la probabilidad positiva y negativa del daño que en efecto se ha ocasionado.

### **Daño psicológico**

Como señala Orgaz, cuando no estamos inmersos en la coyuntura de la reposición, la indemnización se interpreta invariablemente en el pago dinero, pues todo lo que tenía la víctima antes del daño causado deberá ser reparado en proporción según los valores perjudicados, de tal modo que quede excluida la disimilitud que se encontrase entre la condición real del patrimonio y la que habría existido de no acontecer el hecho lesivo. Esta disimilitud crea, en inicio, el daño resarcible". Citado por Daray Hernán en el Daño Psicológico en Nociones Generales sobre el daño. (p.9).

Para mi criterio el daño psicológico tal cual lo cita el autor siempre la reparación por daño es indemnizado en dinero, que tal vez el dinero no sane el dolor de la víctima, pero es una forma que se busca es lo que él tuvo que gastar en el tiempo que se sintió afectado y lo que implicó a su vez para su familia.

Zavala, trata de explicar el estado en que se encuentra la persona después del hecho lesivo o a partir de este, como su vida cambia y ese equilibrio que

ostentaba se desvalúa, causando una modificación de su integridad espiritual que hace que vivir ya no sea importante, porque debemos colocarnos al extremo de cómo cada persona sufre aunque sean por el mismo motivo, cada ser humano tiene distintas maneras de expresar sus sentimientos, emociones. Aquellas personas que han experimentado esa pérdida de su estabilidad y vida armoniosa que llevaban se tomaran en cuenta para poner en una balanza como era su vida antes de hecho y después de este.

Respecto a las líneas descritas en los párrafos precedentes luego del análisis realizado describiendo al daño moral, según las investigaciones de los autores descritos, donde hay una disputa en cuál es el daño principal y cuáles son los accesorios, tomando como bases los elementos, entre otros, puedo decir que sigo la línea del profesor Fernández Sessarego, el cual tiene un enfoque que el daño a ña persona es el género y el daño moral una de sus especies, junto a una serie de daños, por el hecho que a quien dañan es una persona por esa razón considero que es el principal.

### **Despido Arbitrario**

Para hablar de un despido arbitrario en primer lugar debemos referirnos a la concepción del trabajo, que es el inicio de este contexto, y lo primero que se debe demostrar quien alega un despido es que existió un vínculo laboral, para poder invocar un resarcimiento por despido o que no cumple con las exigencias previstas por la ley para poder extinguir la relación laboral.

Figuroa, E. (2009) preciso que el despido arbitrario deriva de la materia de sub-especie del Derecho Civil desde el principio consiguió el compromiso de una fortaleza de trabajo. Menudo el discernimiento de lo que se entiende sobre la libre oferta y demanda, la mano de obra no fue sino un elemento más en el Mercado. En el Perú de hoy, en este siglo XXI, la habilidad de instruir del empleador se sigue conservando, puesto que existen una variedad de aspectos por la cual se puede finalizar una relación laboral; más el despido arbitrario como tal, comprendido como la crédula voluntad del empleador de expulsar sin ningún argumento. (p.14).

El despido en el Perú es tomado como algo totalmente insólito ya que en un promedio un gran número de peruanos no cuenta con empleo por distintos motivos, algunos por causa de una rescisión haciendo referencia al despido arbitrario, es por ello que nos preguntamos cuál fue el motivo o causa injusta, respondiendo que tal vez una de las razones fue que dañó su reputación como trabajador, por lo cual se está viendo afectado como persona y como profesional.

Para Alva, A. (2016) queda claro que el elemento determinante para todo despido, es la existencia de una causa justificante, la cual requiere de motivación y por ende deberá ser sustentada con pruebas por el empleador, donde se reconoce la causalidad como elemento característico. (pp. 6,7).

En tal sentido, para ser merecedores de la verdad y siguiente en este mismo contexto puedo decir que el despido se toma como dos concepciones la primera desde un sentido amplio como la terminación en donde es culpable el empleador; y la segunda en conocimiento limitado como la determinación del empleador para terminar con un contrato por su propia voluntad.

En esta línea, Alva, A. (2016) definió que el despido es arbitrario por no mencionar lo que se sobrevenía o por no ser capaz de manifestarlo en juicio, el tratamiento tiene legitimado el pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del D.S 003-97, como una restauración por el hecho lesivo sufrido, por lo que en síntesis si existe causa donde podemos concebir una situación de conflicto entre el empleador y el trabajador para la imputación de la falta, donde el empleador tiene la razón y es debido a ello que se hablaría de un despido arbitrario. (p.24).

Como bien lo refiere el autor Alva, se llega a discernir que si bien es cierto alegar un despido arbitrario, la premura será probarlo porque puede sí que pudo haber existido la decisión unilateral del empleador, pero la razón por la cual toma esa decisión es lo que deberá ser probado para poder persuadir si factible o no la indemnización por daño moral, y cuales fueros los factores para dicho despido y el grado de afectación en la que cayó el lesionado.

El despido arbitrario emana de una relación laboral entre empleador y trabajador, por lo tanto el Estado a través del Poder Legislativo es el encargado de crear políticas legislativas para contrarrestar cualquier vulneración de los derechos reconocidos en la Constitución, ahora bien el empleador por su parte buscara que el estado promueva políticas de desarrollo, crecimiento de su empresa y por ende que se flexibilicen las normas que no le favorecen, como en las normas de las relaciones de trabajo.

Asimismo, el Estado protege al trabajador dentro del ordenamiento jurídico a través de normas rectoras que garanticen la efectividad y eficacia de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución, como es en el caso del derecho al trabajo. La Constitución del Perú de 1993 en el artículo 22 sostiene: “EL trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social.

Cabanellas, G. (2010), expresó que el despido injustificado será aquel que sin motivo se haya producido. Naturalmente este promovido por una conducta deshonesto con relevancia laboral del trabajador, por lo general la indemnización por despido sin justa causa tiene equidad con el tiempo que el trabajador tiene al servicio de la empresa. (p.451).

Cabanellas, G. (2010), menciona que habitualmente, despido equivale a decir arrebatarse el quehacer, el oficio, función o labor. En Derecho Laboral, se entiende rigurosamente por despido, el alejamiento o desvinculación de la relación de trabajo decisión que fue tomada únicamente por el empresario o empleador. (pp.208, 210).

Según la definición que nos realiza el maestro Cabanellas cabe resaltar que menciona al despido como tal, más no la clasificación que existe de este, por la cual pueden existir distintas formas el cual deberemos saber en cual encuadra cada caso, para que así se pueda dar una justa valoración y la decisión sea la justa y equivalente al daño sufrido.

Por su parte, Ossorio, M. (2010) refirió que es el vocablo de uso habitual y de envergadura en el Derecho Laboral. Se adapta en relación a la decisión tomada por el empleador, del contrato de trabajo solemnizado con los trabajadores: el despido podrá ser sin causa. Sin que el empleado haya ocasionado algún hecho o falta que lo perjudique. Entonces en este caso, el empleador tiene que indemnizar al trabajador de acuerdo a lo que señale la ley. Las causas para justificar el despido siempre deben estar previstas en las normas legales descritas en el contrato de trabajo. Lógicamente que, si el despido es por justa razón, motivado por la conducta inapropiada del trabajador, es menester que el empleador no debe indemnización por el despido ya que está en su albedrio por ser considerado como falta grave que configura para el despido y este deberá ser proporcional al tiempo de servicio que tiene el trabajador. (p.25).

El colegiado Supremo considera pertinente dejar en claro que todo despido arbitrario, declarando como tal por un juez laboral, no origina per se una indemnización por daños y perjuicios distinta a la prevista en la vía laboral, si es que no se establece y acredita la conducta dañina, agravada por la actitud maliciosa del ex empleador. Casación N° 399-99.

Podemos tomar también en consideración que el daño moral no solo puede ser producido por el despido arbitrario, que a su vez también son considerados el despido fraudulento que es desarrollado por la jurisprudencia que es aquel con el atrevimiento maligno y por mentira siempre distinta a la realidad, donde el trabajador es imputado por hechos notoriamente inexistentes y considera que debería calificar como despido arbitrario y generar sus mismas consecuencias.

## **Normativa Vigente en el Perú**

### **En nuestro Código civil**

Artículo 1322° del Código Civil ha sido comentado por el destacado jurista Arias-Schreiber que sostiene que es complicado medir el daño moral, pues este deberá adaptarse finalmente con el juicio de comprensión del juez. Siguiendo este tenor,

la normativa obliga reparar únicamente si el menoscabo ocasionado solo son patrimoniales o morales, que puedan producir o no daños patrimoniales.

En tal sentido, El artículo 1984 señala este artículo nos refiere que para indemnizar y poder medir dicho daño este deberá ser probado.

Si bien es cierto existe ya distintas formas de poder hacerlo, y si se puede lograr una justa valoración, solo que cada juez tiene distinto criterio, por el cual es lo que se busca que sea unificado.

**Decreto supremo N° 003-97-TR, que aprueba el TUO del D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

**El Inciso C Artículo 1°** establece que la importancia de proteger los derechos de los trabajadores, y que no se vulneren las normas descritas por nuestra carta magna.

**Por otro lado, el Artículo 22°** hace mención a la protección que tiene un trabajador a partir de sobrepasar las 4 horas diarias, por la cual si transgreden o lesionan su derecho este debe ser probado por causa justificada. Dicha causa será relacionada con la conducta con la cual el trabajador se desenvuelve en el medio laboral.

**Artículo 29°** Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°.
- d) La discriminación.
- e) El embarazo.

Esto último procederá siempre y cuando el trabajador haya estado enterado del embarazo y a pesar de ello procedió al despido

**Artículo 34°** en este caso el trabajador tendrá la opción de demandar simultáneamente otro beneficio si el despido arbitrario no fue justificado.

**Artículo 38°** en este artículo nos hace la referencia del cuanto será el pago por indemnización para el trabajador que haya superado el periodo de prueba.

**Artículo 51°** inciso b de las decisiones modificatorias de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el cual hace mención sobre la competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo para poder resolver sobre los casos provenientes de un despido.

Cabe mencionar que dicha modificatoria ha sido algo criticada al decir que como un juez laboral puede reparar un daño moral siendo este netamente de materia civil, el cual era anteriormente únicamente competencia de los Juzgados civiles.

**Disposiciones Modificatorias de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.**

#### **Artículo 51.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicio de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a la responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o **daño moral** incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal del servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

Inciso al cual hacemos mención por tratarse exactamente del tema que estamos mencionando que es el daño moral y actualmente ya se lleva en los procesos laborales.

### **Jurisprudencia**

Casación Nro. 699-2015-LIMA, que determina conceder una indemnización por daño moral a un trabajador. La mencionada Casación indica que solo concierne indemnizar al lesionado por el daño moral, ya que la acción de que este haya sido despedido de manera arbitraria por su empleador ha traído consigo el dolor, el cual se ve materializado en la posibilidad del perjuicio en su imagen frente a su familia, amigos y la sociedad.

Entretanto que el daño extra-patrimonial, está inmerso sobre la afectación a los derechos de la persona, donde están incluidos el dolor, la angustia, la tristeza, que son apreciados como dignos o legítimos, y por ello, son acreedores de un amparo, cuya herida establece una hipótesis de daño moral. El daño moral puede ser inferido como un daño no patrimonial comprendido sobre los derechos en valores, que pertenecen más en relación a lo afectivo que al fáctico y económico; por eso, el daño moral engloba todo detrimento que sea origen de un incumplimiento que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva. Casación Laboral N° 5423-2014.

### **Formulación del problema de investigación**

La formulación del problema es aquel donde se delimita y define del planteamiento del problema, resume todo la problemática en una pregunta, Hurtado y Toro (1998), refiere que es aquel asunto que se va a investigar delimitadamente. (p. 80).

Méndez, C. (1988) refiere que el problema de investigación nos mostrara cuales son las circunstancias por la cual hemos llegado al interés de investigar dicho tema, para el cual se verá en la condición de verificar, y si esa situación puede ser, mejorada con nuestra investigación. (p.90).

Para ser precisos, plantearnos el problema no es más sino ordenar nuestras



ideas, Como señala Ackoff si hoy podemos plantear un buen problema, pues los resultados serán satisfactorios para la realización de este proyecto, pues habrá mayor posibilidad de llegar a la solución. Citado por Hernández Sampieri R. en su libro Metodología de la investigación

Para Tamayo y Tamayo, M. la formulación del problema es la manera de resumir tu idea o concretarla, pero a su vez dándote la respuesta, pero para lo cual se hace un previo análisis. Donde se expone los antecedentes de la investigación, las teorías en que se fundamenta y los supuestos básicos en que se apoya, los hechos, relaciones y explicaciones necesarias y básicas para arribar a buenos resultados. Citado por Terrones Negrete, E. en su libro Diccionario de Investigación Científica.

### **El problema general:**

La presente investigación tiene como problema general lo siguiente:

¿Cómo influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016?

### **Problemas específicos:**

#### **Problema Específico 1:**

¿De qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016?

#### **Problema Especifico 2:**

¿Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016?

## **Justificación del estudio**

Lo que se pretende con nuestra investigación lo encontramos plasmado en la justificación, así nos define Meruane y Berlín, la justificación es “aquella operación racional mediante el cual se fundamentan nuestros actos, creencias y conocimientos”, luego añade que es una manera de explicar la originalidad que se pretende con un trabajo científico. (2012, p.316)

La justificación del problema tiene por objeto exponer las razones, argumentos o fundamentos que llevaron a disuadirnos sobre esta investigación. La consistencia del porque se está investigando un determinado tema estructurado en relación de cuatro vectores básicos según Castañeda Jiménez, J. que son la trascendencia, vulnerabilidad, magnitud y factibilidad. Citado por Terrones Negrete, E. en su libro Diccionario de Investigación Científica.

De acuerdo con Méndez, la justificación de una investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico (1995)

### **Justificación teórica**

López (1998) si en una investigación científica se persuade sobre nuevos paradigmas o se hace una reflexión epistemológica, se tiene una justificación relevantemente teórica, aunque al desarrollarla se vuelve práctica, pues el autor se acoge a que toda investigación de alguna forma tiene doble implicancia, siendo ésta teórica y práctica. Citado por Bernal, C. en Metodología de la Investigación. (p. 45)

El presente estudio se enfoca en la relevancia que en la actualidad se tiene acerca de “el Daño moral producto de un despido arbitrario”, ya que si bien es cierto existen controversias entre los diversos juristas peruanos como extranjeros si el daño moral es el género o la especie de un daño en general; desde el punto de vista laboral nos encontramos en la situación de que tenemos derecho al trabajo y que se respete las leyes, que nuestros derechos dejen de verse desde una perspectiva trascendental que conlleva a no reclamar por el abuso que muchas veces sufren los empleados.

Desde la perspectiva de nuestro sistema jurídico peruano, como debe un juez calificar para poder resolver un caso, donde se ha dañado a una persona a causa de un despido arbitrario.

Esta investigación tiene por lograr que si es necesaria la indemnización aquellos que sufrieron de un despido arbitrario porque vemos más allá de lo que se puede percibir.

El daño a su familia, al recurrente como persona y en el daño a su vida profesional, que como bien vemos involucra una serie de daños muchas veces difícil de lograr una justa reparación.

Al identificar los cauces teóricos que en el ordenamiento jurídico peruano han orientado la fijación de criterios para la definición del daño moral derivado del despido arbitrario, se busca contribuir a la clarificación conceptual que permita la construcción de criterios teóricos más adecuados para la indemnización, compensación o resarcimiento de la afectación causada al trabajador, en aras de promover un derecho laboral más justo y equilibrado.

### **Justificación práctica**

Siendo la investigación de gran relevancia e importancia se tomara en cuenta lo dicho por los entrevistados en este caso, a jueces y abogados pues el más beneficiado será el ciudadano a quien se le tendrá que reparar el daño sufrido.

Desde una perspectiva práctica la investigación permite coadyuvar a la resolución de problemas reales, constantes y comunes en materia laboral. En virtud de que es innegable la existencia de casos de abuso y posición dominante del empleador sobre el empleado que a diario se presentan en las diferentes instancias administrativas como judiciales, respecto a despidos arbitrarios que causan una grave afectación de derechos fundamentales y que en muchos casos la indemnización legal no cubre los daños y perjuicios que se causan al trabajador.

Castillo, M. (2011), deja en manos del juez y el criterio de este la manera en la que impondrá la indemnización como resarcimiento del daño sufrido, para lo cual necesitara de dos elementos: primero conocer la magnitud del dicho daño y segundo exponer el monto o cantidad con la cual será reparado el daño. (p. 78)

### **Justificación metodológica**

Carrasco hace una apreciación de la investigación, mencionando los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que van a ser empleados para el desarrollo de la investigación, pero hay que tener en cuenta que estos deben tener validez y ser confiables para que cuando se empleen en otros trabajos de investigación resulten eficaces, logrando así la justificación metodológica que se quiere. (2005, p.119).

Lo que se busca es que con el rigor planteado, brinde credibilidad, confiabilidad y objetividad al trabajo que se va realizando.

Se pretende analizar nuestro problema de investigación ya que es de nuestro interés ver el funcionamiento adecuado de las normas jurídicas. Esta investigación se basa en la utilización del método científico, la cual será probada mediante la obtención de datos realizados a través de la entrevista hacia abogados y jueces con la experiencia y conocimiento sobre el tema de la Corte Superior de Justicia del Callao para poder lograr los objetivos planteados en este proyecto de investigación.

### **Objetivos**

Hernández, R. (2014). Manifiesta que los objetivos de la investigación señalan la principal intención del estudiarlo en una o varias palabras. Se manifiesta lo que se pretende conocer. Refiere que con las investigaciones se busca, contribuir con la solución a un problema en especial; para tal caso, se debe mencionarse cuál es ese problema y de qué forma se cree que el estudio ayudará a resolverlo. Otras investigaciones tienen por objetivo principal probar una teoría o aportar

evidencias empíricas a favor de ella. Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas es decir, susceptibles de alcanzarse. (p. 90).

El objetivo es el aquel enunciado preciso y claro de las lo que se persigue, el objeto del investigador es llegar a tomar decisiones, una teoría que le permita dar solución de la misma manera que en el futuro no devenga en lo mismo. Bear (2005, p.29).

### **Objetivo general:**

Terrones, E. (1998) Son los alcances generales de la investigación científica que se emprende y que se refieren al objetivo que se pretende investigar, lo que se quiere lograr y hasta donde se quiere llegar con la investigación a efectuar. (p.279).

### **Objetivo General de la siguiente manera:**

Analizar cómo influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

### **Objetivos específicos:**

Terrones, E. (1998) Son los alcances desagregados y particularizados del objetivo general trazado en la investigación. Es decir que se pretende realizar en cada una de las etapas de la investigación. (p.278).

### **Objetivo Especifico 1:**

Determinar De qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

### **Objetivo Especifico 2:**

Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

### **Supuestos Jurídicos**

Hernández, R. (2014), indica que la hipótesis es aquello que tratamos de probar, definiéndolo con el propósito de explicar las razones de lo que se está investigando. (p. 92).

Behar, D. (2008), manifiesta que la hipótesis es una suposición o supuesto que determina las causas, características, efectos y leyes, teniendo como base un mínimo de hechos observados. (p.32).

#### **Supuesto Jurídico General:**

La motivación de las sentencias influye positivamente en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### **Supuestos jurídicos específicos:**

##### **Supuesto jurídico específico 1:**

El valoración de los hechos incide positivamente incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

##### **Supuesto jurídico específico 2:**

La actuación de las pruebas repercute significativamente para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

## II. MÉTODO

En la presente investigación se usó el método cualitativo, como lo indicó Sampieri (2014), “El enfoque cualitativo aparece cuando el propósito es examinar la manera en que las personas captan o experimentan cada fenómeno que los rodea, insertándonos en su forma de ver dichos fenómenos, como lo interpretan y que significado le dan.” (p.358).

Con el diseño cualitativo se “intenta rescatar para el análisis parte de esta complejidad del modo de ser y de hacer que nos rodea”. (Sabino, 1992, p.89).

Con la metodología de la investigación jurídica nos “permitió aproximarnos al objeto del conocimiento del Derecho con una perspectiva más organizada, coherente, crítica y creativa” (Alva, 2009, p. 324). Asimismo, “La investigación jurídica pretende descubrir las soluciones a los problemas que se plantea en la vida social.” (Chacón, 2012, p.10). Por ello, la presente investigación usara el tipo de estudio orientado a la comprensión a través del enfoque cualitativo.

Nuestro tipo de estudio se encontró orientado a la comprensión ya que tenemos un enfoque cualitativo, por el cual, Domínguez nos dice que “La investigación cualitativa permite hacer vuestra interpretación de la realidad y de los datos. Esto se logra debido a que en este tipo de investigación el investigador va al campo de acción con la mente abierta (...)”. El mismo autor en otra palabras, “La investigación cualitativa reconoce que la propia evolución del fenómeno investigado puede propiciar una redefinición y a su vez nuevos métodos para comprenderlo”.

## **2.1. Tipo de investigación**

Conforme al anterior párrafo, se quiso hacer hincapié al tipo de estudio generado en la presente investigación, Quevedo y Castaño (2002) nos indican puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (p.7).



El tipo de estudio es aplicada evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes de fenómenos, se selecciona una serie de cuestiones y se basa en la teoría y la práctica, lo que se busca es aplicar lo que se investiga. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.45).

## 2.2. Diseño de Investigación

Teoría fundamentada.- Para Sampieri (2014) “la Teoría fundamentada su propósito es desarrollar teoría basada en datos empíricos y se aplica a áreas específicas”. (p.472).

Meneses (2004), indica que la ciencia social es fruto del conocimiento conseguido y aceptado por el hombre por medio de procesos de reflexión, sistematización y rigor realizados con la finalidad de interpretar y comprender la realidad. (p.224).

## 2.3. Caracterización de Sujetos

Para las entrevistas se ha considerado la especialización de los sujetos entrevistados, quienes son abogados con total conocimiento del tema de investigación con la finalidad de consolidar y probar los supuestos jurídicos, el cual será llevada a cabo en la Corte Superior de justicia del Callao las cuales serán:

<b>PERFIL DEL ENCUESTADO</b>		
<b>PUESTO QUE DESEMPEÑA</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>	<b>CARACTERISTICAS EXIGIDAS POR LEY, FORMACIÓN Y CONTRATACION</b>
<b>EMILY CINDY RAYZA DEL MAZO VERA (SECRETARIO/ESPECIALISTA)</b>	<b>7 AÑOS</b>	Secretario o Relator de Sala al menos por siete años, o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un período

<p><b>CARLOS ENRIQUE VINATEA ORTIZ (SECRETARIO/ESPECIALISTA)</b></p>	<p><b>8 AÑOS</b></p>	<p>Título profesional de Abogado, Colegiado y Habilitado (acreditado). Estudios de Maestría y/o Especialización concluida (deseable). Experiencia en el Sector Público o Privado desempeñando funciones de asesoría. Diplomados deseables en las especialidades de Derecho Constitucional, Civil, Penal, Procesal, Laboral, Administrativo y/o Gestión Pública.</p>
<p><b>JORGE GUILLERMO GUTIERREZ TUDELA (ABOGADO)</b></p>	<p><b>8 AÑOS</b></p>	<p>Formación con sólidos conocimientos jurídicos en general, de derecho de la empresa en particular, y en disciplinas afines y complementarias a la abogacía.</p>
<p><b>JULIO CESAR RAMIREZ RAMIREZ (ABOGADO)</b></p>	<p><b>10 AÑOS</b></p>	<p>Especialistas en materia laboral con experiencia de más de diez años en la carrera profesional como abogados.</p>
<p><b>REGULO PINEDO ASTOQUILCA (ABOGADO)</b></p>	<p><b>10 AÑOS</b></p>	<p>Especialistas en materia laboral con experiencia de más de diez años en la carrera profesional como abogados.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

## 2.4. Población y muestra

Señala Tamayo y Tamayo (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común y da origen a los datos de la investigación" (p.114). Añade además que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38).

La presente investigación se ha realizado en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Callao, dentro de la Provincia Constitucional del Callao.

<b>Tipo de Estudio</b>	<b>Tamaño mínimo de muestra sugerido</b>
Etnográfico cultural	Una comunidad o grupo cultural, 30-50 casos que lo conformen. Si es menor el grupo, incluir a todos los individuos o el mayor número posible.
Etnográfico básico	Doce participantes homogéneos. Si la unidad de análisis es observaciones, 100-200 unidades.
Fenomenológico	Diez casos.
Teoría fundamenta, entrevistas o personas bajo observación.	De 20 a 30 casos.
Historia de vida familiar	Toda la familia, cada miembro es un caso.
Biografía	El sujeto de estudio (si vive) y el mayor número de personas vinculadas a él, incluyendo críticos.
Estudio de casos	De seis a 10. Si son en profundidad, tres a cinco.
Grupos de enfoque	Siete a 10 casos por grupo, al menos un grupo por tipo de población. Si el grupo es menor, incluir a todos los individuos o el mayor posible. Para generar teoría, tres a seis grupos.

Fuente: Hernández, R y otros. (2015)

## **2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Arias (1999), refiere que las técnicas de recolección son las múltiples formas de poder obtener, algún dato e información, que me sea útil en el trabajo de investigación que me ayude a obtener buenos resultados. (p. 25).

De acuerdo a lo mencionado en el presente trabajo de investigación que se desarrollara, se utilizará la técnica de entrevista y análisis de documentos.

### **Instrumentos**

Hernández, R.(2014), manifiesta que el instrumento es un recurso utilizado por el investigador para recolectar información o datos sobre las categorías que serán materia de estudio, el cual deberá ser el adecuado, para que permita recabar los datos que el investigador tiene por propósito, para el cual dicho instrumento deberá cumplir con tres requisitos esenciales confiabilidad, validez y objetividad. (pp. 199-200).

Los instrumentos, al igual que los procedimientos y estrategias a utilizar en el presente trabajo de investigación se va a centrar alrededor del análisis, la entrevista, la observación directa a profesionales y la actividad profesional que desempeñan en el ámbito del derecho laboral, así como un análisis a los criterios que vienen adoptando los jueces al momento de resolver los procesos judiciales en temas referidos a conceder indemnizaciones por daño moral en los despidos arbitrarios.

En el presente trabajo los instrumentos de recolección de datos usados serán:

1. La Guía de Entrevista, la cual estará compuesta por dos tipos de preguntas las cuales son: abiertas y cerradas.
2. La guía de Análisis documental.

## **Validez**

En criterio de Sampieri (2014), señala que la validez del contenido puede obtenerse mediante las opiniones de expertos verificando que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo.” (p.298)

Sin embargo también refiere: “Cuando el estudio tiene una finalidad puramente exploratoria o descriptiva, debemos interrogarnos: ¿podemos establecer relaciones entre variables? En caso de una respuesta positiva, es factible seguir con la estadística inferencial.” (p.298)

## **Confiabilidad**

Sandoval (2002) nos indica: “la preocupación aquí es si el proceso de investigación es razonablemente estable y consistente, en tiempo, como de distintos investigadores y métodos.”(p.192)

La fuente documental: los libros, libros en línea, los trabajos previos de tesis, artículos referentes, artículos de revista especializados.

Las entrevistas: se realizaron entrevistas a funcionarios de Instituciones del Estado, abogados especialistas en la materia mediante 9 interrogantes abiertas relacionadas sobre los objetivos de la investigación y que guarde vinculación con los supuestos.

## **2.6. Plan de análisis de datos o trayectoria metodológica**

La investigación cualitativa según Strauss y Corbin (2002) va a ser la generadora de hallazgos que no van a encontrarse en procedimientos estáticos, sino que va a tomar en cuenta el diario vivir, como en sus experiencias, de sus comportamientos, emociones y sentimientos. Se va a analizar el desempeño que tiene la persona en la sociedad, cuáles son sus movimientos, así como la interacción entre una persona con otra y entre nación con otra.

Es por ello que la metodología aplicada responde al enfoque cualitativo, con diseño de estudio de casos y teoría fundamentada; la técnica es la entrevista y el análisis de fuente documental, jurisprudencial, legislativa y doctrinal. La entrevista se aplicara a magistrados, abogados, especialistas y docentes universitarios con experiencia en materia laboral.

El método de análisis de la información en principio consiste en efectuar un estudio de las sentencias emitidas en primera instancia en el Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao, en la cual veremos cómo se resuelve y si se concede una indemnización por daño moral a un trabajador a consecuencia de un despido arbitrio, para con ello, posteriormente realizar un análisis comparativo de diversas posiciones adoptadas por la doctrina, así como, estudiar cuál ha sido la posición adoptada por los tribunales en el derecho comparado.

En análisis en el campo empírico puede ser una tarea bastante exigente, tanto, los informes pueden incluir muchas horas de trabajo, así como páginas manuscritas, de las cuales se tendrá que seleccionar las pocas páginas que tengan un verdadero hallazgo significativo. Los documentos a consultar se presentan fácilmente en programas de tratamiento de textos, como Word, PFD etc., los cuales fácilmente puede ser identificados y citados.

## **1. Unidad de Análisis: Categorización**

Cisterna (2005) refiere que las unidades de análisis son las categorías y subcategorías, que se obtienen a través de la recopilación y estudio de la información obtenida a través de las teorías existentes que obtenemos a consecuencia del estudio del problema de investigación. (p. 64).

Para Sandoval (2002), metodológicamente: “La unidad de análisis son las secuencias, algunas veces resumidas y otras textuales, donde describe y analizan tanto las características de los significados construidos como la dinámica de la interacción.” (p.269).

Unidad de análisis 1. Motivación.- es donde se expresa la más alta figura de la posición final de la decisión jurídica la cual prevalecerá inclusive frente a las pretensiones de los abogados, el cual se convierte en un principio de la función jurisdiccional, el cual se convierte en una exigencia para los jueces al momento de impartir justicia, el cual se convierte en el deber de motivar. (Figuroa, E., 2015, p. 105).

1. Razonable
2. Proporcionable
3. Congruente

Unidad de análisis 2. Daño Moral.- es una lesión al aspecto psíquico de la persona, que no tiene ningún contenido patrimonial, que afecta la tranquilidad espiritual, la paz, la integridad física entre otros sagrados afectos (Fernández, 2013 y Manzanares ,2008)

1. Daño a la persona
2. Daño psicológico

Unidad de análisis 3. Despido Arbitrario.- queda claro que el elemento determinante para todo despido, es la existencia de una causa justificante, la cual requiere de motivación y por ende deberá ser sustentada con pruebas por el empleador, donde se reconoce la causalidad como elemento característico. (Alva, A. 2016, pp. 6,7).

1. Despido Fraudulento
2. Despido Incausado
3. Despido Nulo

## **2.7. Aspectos Éticos**

Los Aspectos Éticos serán aquellos que se deberán aplicar en la investigación con el propósito que se le otorgue la calidad de un trabajo excelente y verdadero,

teniendo en cuenta los cuidados necesarios que requiere un trabajo de investigación.

El trabajo de investigación, tuvo la asesoría metodológica, donde se efectuó revisiones y recomendaciones respecto a la organización e información. Así mismo se emplearon libros referentes al tema de la investigación, revistas, legislación nacional e internacional.



### **III. RESULTADOS**

## Descripción de resultados: Técnica de entrevista

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, para diseñar el análisis de datos obtenidos en la presente investigación se realizaron entrevistas al personal administrativo del Primer juzgado especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao y conjuntamente a los abogados litigantes de los procesos iniciados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, calculados desde el año 2016 en adelante.

Para ello se diseñó la guía de entrevista con preguntas abiertas y cerradas. (Ver anexo 1-B), definiendo la caracterización de los sujetos, incluyendo a personas con conocimientos previos para dar un amplia definición en cada una de sus respuestas y así nos permita dilucidar o despejar el problema.

En la entrevista se ha buscado tener una aproximación a sus conocimientos, a sus actividades laborales y que se pueda dar la solución a la problemática, llevándose a cabo dentro del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, con una duración entre los 10 minutos y 1 hora, entre los meses de Abril y Diciembre del presente año 2017.

Conforme a lo anterior, las primeras tres preguntas establecen de manera abierta la necesidad de identificar los conocimientos de los entrevistados conforme a la ley, si puede identificar la problemática, incluyendo además la importancia de la misma, siendo estas las que resuelven el objetivo general de la investigación, siendo así el 70% de los entrevistados conocen el significado de las categorías investigadas: DESPIDO ARBITRARIO y MOTIVACION, pero poco sobre DAÑO MORAL ya que sigue siendo considerado parte de la materia civil. En base a ello, las preguntas siguientes, que aun pudiendo ser positivas o negativas, presentan un amplio campo para ser resueltas y que encadenan las respuestas a los objetivos específicos.

Conformando los objetivos específicos, los entrevistados descubren y señalan, los elementos siendo como base los criterios que tienen los jueces. Primero nos dan

a entender que la problemática en la categoría DAÑO MORAL y de allí se desprende el quantum indemnizatorio el cual siempre deviene en problema, pues la misma está correctamente descrita pero de diferente manera interpretada, es así que cuando se relaciona con la segunda categoría DESPIDO ARBITRARIO, en la doctrina califican varios tipos de despido donde se pueda encuadrar el daño moral, se les es un poco complicado ya que son procesos relativamente nuevos puesto que, antes eran exclusivamente de materia civil, en este caso son tomadas como pretensiones accesorias.

Descripción de resultados: Técnica de análisis documental

Continuando con la descripción de los resultados, nos es de utilidad para describir las normas, en sus partes esenciales para su posterior identificación e interpretación de dichas normas, la cual nos permitirá dilucidar o despejar nuestras dudas, para una fácil aplicación del caso en concreto.

El análisis documental nos sirve ya que se produce un triple proceso el cual es la comunicación, la transformación y análisis que sintetizarían las normas las cuales debemos estudiar o aplicar para el presente trabajo de investigación.

## **IV. DISCUSIÓN**

Como consecuencia de lo actuado, conviene aclarar que el tema que hemos revisado suele ser uno de los más dificultosos y debatidos en temas de Derecho, continuando la investigación, se presenta detalladamente la interpretación de los resultados de las entrevistas y el análisis documental, contextualizándolos y contrastándolos con los antecedentes, hipótesis y datos.

Lo primero que debemos tomar en cuenta, como se ha indicado anteriormente es la necesidad de obtener y delimitar el conocimiento de los entrevistados, viendo que todos, como se indica en la caracterización de los sujetos, son personas con los conocimientos previos, no hay diferencia a la hora de realizar la respuesta a la primera pregunta “**¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?**”, los entrevistados expresan su conocimiento, como pregunta de apertura para delimitar su capacitación de raciocinio, dentro del contexto que trae consigo la Nueva Ley Procesal Laboral, reuniendo la mejor respuesta viable de esta forma es del señor Albarracín: “La motivación, **es una necesidad y que todo proceso debe ser motivado, y por tanto dependerá del demandante quien a través de sus alegatos, pruebas y documentos deberán demostrar la existencia del daño moral**” incluso describen para mayor comprensión que este daño moral es un poco complicado por tratarse de una angustia o aflicción que sufre la persona.

De la misma forma, tal como describe el jurista Edwin Figueroa Gutarra: La debida motivación “es donde se expresa la última decisión o juicio del juez, aquella decisión jurídica que prevalecerá inclusive frente a las pretensiones de los abogados, el cual es un principio de la función jurisdiccional, y la exigencia para los jueces al momento de impartir justicia, convirtiéndose en el deber de motivar”. (2015, p. 105), por tanto, queda entendido que los entrevistados conocen la materia, conocen los instrumentos que se presentan, conocen las condiciones necesarias para llegar a la decisión final del juez o magistrado, y en el caso de buscar la solución del conflicto, se ira en busca de los criterios consensuados y unificados.

Continuando con la segunda pregunta **“¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido?”**, los entrevistados expresan sus conocimientos obteniendo como mejor respuesta de Del Mazo: **“la indemnización, no se resarce, porque es solo una compensación, pero personalmente el sujeto continua dañado porque el trabajo dignifica a la persona y lo que uno busca muchas veces es volver a la situación anterior a la que se encontraba”** describiendo también que no se puede dar un precio a este tipo de daño, pero que existen criterios que se tomaran para realizar la indemnización.

De esta manera el jurista Felipe Osterling Parodi: Al hablar de indemnización por daño moral entramos al terreno de lo subjetivo. Debido a que se trata de un daño que no afecta el patrimonio de la víctima, no es posible fijar una cuantía que repare lo perdido. (2013, p.2), pues se trata de valorar cuánto vale una vida, lo que parece incalculable, incluso en doctrina se discute mucho si es o no adecuado efectuar la indemnización en dinero.

Como base seguimos con al siguiente pregunta siendo la tercera donde es una pregunta abierta, que de acuerdo a la experiencia de los entrevistados, nos llevaran al mundo donde queremos aproximarnos y entender un poco más: **“¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?”**, pues los entrevistados señalaron en su gran mayoría un punto de vista similar, teniendo la mejor respuesta de Vinatea: **“que hay que tener en cuenta que mucho depende de la pretensión y lo que diga la norma Ley 728, la pretensión es un factor muy importante”**, incluyendo también uno de ellos que no es posible a su criterio la unificación, ya que cada daño moral cuenta con un sinfín de incidencias vividas por actos, y no todos los demandantes pasan por lo mismo.

A continuación seguimos con la cuarta pregunta que se define de la siguiente manera: **“Cuales son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?”** y de acuerdo a los entrevistados la mayoría tuvo posiciones similares, obteniendo como la mejor respuesta la de Morillo: **“es algo complicado, pero quien tiene que determinar**

**son los jueces basados en normas, jurisprudencias**”, agregando que es una labor exclusiva del magistrado y si se apela dependerá del juez de la segunda instancia, por ello se aprecia que al tratarse el daño moral un tema netamente civil, se les complica encontrar aquellos elementos de convicción para la determinación de la indemnización en la cual puedan adecuar el daño.

Siguiendo con la misma línea de las entrevistas a continuación la pregunta número cinco que se define de la siguiente manera: **“¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?”** en esta pregunta según la respuesta de los entrevistados se notó diferencia en las respuesta por lo que se seleccionó la siguiente de Miñano: **“No hay un criterio fijo para la cuantificación del daño moral, como dije anteriormente, depende de qué criterios use el juez para establecer el monto, como la edad del actor, físico, situación familiar.”**, es por ello donde se muestra que no consideran bien cuando van dos pretensiones juntas, porque una es resultado de la otra por ende, se pretende la reparación en un mismo acto, tomando también la siguiente apreciación que se define de la siguiente forma, que se debe basar en los medios probatorios que se presenten al ingreso de la demanda. Por ello, se torna necesario la unificación de criterios y la capacitación con respecto a este tipo de casos que están siendo más consecutivos, en tratándose de un despido injustificado pretender que se repare en el mismo acto del despido.

Siguiendo tenemos la pregunta número seis, la cual se define de la siguiente manera: **“¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil?”**, de acuerdo a esta pregunta se obtuvo uniformidad en las respuestas de los entrevistados, obteniendo como la mejor respuesta la de Del Mazo: **“No, está bien con la innovación que se hace, y por ende si considero que se debe seguir tratando por vía laboral”**, es por ello que cabe precisar que están tomando muy en cuenta que se debe mejorar la interpretación de la norma para poder otorgar una indemnización justa y equitativa, sin sobrevalorar el daño sufrido ni por el contrario que se otorgue una desproporcional reparación.

Para continuar nos enmarcamos en la pregunta número siete: **“¿De qué manera determina Usted el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?”**, en esta pregunta se obtuvo como respuesta de los entrevistados la de Miñano, **“En el caso de despido arbitrario solo se necesita probar que hubo despido arbitrario, lo cual se prueba con la constatación policial generalmente”**, señalamos que si bien es cierto no hay una norma para ello, es por lo que se pretende unificar dichos criterios de los jueces para lograr esa seguridad jurídica que se ve afectada.

Siguientemente tenemos la pregunta número ocho la cual está definida de la siguiente manera: **“¿Considera Usted que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?”**, para esta pregunta el conjunto de entrevistas que fueron analizadas se obtuvo la siguiente respuesta la de Cárdenas: **“En muchos casos eso es subjetivo se pueden presentar constante formas, en este punto será el peritaje que determine de manera fehaciente la originalidad de dichas pruebas.”**, por lo tanto podemos advertir que como bien sabemos se trata de un daño subjetivo es un poco complicado la objetividad, mas no imposible, no se trata de tener un mismo criterio al saber que cada caso tiene diferentes peculiaridades, por ende se busca que el código lo establezca para de allí los magistrados tengan una guía o modelo para la determinación de la valoración equitativa al momento de cuantificar el monto indemnizatorio correspondiente a cada caso.

Para culminar con la guía de entrevistas tenemos la pregunta número nueve la cual está diseñada de la siguiente manera: **“¿Cree usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?”**, pregunta para el cual los entrevistados tienen diferentes puntos de vista, obteniendo como una de las mejores la de Del mazo: **“No para mí no, porque ya se ha dicho en la jurisprudencia que el daño moral engloba todos esos daños, puesto que será a través de un examen psicológico que se deberá probar el daño”**, es donde señalamos que eso dependerá de la asesoría del abogado para con el demandante, donde deberá definir cuál es el daño más favorable para solicitar una reparación del daño.



Como señala el jurista Zavala definió al daño moral y psicológico como aquel que incurre sobre lo que es el ser humano - persona, y que conlleva a un desperfecto existente con la condición del lesionado que es previo al hecho. (2013, p1). Como ella lo describe el daño psicológico y el daño moral con palabras muy parecidas, algo que aún se encuentra en discusión y no entraremos en esta oportunidad a detallar.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primero:**

Se ha analizado que influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario, porque al no existir motivación se estaría vulnerando el derecho de la persona, transgrediendo aún más el daño que ha sufrido producto de la relación laboral concluida.

Se ha analizado que influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario, porque será a través de la motivación que se dará el resultado final de la indemnización la cual debe ser bien fundamentada, donde se satisfaga el derecho solicitado.

**Segundo:**

Se ha determinado que incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario, porque será a través de lo que pueda ser demostrado en juicio, una de las decisiones relevantes que el juez tomará para la resolución del caso en particular.

Se ha determinado que incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario, porque a través de ello se determinará de acuerdo al monto que debe recibir como indemnización, esto dependerá de una serie de resultados el cual serán calificados por el magistrado, lo que le llevara al resultado final, y su criterio de valoración y valuación,

**Tercero:**

Se ha establecido que repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral, porque la falta de criterios uniformes de valoración para la cuantificación del daño moral, nos lleva a soluciones inestables y nada

equitativas, es por ello que la actuación de las pruebas repercute significativamente para que no se transgreda el derecho de la persona y a la debida motivación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:**

Se plantea una solución en el presente trabajo de investigación, para la protección de la figura jurídica donde la motivación de las sentencias debería seguir un esquema que sigue los lineamientos como guía, para ayudar a que esos criterios de valoración que se han tomado por los magistrados sean objetivos.

Con esto también se pretende que la influencia de la motivación de las sentencias se encuentre una sustentación bien argumentada y congruente para la determinación de la indemnización, pero a la vez este no sea exorbitante o inaccesible recibiendo una indemnización justa. Donde es también necesario que los jueces adquieran mayor capacitación y conocimiento con respecto al tema en vista que el daño moral en nuestra legislación va teniendo un desarrollo evolutivo, con el fin de argumentar cada caso, sin vulnerar la debida motivación.

**Segundo:**

Se ha determinado que incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral que es lo que tanto buscan las personas al llevar un proceso, que el daño que ha sufrido por un despido arbitrario sea compensado, por no haber incurrido en falta, ni comisión de delito para que se produjera el despido, motivo por el cual se vio afectado profesionalmente y personalmente en su entorno laboral y familiar.

Se ha determinado que incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral, puesto que al tratarse de un daño moral es un daño subjetivo, y mucho más proveniente de un despido arbitrario, y por tanto, mucho más difícil de indemnizar por que cada juez tiene diferentes criterios; por ello existe la necesidad de que los jueces estén jurídicamente y éticamente bien formados, que se mantengan capacitados permanentemente, magistrados que conozcan, comprendan y respeten la estructura del ser humano.

Tercero:

Se ha establecido que repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral, donde se establezcan parámetros y criterios que proporcionen un instrumento de para valorar las pruebas, y se emitan sentencias acordes al daño causado, siguiendo una línea de justificación con relación al caso en concreto.

## **VII. REFERENCIAS**



## Referencia Temática

- Águila, G. y Morales, J. (2011). *El ABC del derecho civil extrapatrimonial*. Lima: Editorial San Marcos.
- Aguirre, A. (2012). *El resarcimiento del daño moral y su cuantificación en la responsabilidad civil extracontractual*. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo).
- Alva, A. (2016). *Despido Laboral: Nuevos Criterios jurisprudenciales*. Lima, Editorial: Gaceta Jurídica
- Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. (28ª ed) Buenos Aires, Editorial: Heliasta.
- Castillo, A. y Vila, C. (2002). *Hacia una nueva Interpretación del Despido sin justa causa*. (Tesis para la obtención del Título de Abogado) Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>.
- Chávez, Y. (2016). La valoración jurídica e indemnizatoria del daño moral en los procesos de responsabilidad civil. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo).
- Corvalán, R y Costa, M. (2005). *El daño moral por despido injustificado en la Jurisprudencia Chilena*. Recuperado de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/corvalan\\_r/html/index-frames.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/corvalan_r/html/index-frames.html)
- Daray, H. (2006). *Daño Psicológico – Nociones Generales sobre el daño*. Buenos Aires, Editorial ASTREA.
- De Trazegnies, F. (2005). *La responsabilidad civil extracontractual*. Tomo II. 7ma ed. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú

- Fernández, C. (2007). *Tratado Derecho de Personas*. (10ª ed). Lima: Grijley.
- Figuroa, E. (2009). *El Despido Arbitrario*. Lima: editorial San Marcos.
- Figuroa, E. (2015). *El derecho a la debida motivación*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gutiérrez, W. (2005). *Constitución política del Perú comentada*. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hurtado, I y Toro, J. (1998). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Segunda edición. Valencia, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- Lafaille, H. (2009). *Tratado de las Obligaciones*. (2ª ed). Tomo II. Buenos Aires. EDIAR
- Lara, A, Navas, S. y Robayo C. (2013). *El daño moral: Parámetros para su determinación cuantitativa y la seguridad jurídica*. (Tesis de Maestría). <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4497/1/TUAMDC012-2013.pdf>
- Lingán G, R. (2014). *La cuantificación del daño moral para una correcta indemnización civil en nuestra legislación*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/363/BC-TES-4397.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzanares, M. (2008). *Criterios para valorar el quantum Indemnizatorio en la responsabilidad civil extracontractual*. Trujillo: Grijley.
- Ossorio, M. y Cabanellas, G. (2010). *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: editorial Heliasta. Tomo I.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*.

Recuperadode[https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)

Osterling P, F. y Castillo F, M. (2003). *Tratado de las Obligaciones*. Tomo X. Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú

Osterling P, F. (2013) Indemnización por daños y perjuicios. En F. Osterling P, Autorrecuperadoporde<http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>

Reyes, G. (2013). Criterios para una adecuada valoración legal de daño moral en la responsabilidad civil (Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo).

Romero, F. (2005). *Criterios Uniformes de Valoración de daños en materia Civil, Penal y Laboral*. Tercera edición. Lima: Editorial Librería Portocarrero.

Taboada, L. (2000). Responsabilidad Civil Extracontractual. (Proyecto de Auto capacitación asistida Academia de la Magistratura) Recuperado de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere\\_civil\\_proce\\_civil/resposab\\_civil\\_extracontra.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_civil_proce_civil/resposab_civil_extracontra.pdf)

Zannoni, A. (2005). *El daño en la responsabilidad civil*. (3ª ed.). Buenos Aires: Astrea.

Zavala, M. (2009). *Resarcimiento del Daño Moral. Tratado de Daños a las Personas*. Buenos Aires, Editorial ASTREA.

## Referencia Metodológica

- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica*. (3ª ed). Caracas: Episteme.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Colombia: PEARSON EDUCACION.
- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como proceso de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Revista Theoria, Recuperado de <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v14/a6.pdf>.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.).México: McGraw-Hill.
- Martínez, M. (1991). *La Investigación cualitativa etnográfica en educación*. Caracas: Editorial Litexsa Venezolana.
- Pineda, E., De Alvarado, E y De Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación Manual para el desarrollo de personal de la Salud*. (2ª ed.). Washington D.C.: Editorial OPS.
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo

Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa (p. 120). Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda. Recuperado de <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.). México: Llmusa.

Terrones, E. (1998). *Diccionario de Investigación Científica*. Lima: A.F.A. editores S.A.

## **VIII. ANEXOS**

## INSTRUMENTO

### Anexo 1-A: MATRIZ



## MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Ingrith Fiorella Ornetá Cauper

FACULTAD/ESCUELA: Escuela Profesional de Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.
PROBLEMA GENERAL	¿Cómo influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	Problema Especifico 1: ¿De qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016? Problema Especifico 2: ¿Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016?
SUPUESTO JURÍDICO GENERAL	La motivación de las sentencias influye positivamente en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.
SUPUESTOS JURÍDICO	Supuesto jurídico específico 1: El valoración de los hechos incide positivamente incide la

ESPECIFICOS	<p>valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.</p> <p>Supuesto jurídico específico 2:</p> <p>La actuación de las pruebas repercute significativamente para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.</p>
OBJETIVO GENERAL	<p>Analizar cómo influye la motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo Especifico 1:</p> <p>Determinar De qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.</p> <p>Objetivo Especifico 2:</p> <p>Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Teoría fundamentada</p>
POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE)	<p>Con la finalidad de consolidar y probar los supuestos jurídicos es importante señalar que nuestra investigación debe ser corroborada con personal profesional y/o estudiantes de los últimos años de la carrera de Derecho situado en los Juzgados Laborales de la Corte Superior del Callao desde el año 2016 en adelante; se ha entrevistado a los operadores en tales como: Secretarios Judiciales, Asistentes Judiciales, Especialistas, Abogados litigantes.</p>



## INSTRUMENTO

**Anexo 1-B: Guía de entrevista**



### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** “La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016”

**Entrevistado:** .....

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:**.....

---

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

#### Preguntas:

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

**Preguntas:**

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

-----  
-----  
-----  
-----

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

-----  
-----

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

-----  
-----

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

-----  
-----

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

-----  
-----

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

-----  
-----  
-----  
-----

\_\_\_\_\_  
Firma del Entrevistado

## INSTRUMENTO

Anexo 1-C: Guía de análisis documental



### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

#### Objetivo general

Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016

Nombre del Instrumento de los Juzgados Laborales del Callao: NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Número de resolución: LEY N° 29497

Fecha de expedición: 15 DE ENERO DEL 2010

Organización/entidad expedidora: CONGRESO DE LA REPÚBLICA

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN LOS PROCESOS DE DAÑO  
MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO**

		Marcar	
Ítems		Sí	No
<b>Se describen parámetros para la determinación de una adecuada motivación</b>			
Describir las condiciones legislativas emitidas (Tipo y número de norma)			
<b>Se podrían considerar elementos adicionales para el quantum indemnizatorio</b>			
Indicar información habilitada			

**FUNDAMENTOS**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### Objetivo específico 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

Nombre del Instrumento de los Juzgados Laborales del Callao: NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Número de resolución: LEY N° 29497

Fecha de expedición: 15 DE ENERO DEL 2010

Organización/entidad expedidora: CONGRESO DE LA REPÚBLICA

### INCIDENCIA DEL DAÑO MORAL SEGÚN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DE TRABAJO LEY N° 29497

Ítems		Marcar	
		Sí	No
<b>Se elaboró legislación nacional apropiada para hacer cumplir las disposiciones del instrumento.</b>			
Indicar legislación emitida (Tipo y número de norma)			
<b>Se habilita o indica la información necesaria para la determinación del proceso en caso de encontrar la falta por daño en las condiciones del instrumento.</b>			
Indicar información habilitada			

## FUNDAMENTOS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Objetivo específico 2

Establecer cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016

Nombre del Instrumento de los Juzgados Laborales del Callao: NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Número de resolución: LEY N° 29497

Fecha de expedición: 15 DE ENERO DEL 2010

Organización/entidad expedidora: CONGRESO DE LA REPÚBLICA

### **ACTUACION DE LAS PRUEBAS DETERMINANTE PARA LA EXISTENCIA DEL DAÑO MORAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO LEY N° 29497**

		Marcar	
Ítems		Sí	No
<b>1. Se determina parámetros para la cuantificación según las disposiciones del instrumento.</b>			
Indicar descripción			
<b>Se habilitan métodos para el cumplimiento de dichas condiciones de manera correcta.</b>			
Indicar métodos habilitados			



## FUNDAMENTOS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Salas Quispe, Marcos Rodolfo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ORNETA CAUSER INGRITH FIORELLA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

95

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %
------

Lima, 26 de Junio del 2017
  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 06989923 Telf: 953526951

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Erick Daniel Vildoso Cabrera  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Ornela Casper Ingnith Fiorella

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

**95 %**

Lima, 21 de NOVIEMBRE del 2017

[Firma]  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0994902 Telf.: 90

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: ORNETA CAUPER INGRITH FIORELLA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 17 Diciembre del 2017

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09803484 Telf.: .....

**Anexo 2**  
**Instrumento**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Anaís Sayda Miñano Graos

**Cargo/profesión/grado académico:** Asistente Judicial

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Si, porque una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario puede ayudar a obtener pautas objetivas que nos ayuden a estar imparcialmente. Si existe o no despido arbitrario.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

La indemnización otorgada por el juez solo es un abiziente una suma simbólica que ayude al actor a salir eminorar tal sufrimiento nunca lo suple, no puedes pretender redimir con dinero algo que no puede ser comprado

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

~~De~~ Lamentablemente, en los procesos por indemnización por daño moral son en general casos específicos por lo que se debe tomar en cuenta varios factores en sí para calificar una indemnización por despido arbitrario, ya que lo que se da es solo un alisiente o una sana que se cree puede ese daño, el cual es fijado de acuerdo al cris

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

**Preguntas:**

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Considero que se debe tener en cuenta el esquema general que se usa, los elementos de responsabilidad civil. (Cofantijunicidad, nexo de causalidad, efecto de atribución en el caso analizado, sería: a) haber cesado al actor por no prevista por ley. b) causalidad entre el despido y la pérdida de su fuente de ingreso que causa aflicción. c) Incumplimiento de sus obligaciones.

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

En si no hay un criterio fijo para la cualificación del daño moral, como dije anteriormente, depende de que criterios use el juez para establecer el monto, como la edad del actor, físico, situación familiar.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

~~Depende de~~ Los procesos de daño moral por despido arbitrario, considero que deben ser tratados por un proceso laboral, al ser estar relacionado directamente con esta materia.

-----  
-----  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

En el caso de despido arbitrario solo se requiere probar que hubo despido arbitrario, lo que se prueba con la constatación policial generalmente.

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

En la actuación de pruebas para daño moral ~~no~~ para el despido arbitrario, considero que probado el despido arbitrario, sería suficiente ya que el daño moral se valora la aflicción y sufrimiento de persona.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

No, el daño moral engloba al daño psicológico de la persona. En el caso de despido arbitrario, sería el sufrimiento y ansiedad al ser despedido. ~~En~~ Se tendría que ver en que casos se daría. pero considero que puede ser tratado en daño moral.



PODER JUDICIAL DEL PERU



ANALIS SAYDA MIÑANO GRAOS  
ASISTENTE JUDICIAL  
JUZGADO TRANSITO PENITENCIARIO  
CORTE PRIMERA DE INSTANCIA

Firma del Entrevistado

**Anexo 2**  
**Instrumento**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Frank Rozas Pino

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Si bien es cierto debe ser motivado, es la obligación que tiene el juez al momento de la resolución de un caso, por tanto creo que sí influye ya que debió a través de una serie de argumentos fundamentar su decisión para que se de aquella valoración equitativa.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

Con la indemnización lo que se trata es de alguna manera resarcir en parte el daño ocasionado producto del despido, pero bien es cierto que jamás volveré hacer como al inicio y tardaré en encontrarse en la misma situación antes del daño.



3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Creo que deberían existir parámetros el cual sirva como guía al juez para determinar la indemnización, por que la uniformidad de criterios está lejos de la realidad, puesto que cada caso es diferente nunca igual.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

- la relación de causalidad  
- el vínculo laboral  
- la existencia del daño

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

Con la comprobación de los hechos y el criterio que tome el juez para la indemnización según lo que se ha podido probar en el juicio.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, ya que los salos laborales también están facultados para conocer estos temas y resolverlos aun más rápidos.

-----  
-----  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*Ese es un criterio exclusivo del Juez, deberá seguir una serie de lineamientos justificando sus razones.*

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

*Sí porque sino se ha podido probar el daño no le corresponde indemnización alguna.*

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

*Es irrelevante ya que uno es parte del otro nos no sería que lo confundieran con fuera de cuenta.*

  
Poder Judicial  
Corte Superior de Justicia del Callao  
FRANCISCA PINGO  
ADMINISTRADOR  
Firma del Entrevistado

**Anexo 2**  
**Instrumento**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** *Marco Antonio Albarracín López*

**Cargo/profesión/grado académico:** *Secretario*

**Institución:** *J.T.T. - U.L.P.T.*

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

*Si, porque sino esta bien motivado no se podrá resarcir en ninguna medida a la persona afectada.*

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

*Definitivamente al tratarse de un daño inmaterial no se puede decir que se repara el daño.*

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*Si, creando nuevos parametros objetivos los cuales decidan para la nueva decisión que tome el juez.*

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

*Eso es una decisión exclusiva del juez de acuerdo a su evaluación y criterios*

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

-----  
-----  
-----  
-----

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

-----  
-----

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?



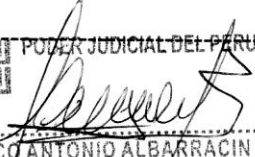
-----  
-----  
-----  
-----

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

-----  
-----  
-----  
-----

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

-----  
-----  
-----  
-----

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ   
  
MARCO ANTONIO ALBARRACIN LOPEZ  
SECRETARIO  
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO NLPT  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

Firma del Entrevistado

**INSTRUMENTO**

Anexo 1-B: Guía de entrevista

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Regulo Pinedo

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado

**Institución:**.....

**OBJETIVO GENERAL**

Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Creo que sí ya que en todo proceso se impone que sea motivado y no caer en una transgresión al Derecho del demandante.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

No, porque el daño ocasionado no solo se da a la persona afectada directamente sino también a sus descendientes, su familia que también se ve afectado.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

No hablaría de unificar ya que no podemos decir que los jueces piensan igual, cada quien interpreta y responde diferente, pero si pudiera establecerse guías para una mejor decisión.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Eso le corresponde al juez, en caso de los abogados litigantes se presenta pruebas como la evaluación psicológica.

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

Después de una serie de pruebas presentadas en juicio, la determinación de los hechos escuchados por el juez, éste realizará todo lo actuado para establecer la indemnización.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, porque los jueces a su vez son abogados y preparados para cualquier cambio, y así también se ve todo en solo proceso sin necesidad de ir a la vía civil porque en lo laboral no saben como calcular la cuantía.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Como abogado solicito al juez de acuerdo a lo que el demandante ha dicho de percibir y como se encontraba económicamente antes del despido, más la afectación emocional que es difícil medir.

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?



Considero que con el hecho de probar el desprecio  
arbitrario ya se supone que existe un daño.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

Ambos engloban el daño a la persona y creo  
que sería lo mismo.



Régulo J. Pinedo A.  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 40956

Firma del Entrevistado

**INSTRUMENTO**

**Anexo 1-B: Guía de entrevista**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** “La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016”

**Entrevistado:** *Marjorie Sajava Alvarado Alvarado*

**Cargo/profesión/grado académico:** *Abogada*

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

*Todo proceso debe ser motivado, y es el magistrado que en base a su criterio valora las pruebas*

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

No es fácil realizar un cálculo en base a un daño se puede dar un aproximado, además quien otorga la indemnización es el juez en base a su criterio.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Tener en cuenta que mucho depende de la pretensión y lo que dice la nueva ley 728 la pretensión es un factor importante, labor del abogado del demandante.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Es labor exclusiva del magistrado (juez) y si aplica depende del juez de la segunda instancia.

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

*Se deben basar en los medios probatorios que se presentan al ingreso de la demanda*

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

*No, ahora las salas laborales tienen la labor de sentencia sobre el daño moral para disminuir la carga procesal de sala civil*

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?


-----  
-----  
-----  
-----

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

En muchos casos se pueden presentar  
contantes medidas, etc., es por lo  
que el juez evalúa en la audiencia  
de juzgamiento al demandante en base  
a preguntas.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

No, para mí no pero solicita una evaluación  
psicológica pero acreditada por el  
colegio de médicos de Psicología.

  
MARIJORIE YAJAIRA ALVARADO ALVARADO  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. N° 68586

Firma del Entrevistado

**INSTRUMENTO**

**Anexo 1-B: Guía de entrevista**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Percy Cardenas Posadas

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Cualquiera proceso debe ser motivado, la parte demandante para quien mediante sus alegatos pruebas y documentos ya que el daño moral es la angustia, aflicción de la persona y es algo complicado demostrar el daño moral.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

Considero que no, ya que no se puede dar un precio ante este tipo de daño pero existen criterios que se tomarán para realizar la indemnización

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

No es posible eso a mi criterio ya que cada daño moral cuenta con un fin de incidencias vividas por actor, no todos los demandantes pasan por lo mismo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Es algo complicado pero quienes tienen que determinar son los jueces basados en normas jurisprudencia

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

Sean 2 pretensiones diferentes y dos soluciones,  
a mi apreciación necesariamente cada una  
cuenta con su propia resolución.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, porque una sala laboral también lo  
puede realizar y así animar la labor  
de la sala civil

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

No existe un código o norma que diga cuánto  
debería indemnizar es por ello que es  
más complicado y a su vez el daño  
no es calculable.

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?



Percy

En muchos casos eso es subjetivo se pueden presentar constantes formas, en este punto será el peritaje que determine de manera fehaciente la originalidad de dichas pruebas.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

No, pero solicita una evaluación psicológica pro acreditada por el colegio de médicos en Psicología

  
.....  
**Percy Cardenas Posadas**  
**C.A.C. Nº 4492**  
Firma del Entrevistado

Anexo 2  
Instrumento

GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** “La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016”

**Entrevistado:** Emily Cindy Payza del Mazo Vera

**Cargo/profesión/grado académico:** Secretana Judicial

**Institución:** Corte Superior de Justicia del Callao.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016

Preguntas:

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

No influye la motivación, porque se da por presunción el daño al hablar de un despido arbitrario, siempre y cuando se haya acreditado dicho despido.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

En este caso considero que no se resarce, por que es solo una compensación, pero personalmente el sujeto continúa dañado porque el trabajo dignifica a la persona y lo que uno busca muchas veces es volver a la situación anterior a la que se encontraba.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

El juez es libre e independiente, de acuerdo a la ley. Por tanto prevalece el derechoutivo de protección del trabajador.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Primero probar la existencia del daño que le corresponde al trabajador.

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

Si bien es cierto ahora la jurisprudencia ayuda a delucidar ya que no hay una ley que lo defina, pero se toma en cuenta la edad, el tiempo de labor, si se trata afecto o su proyecto de vida.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, está bien con la innovación, ~~es~~ y por ende si considero que se debe seguir tratando por vía laboral.

Anexo 2  
Instrumento

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

Entrevistado: JUAN CARLOS MORILLO RAMIREZ -

Cargo/profesión/grado académico: ASISTENTE JUDICIAL

Institución: JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - PODER JUDICIAL  
CALLAO

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016

Preguntas:

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Si influye por que hay que motivar cada resultado de  
o decisión en este caso la indemnización.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

No se resarce el daño pero se trata de  
disminuir aquella afectación sufrida.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*Creo que no porque cada juez tiene diferente forma de raciocinio en la interpretación del ordenamiento jurídico.*

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

*Eso le corresponde al juez.*

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

*De acuerdo a lo actuado y probado en juicio el juez determinará la indemnización.*

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

*Sí porque son los abogados civilistas que conocen mucho más sobre el daño moral.*

-----  
-----  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**



7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*Es una labor del juez determinar el monto de la indemnización.*

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

*sí porque si no hay pruebas es posible que no se resarce tu derecho y menos se indemnice.*

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

-----  
-----  
-----  
-----  
 PODER JUDICIAL DEL PERÚ   
JUAN CARLOS RAMÍREZ RAMÍREZ  
JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL  
Firma del Entrevistado

Carlos

**INSTRUMENTO**

**Anexo 1-B: Guía de entrevista**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** *Carlos Gonzalez Zuniga del Rio*

**Cargo/profesión/grado académico:** *Abogado*

**Institución:** .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

*Creo que no influye porque si el despido arbitrario no sería necesaria la motivación.*

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

Muchas veces si logra restablecer la posición del sujeto afectado, pero éste no es posible porque el daño causado nunca será olvidado.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Cada juez es libre de la decisión que tome, siempre actuando de acuerdo a ley y lo que se logra demostrar en juicio, la uniformidad no podría darse porque cada caso es diferente.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Es la capacidad del juez.



5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

*Probandolo el despido arbitrario.*

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

*No necesariamente porque los jueces laborales también tienen la capacidad de conocer este tipo de proceso.*

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*De acuerdo a lo que se puede probar antes de presentarse al juicio.*

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

Lo determinante es que se pruebe el despido arbitrario que no fue justificado, de allí saldrán los puntos.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

No.

Entrevistado: Carlos Hugo González Zuñiga Del Río  
Cargo/profesión/grado académico: Abogado  
Institución:



Carlos Hugo González Zuñiga Del Río  
ABOGADO  
Reg. CALN. 1100

Firma del Entrevistado

Julio

**INSTRUMENTO**

**Anexo 1-B: Guía de entrevista**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Julio Cesar Ramirez Ramirez

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado

**Institución:**

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Si, ya que al otorgar una valoración equitativa dentro el proceso del despido arbitrario originaría criterios objetivos.

}

Julio

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

Realmente, la indemnización es un simbolismo que sirve para aminorar el daño causado pues no se puede remediar con una suma de dinero.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

No, ya que cada juez tiene diferentes formas de resolver los procesos referidos al daño moral que por lo general cuenta con una serie de argumentos y sustento lógico en la toma de decisión.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Considero que dichos elementos son de la responsabilidad civil, añadiendo el análisis de cada caso en particular.

Julio

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

Es una serie de resultados obtenidos durante el proceso en la cual el juez se a encargado de valorar cada prueba objetiva lo que conlleva a la decisión final.

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, ya que en la nueva ley procesal faculta a los juzgados laborales el conocimiento sobre estos temas con el fin de disminuir la carga laboral civil.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Para determinar el monto es una serie de criterios producto de lo que se ha probado en juicio

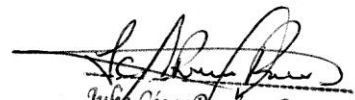
8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

Julio

No, porque al probarse el despido se asume la existencia del daño. ~~fin~~

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

Creo que el daño Psicológico es parte del daño moral y es a través de una pericia psicológica que se determinara el daño causado.

  
Julio César Ramírez Ramírez  
ABOGADO  
C.A.C. N° 9311

Firma del Entrevistado

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** *Carlos Enrique Vinata Ortiz CA 15969*

**Cargo/profesión/grado académico:** *Abogado Especialista del Primer Juzgado Laboral*

**Institución:** *Poder Judicial Callao sede*

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

**Preguntas:**

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

*Todo proceso debe ser motivado por el magistrado que en base a su criterio valora las pruebas*

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

*No se puede realizar un cálculo en base a un daño que se debe apreciar, además quien otorga la indemnización es el juez en base a su criterio*

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Carlos Enrique

Tomar en cuenta que puede depone de la, Puntos  
y lo que dice la norma, Ley 726, los puntos  
es un factor importante, saber del abogado  
del demandante

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

Es labor exclusiva de magistrado (Juez) y si se  
aplica depende del juez de la segunda instancia

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

se debe basar en los medios probatorios que se  
presenten al ingreso de la demanda

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No opera las reglas laborales tener la labor  
de sentencia sobre el daño moral y para  
disminuir la carga procesal de sala civil



**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Carlos Enrique

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

-----  
-----  
-----

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

En muchos casos eso es subjetivo se pueden  
presentar constancias médicas de más peso  
y para que tan eficiente o la originalidad de dichos  
documentos; es por ello que el juez evalúa en la  
audiencia de juzgamiento al demandante en base a preguntas su escrito.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

No para mí no se solicita una evaluación  
psicológica pero acreditada por el colegio de  
médicos en psicología.

Firma del Entrevistado  
CAL15969

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** "La motivación de las sentencias en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016"

**Entrevistado:** Jorge Guillermo Gutierrez Tudela.....

**Cargo/profesión/grado académico:** Especialista del juzgado laboral primer.....

**Institución:**.....

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar cómo influye la motivación en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016**

### Preguntas:

1. ¿Influye la motivación en una valoración equitativa en los procesos de despido arbitrario?

Cualquier proceso debe ser motivado, la parte demandante pesa quien mediante sus alegatos pruebas y documentos ya que el daño moral es la angustia la aflicción de la persona y es algo complicado demostrar el daño moral.

2. ¿Considera Ud. que con la indemnización otorgada por el juez resarce el daño sufrido? ¿Por qué?

Considero que no ya que no se puede dar un precio ante este tipo de daño pero existen criterios que se tomarán para realizar la indemnización.

3. De acuerdo a su experiencia ¿Debería darse la uniformidad de criterios objetivos para la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

No es posible eso a mi criterio ya que cada da-  
ño moral cuenta con un fin de incidencia  
vividas por actor, no todos los demandantes  
pasan por lo mismo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera incide la valoración de los hechos para indemnizar en los procesos de daño moral por despido arbitrario en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.

#### Preguntas:

4. ¿Cuáles son los elementos que Ud. emplea para determinar la existencia de un daño en los casos de despido arbitrario?

es algo complicado, pero quienes tienen que determinar  
son los jueces basados en normas, jurisprudencia

5. ¿De qué manera se establece la indemnización del daño moral frente a un despido arbitrario?

son 2 pretensiones diferentes y dos soluciones, a mi  
apreciación necesariamente cada una cuenta con su  
propia resolución,

6. ¿Usted considera que estos procesos de daño moral deberían ser tratados obligatoriamente en un proceso civil? ¿Por qué?

No, porque una sala laboral también lo puede realizar  
y así ammorar la labor de la sala civil

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

*Jorge Cuatrecasas*

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

*No existe un código o norma que diga cuanto se debería indemnizar, es por ello que es más complicado y a su vez el monto no es calculable.*

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

*[Handwritten mark]*

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

Firma del Entrevistado

091.08328

-----  
-----  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Establecer Cómo repercute la actuación de las pruebas para determinar la existencia del daño moral en el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao 2016.**

7. ¿De qué manera determina Ud. el monto de la indemnización en los procesos de daño moral por despido arbitrario?

Para la cuantificación del daño moral depende mucho del tiempo del trabajador laborando.

8. ¿Considera Ud. que la actuación de las pruebas es determinante para establecer la existencia del daño moral?

No, porque si es evidente que el despido fue arbitrario ya no es necesario.

9. ¿Cree Usted que se debería solicitar un proceso por daño psicológico y no necesariamente por daño moral?

Ya no es necesario iniciar un proceso de daño psicológico ya que el daño moral engloba todo, es parte de según la jurisprudencia.

  
CORTE SUPERIOR JUDICIAL DEL PERÚ  
EMILY CINDY RAYZA DEL MAZO VERA  
SECRETARIA JUDICIAL  
Juzgado de Trabajo Transitorio (NLPT)  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO  
Firma del Entrevistado