



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Probanza del daño moral derivado del despido injustificado y
la afectación a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del
Santa, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Bejarano Cueva, Margee Jasmin (ORCID: 0000-0002-9797-2628)

ASESOR:

Mg. Carranza Álvarez César Alberto (ORCID: 0000-0002-1676-1045)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis queridos padres Leonor y Carlos, quienes a pesar de la distancia me transmiten todo su amor y comprensión, apoyándome en todo momento e impulsándome a seguir adelante, todos mis logros son por y para ellos.

A mi hermana, quien ha estado a mi lado aconsejándome y ayudándome a poner todo mi esfuerzo y dedicación tanto en mi carrera como en este trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes metodológicos por su apoyo para poder culminar con éxito el presente trabajo de investigación.

Asimismo, un especial agradecimiento a mi asesor temático el abogado Wilson Alejandro Chiu Pardo, a quien no solo considero un excelente docente sino también una gran persona. Gracias por su apoyo, orientación y dedicación en el proceso de esta investigación.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Índice de contenidos	v
Índice de cuadros y tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	
3.3. Población, muestra y muestreo	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	
3.6. Método de análisis de datos	
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de cuadros y tablas

Cuadro N° 01:

Relación de jueces de la Corte Superior de Justicia del Santa. 12

Tabla N° 01:

El daño moral puede ser probado con un informe psicológico para causar convicción en el juzgador. 15

Tabla N° 02:

Al tratarse de un aspecto subjetivo de la persona, la prueba indirecta sería suficiente para acreditar el daño moral. 16

Tabla N° 07:

Dada la poca tasa de empleo formal, el solo hecho de ser despedido merma el estado psicológico del trabajador. 15

Tabla N° 09:

Considera razonable la diferenciación del Pleno Laboral del año 2019 respecto a que el daño moral deber ser acreditado excepto cuando se vulnere el derecho al honor, dignidad u otros derechos de la personalidad. 16

Tabla N° 12:

Las sentencias contradictorias en cuanto a la probanza o no del daño moral generan en el trabajador un estado de inseguridad jurídica. 15

Tabla N° 16:

Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2018, el cual presume el daño moral. 16

Tabla N° 17:

Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2018, el cual exige la probanza del daño moral. 16

Tabla N° 20:

Las sentencias contradictorias no aseguran un conocimiento previo y oportuno para el trabajador despedido en cuanto al curso y posible solución del proceso. 15

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo la probanza del daño moral derivado del despido injustificado afecta a la seguridad jurídica en el Distrito judicial del Santa, 2019, ya que esta disconformidad en los criterios judiciales perjudica al trabajador que ha sido despedido.

Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y con una población de 16 jueces laborales de nuestro Distrito judicial, quienes resuelven casos de indemnización por daño moral. La técnica utilizada fue la encuesta y un cuestionario de 20 items para la correcta recolección de datos.

Se concluyó que el 69% de los jueces estuvo de acuerdo, mientras que el 25% totalmente de acuerdo con que efectivamente el hecho de que no exista un criterio uniforme respecto a la probanza o presunción del daño moral genera inseguridad jurídica en el trabajador, por lo que, si los jueces siguieran un solo enfoque esto ocasionaría que el trabajador no se vea afectado en ese sentido. Finalmente, se obtuvo como resultado la hipótesis alternativa, estableciendo que la probanza del daño moral derivado del despido injustificado afecta significativamente a la seguridad jurídica.

Palabras claves: Probanza del daño moral, presunción del daño moral, despidos injustificados, seguridad jurídica.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determinate how the proof of moral damage derived from unfair dismissal affects legal certainty in judicial District of Santa, 2019, since this disagreement in the judicial opinion damages the worker who has been dismissed.

It applied a quantitative approach, of a descriptive type, with a non-experimental design, with a population made up of 16 labor judges from our judicial District, who solves cases of compensation of moral damage. The technique used was the survey and a questionnaire of 20 items for correct data collection.

It was concluded that 69% of the judges were agree, while 25% were totally agree that the fact there isn't a uniform opinion regarding the proof o presumption of moral damage generates legal certainty in the worker, so if the judges follow a single opinion, this would cause that worker not to be affected. Finally, the alternative hypothesis was obtained, establishing that there the proof of moral damage derived from unfair dismissal affect significantly legal certainty

Keywords: Proof of moral damage, presumption of moral damage, unfair dismissal, legal certainty.

I. INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral el trabajador despedido puede solicitar ser indemnizado por daño moral, siempre que haya sido víctima de un despido fraudulento, incausado, inconstitucional y arbitrario, tal como se estableció a través de la jurisprudencia.

Sin embargo, existen sentencias contradictorias respecto a probar o no el daño moral, ya que por un lado se exige la acreditación del daño moral, criterio establecido en la Casación N° 4385-2015-Huancavelica; y por otro lado, la Casación N° 699-2015-Lima, presume dicho daño.

En razón a ello, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral celebrado el año 2018 optó por la presunción del daño moral, ya que haber sido despedido injustificadamente ocasiona una afectación emocional y psicológica en el trabajador.

Aun así, los criterios opuestos continuaban, por lo que el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral celebrado en el año 2019 estableció que el daño moral en caso de despido inconstitucional, arbitrario, fraudulento e incausado tiene que ser acreditado con medios de pruebas directos e indirectos, excepto los casos donde se vulnere un derecho fundamental adicional al derecho al trabajo.

En Canadá, Shapiro (2015) expresó que la Corte Suprema estableció que el daño moral ante un despido se da cuando el empleador incumplió el deber de buena fe y un trato justo al despedir, causando angustia mental en el empleado.

Tal como señalaron Carle y Charney (2017) el Tribunal profundizó en el hecho que la lesión psicológica debe trascender el malestar que la persona pueda tener normalmente. La evidencia de expertos ayuda a probar si se produjo la lesión, sin embargo, no es esencial para otorgar una indemnización.

En Rumania, Roba (2018) mencionó que la práctica judicial presentó criterios contradictorios respecto a probar el daño moral. Para algunos jueces debe probarse la existencia e intensidad del daño. Pero para el Tribunal Superior la existencia del hecho ilícito suponía la existencia del daño moral.

En Chile, Alburquenque (2018) expresó que la jurisprudencia chilena incluyó la compensación por daño moral como resarcimiento por el quebrantamiento de una relación laboral. Empero, la norma no determinó la intensidad que el daño debía presentar y el ámbito en el que debía presumirse.

En Perú, el criterio de la jurisprudencia no logró unificar criterios en los jueces laborales. Corrales (2019) alegó que el daño moral debe presumirse en caso de un despido injustificado dado que este hecho de por sí perjudica el estado emocional y psíquico del trabajador. Esto beneficia al trabajador dado que solo tendrá que probar el vínculo existente entre él y su empleador o las circunstancias de los hechos.

El gran problema que nos compete se trata de probar el daño moral. Se debe tener en cuenta que al tratarse de un aspecto subjetivo de la persona resulta difícil de probar, dado que no todos expresan sus sentimientos de la misma forma ante los mismos hechos, así como, para otros es fácil engañar simulando sufrimientos o lesiones psicológicas que en realidad no existen.

En el expediente 002460-2015 de la Corte Suprema, seguido contra la Municipalidad de Moro, el recurrente solicitó ser indemnizado por daños y perjuicios. En primera instancia, el Juez del Tercer Juzgado Laboral, desamparó el daño moral, al no haber sido corroborado idóneamente. Por otro lado, la casación amparó el daño moral, dado que afectaba su vida sentimental, siendo valorable la probanza del evento dañoso producido por el despido incausado.

El problema de la presente investigación fue el siguiente:

¿Cómo la probanza del daño moral derivado del despido injustificado afecta a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019?

La justificación práctica se dio en el hecho que existe un problema en cuanto a la probanza del daño moral, los jueces siguen criterios distintos para exigir o no la probanza de este daño ante un despido injustificado. Se pretendió esclarecer cómo se afecta la seguridad jurídica del trabajador a raíz de las diversas ópticas de los jueces.

La justificación social se plasmó en el hecho que no existe previsibilidad de las resoluciones judiciales, incumpliendo con la finalidad de los Plenos Jurisdiccionales y generando inseguridad jurídica en el trabajador, quien no sabe que fallo tendrá su caso, al no existir un criterio uniforme por parte de los jueces. A través de los resultados se pretendió establecer como los Plenos no logran unificar criterios jurisprudenciales y la afectación a la seguridad jurídica que existe en nuestro Distrito judicial.

Para el alcance de la presente investigación, fue necesaria una observación y recolección básica de la información, resultado de los planteamientos derivados de los objetivos.

El análisis de la presente investigación y su problemática, tuvo una motivación y viabilidad justificable, dado que la disponibilidad de información e intereses se encontraron presentes en la opinión de los jueces laborales.

El objetivo general y los objetivos específicos fueron los siguientes:

Determinar cómo la probanza del daño moral derivado del despido injustificado afecta a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019.

Analizar la probanza del daño moral derivado del despido injustificado en el Distrito Judicial del Santa, 2019.

Describir la afectación a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019.

Las hipótesis de la presente investigación fueron las siguientes:

Hi: La probanza del daño moral derivado del despido injustificado afecta significativamente a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019.

Ho: La probanza del daño moral derivado del despido injustificado no afecta significativamente a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, procederemos a argumentar los *trabajos previos* realizados, a nivel internacional y nacional, relacionados con la presente investigación.

Benítez (2015) en su tesis en la cual trato la reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el trabajo, concluyó que la Corte Española precisó que no es el acto de ser despedido el que genera un daño moral al trabajador sino las conductas del empleador que tengan la capacidad de generar una afectación al patrimonio moral del trabajador. Es decir, deben existir circunstancias graves en el actuar del empleador que tengan la significancia suficiente para causar menoscabo moral cuya reparación es requerida.

Por otro lado, la jurisprudencia estableció que dada la dificultad de probar este daño se puede acudir a mecanismos que faciliten la carga de la prueba al trabajador, esto es que, éste deberá aportar suficientes pruebas para establecer las circunstancias en las que se suscitó el daño.

Álvarez (2016) en su tesis en la que investigó acerca de la indemnización por daño moral en las relaciones laborales, concluyó que la indemnización por daño moral en los supuestos de un despido intempestivo es aplicable únicamente si el empleador ejecuta un comportamiento jurídicamente objetable, que menoscabe cualquier derecho fundamental del trabajador. Al tratarse de una figura jurídica que no se encuentra regulada en la legislación ecuatoriana en cuanto a su probanza, el juez debe analizar las afecciones de forma específica presentes en el trabajador, así como los daños que estas afecciones puedan llegar a tener en el futuro. (p.85)

Bahamondes (2016) en su artículo de opinión para la Universidad Diego Portales de Chile, donde analizó el daño moral por despido injustificado, concluyó que, por la existencia de daños extrapatrimoniales producto de un despido injustificado es efectiva la posibilidad de obtener una indemnización, siempre que se esgrima una argumentación sólida y coherente que permita acreditar completamente los daños generados en la intimidad o dignidad del trabajador. Esto guarda relación con lo defendido en el desarrollo de su texto, en el cual sustenta que es sumamente trascendental el daño moral sea probado en los

juicios donde existan despidos injustificados, ya que esto ayudará a fundamentar la decisión del juzgador. (p.270)

En lo que respecta a los trabajos previos nacionales, Casabona (2017) en su tesis sobre el despido incausado y fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces, concluyó que los magistrados no siguieron de manera conjunta la posición y parámetros establecidos por la jurisprudencia y la doctrina, respecto a probar o no el daño moral, generando inseguridad jurídica en los trabajadores que recurren a éstos. Por lo que, en los despidos incausados y fraudulentos estos deberían ser probados a través de la prueba indiciaria y presunciones.

Por lo que, el sufrimiento debe ser comprendido y medido por el juez, es decir, el juzgador debería pensar en el sufrimiento que se daría en un caso semejante, sin olvidarse de las circunstancias personales del trabajador, por lo que la prueba debería ser indirecta. (p. 127).

Ynga (2017) en su tesis que trata el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador despedido inconstitucionalmente, concluyó que la posición que utilizan los magistrados para otorgar una indemnización por concepto de daño moral no asegura una indemnización justa y equiparable al daño padecido por el trabajador despedido.

Merino (2018) en su tesis donde abarca los criterios para indemnizar el daño moral producto del despido injustificado, compartió la idea antes mencionada, dado que, la Corte Suprema de Justicia señaló en algunas casaciones que el daño moral debe ser acreditado con un medio de prueba idóneo y, por otro lado, estableció que el daño moral debe presumirse. (p.65).

Por último, pasaremos a explicar *las teorías relacionadas al tema*, esto con la finalidad de aunar más en la presente investigación.

Para Avendaño (2013) el daño moral puede ser entendido de dos formas; por un lado, de una forma restrictiva aduciendo a aquel sufrimiento que padece el sujeto debido a un hecho dañoso; por otro lado, como un daño no material, en el sentido a que se refiere también a los derechos de la personalidad, incluyendo el daño a la persona.

Taboada (2013) se inclinó por la primera forma, asimismo señala que la doctrina estableció que este daño debe tratarse de un sentimiento que se considere digno y legítimo ante la sociedad, aprobado por ésta, por lo que debe ser la opinión que predomine en una sociedad, así como considerarse digno de una tutela legal. Esto es observable en el artículo 1984° del Código Civil, que tipifica el supuesto en los que el daño moral puede ser indemnizado, teniendo en cuenta la magnitud y el menoscabo que sufre la víctima o su familia.

En cuanto a la problemática que radica en la probanza del daño moral, Osterling (2010) citado por Puntriano (2018) sostuvieron que el estado de inseguridad o fracaso del interés contractual, no es justificación para resarcir el daño moral. Un principio rector en materia contractual es que el daño moral no puede ser presumido, debiendo el afectado probar la existencia de éste daño a través de pruebas idóneas.

Claramente no existe un método o criterio concreto para acreditar el daño moral, Camus (2016) señaló que esto provoca que la Jurisprudencia Peruana continúe creando una situación de inseguridad jurídica al justiciable.

Deben existir pautas para solicitar el daño moral y para resolver estos casos que deben ser motivados ante quien recurre al juez, más aún si está en juego la seguridad jurídica de quien acude al juez. Deben establecerse los medios idóneos que justifiquen el menoscabo y magnitud provocado a la víctima, así como evitar que se expidan sentencias contradictorias.

Para entender el daño moral desde el ámbito laboral, es necesario recurrir a lo que la legislación comparada establece sobre ello. Chaix y Saragaglia (2019) mencionaron que la práctica judicial francesa sigue criterios fijos que son valorados al momento de otorgar una indemnización por daño moral derivado de un despido sin causa, los cuales son la antigüedad del trabajador, la evolución de su situación profesional desde su despido, su edad, su situación personal y las circunstancias del despido, teniendo éste que probar de forma indirecta los parámetros establecidos por los magistrados.

En cuanto a la legislación mexicana, Márquez (2019) mencionó que en la legislación mexicana para que el empleado pueda plantear el resarcimiento por

concepto de daño moral en el caso de una inobservancia por parte del patrono, se debe valorar el contrato individual del trabajo y las circunstancias personales de cada caso.

Asimismo, señala que, en caso que el empleador haya incurrido en comportamientos que perjudiquen al trabajador desde un punto de vista extracontractual, la indemnización no podrá verse condenada mediante el pago tarifado que establece la ley, por cuanto eso es viable para el rompimiento del vínculo laboral. Siendo que, el resarcimiento por daño moral se podría dar cuando el perjuicio que ha sufrido el trabajador pueda ser indemnizado aun cuando no exista el vínculo contractual y no cuando el daño fuese producto de la extinción del contrato de trabajo.

En la legislación uruguaya según la Sentencia N° 560-2016 para que el daño moral derivado de un despido abusivo o injustificado pueda ser reparado, el empleador debe haber cometido un comportamiento injustificado en situaciones graves, se requiere que cometa un hecho ilícito o jurídicamente objetable para que el despido pueda encontrarse dentro de las categorías antes mencionadas. (Suprema Corte de Justicia de Uruguay, 2016)

Por último, en el derecho laboral peruano los despidos injustificados según Angles (2019) ocasionan un sufrimiento temporal, subjetivo y psíquico que afecta la estima personal y moral del trabajador cesado. Asimismo, basándose en la experiencia y en la realidad que vive nuestro país, el solo hecho de ser despedido injustificadamente ocasiona en el trabajador una aflicción psicológica, por cuanto existe una pérdida económica, que le dolerá en su dignidad al perder la fuente del desarrollo de su vida personal y familiar. Teniendo como consecuencia que el trabajador no perciba remuneración alguna y no pueda cumplir con sus responsabilidades económicas referentes a la salud, alimentación, vivienda, etcétera, por lo que este hecho otorga de forma indubitable la presunción de la aflicción psicológica.

De igual forma, la prueba indirecta, es decir aquel que aprecia la realidad de los hechos por la convicción que resulta de ciertos indicios (probados), representa el medio de acreditación del daño moral más idóneo, ya que, al tratarse de un

hecho de índole intrínseco de cada persona, los medios de prueba directos pierden eficacia y quedan limitados.

Un criterio totalmente diferente es el de Colona (2016) quien señaló que ante un despido injustificado, el daño moral no puede presumirse por los jueces ya que supondría que todo aquél que llegue ante un juez por un caso de despido tendría el mismo trato.

Tampoco es suficiente acreditar la existencia de un despido arbitrario para que el empleador tenga responsabilidad por este, la forma idónea de probarlo es a través de un informe psicológico que acredite el daño sufrido con la finalidad de crear una verdadera convicción en el juez.

En lo que respecta a los despidos, el Pleno indicado en líneas anteriores, trajo problemas respecto a la interpretación del término de despido inconstitucional, tal como señaló Puntriano (2019) este puede entenderse como aquel despido que va en contra de la Constitución, es decir, aquellos en los que existe vulneración del Derecho al Trabajo del trabajador objeto del mismo.

Así como puede entenderse a aquel cese unilateral que atenta contra otros derechos fundamentales del ex trabajador, adicional al Derecho del Trabajo, el cual puede encontrarse dentro de la categoría del despido incausado o fraudulento ya existentes, dado que estos no solo se refieren al derecho que ha sido afectado, sino a la forma en que se lleva a cabo el despido. Un despido sin causa o con ánimo de perjudicar al trabajador puede vulnerar otros derechos fundamentales como el derecho al debido proceso, al honor, secreto de las comunicaciones, intimidad, etcétera.

Neves (2015) manifestó que dentro del despido arbitrario se encuentra el despido injustificado e incausado; el primero comprende aquellos casos donde se invoca un motivo aparente, el cual no puede ser probado judicialmente; mientras que el segundo es aquel donde no se expresa motivo alguno.

Respecto al despido fraudulento el autor señala se asemeja al despido injustificado, existiendo una imputación falsa hacia el trabajador hecho de forma maliciosa. En razón a que la supuesta causa por la que fue despedido no existe por lo que estaríamos ante un despido donde no existe un motivo real.

Vinatea (2004) citado por Cabezas (2017) mencionó que el Tribunal Constitucional ha establecido la posibilidad de incluir en los despidos sin motivo a todos los despidos que carecen de este; a los que tienen un motivo prohibido por la ley y aquellos que vulneran derechos fundamentales del trabajador.

Cabanellas (2008) citado por De Pomar (2019), señaló que la seguridad jurídica es la estabilidad que presentan las instituciones y la vigencia autentica de la Ley, respetando los derechos proclamados y amparando eficazmente las vulneraciones o desconocimientos, por la acción de la justicia de establecer los supuestos negativos, dentro de los parámetros de un Estado de Derecho.

De acuerdo a esto, la seguridad jurídica es percibida como un principio jurídico general, parte de todo Estado de Derecho, por el cual este debe asegurar ciertas condiciones de su sociedad, como garantía en cuanto al aspecto administrativo, judicial y legislativo.

Asimismo, Sagués (1997) mencionó que la seguridad jurídica no se sostiene con la necesidad de pronosticar sucesos, observar riesgos y planear una estabilidad en las relaciones humanas, ya que a su vez necesita un mecanismo predictivo, neutralizar el peligro y planificar las relaciones humanas, brindando algo justo, aceptable y respetuoso con los derechos humanos básicos. También señaló que, se encuentra sumergida dentro de la noción genérica de seguridad en el ámbito jurídico, el cual implica: seguridad del Estado, referida a la integridad del Estado y al respeto de sus derechos, así como también se encuentra vinculado la idea de orden social, tranquilidad social y respeto a los poderes estatales; seguridad de las personas, este comprende la protección de los bienes y cuerpos de los habitantes de un país, así como el respeto a sus derechos fundamentales y a una tutela efectiva cuando se vean vulnerados.

Mismo criterio sigue Boyka (2017) señalando que se garantizan los derechos humanos, respetando lo ordenado en las leyes, generando seguridad en el individuo y en la sociedad a través de la legislación y justicia.

García (2003) consideró que existe una clara conexión entre la justicia formal y la seguridad jurídica definiendo la primera como la aplicación consistente

y regulación de las normas jurídicas vigentes, siendo necesaria para generar seguridad jurídica respecto de la aplicación de normas.

Quiere decir que el hecho que los jueces basen sus acciones con la justicia formal ayuda a generar certeza respecto a cómo se aplicarán las normas jurídicas. Por lo que, el hecho que los jueces apliquen lo establecido en los cuerpos legales es sumamente necesario para obtener seguridad jurídica.

Según Giongaru (2016), las leyes deben ser claras y comprensibles y no sufrir cambios temporales de forma frecuente o impredecible. Desde el aspecto legal formal, la seguridad jurídica está representada por la calidad de las leyes, y desde el punto de vista temporal, importa la previsibilidad de las normas legales.

Arcos (2002) consideró que la mayoría de los juristas relacionan la seguridad jurídica estrechamente a la previsibilidad de las decisiones de los poderes públicos, especialmente aquellas adoptadas por los órganos jurisdiccionales. De la misma forma, indica que respecto a esto no existe duda alguna de que estos intereses de los ciudadanos.

La previsibilidad de las resoluciones judiciales y las certezas jurídicas aseguran a los sujetos una protección y autoridad de su dignidad de la autodeterminación y una libertad frente a ciertas formas de manipulación. Por lo que, a través de la previsibilidad se aspira a que sean racionales en el contexto de justificación, de manera que los criterios fundamentados de las decisiones se acerquen todo lo posible a la perspectiva que presenta el ciudadano.

Los argumentos que se ofrecen como parte de la fundamentación de las decisiones judiciales sobre casos complejos que presentan problemáticas de relevancia, interpretación, prueba o calificación, no puede considerarse que sean ciertos o no, sino que generan o no aceptación entre los miembros de una comunidad, que son más o menos aceptables que razonables.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado fue básica, ya que la finalidad fue conocer, comprender y explicar la realidad en cuanto a la probanza del daño moral ante un despido y la afectación jurídica que conlleva, haciendo uso de material legislativo, jurisprudencial y doctrinario. (Sánchez, 2017)

Se empleó la investigación de enfoque cuantitativo debido a que las variables fueron medidas de acuerdo a la información obtenida mediante la técnica e instrumento utilizado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo es secuencial, deductivo y probativo. Este inicia de una idea, la cual se va especificando para elaborar un marco teórico. Las características se observan a lo largo del desarrollo de la investigación, midiendo fenómenos, utilizando métodos estadísticos, para probar una hipótesis y hacer análisis de causa-efecto.

El diseño fue no experimental dado que no se manipuló ninguna variable (Dzul, 2013). Será el *nivel descriptivo*, ya que se pretendió identificar y narrar hechos. (Bernal, 2010) El diagrama del diseño descriptivo es el siguiente:

M — O

Dónde:

M = Muestra de estudio

O = Observación

3.2 Variables y operacionalización

Núñez (2007) definió las variables como las propiedades o características que requieren ciertos valores. Simboliza o representa la abstracción que adquiere un valor no constante. Así como, constituyen la estructura de la hipótesis, es decir, el enunciado de la hipótesis que establece su relación.

- Probanza del daño moral.
- Afectación a la seguridad jurídica.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para el presente trabajo la conformaron 18 jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa. La muestra se conformó por 16 magistrados, los cuales se dividen de la siguiente forma:

Cuadro N°01: *Relación de jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.*

Rango	Número de magistrados
Jueces de paz letrado laboral	3
Jueces especializados laborales	7
Jueces superiores laborales	6

Fuente: Área de presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

Asimismo, se excluyeron a 2 magistrados titulares de los juzgados laborales contencioso administrativo y previsional, dado que éstos no resuelven casos de indemnizaciones desde la competencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Por otro lado, se consideraron a 16 magistrados, dado que ellos analizan y resuelven casos de indemnizaciones por despidos injustificados, y tuvieron opiniones basados en la práctica y la teoría referente a la responsabilidad civil, despidos injustificados y seguridad jurídica. Asimismo, las facilidades y el acceso de información por parte de la entidad ayudaron a recurrir a estos profesionales.

En razón de que la población es pequeña se consideró como muestra constituyendo una población censal. El tipo de muestreo usado fue el no probabilístico, por lo que, para seleccionar la población muestral se usó el criterio de conveniencia, siendo la muestra disponible durante la investigación, y dada la facilidad de acceso al grupo investigado. (Espinoza, 2016)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, garantizando la correcta recolección de datos recabados de los magistrados, con la finalidad de adquirir información relevante para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación. Siendo el instrumento aplicado el cuestionario, donde se aplicaron preguntas de criterio mediante afirmaciones, teniendo su base en las variables y las dimensiones.

Para la validación del instrumento mediante el cual se recabó la información se elaboró la matriz de validación de cuestionario para observar la relación de los objetivos específicos, dimensiones e indicadores y las variables de estudio.

3.5 Procedimientos

La presente investigación surgió a raíz de la observación de múltiples casaciones laborales respecto al daño moral en casos de despidos injustificados, casaciones que resultaban contradictorias entre sí, dado que algunos jueces solicitaban que este daño sea probado, mientras que a otros solo les bastaba su presunción. Esta problemática fue analizada en dos Plenos Laborales, uno de 2018 y el otro año 2019, sin embargo, a pesar de que fueron analizados y se establecieron criterios las casaciones contradictorias no desaparecieron, hecho que generó inseguridad jurídica en quienes persiguen indemnizaciones por daño moral en casos de despidos injustificados.

Se analizó la realidad problemática tanto a nivel internacional como nacional. Posteriormente, se consignaron los trabajos realizados previamente a éste a nivel internacional y nacional. Asimismo, se plasmaron las definiciones y aspectos importantes sobre el daño moral, los despidos injustificados y la seguridad jurídica para el correcto desarrollo de la presente investigación.

De la misma forma, se formuló el problema y se establecieron los objetivos generales y específicos de la presente investigación, así como la hipótesis nula y alternativa. Así como se plasmó la justificación, alcance y viabilidad que sustentan la investigación. Por otro lado, se desarrolló el aspecto metodológico que corresponde siendo una investigación básica, cuantitativa, no experimental y descriptiva, así como se realizó la operacionalización de las variables estableciendo las dimensiones e indicadores según los objetivos plasmados.

En cuanto a la muestra estuvo compuesta por 16 jueces laborales divididos en jueces de paz letrado, jueces especializados y jueces superiores, utilizando el criterio de conveniencia. Por lo que, para el acceso de información se emitió una solicitud dirigida al presidente de la Corte Superior de Justicia del Santa, para que nos proporcione las facilidades para poder encuestar a jueces en materia laboral.

Se aplicó la técnica de encuesta para la recolección de datos, siendo el instrumento el cuestionario y se validó a través de su matriz de validación. Los resultados fueron plasmados en las tablas correspondientes, culminando con las conclusiones de la investigación y los resultados, los cuales fueron discutidos considerando el problema y los objetivos plasmados.

La presente investigación se llevó a cabo con el respeto y discreción de la información recabada tanto de los autores como de las personas que hicieron posible la recolección de datos. Asimismo, se cumplió con los anexos requeridos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el correcto tratamiento de la información recabada, se utilizó el programa informático de Microsoft Excel. Del mismo modo, toda la información que se procesó, se plasmó a través de las tablas.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto al procedimiento aplicado se tuvo el correcto respeto a la discreción de la información recabada, teniendo en cuenta el consentimiento de las personas que participaron e hicieron posible la recaudación de los datos, respetando su anonimato y confidencialidad.

Por otro lado, a su vez se ha respetado el derecho intelectual de los autores investigadores, se citó su autoría y se referenció, sin realizar ninguna manipulación de la información. Todo ello, facilitó el desarrollo de la investigación, contando con recursos para poder concluir con éxito la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 01: El daño moral puede ser probado con un informe psicológico para causar convicción en el juzgador.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	3	19%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	2	13%
De acuerdo	8	50%
Totalmente de acuerdo	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 50% (08) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que el daño moral puede probarse con el informe psicológico a fin de causar convicción al juez, mientras que el 19% (03) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 19% (03) estuvo totalmente en desacuerdo con esto y el 13% (02) se encontró indeciso.

Tabla N° 02: Al tratarse de un aspecto subjetivo de la persona la prueba indirecta sería suficiente para acreditar el daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	5	31%
Indeciso	2	13%
De acuerdo	6	38%
Totalmente de acuerdo	2	13%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 38% (06) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que la prueba indirecta resulta suficiente para acreditar el daño moral, mientras que el 13% (02) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 31% (05) estuvo en desacuerdo con esto, el 13% (02) indeciso y el 6% (01) se encontró en total desacuerdo.

Tabla N° 07: Dada la poca tasa de empleo formal, el solo hecho de ser despedido merma el estado psicológico del trabajador.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
En desacuerdo	3	19%
Indeciso	3	19%
De acuerdo	7	44%
Totalmente de acuerdo	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 44% (07) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que la poca tasa de empleo formal merma el estado psicológico del trabajador, mientras que el 6% (01) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 19% (03) estuvo en desacuerdo con esto, mismo porcentaje que se encontró indeciso y el 13% (02) se encontró en total desacuerdo.

Tabla N° 09: Considera razonable la diferenciación del Pleno Laboral del año 2019 respecto a que el daño moral debe ser acreditado excepto cuando se vulnere el derecho al honor, dignidad u otros derechos de la personalidad.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	4	25%
En desacuerdo	6	38%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	6	38%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 38% (06) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con esta diferenciación, mientras que el 25% (04) se mostró en total desacuerdo. Por otro lado, el 38% (06) estuvo de acuerdo con esto.

Tabla N° 12: Las sentencias contradictorias en cuanto a la probanza o no del daño moral generan en el trabajador un estado de inseguridad jurídica.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	6%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	11	69%
Totalmente de acuerdo	4	25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 69% (11) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que dichas sentencias ocasionan inseguridad jurídica al trabajador, mientras que el 25% (04) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 6% (01) estuvo en desacuerdo con esto.

Tabla N° 16: Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2018, el cual presume el daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	6	38%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	9	56%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 56% (9) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la aplicación del Pleno Laboral 2018, mientras que el 38% (06) se mostró en desacuerdo con ello, conjuntamente con el 6% (01) que estuvo en total desacuerdo.

Tabla N° 17: Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2019, el cual exige la probanza del daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	31%
Indeciso	1	6%
De acuerdo	8	50%
Totalmente de acuerdo	2	13%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 50% (08) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la aplicación del Pleno Laboral 2019, mientras que el 13% (02) se mostraron totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 31% (05) estuvo en desacuerdo con esto y el 6% está indeciso.

Tabla N° 20: Las sentencias contradictorias no aseguran un conocimiento previo y oportuno para el trabajador despedido en cuanto al curso y posible solución del proceso.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	13%
Indeciso	1	6%
De acuerdo	10	63%
Totalmente de acuerdo	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 69% (10) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que dichas sentencias no aseguran un conocimiento previo y oportuno para el trabajador respecto al curso y posible solución del proceso, mientras que el 25% (03) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 6% (02) estuvo en desacuerdo con esto.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

<p>Hi: La probanza del daño moral afecta a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019.</p>	<p>En la tabla N° 12 se observó que el 69% (11) manifestó estar de acuerdo con que las sentencias contradictorias en cuanto a la probanza del daño moral generan inseguridad jurídica. En la tabla N° 18 se mostró que el 69% (11) estuvo de acuerdo con que no existe igualdad ante la ley en estas sentencias. En la tabla N° 20 se mostró que el 63% (10) estuvo de acuerdo con que estas sentencias no aseguran un conocimiento previo para el trabajador respecto al curso y solución del proceso.</p>
<p>Hi: La probanza del daño moral no afecta a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019.</p>	<p>En la tabla N° 13 que el 50% (08) manifestó estar de acuerdo con que las sentencias contradictorias no garantizan la protección de los derechos del trabajador, sin embargo, el 31% (05) se mostró indeciso junto con el 19% (03). En la tabla N° 19 se observó que el 38% (06) manifestó estar de acuerdo con exigir la probanza del daño moral para un mejor resolver para el trabajador, sin embargo el 25% (04) se encontró en desacuerdo. Así como el 13% (02) que estuvo en total desacuerdo.</p>
<p>Luego del análisis se pudo precisar que la hipótesis nula “La probanza del daño moral no afecta significativamente a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019” se rechaza, verificándose la hipótesis alternativa “La probanza del daño moral afecta significativamente a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019”.</p>	

V. DISCUSIÓN

De la realización de la presente investigación se pudo hallar los siguientes resultados. Respecto a cómo probar el daño moral, la postura asumida por los magistrados fue que el 50% estuvo de acuerdo y el 19% totalmente de acuerdo con que el informe psicológico es la manera más idónea para poder probar el daño moral. Esta opinión fue perseguida por Bahamondes (2016) quien analizó el daño moral por despido injustificado en la legislación Chilena, alegando que para que el trabajador sea indemnizado por daño moral es importante probar la afectación psicológica, así como la afectación a la dignidad o intimidad del trabajador con la finalidad de crear mayor convicción en el juzgador y ayudar a la fundamentación de su decisión. Las decisiones judiciales han demostrado una mayor exigencia a la comprobación del daño moral por parte de los trabajadores, consistiendo en acreditar el daño a través de un informe psicológico para amparar de forma justificada lo solicitado por el trabajador despedido.

Un sector de la doctrina laboral como Puntriano (2018) considero que el estado de fracaso del interés contractual no es justificable para resarcir el daño moral. Por lo que, corresponde a quien alega hechos probar la existencia del daño moral a través de formas idóneas y directas como sería dicho informe psicológico. Lo cual se encuentra plasmado tanto en la legislación civil como laboral en su artículo 1331° CC. y el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece que la carga de la prueba corresponde a quien alega hechos, teniendo que cumplir con probar la existencia del daño que alega.

Sin embargo, se observó que previamente a esta, a través de la Casación 4385-2015-Huancavelica, la Sala Superior estableció que para que el informe psicológico sea valorado como medio probatorio también debe concurrir todos los presupuestos de la responsabilidad civil, siendo uno de ellos la relación de causalidad entre el hecho y el sufrimiento. Alegándose que para que el informe psicológico sea susceptible de valoración debe demostrar que la aflicción psicológica fue producto de la conducta del empleador de despedir a su trabajador. La afectación psicológica debe desprenderse directamente de la conducta antijurídica del empleador al momento del despido y de la vulneración de otros derechos de la personalidad, siendo una afectación producida a raíz de

esta situación y no un daño en aumento a raíz de otras situaciones que fueron previas al despido.

Bajo estas líneas cabe mencionar el criterio que toman los magistrados con que el informe psicológico es la prueba más idónea e importante al momento de probar un aspecto tan subjetivo del ser humano como es el daño moral, por cuanto, permitirá demostrar el grado de afectación que éste tiene contribuyendo a resoluciones mejor fundamentadas y ceñidas a lo establecido por la ley. No se discrepa de este punto de vista, pero se sugiere que este criterio sea seguido por todos los magistrados y que se permitan otras formas de acreditar dicho daño, por el bien de los derechos de los trabajadores y teniendo en cuenta la realidad de nuestro país.

Por otro lado, respecto a si la prueba indirecta sería suficiente para acreditar el daño moral, el 38% se encontró de acuerdo y el 13% totalmente de acuerdo, mientras que el 31% estuvo en desacuerdo junto con el 6% en total desacuerdo, magistrados que defienden más la postura del informe psicológico. La opinión acerca de la prueba indirecta fue compartida por Benítez (2015), quien defendió que la postura que tome el empleador al momento de despedir debe generar una vulneración en los derechos fundamentales del trabajador para generar un daño moral, en cuanto a las opciones probatorias del trabajador la jurisprudencia española busca facilitar la carga probatoria siendo suficiente aportar pruebas suficientes que corroboren las circunstancias en las que se suscitó el daño posterior al despido.

La doctrina señaló que el daño moral no solo comprende la afectación o molestia psicológica del trabajador debido a un hecho dañoso sino que como señaló Avendaño (2013) el daño moral también implica la afectación a derechos de la personalidad, dando la posibilidad, en cuanto a medios probatorios se refiere, que no solo deba probarse el daño por el hecho dañoso, sino la afectación de otros derechos de la persona que puedan devenir de comportamientos del empleador al momento de despedir.

Es así, que este criterio fue seguido en lugares como Francia, donde Chaix y Saragaglia (2019) indicaron que la jurisprudencia ampara que se pruebe en una indemnización por daño moral a causa de un despido sin causa, hechos como la

antigüedad del trabajador, la evolución de su situación profesional, su edad, situación familiar y circunstancias en las que se suscitaron los despidos son valorados en la práctica judicial de dicho país.

Cabe mencionar que al tratarse de una esfera psicológica del trabajador que resulta de difícil probanza, dado que no existe una forma de saber o medir el grado de aflicción que pueda tener una persona, así como que no todas las personas reaccionan de la misma forma ante el mismo hecho; sería factible que los magistrados aceptaran pruebas que demuestren las circunstancias o consecuencias que trajo consigo el despido incausado, arbitrario o fraudulento, por cuanto en muchas ocasiones el empleador abusa de su poder y puede vulnerar derechos del trabajador adicionales al derecho al trabajo.

En este sentido, se observó que la postura de los magistrados se encuentra similar entre estar de acuerdo y desacuerdo, existiendo así criterios diferenciados por parte de éstos que no aseguran una total defensa de la seguridad jurídica, que implica como señaló Boyka (2017) garantizar los derechos de las personas por igual, respetando lo establecido por la ley para generar seguridad en el individuo a través de la justicia. Ya que se observó que la justicia no se muestra uniforme respecto a acreditar o no el daño moral ni a través de qué medios probatorios hacerlo. A mi parecer, lo esencial sería que los jueces otorgaran al trabajador la posibilidad de ofrecer otros medios probatorios adicionales a un informe psicológico con la finalidad de garantizar una mayor protección al trabajador y considerando el carácter protector del derecho laboral, dándole la opción de ofrecer medios probatorios indirectos que acrediten su pretensión.

Respecto a la pregunta sobre si la poca tasa de empleo formal amerita que ser despedido afecte el estado psicológico del trabajador 44% se mostró de acuerdo y el 6% totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 19% manifestó estar en desacuerdo junto con el 13% en total desacuerdo. La parte de la doctrina que defiende esta premisa manifiesta que el despido ocasiona un sufrimiento temporal y subjetivo que afecta la esfera personal y moral del trabajador cesado. Angles (2019), quien defendió este hecho, mencionó que en la experiencia y la realidad que tiene nuestro país, el solo ser despedido injustificadamente afecta psicológicamente al trabajador, dado que existe una pérdida económica que no le

permitirá continuar adecuadamente con su vida personal y familiar al perder su fuente de ingresos. Provocando que el trabajador no pueda cumplir con sus responsabilidades económicas básicas otorgando presunción al daño moral. Este criterio puede observarse a través de la pregunta acerca de los magistrados que aplican el Pleno 2018 que supone la presunción del daño moral donde el 56% estuvo de acuerdo con ello, observándose como estos magistrados consideran razonable que el daño moral sea presumido dada la realidad del nuestro país y que perder la fuente de ingresos implica que el trabajador no pueda subsistir diariamente al no tener ingresos para costear temas de salud, alimentación, vestimenta, hogar, etc. Provocándole ello una preocupación y molestia al sentirse impotente, más aun cuando es la fuente de ingresos de un núcleo familiar.

A través de la Casación 699-2015, se observó cual es el fundamento seguido por alguno de los magistrados que defienden la presunción del daño moral, en este caso los jueces valoraron el hecho que el trabajador había sido despedido de forma arbitraria siendo su único medio probatorio la sentencia del despido arbitrario y no una que acredite la vinculación de este despido con el daño moral o la existencia de este daño. Su fundamento radicó en que este hecho deterioró la imagen del trabajador frente a su familia, amigos y la sociedad como consecuencia de la voluntad del empleador de despedirlo arbitrariamente.

La realidad que vive nuestro país donde el empleo formal es prácticamente escaso y donde los trabajadores no gozan de una estabilidad laboral, amerita que se considere el hecho de que un trabajador, del que depende un grupo familiar, que ha sido víctima del extinción de una relación laboral injustificadamente tenga la posibilidad de acreditar el daño moral a través de indicios y presunciones que puedan ser valoradas por los magistrados, para que los medios probatorios no se vean únicamente limitados a un informe psicológico, más aún cuando se vulneran derechos fundamentales del éste.

Bajo lo antes mencionado, no se discrepa con el hecho de que el despido arbitrario efectivamente genera cierta molestia y aflicción en el trabajador despedido, más aun teniendo en cuenta que vivimos en un país donde los puestos de empleo dignos escasean y lo difícil que es para una persona conseguir un empleo así. Sin embargo, se discrepa en que el daño moral sea

otorgado simplemente presumiendo situaciones o eventos, sino que debe exigirse un mínimo probatorio para poder otorgarlo, también se considera el hecho que una sentencia de despido arbitrario, incausado o fraudulento si verifica la existencia de un evento dañoso que conjuntamente con las pruebas indirectas serían válidas de ser valoradas al momento de otorgar una indemnización, considero que la sola sentencia no es suficiente para ser resarcido, por ejemplo en caso de un despido fraudulento podría probarse con documentos que conlleven firmas o sellos del empleador demostrando que existió una adulteración de ellos para culparlo de algo que no hizo, conversaciones, boletines donde denigre la imagen del trabajador, todo ello conjuntamente con la sentencia del despido fraudulento.

En lo que refiere a la diferenciación razonable del Pleno Laboral del año 2019 respecto a que el daño moral debe ser acreditado excepto cuando se vulnere el derecho al honor, dignidad u otros derechos de la personalidad, el 38% se mostró en desacuerdo junto con el 25% que estuvo en total desacuerdo. La opinión ofrecida por Álvarez (2016) es que existe un supuesto esencial para que un trabajador pueda ser indemnizado por daño moral, el cual es que el empleador haya incurrido en un comportamiento que vulnere un derecho fundamental de su trabajador al momento de ser despedido. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia otorgan a la vulneración de estos derechos un valor superior y presumible, lo cual provocó que los magistrados eximan de la carga probatoria a los trabajadores que han sido despedidos bajo estos supuestos, incurriendo en decisiones contradictorias y considerando que en los despidos injustificados se vulneran derechos fundamentales del trabajador adicionales al derecho al trabajo. Asimismo, el juez se encarga de analizar las afecciones a los derechos del trabajador y los daños que pueda acarrear en el futuro de forma específica otorgándole a éste la facultad de establecer bajo su criterio de juzgador si la razón del despido es susceptible de ser indemnizado sin la necesidad de presentar pruebas directas o indirectas que corroboren la afectación, circunstancias o consecuencias del despido injustificado.

Estos hallazgos se amparan la teoría establecida por Puntriano (2019) quien critico esta diferenciación establecida por la jurisprudencia en cuanto a presumir el

daño moral cuando se vulneren derechos fundamentales como el derecho al honor, a la dignidad, a la intimidad, al debido proceso, etc. debido a que aceptar esta premisa implicaría aceptar que en todos los despidos injustificados acarrearía la presunción del daño moral. Tal como afirmo, el criterio en cuanto a probar el daño moral debería ser único y en todos los presupuestos, teniendo el trabajador que probar ya sea directa o indirectamente la vulneración de un derecho fundamental adicional al derecho al trabajo, con la finalidad de evitar sentencias contradictorias para garantizar una correcta protección de los derechos del trabajador y que este pueda conocer el curso que cualquier proceso de esa índole tendría.

La crítica como mencioné anteriormente va dirigida en el sentido que el Pleno Laboral del año 2019 ha traído consigo problemas en cuanto a interpretar el concepto de despido inconstitucional, el cual puede interpretarse como aquel que va en contra de la constitución, es decir vulnera el derecho al trabajo, o aquel que atenta contra otros derechos fundamentales adicional a este, encontrándose subsumido ahí el despido incausado o fraudulento. Opinión también amparada por autores como Neves (2015) y Cabezas (2017) quienes manifiestan que en los despidos que se dan de forma injustificada y maliciosa, se vulneran derechos fundamentales del trabajador adicionales al derecho al trabajo al no existir causa alguna e imputar acusaciones falsas al trabajador.

Esta opinión claramente fue perseguida por los jueces dado que no consideraron razonable la interpretación y diferenciación que se ha establecido, dado que el despido fraudulento por la naturaleza y el procedimiento por el cual se lleva a cabo también vulnera otros derechos del trabajador, por lo que, el criterio en cuanto a probar el daño moral debería ser único y aplicable en todos los casos en aras de disminuir la inseguridad jurídica y garantizar la uniformidad de criterios.

Se amparó esta opinión sobre probarse el daño moral exista o no vulneración de un derecho fundamental, teniendo el afectado que probar la vulneración de estos derechos, así como se considera que el despido fraudulento conlleva la vulneración de derechos adicionales al derecho del trabajo. Por lo que, en base a ello se debería presumir que en todos los despidos fraudulentos existe

daño moral, incurriendo en un criterio contrario a lo que algunos magistrados solicitan al momento de indemnizar el daño moral, y creando más inseguridad jurídica en el trabajador.

En lo que refiere a la aplicación del Pleno 2019 que supone la probanza del daño moral donde el 50% estuvo de acuerdo con ello y el 13% totalmente de acuerdo, observándose como estos magistrados consideraron razonable que el daño moral sea probado ya sea de forma directa a través de un informe psicológico. Algunos incluso aceptando las pruebas indirectas. La opinión de Márquez (2019) es que debe probarse la relación laboral y el daño, valorándose el contrato de trabajo y las circunstancias de cada caso. Cabe indicar que el daño moral es viable siempre que pueda ser indemnizado cuando el evento dañoso no sea por el rompimiento del vínculo contractual sino cuando pueda ser indemnizado aun cuando no exista este, es decir se otorga mayor valor al daño en sí y no a la circunstancia que sería el despido. Sin embargo, para un sector de la doctrina como es el caso de Colona (2016) señaló que el daño moral tiene que ser probado siendo la forma más idónea a través de un informe psicológico que permita una mayor fundamentación en el magistrado.

Bajo este criterio se exige la probanza del daño moral, puesto que presumirlo en base a la pérdida de fuentes de ingresos implica dar por sentado que en todos los casos sucederá lo mismo, lo cual resulta incorrecto. Por lo que, solicitar su acreditación permitiría no incurrir en este error y prever que en situaciones similares todos los que persigan dichas causas tengan la misma obligación de probar el daño moral para así evitar que exista desigualdad en casos similares. El daño moral debe probarse ya sea de forma directa o indirecta pero que se permita vislumbrar que existió un comportamiento por parte del empleador que ocasionó daño psicológico en el trabajador en caso de la ausencia de un informe psicológico. Opinión que se respeta y debería ser de aplicación en todos los casos, y no existir excepciones como establece el Pleno Laboral del año 2019. Exigir que se pruebe el daño moral asegurará un mejor resolver para el trabajador por cuanto se guiará de un solo criterio y tendrá conocimiento de cómo se desarrollará su proceso y en caso no pueda acreditarlo ya no recurriría a una instancia judicial.

Seguidamente, en la pregunta sobre si las sentencias contradictorias respecto a probar o no el daño moral afectan la seguridad jurídica del trabajador el 69% estuvo de acuerdo con ello y el 25% estuvo totalmente de acuerdo. Esta opinión se amparó con lo establecido por Casabona (2017) por cuanto los magistrados siguen criterios que no son uniformes respecto a lo establecido por la jurisprudencia, generando así inseguridad jurídica en el trabajador despedido, debiendo ser factible probar el daño a través de pruebas indiciarias.

Las pruebas indirectas deberían facilitar la carga probatoria del trabajador y ayudar en su búsqueda de ser resarcido moralmente, por cuánto podrá probar los hechos y circunstancias en los que se suscitó el daño. Ynga (2017) y Merino (2018) persiguieron la misma perspectiva por cuanto los magistrados siguen criterios individuales en cuanto a probar o no el daño moral, lo cual se pudo observar a través de la encuesta aplicada. Las decisiones judiciales solo demuestran como los jueces toman diferentes decisiones en cuanto a aplicar el Pleno Laboral del año 2018 o el Pleno Laboral del año 2019.

Los magistrados deberían seguir un solo criterio en base a lo establecido en la ley y la jurisprudencia, realizar un Pleno que si tenga carácter casatorio y así evitar que una situación como esta siga en crecimiento. García (2003) mencionó que la seguridad jurídica se garantiza con la aplicación consistente de la ley y la regulación de las normas jurídicas vigentes. Por lo que, se amparó este criterio por cuanto si los jueces basaran sus acciones en lo que dice la ley y la jurisprudencia ayudará a generar certeza en el trabajador para tener conocimiento de cómo se aplicará las normas y como se resolverán estas situaciones de indemnización por daño moral.

Los criterios judiciales deben ser claros y comprensibles sin sufrir cambios temporales y si los sufre que sea de acuerdo a la realidad que presenta nuestro país, importando la previsibilidad de las resoluciones en aras de reducir las sentencias contradictorias y asegurar un mejor cumplimiento tanto del aspecto legal formal de la seguridad jurídica como del temporal (Giongaru, 2016).

Finalmente, respecto a que las sentencias contradictorias no aseguran un conocimiento previo y oportuno para el trabajador respecto al curso y posible solución del proceso el 69% estuvo de acuerdo con ello. Sagúes (1997) señaló

que la seguridad jurídica se encuentra sumergida también en el hecho de pronosticar sucesos y planear estabilidad en las relaciones humanas, así como en la seguridad del Estado que implica el respeto de los derechos de sus ciudadanos y una tutela efectiva para que no se vean vulnerados. La seguridad jurídica es una forma de que los justiciables puedan prever el curso que pueda tener su caso a través de la uniformidad de criterios de los magistrados, lo cual permitirá reducir el índice de inseguridad jurídica y cumplir funciones esenciales en el sistema judicial que asegure la correcta aplicación de la ley y jurisprudencia como el respeto de los derechos fundamentales.

En cuanto a la doctrina, Arcos (2002) consideró que la seguridad jurídica puede relacionarse con la previsibilidad de las decisiones de los jueces, esto asegura una protección de la dignidad de los ciudadanos y una libertad frente a formas de manipulación, es decir, no podrán existir manipulaciones en cuanto a la protección de sus derechos por cuanto están amparados constitucionalmente y existen un proceso y lineamientos para la correcta protección de estos. A través de ello se quiere que los criterios judiciales se acerquen todo lo posible a la perspectiva del ciudadano, en este caso del trabajador. Sin embargo, vemos como los Plenos Laborales desarrollados no han logrado cumplir con esta finalidad creando inseguridad jurídica en el trabajador, dado que su caso no recibe el tratamiento esperado al existir sentencias que se contradicen por sí mismas, no acercándose a la perspectiva que tiene o a las perspectivas que el abogado de su causa creó en él.

Criterio apoyado por los magistrados quienes a través de la práctica judicial observaron cómo esta problemática es latente y no logra tener fin, esto como consecuencia de lo que ellos resuelven en base a sus propios criterios, no cumpliendo con la finalidad para la cual fueron requeridos en los Plenos, demostrando que éste no se ha llevado de forma adecuada para reducir la inseguridad jurídica.

Es así que, a criterio propio el daño moral como consecuencia de un despido debería ser probado inclusive cuando se vulneren otros derechos fundamentales al derecho al trabajo, cierto es que resulta difícil de probar un daño de esta naturaleza, pero para ello el juzgador debería valorar otros medios

probatorios adicionales al informe psicológico como es el caso de los medios de prueba indirectos. Todo ello con la finalidad de reducir la inseguridad jurídica del trabajador y permitirle una mayor facilidad probatoria ante un infortunio tan difícil como es el desempleo.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que efectivamente la problemática que rodea la probanza del daño moral en los despidos injustificados afecta a la seguridad jurídica del trabajador en nuestro Distrito Judicial. Es decir, nuestros magistrados no se han mostrado ajenos a esta situación y no se han manifestado uniformes al momento de establecer un criterio único acerca de la probanza o presunción del daño moral, ni de los medios probatorios que permitirían acreditar dicho daño.
- En cuanto al análisis de la probanza del daño moral en nuestro Distrito Judicial, se pudo observar que los magistrados se encuentran divididos en un porcentaje similar acerca de la probanza o presunción del daño moral, teniendo que un 50% acepta la probanza por el hecho de ser una exigencia legal y lograr una mayor convicción y fundamentación para el juzgador a fin de garantizar un mejor resolver para el trabajador. Mientras que el 56% ampara la presunción del daño moral, dado que al tratarse de un aspecto de difícil probanza el trabajador tendría dificultades para probar este daño, así como la influencia de la realidad laboral que vive nuestro país.
- Se ha podido describir a raíz de la investigación y de los resultados que esta situación conlleva una afectación a la seguridad jurídica para el trabajador, quien al no existir criterios uniformes se ve expuesto a los criterios personales de cada magistrado, sin garantizarle un conocimiento previo y oportuno acerca del posible curso de su proceso. Dado que no tendrá certeza de si se le exigirá rigurosidad para probar el daño moral o simplemente el juez presumirá el daño, creando así más contradicciones judiciales e incumpliendo con la finalidad de los Plenos que es reducir la inseguridad jurídica.

VII. RECOMENDACIONES

- A los Jueces Supremos de materia Constitucional y Social, se les recomienda que consideren la elaboración de un Pleno Casatorio de carácter vinculante que trate este tema, acerca de probar el daño moral ya sea de forma directa o indirecta, al cual deberá ceñirse todo magistrado de instancia inferior. Ello con la finalidad de unificar criterios y disminuir así la inseguridad jurídica.
- A los jueces, se recomienda que admitan y valoren los medios de prueba indirectos, los cuales darán al trabajador la posibilidad de probar las circunstancias y consecuencias que ha traído el despido en su esfera psicológica. Así como complementar estas pruebas con criterios objetivos que sustentan el daño moral como: la antigüedad del trabajador, la posibilidad de conseguir, su edad, su situación personal y familiar, etc.
- A los abogados litigantes en materia laboral, se recomienda promover en éstos la idea de no crear falsas expectativas en el trabajador, dándole a conocer a éste los criterios jurisprudenciales que el juez tendrá al momento de resolver su causa.

REFERENCIAS

- Alburquenque, J. (2018). *Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo* (Tesis pregrado, universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/152392>
- Álvarez, K. (2016). *Indemnización por Daño Moral en el Marco de las Relaciones Laborales* (Tesis pregrado, universidad de Cuenca). <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26163>
- Angles, F. (2019). *¿Como probar el daño moral de forma indirecta? Soluciones laborales*. Gaceta Jurídica. Pp. 159-163.
- Arcos, F. (2002). *La seguridad jurídica en la aplicación judicial del derecho. De la previsibilidad de los argumentos*. Anuario de filosofía del Derecho. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=756887>.
- Avedaño, J (2013). *Daño moral*. Diccionario Civil. Gaceta Jurídica. Pp. 136–137.
- Benítez, J (2015). *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. (Tesis posgrado, universidad de Barcelona). https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bahamondes, C. (2016). *Daño moral por despido injustificado*. Universidad Diego Portales. http://derecho.udp.cl/wpcontent/uploads/2016/08/despido_moral_claudiabahamondes.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra.Ed.). Editorial Pearson. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boyka, C (2017). *Legal security as a principle in lawmaking*. GSI Journal. <http://www.gsjournal.bg/gsjournal/images/dok/GSI14/lvaylova.pdf>
- Cabezas, Y. (2017). *Criterios del Tribunal Constitucional en material de despido*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_01.pdf
- Camus, J (2016) *La relatividad de la prueba en el daño moral*. (Tesis Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú).

- Carle, M & Charney, R (2017). *Employment and Labour 2017 year in review*. Norton Rose Fulbright. Toronto, Pp.39. <https://www.nortonrosefulbright.com/-/media/files/nrf/nrfweb/imported/ca--employment-and-labour---2017-year-in-review.pdf>
- Casabona, C (2017). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del Distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017* (Tesis pregrado, Universidad Peruana Los Andes).
- Casación de indemnización por daños y perjuicios. Expediente 002460-2015 (Corte Suprema de Justicia Peruana 12 de Enero de 2017). Vlex. <https://vlex.com.pe/vid/664584001>.
- Chaix, C & Saragaglia, J (2019). *Baremisation et contentieux du licenciement sans cause réelle et sérieuse*. (Université Grenoble Alpes)
- Colona, J (2016) *¿Es suficiente la acreditación de un despido arbitrario para que se dé lugar al pago de una indemnización por daño moral?* Núm. 46 Revista Derecho & Sociedad. Editorial Jean Paul Pinto Barrios. ISSN: 2079-3634.
- Corrales, R. (2019). *Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales: ¿Avance o retroceso?*. Revista Derecho y Cambio Social. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6967915>.
- De Pomar, J. (2019). *Seguridad jurídica y régimen constitucional*. Instituto Peruano de derecho tributario. http://www.ipdt.org/editor/docs/08_Rev23_JMDPS.pdf.
- Dzul, M. (2013). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Espinoza, I. (2016). *Tipos de muestreo*. Biblioteca virtual de salud. <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>

- García, R. (2003). *Acerca del valor moral de la seguridad jurídica*. Revista Doxa. ISSN: 0214-8876. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/10091>
- Giongaru, E. (2016). *Constitutional law connotations of legal certainty in the rule of law*. Open Academic Journals Index. <http://oaji.net/articles/2016/2064-1480329914.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Editorial McGRAW-HILL. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Lifante, I. (2013). *Seguridad jurídica y previsibilidad*. Universidad de Alicante. Revista Doxa. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52457/1/Doxa_36_04.pdf.
- Márquez, C. (2019). *Reparación moral en materia laboral*. Revista Exlege. Universidad de la Salle Bajío, León. Pp. 11-13. <http://bajio.delasalle.edu.mx/revistas/exlege/assets/02-cesar-marquez.pdf>.
- Merino, R. (2018). *Criterios para indemnizar el daño moral producto del despido injustificado* (tesis pregrado, universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36504>.
- Neves, M. (2015). El despido en la legislación y la jurisprudencia del tribunal constitucional y los Plenos Jurisprudenciales supremos en materia laboral. Revista de derecho Themis, Núm. 67. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Núñez, M. (2007). *Las variables: estructura y función en la hipótesis*. Revista instituto de Investigación educativo, Vol. 11, Núm. 20. Pp. 165-168. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2007_n20/a12v11n20.pdf
- Pleno Jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral. Centro de investigaciones judiciales, Chiclayo, 13 de setiembre del 2018.
- Pleno Jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral. Centro de investigaciones judiciales, Tacna, 23 de mayo del 2019.

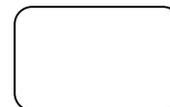
- Puntriano, C. (2018). *Reglas vinculantes de trascendencia para el proceso laboral. Jurídica suplemento de análisis legal de el Peruano*. Pp. 4-7.
<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/709/web/index.html>
- Puntriano, F. (2019). La reparación del daño moral derivado del despido. Soluciones laborales.
- Ramirez, L. (2019). *Congreso Internacional de Derecho Civil*. Tomo II. Fondo editorial de la Universidad de Lima. Pp. 302.
- Roba, R. (2018). Considerations regarding the rights of employees who were dismissed unlawfully. *Juridical Tribune Journal* (Tome VIII), Numb 01.
<https://search.proquest.com/docview/2091282739/fulltextPDF/E289C696F45F46F6PQ/1?accountid=37408>
- Sagués, N. (1997). *Jurisdicción constitucional y seguridad jurídica*. Revista pensamiento constitucional, Núm 04.
- Sánchez, M. (2017). *La versión básica y aplicada de la investigación jurídica pura*. Revista derecho y cambio social.
https://www.derechoycambiosocial.com/revista048/LA_VERSION_BASICAY_APLICADA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf
- Sentencia Casatoria N°560-2016. (Suprema Corte de Justicia de Uruguay 21 de Noviembre de 2016). Poder Judicial de Uruguay.
http://www.poderjudicial.gub.uy/images/Sentencia_Casacion/2016/Sent-Cas-560-16.pdf.
- Shapiro, N (2015). *Extraordinary damages in 6 minutes – The Crash Course*. Koskie Minsky LLP. https://kmlaw.ca/wp-content/uploads/2015/09/NS_SixMinutes_05jun15.pdf
- Taboada, L. (2013). *Elementos de la responsabilidad civil*. Grijley.
- Ynga, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional* (tesis pregrado, universidad Privada del Norte).
<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12412>

ANEXOS

Anexo N° 03: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Ítems	Escala de medición
Probanza del daño moral	Lesión a cualquier sentimiento de la persona considerado legítimo ante la sociedad, es decir, aquel que afecta la esfera interna, afectando valores y sentimientos (Ramírez, 2019. p. 302)	Aspecto subjetivo del ser humano, el cual puede verse dañado por un despido injustificado causando pena o aflicción, siendo de difícil probanza al momento de ser indemnizado.	Carga de la prueba	Acreditación del daño	Encuesta: cuestionario	1, 2, 3, 4	Ordinal
			Presunción del daño	Prueba indirecta		5, 6	
				Posturas a favor		7, 8	
			Despidos injustificados	Derechos fundamentales		09	
				Despido arbitrario		10	
				Despido fraudulento		11	
Afectación a la seguridad jurídica	Es suma de certeza y legalidad, jerarquía y publicidad normativa, irretroactividad de lo no favorable, interdicción de la arbitrariedad, permitiendo promover en el orden jurídico la justicia e igualdad en libertad. (Lifante, 2013. p. 20)	Principio vulnerado para el trabajador, dado que, al momento de solicitar el resarcimiento del daño se ve expuesto a distintos criterios judiciales provocando una inseguridad jurídica y tal vez un injusto resolver del caso concreto.	Sujeto afectado	Trabajador	Encuesta: cuestionario	12, 13	Ordinal
			Predictibilidad de las resoluciones	Uniformidad de criterios		14, 15, 16, 17	
				Igualdad ante la ley		18	
				Tutela jurisdiccional efectiva		19, 20	

Anexo N° 04: Instrumentos de recolección de datos



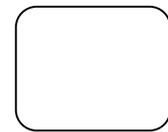
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PROBANZA DEL DAÑO MORAL

Instrucciones: Tenga usted muy buenos días, agradezco su valiosa y apreciada participación con la finalidad de obtener información sobre la presente investigación denominada “Probanza del daño moral y la afectación a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019” para lo cual le pido se sirva a marcar la alternativa que usted considera correcta. Las respuestas que aporte son anónimas y confidenciales, siendo empleadas únicamente con fines de investigación.

Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	CARGA DE LA PRUEBA					
01	El daño moral puede ser probado con un informe psicológico para causar convicción en el juzgador.					
02	Al tratarse de un aspecto subjetivo de la persona, la prueba indirecta sería suficiente para acreditar el daño moral.					
03	Es razonable que en los casos donde haya una clara afectación psicológica el juez exima de la carga de la prueba al trabajador.					
04	El trabajador tiene la obligación de acreditar la existencia del daño.					
	PRESUNCIÓN DEL DAÑO					
05	Es suficiente acreditar las circunstancias en las que se dio el despido para presumir la existencia del daño moral.					
06	Es suficiente acreditar las consecuencias del despido para presumir la existencia del daño moral.					
07	Dado la poca tasa de empleo formal, el solo hecho de ser despedido merma el estado					

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	psicológico del trabajador.					
08	El solo hecho de ser despedido injustificadamente amerita un resarcimiento por daño moral.					
	DESPIDOS INJUSTIFICADOS					
09	Considera razonable la diferenciación del Pleno Laboral del año 2019 respecto a que el daño moral debe ser acreditado excepto cuando se vulnere el derecho al honor, dignidad u otros derechos de la personalidad.					
10	Es suficiente la sentencia judicial que declara el despido arbitrario para tener derecho a un resarcimiento por daño moral.					
11	En el despido fraudulento se vulneran otros derechos fundamentales además del derecho al trabajo.					



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA AFECTACIÓN A LA SEGURIDAD JURÍDICA

Instrucciones: Tenga usted muy buenos días, agradezco su valiosa y apreciada participación con la finalidad de obtener información sobre la presente investigación denominada “Probanza del daño moral y la afectación a la seguridad jurídica, Distrito Judicial del Santa, 2019” para lo cual le pido se sirva a marcar la alternativa que usted considera correcta. Las respuestas que aporte son anónimas y confidenciales, siendo empleadas únicamente con fines de investigación.

Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	SUJETOS AFECTADOS					
12	Las sentencias contradictorias en cuanto a la probanza o no del daño moral generan en el trabajador un estado de inseguridad jurídica.					
13	Las sentencias contradictorias emitidas por los órganos jurisdiccionales respecto al daño moral no garantizan la protección de los derechos del trabajador afectado.					
	PREDICTIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES					
14	El Pleno Laboral de 2019, respecto al daño moral, no ha puesto fin a las sentencias contradictorias respecto a la forma de acreditar dicho daño.					
15	Los criterios adoptados por los jueces respecto a acreditar el daño moral frente a un despido no se acerca a la perspectiva que tiene el trabajador despedido.					

16	Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2018, el cual presume el daño moral.					
17	Aplica la doctrina jurisprudencial en los casos de indemnización por daño moral emitida por el Pleno Laboral de 2019, el cual exige la probanza del daño moral.					
18	No existe igualdad ante la ley en las sentencias diferenciadas emitidas por los jueces en cuanto a la probanza del daño moral.					
19	Exigir la acreditación del daño moral garantiza un mejor resolver en favor del trabajador.					
20	Las sentencias contradictorias no aseguran un conocimiento previo y oportuno para el trabajador despedido en cuanto al curso y posible solución del proceso.					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA PROBANZA DEL DAÑO MORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la probanza del daño moral
2) Autor:	Margee Jasmin Bejarano Cueva
3) N° de ítems	11
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
15 Población	16 jueces en materia laboral
16 Finalidad	Identificar el nivel de probanza del daño moral derivado del despido injustificado en el Distrito Judicial del Santa, 2019.
17 Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems
18 Determinación del grado de probanza de daño moral:	<i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. Carga de la prueba (ítems 01, 02, 03, 04); II Presunción del daño (ítems 05, 06, 07, 08, 09); III Despidos injustificados (ítems 09, 10, 11); Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</i>
19 Propiedades psicométricas:	Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, dos docentes expertos en la materia y un docente metodológico.
20 Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles de: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con escala de medición ordinal.

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA AFECTACIÓN A LA SEGURIDAD JURÍDICA**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
6) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la afectación a la seguridad jurídica
7) Autor:	Margee Jasmin Bejarano Cueva
8) N° de ítems	09
9) Administración	Individual
10) Duración	15 minutos
21 Población	16 jueces en materia laboral
22 Finalidad	Identificar el nivel de afectación a la seguridad jurídica en el Distrito Judicial del Santa, 2019.
23 Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems
24 Determinación del grado de afectación a la seguridad jurídica:	<i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Sujeto afectado (ítems 01, 02); II Predictibilidad de las resoluciones (ítems 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09); Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las dos dimensiones.
25 Propiedades psicométricas:	Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, dos docentes expertos en la materia y un docente metodológico.
26 Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles de: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con escala de medición ordinal.

Anexo N° 05: Matriz de validación de instrumentos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
OBJETIVO : Obtener información de los Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.
DIRIGIDO A : Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: OLGA ALEJANDRA ALCANTARA FRANCIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DERECHO



OLGA ALEJANDRA ALCÁNTARA FRANCIA

DNI: 18123835

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
OBJETIVO : Obtener información de los Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.
DIRIGIDO A : Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CÉSAR CARRANZA ÁLVAREZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA / PUCP



César Alberto Carranza Álvarez
DNI: 18139640

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Obtener información de los Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

DIRIGIDO A : Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

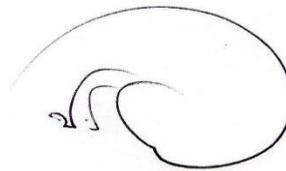
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: WILSON ALEJANDRO CHIU PARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: BACHILLER

EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Wilson Alejandro Chiu Pardo

DNI N° 17810101

ANEXO N° 06: Autorización para aplicación de instrumento



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Nuevo Chimbote, 03 de Junio de 2020

OFICIO N° 0017-2020/EAD-UCV-CHIMBOTE

Señor Doctor:

JOSÉ MANZO VILLANUEVA

PRESIDENTE DE CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicítale brinde las facilidades necesarias a la alumna de la Escuela Profesional de Derecho **BEJARANO CUEVA MARGEE JASMIN**, a fin de que se les brinde autorización para aplicar una encuesta a 16 magistrados especializados en lo laboral de la institución que usted dirige. Siendo que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis titulada: **"PROBANZA DEL DAÑO MORAL DERIVADO DEL DESPIDO INJUSTIFICADO Y LA AFECTACIÓN A LA SEGURIDAD JURÍDICA, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2019"**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

CÉSAR CARRANZA ÁLVAREZ

Coordinador

ANEXO N° 07: Cuadro de procesamiento de datos

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4
2	4	2	2	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
3	4	2	2	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
4	1	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2
6	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2
7	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
8	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3
9	5	5	2	5	2	2	1	1	2	1	5	5	3	5	3	1	5	4	3	5
10	1	3	2	4	4	4	3	4	1	3	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4
Totalmente en desacuerdo	3	1	0	0	0	0	2	2	4	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0
En desacuerdo	0	5	10	2	5	7	3	4	6	3	0	1	3	0	1	6	5	1	4	2
Indeciso	2	2	1	0	1	0	3	0	0	3	0	0	5	3	7	0	1	4	4	1
De acuerdo	8	6	4	6	10	9	7	8	6	9	9	11	8	10	7	9	8	11	6	10
Totalmente de acuerdo	3	2	1	8	0	0	1	2	0	0	7	4	0	3	1	0	2	0	0	3
TOTAL	16																			

Alternativas	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ANEXO N° 08: Resultado de tablas

Tabla N° 03: Es razonable que en los casos donde haya una clara afectación psicológica el juez exima de la carga de la prueba al trabajador.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	63%
Indeciso	1	6%
De acuerdo	4	25%
Totalmente de acuerdo	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 63% (10) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con que se exima de la carga probatoria al trabajador cuando haya una clara afectación psicológica, mientras que el 25% (04) se mostró de acuerdo y el 6% (01) totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 6% (01) estuvo indeciso respecto a esto.

Tabla N° 04: El trabajador tiene la obligación de acreditar la existencia del daño.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	13%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	6	38%
Totalmente de acuerdo	8	50%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 50% (08) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con que el trabajador tiene la obligación de acreditar el daño, mientras que el 38% (06) se mostró de acuerdo. Por otro lado, el 13% (02) estuvo en desacuerdo con esto.

Tabla N° 05: Es suficiente acreditar las circunstancias en las que se dio el despido para presumir la existencia del daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	31%
Indeciso	1	6%
De acuerdo	10	63%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 63% (10) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que es suficiente acreditar las circunstancias del daño para presumir la existencia del daño moral, mientras que el 31% (05) se mostró en desacuerdo. Por otro lado, el 6% (01) estuvo indeciso respecto a ello.

Tabla N° 06: Es suficiente acreditar las consecuencias del despido para presumir la existencia del daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	44%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	9	56%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 56% (09) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que es suficiente acreditar las consecuencias del daño para presumir el daño moral, mientras que el 44% (07) se mostró en desacuerdo con esto.

Tabla N° 08: El solo hecho de ser despedido injustificadamente amerita un resarcimiento por daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
En desacuerdo	4	25%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	8	50%
Totalmente de acuerdo	2	13%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 50% (08) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que el solo hecho de ser despedido de forma injusta amerita un resarcimiento por daño moral, mientras que el 25% (04) se mostró en desacuerdo. Por otro lado, el 13% (03) estuvo totalmente en desacuerdo con esto, mismo porcentaje que se encontró totalmente de acuerdo.

Tabla N° 10: Es suficiente la sentencia judicial que declara el despido arbitrario para tener derecho a un resarcimiento por daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	3	19%
Indeciso	3	19%
De acuerdo	9	56%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 56% (09) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que es suficiente la sentencia que declara el despido arbitrario para ser resarcido moralmente, mientras que el 19% (03) se mostró en desacuerdo, mismo porcentaje que se encontró indeciso. Por otro lado, el 6% (01) estuvo totalmente en desacuerdo con esto.

Tabla N° 11: En el despido fraudulento se vulneran otros derechos fundamentales además del derecho al trabajo.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	9	56%
Totalmente de acuerdo	7	44%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 56% (09) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que en el despido fraudulento se vulneran derechos fundamentales adicionales al derecho al trabajo, mientras que el 44% (07) se mostró totalmente de acuerdo.

Tabla N° 13: Las sentencias contradictorias emitidas por los órganos jurisdiccionales respecto al daño moral no garantizar la protección de los derechos del trabajador afectado.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	19%
Indeciso	5	31%
De acuerdo	8	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 50% (08) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que dichas sentencias no garantizan la protección de los derechos del trabajador, mientras que el 31% (05) se mostró indeciso. Por otro lado, el 19% (03) estuvo en desacuerdo con esto.

Tabla N° 14: El Pleno Laboral de 2019, respecto al daño moral, no ha puesto fin a las sentencias contradictorias respecto a la forma de acreditar dicho daño.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	3	19%
De acuerdo	10	63%
Totalmente de acuerdo	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 63% (10) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que el Pleno Laboral de 2019 no ha puesto fin a las sentencias contradictorias, mientras que el 19% (03) se mostró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 19% (03) estuvo indeciso respecto a esto.

Tabla N° 15: Los criterios adoptados por los jueces respecto a acreditar el daño moral frente a un despido no se acerca a la perspectiva que tiene el trabajador despedido.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	6%
Indeciso	7	44%
De acuerdo	7	44%
Totalmente de acuerdo	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 44% (07) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que los criterios judiciales no se acercan a la perspectiva del trabajador despedido, mientras que el 44% (07) se mostró indeciso. Por otro lado, el 6% (01) estuvo en desacuerdo con esto, mismo porcentaje que estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla N° 18: No existe igualdad ante la ley en las sentencias diferenciadas emitidas por los jueces en cuanto a la probanza del daño moral.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	6%
Indeciso	4	25%
De acuerdo	11	69%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 69% (11) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que o existe igualdad ante la ley en las sentencias emitidas por los jueces respecto a acreditar el daño moral, mientras que el 25% (04) se mostró indeciso. Por otro lado, el 6% (01) estuvo en desacuerdo con esto.

Tabla N° 19: Exigir la acreditación del daño garantiza un mejor resolver en favor del trabajador.

Opciones	fo	h%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
En desacuerdo	4	25%
Indeciso	4	25%
De acuerdo	6	38%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta aplicado a jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Descripción: En la presente tabla se observó que, el 38% (06) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que exigir la probanza del daño garantiza un mejor resolver para el trabajador, mientras que el 25% (04) se mostró indeciso. Por otro lado, el 25% (04) estuvo en desacuerdo y el 13% (02) en total desacuerdo con esto.