



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO

AUTORA:

Jessica Delao García Aguilar

ASESORA:

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2017


PÁGINAS PRELIMINARES


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Verión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

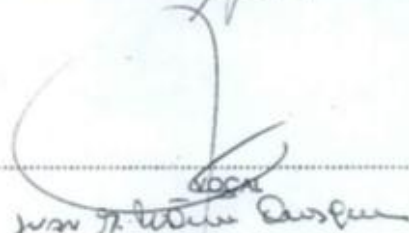
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Carolina Aguilar Jessica Delco  
 cuyo título es: Los desastres con efectos de reparación en la litigación por daños  
causados en los juicios laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este  
2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número)  
buena (letras).

Trujillo (o Filial) S.J.L. 10 de 07 del 2018

  
 \_\_\_\_\_  
 PRESIDENTE  
 Lidgarda Domínguez Corzo

  
 \_\_\_\_\_  
 SECRETARIO  
 José Roberto Borrero

  
 \_\_\_\_\_  
 VDA  
 Juan P. López

 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SJC	 Vicerrectorado de Investigación
--	--------	--	--

### Dedicatoria

Ante todo, a Dios por la oportunidad  
De permitirme hacer este proyecto  
Posible y a mi familia por el apoyo  
Incondicional en esta etapa de mi  
Vida, por ser quiénes impulsan mi  
Día a día.

### Agradecimiento

A todos mis profesores que

A través de los años en la

Universidad me inculcaron

El amor y vocación por el

Derecho, a los amigos que

Me acompañaron en esta

Hermosa etapa de mi vida.

### Declaratoria de Autenticidad

Yo Jessica Delao García Aguilar con DNI: 60914082, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 10 de julio de 2018



---

Jessica Delao García Aguilar

DNI: 60914082

### Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento antes ustedes la investigación de tesis titulada **“LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE-2017”**, puesto a vuestra consideración, que tiene como propósito determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, en base a teorías, a trabajos previos, observación de la realidad nacional y demostrando mediante resultados estadísticos a personas conocedores del tema.

La elaboración de la presente investigación se ha realizado en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.



---

Jessica Delao, García Aguilar

DNI: 60914082

## ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	Página
Acta de aprobación de la tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación de Problema	24
1.5 Justificación del Estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.7 Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de Investigación	29
2.2 Variables, Operacionalización	30
2.3 Población y Muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35



2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	63
VIII. ANEXOS	67
8.1 Validación de los instrumentos	68
8.2 Matriz de consistencia	69
8.3 Instrumento	71

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Despidos con efectos de reposición	44
Gráfico 2: Despido Nulo	46
Gráfico 3: Despido Incausado	49
Gráfico 4: Despido fraudulento	51

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Variable independiente: Despidos con efectos de reposición	30
Tabla 02: Variable dependiente: Indemnización por daño moral	31
Tabla 03: Caracterización de la Población	33
Tabla 04: Caracterización del muestreo no probabilístico por conveniencia	34

Tabla 05: Validación de expertos	36
Tabla 06: Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 07: Estadísticas de Fiabilidad	37
Tabla 08: Estadísticas del total de elemento	38
Tabla 09: Resumen de procesamiento de casos	38
Tabla 10: Estadísticas de fiabilidad	39
Tabla 11: Estadísticas del total de elemento	39
Tabla 12: Resumen de modelo	42
Tabla 13: Anova	42
Tabla 14: Coeficientes	43
Tabla 15: Resumen de modelo	44
Tabla 16: Anova	45
Tabla 17: Coeficientes	46
Tabla 18: Resumen de modelo	47
Tabla 19: Anova	47
Tabla 20: Coeficientes	48
Tabla 21: Resumen de modelo	49
Tabla 22: Anova	50
Tabla 23: Coeficientes	51

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, para ello se ha tenido en cuenta una población de 72 funcionarios y servidores judiciales, como parte característica de la población se selecciona una muestra y asimismo un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia de 47 especialistas en procesos laborales, aplicando la técnica de encuesta y la confiabilidad basada en el alfa de Cronbach, dando como resultado de fiabilidad de 0.864% y 0.836% por lo que el instrumento es confiable, por otro lado para obtener los resultados se utilizó el SPSS versión 24 mediante el cual se expresa mediante tablas y gráficos de dispersión, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación por lo que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo cual se concluye que se expresa una relación entre las variables de 84,9% en ese sentido se demuestra que a mayor despidos con efectos de reposición mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Palabras clave: despidos con efectos de reposición, indemnización por daño moral.

## ABSTRACT

The objective of this investigation is to determine how dismissals with restitution effects influence the compensation for moral damages in the labor courts of the Superior Court of Justice of Lima Este-2017, for which a population of 72 was taken into account. judicial officials and servants, as a characteristic part of the population a sample is selected and also a sample of non-probabilistic type for convenience of 47 specialists in labor processes, applying the survey technique and the reliability based on Cronbach's alpha, resulting in of reliability of 0.864% and 0.836% for which the instrument is reliable, on the other hand to obtain the results the SPSS version 24 was used, through which it is expressed by tables and dispersion graphs, in this sense the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted, so redundancies with replacement effects directly influence the compensation for moral damages in the labor courts of the Superior Court of Justice of Lima Este-2017, for which it is concluded that a relationship between the variables of 84.9% is expressed in that sense it is demonstrated that the more dismissals with effects of replenishment greater compensation for moral damages in the labor courts of the Superior Court of Justice of Lima Este-2017.

Keywords: dismissals with replacement effects, compensation for moral damage.

## I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad Problemática:

A nivel Internacional, en Europa los despidos laborales son denominados como despidos lesivos de derechos constitucionales, regulación que tiene muy presente la evidente asimetría que existe en la relación laboral de empleador-trabajador, por lo que, los estados de Europa protegen al trabajador ante la tipología de despidos que conservan, sin embargo en el tratamiento procesal para indemnizar al trabajador en consecuencia del hecho lesivo, el daño moral no se encontraba como un perjuicio que debería ser protegido por el ordenamiento jurídico.

Hoy se analiza una concepción materialista de aspecto netamente económico que no resulta ser apreciable, porque el tratar de resarcir el daño debe ceder frente a una comprensión integral de los valores emocionales y espirituales, unidos exclusivamente en la vida humana, correspondiendo a la justicia la reparación derivada de la responsabilidad contractual, del cual es evidente que los despidos son lesivos e inconstitucionales como se analiza en España, puesto que no sólo se trata de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia distributiva del daño moral indemnizatorio.

En Latinoamérica, en el medio del fenómeno laboral los despidos denominados sin causa justa, son tipologías de despido que han ido evolucionando en cuanto a sus efectos legales con los años, sin embargo en cuanto al daño moral ha sido siempre un tema controversial, como es el caso de Argentina y el de nuestro país, tanto por su interpretación dogmática, tratamiento procesal que se lleva a cabo y liquidación dispar, tres factores que van siendo mal motivados por no existir ley que disponga parámetros que permitan su cuantificación, porque tratándose de un tipo de daño extrapatrimonial e inmaterial representa la especial afectación a los derechos y valores morales inherentes a la víctima, los cuales se reconducen a transgredir el derecho a la dignidad del ser humano.

En el Perú, han ido evolucionando las tipologías de despido, que en su primera vertiente se crearon bajo la regulación del Decreto Legislativo N° 728-Ley de

Productividad y competitividad Laboral (LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, como el sistema de seguridad de estabilidad laboral relativa, norma que establece el despido arbitrario, el despido nulo y el despido indirecto, despidos que generaban diferentes consecuencias jurídicas, puesto que en el caso de alegar haber sido objeto de un despido arbitrario y un despido indirecto solo originaba como consecuencia una Indemnización, distinto efecto legal cuando se tratase de ser objeto de un despido nulo, que siendo objeto por una de sus 5 causales que regula la ley en el art. 29°, se determinaba la nulidad de despido; y en consecuencia se ordenaba su reposición al centro laboral, con el que se constituía como el único despido de reinstalación del trabajador.

Sin embargo, impacta en la escena laboral, los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, como fue el caso: Fetratel vs Telefónica, Exp. N° 1124-2001, proceso de amparo, que por primera vez el Tribunal Constitucional hace un análisis del Decreto Legislativo N° 728, que establece que la protección contra el despido arbitrario que prevé el art. 27° de la Constitución Política del Perú, no estaría siendo instrumentada por el Decreto Legislativo N° 728.

En consecuencia cuando hay un despido llano es decir un despido sin causa alguna (arbitrario), el trabajador si tendría derecho a una reposición, que originó que se repongan a más de 500 trabajadores de Telefónica, puesto que la empresa mediante una carta de despido, les comunicaba ser objeto de un despido arbitrario; por lo que, se les indicaba pasar a la oficina correspondiente para el pago de su indemnización a lo que solo tenían derecho, entonces ante los hechos expuestos, el colegiado ordenó la reposición de los trabajadores que habrían sido objetos por un despido puro; es decir, sin causa alguna, marcando un antes y un después en la jurisprudencia peruana.

Asimismo, conllevó que el Tribunal se sobrecargara de procesos de amparo, puesto que los trabajadores ya no acudían al poder judicial en donde podían solo obtener una indemnización, sino que preferían acudir a procesos de amparo en el cual determinaba la reposición del trabajador, es así que el tribunal encontrándose en esta situación se pronunció nuevamente en base al caso Llanos Huasco recaído en el Exp. 976-2001, en el que se aplicaba el Amparo Alternativo regulada por la Ley N°23506;

reconfigurando una nueva tipología de despidos con efectos de reposición creando asimismo 2 categorías: el despido Incausado y el despido fraudulento; creando así dos nuevos tipos de despido jurisprudencialmente, estableciendo entonces que de ser objeto por un despido nulo, un despido Incausado o un despido fraudulento, procede en consecuencia la reposición del trabajador, posteriormente en un proceso de indemnización por daños y perjuicios cuando se invocase los despidos como el Incausado y fraudulento, distinto efecto legal si se tratase de invocarse un despido nulo que en consecuencia se reconoce las remuneraciones devengadas.

En la ciudad de Lima las tipologías de despido con efectos de reposición conllevó a generar problemas desde su competencia a su aplicación, por lo que no se tenía claro si invocar dichos despidos ante la Corte Suprema o ante los juzgados de procesos ordinarios que tenían que conocer y resolver sin tener los instrumentos ni la vía para proteger a los trabajadores, sin embargo con la vigencia de la Nueva Ley Procesal de trabajo en el 2010 el panorama laboral se fue restaurando, otorgando la nueva ley “29497” los efectos restitutorios y efectos resarcitorios que están sujetos a reconocer al trabajador como consecuencia del acto ilegal provocado.

Estableciendo así, que tratándose de los tres tipos de despido sus efectos restitutorios vendrían ser la reposición, pero en cuanto sus efectos resarcitorios vienen ser distintos, que en el caso de tratarse de un despido nulo en consecuencia se otorga las remuneraciones devengadas, caso distinto que tratándose de los despidos como el Incausado y fraudulento sus efectos resarcitorios vienen ser el reconocimiento a una indemnización por daños y perjuicios, solicitándolo ante un nuevo proceso judicial.

En efecto, es allí donde consideramos que para la cuantificación del lucro cesante y el daño emergente existen criterios objetivos basados en factores medibles y cuantificables de la realidad económica laboral, como el tiempo de despido, la última remuneración percibida por el trabajador o los comprobantes de pago de los gastos incurridos, podemos deducir que el proceso de cuantificación del daño moral se encuentra en clara desventaja, pues no posee factores susceptibles de verificación y cotejo que puedan determinar un monto indemnizatorio razonable, equitativo para el justiciable.



En la Corte de Lima Este, bajo la implementación del módulo corporativo laboral por una Sala Laboral y juzgados laborales que vienen aplicando la NLPT, en los distritos judiciales de San Juan de Lurigancho-zona 01, Ate Vitarte-zona 02 y Santa Anita-zona 03, que vienen conociendo los procesos laborales invocados por despidos con efectos de reposición.

La cual, al resolver en materia de indemnización por daños y perjuicios, no cuentan con una adecuada estandarización por parámetros de cuantificación indemnizatorio del daño moral, debido a la discrecionalidad y discrepancias de criterios adoptados para ello, asimismo no se trata de otorgar una suma de dinero que equivalga al dolor, sino que dicha suma compense los sufrimientos experimentados por la víctima. Asimismo, cabe mencionar que dichos despidos como el nulo e incausado vienen ser el 80% como unos de los despidos más invocados, y el 20% son Fraudulento que son el reflejo que se revela en la presente Corte.

## 1.2 Trabajos Previos

A nivel Internacional:

Castillo (2002) en su tesis “Hacia una nueva interpretación del despido sin causa justa”. Colombia-Bogotá. Para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales por la Universidad Pontificia Universidad Javeriana. Tiene como objetivo garantizar la estabilidad laboral por la importancia de proteger al trabajador de su derecho fundamental que ampara la legislación colombiana. Estudio de enfoque cualitativo. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones el panorama general de los aspectos de la clara conducta del empleador en aplicar despidos que buscan ser justificados, causando perjuicios económicos que son la subsistencia para el trabajador y su familia, asimismo trata de explicar la situación asimétrica que permite al empleador cesar la prestación de servicios con el trabajador, que en consecuencia promueve cambios bruscos en su vida con la finalidad de obtener conclusiones como plantear la compensación que merece el trabajador a raíz del desempleo provocado.

Peyrano (2011) en su tesis “Sistema de tarifación judicial *juris tantum* del daño moral”. Argentina-Buenos Aires. Para optar el grado académico de Magister por la

Universidad Católica Argentina. Estudio de enfoque cualitativo. Tiene como finalidad en el marco jurisprudencial del país de Argentina implementar tablas indemnizatorias para tasar el daño moral generado en consecuencia de los despidos laborales. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones que en los últimos años se ha realizado actualizaciones y mejoras en la judicatura lo cual ha significado grandes reformas a cada procedimiento, reformas que plantean para una unificación de criterios estableciendo los siguientes: los procedimientos orales, procedimientos concentrados y simples, mecanismos de estandarización para la cuantificación del daño moral, asimismo promueve también establecer baremos indemnizatorios de la necesidad de medir los daños que acarrear producidos por delitos, avocándose a la vez al ámbito de la especialidad penal.

A nivel nacional:

Torres (2015) en su tesis “La indemnización frente a la nulidad del despido especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041”. Piura-Perú. Para optar el Grado de licenciado en Derecho por la Universidad Nacional de Piura. Tiene como objetivo vislumbrar las directrices o parámetros de las cuales se calcularían la indemnización correspondiente al trabajador producto de un despido injusto, ya habiéndose declarado la nulidad del despido y en consecuencia su reposición al centro laboral. Estudio de enfoque cualitativo. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones el panorama de análisis de los despidos nulos enfocándose a los trabajadores sujetos por la ley 24041, abordando en cómo debería ser la indemnización por daños y perjuicios, asimismo promueve por un lado el daño provocado por las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo del despido y la reposición, y por otro lado los daños morales posibles que pueden ocasionarse producto de un despido injusto.

Vilca (2016) en su tesis “El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huánuco, 2016”. Huánuco-Perú. Para optar el título profesional de abogada por la Universidad Nacional de Huánuco. Tiene como objetivo determinar si afecta la relación laboral del trabajador por un acto

unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016. Estudio de enfoque cuantitativo. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones que se ha determinado que, si afecta la relación laboral por un acto unilateral ante el despido provocado por el empleador, careciendo de efecto legal por lo tanto violando los derechos del trabajador, asimismo determina los efectos legales de una indemnización y reposición por el daño provocado en contra del trabajador haciendo uso de su tutela judicial efectiva.

A nivel Local:

Garavito (2016) en su tesis “Indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de justicia de Lima Este-2016”. Lima –Perú. Para optar el título profesional de abogada por la Universidad César Vallejo. Tiene como objetivo describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2016. Estudio de enfoque cuantitativo. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones la indemnización por despido arbitrario se aplica por el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón, asimismo manifiesta que nuestra legislación laboral aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicio, se les está dando un trato desigual.

### 1.3 Teorías Relacionadas al tema

#### Variable 1: Despidos con efectos de reposición

Dichas tipologías de despido creadas por el tribunal constitucional que vienen ser considerados como despidos inconstitucionales en el que lesionan derechos fundamentales de la persona humana como el derecho al trabajo, tal y como lo manifestó el autor Toledo (2016) quién mencionó que a través de este derecho, es donde el hombre y la mujer se hacen buenos, despliegan sus facultades productivas y

el pleno desarrollo de sus personalidades; además del medio de realización en el que desarrollan sus anhelos y es fuente vital del bienestar de la persona (p.236).

Dichos despidos creados jurisprudencialmente por el tribunal Constitucional, sin embargo, no son reflejados legalmente como tratándose de un despido incausado y un despido fraudulento, asimismo hablar de dichos despidos es hablar también del despido nulo que forman parte de las modalidades de despido, que vienen siendo parte de un sistema procesal que no valora con criterios objetivos la situación real de los trabajadores que hayan sido perjudicados por unos de los despidos mencionados.

#### Dimensión 1: Despido nulo

No es más que un despido lesivo constitucional, que de ser objeto por un despido nulo, se debe configurar en uno de los supuestos, tal y como manifestó el autor Toledo (2016) quien mencionó que se regula por el decreto legislativo N° 728, en el art. 29° de la LPCL, puesto que si cumpliéndose con una de sus 5 causales, como afiliación sindical, representación sindical, llevar previamente un proceso en contra del empleador, discriminación y embarazo, se deriva en consecuencia el derecho a la reposición y sus remuneraciones devengadas ante el acto ilegal provocado (p.56).

#### Dimensión 2: Despido Incausado

El Despido incausado; no es más que una manifestación o modalidad del despido nulo en su primera vertiente tal y como lo manifestó el autor Toledo (2016) quién mencionó como un despido llano, cuando no se expresa causa alguna, manifestándose voluntad unilateral del empleador a prescindir de los servicios del trabajador sin causa, el cual en un proceso judicial procede la reposición y a una indemnización (p.57).

#### Dimensión 3: Despido fraudulento

El Despido Fraudulento; no es más que una manifestación o modalidad del despido nulo, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso tal y como lo manifestó el autor Toledo (2016) quién mencionó que mediante la invención o fabricación de pruebas, invención o simulación de hechos no ocurridos, creación de figuras, es decir violando el principio de tipicidad, es decir violando los principios de buena fe, de lealtad y probidad de las partes, incurriendo en formulas delictivas buscando crear un panorama falso de hechos que engañen al operador aplicar de

tipicidad en forma errónea, el cual en un proceso judicial procede la reposición y a una indemnización (p.58).

#### Variable 2: Indemnización por daño moral

En la actualidad la institución civil, que se aplica supletoriamente a las normas laborales, sostiene que el daño moral puede ser comprendido como un daño no patrimonial que engloba más al ámbito afectivo, tal y como lo manifestaron los autores León y Taboada (2013), quienes mencionaron que en consecuencia de un hecho lesivo como constituye un despido, abarca todo menoscabo que influye el deterioro de su valoración y autoestima personal, como en contra de la dignidad que viene ser el fin supremo del estado, quien es el encargado de velar por su respeto y defender su cumplimiento (p. 294-296).

En la actualidad; el daño moral es una especie de los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo, es decir, un daño emocional en cuanto comporta dolor o sufrimiento tal y como lo manifestó el autor Plácido (2014), quien mencionó que se trata de la honorabilidad del sujeto, siendo evidente que ante el despido laboral se produce un quiebre a la subsistencia del trabajador y su familia, destruyendo la valoración personal o autoestima de la propia dignidad, condición y prestigio, por lo que su cuantificación resulta ser muy cuestionada (p.58).

Es de absoluta claridad efectivizar la clasificación de los daños, los cuales pueden ser patrimoniales y extra patrimoniales tal y como lo manifestó el autor Espinoza (2014) quien mencionó que comprende esta última, el daño a la persona entendido como la lesión a derechos existenciales o no patrimoniales y el daño moral, definido como el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, padecidos por la víctima en su ámbito personal, familiar y social, por lo que independientemente hablar de una cuantificación indemnizatoria por origen de despidos no debe ser valorada de forma tan libre (p.248).

Este daño produce consecuencias como indignación, rabia, rencor, angustia y sufrimiento tal como lo manifestó el autor Fernández (2013) quien mencionó que cuando se habla de daño moral, se transgrede los principios morales a lo que adhiere

la persona, el cual todos poseemos una moral y una ética de comportamiento, por lo que al lesionarse dichos principios la persona sufre un daño psíquico de carácter emocional, no patológico (p.115).

#### Dimensión 1: Teorías de Prueba

Los jueces laborales valoran de acuerdo a su criterio los tipos de prueba del cual se pueden constituir según sea el caso; partiendo del primer criterio, se dice de la prueba directa que no es más que la evidencia de la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, que hayan implicado un sufrimiento adicional tal y como lo manifiesta el autor Avalos (2016) quién menciona que para ser merecedora del resarcimiento; el actor debe presentar pruebas directas que acrediten el daño moral independientemente del despido probado. A tal punto que los trabajadores presenten informes periciales que den cuenta de la interioridad subjetiva del actor, como puede ser una evaluación médica, informe psicológico o psiquiátrico, u otros que causen convicción (p.35).

En cuanto a la segunda, la prueba indirecta de acuerdo por el I Pleno Jurisdiccional Civil de Lima, establece que, para acreditar el daño moral y su cuantificación, basta la prueba indirecta de indicios y presunciones tal y como lo manifiesta Gascón (2014) quién menciona que se revela una injustificada minus valoración de la prueba indiciaria, así como un mal entendimiento y una injustificada sobrevaloración de la prueba directa, entonces son suficientes los sucedáneos probatorios para acreditar el daño moral con tan solo haberse probado el hecho lesivo y ser merecedora de una indemnización por perjuicio moral provocado, sin embargo más allá de probarse la existencia de la prueba directa, de configurarse el despido se entiende que implícitamente se deriva de éste un daño moral (p.69).

#### Dimensión 2: Criterios de subjetividad

En el medio del fenómeno laboral, de los daños que ocasionan el despido Incausado y fraudulento, el daño moral ha sido siempre un tema controversial tal y como lo manifiesta el autor Toyama (2016) quién manifestó que en tanto en su interpretación dogmática y tratamiento procesal como en su liquidación dispar existe discrecionalidad de decisiones, porque este tipo de daño extrapatrimonial e inmaterial

representa la especial afectación a los derechos y valores morales inherentes a la víctima (p.54).

Los cuales se reconducen al principio derecho de la dignidad del ser humano; si bien es cierto en la relación laboral existe una desigualdad, respecto que el empleador represente la parte fuerte e imponente y el trabajador como la parte débil e impotente tal y como lo manifiesta el autor Toyama (2016) quién mencionó conocer así la existencia asimétrica de la relación laboral, ello deriva que los trabajadores objetos a Despidos Incausado y fraudulento, se proceda en consecuencia su reposición y el reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios, por ello avocándonos en el concepto del daño moral, se critica a los jueces en el Perú, que fijan libremente el monto del daño moral, sin establecer criterios de cuantificación, y que sobre el particular las decisiones judiciales son caóticas (p.54).

Los jueces laborales básicamente toman en consideración algunos factores, siendo los más conocidos, la condición laboral actual, aflicción emocional o sentimental acreditada por la parte y magnitud del menoscabo del daño, en todos los casos siempre valoran que cada fundamento expuesto del cual haya producido daño moral a los trabajadores sea probado mediante documentos por profesionales, y no es aceptable la sola valoración que se deriva del despido probado.

### Dimensión 3: Efectos resarcitorios

Los efectos resarcitorios que se dan en un proceso laboral invocados por despido Incausado y fraudulento, parte desde el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado, en consecuencia la desnaturalización del contrato modal o contrato civil, por lo mismo se ordena su reposición al centro laboral y posterior a ello se interpondrá un nuevo proceso judicial para el reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios, de los cuales integran el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral, asimismo se debatió en el V Pleno Laboral Supremo por los Jueces de la Corte Suprema en también reconocer las remuneraciones devengadas, efecto legal que si corresponde cuando se invoca un despido nulo.

Si consideramos que para la cuantificación del lucro cesante y el daño emergente

existen criterios objetivos tal y como lo manifestó el autor Toyama (2016) quién mencionó que se encuentran basados en factores medibles y cuantificables de la realidad económica laboral, por el cual se considera el tiempo de despido, la última remuneración percibida por el trabajador o los comprobantes de pago de los gastos incurridos, en cuanto a ello podemos deducir que el proceso de cuantificación del daño moral se encuentra en clara desventaja, pues no posee factores susceptibles de verificación y cotejo que puedan determinar un monto indemnizatorio razonable e equitativo para el justiciable; en lo que ha conducido a tener sentencias de los juzgados laborales de Lima Este, cuyos montos fijados distan notoriamente uno de otro, siendo una necesidad en nuestro país, establecer un criterio unánime respecto a la cuantificación del daño moral invocados por despidos incausado y fraudulento (p.115).

#### 1.4 Formulación del problema

##### Problema General

¿De qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?

##### Problemas Específicos

¿De qué manera influye el despido nulo en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?

¿De qué manera influye el despido Incausado en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?

¿De qué manera influye el despido fraudulento en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?

#### 1.5 Justificación de estudio

La presente tesis se justifica en distintos aspectos: justificación teórica, justificación práctica, justificación social y metodológica.



### Justificación Teórica

Toyama (2016) mencionó en determinar parámetros de cuantificación para una adecuada valoración indemnizatoria del daño moral a favor de los trabajadores por causa del hecho lesivo. Siendo los beneficios que traerá realizar la presente tesis, en conocer factores que permitan unificar criterios que motiven la valoración del daño indemnizatorio, que asimismo influye en el tratamiento procesal de los Juzgados Laborales de la Corte de Lima Este. Cabe mencionar que el presente trabajo servirá como antecedente para posteriores investigaciones que inciten a la reflexión y a una preocupación eminente.

### Justificación Práctica

La presente investigación será relevante para nuestra sociedad, debido a que la libre determinación judicial indemnizatoria ha llevado a la dispersión e incluso a veces contradictorias en los montos indemnizatorios por daño moral, que debido a la ausencia de una unificación de criterios para su estandarización no se reconoce objetivamente, asimismo dichos pronunciamientos que fijan el daño moral sin fundamentar criterios o parámetros serían nulas, por motivación insuficiente afectando al debido proceso, por tanto vulnerables a los recursos de apelación y casación, dilatando la solución de conflictos.

La presente investigación será pertinente, porque ante los procesos laborales invocados por los despidos con efectos de reposición, se propone frenar con la incertidumbre entre los justiciables al no poder predecir los resultados de sus litigios ante la falta de criterios claros, lo cual a su vez ya no generará el incentivo perverso de formular pretensiones excesivas, especulando sumas que se sabría será menor si se atendiese en base de parámetros preestablecidos y que además se promueva la conciliación en estas materias.

### Justificación Social

La presente investigación será trascendente, por tener la finalidad de brindar un aporte a los juzgados laborales de la Corte de Lima Este, el cuál permita proteger a

los trabajadores ante los despidos con efectos de reposición y como alternativa de solución determinar criterios para fijar la cuantificación de la indemnización por daño moral en reconocimiento y beneficio de los trabajadores, por una estabilidad laboral y económica del régimen privado.

### Justificación Metodológica

Se justifica metodológicamente la presente investigación, por lo que tiende a recolectar datos que serán de gran ayuda para obtener resultados al presente proyecto, asimismo la presente investigación es de diseño no experimental transaccional correlacional causal, además, se aplicará un procedimiento de datos utilizando la técnica de la encuesta, asimismo aplicando el SPSS versión 24 para procesar los resultados de la investigación en el software, y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos de los encuestados.

### 1.6 Hipótesis

#### Hipótesis General.

Los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

#### Hipótesis Específicos

El despido nulo influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

El despido Incausado influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

El despido fraudulento influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

### 1.7 Objetivos

## Objetivo General

Determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

## Objetivos Específicos

Analizar de qué manera influye el despido nulo en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Identificar de qué manera influye el despido Incausado en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Evaluar de qué manera influye el despido fraudulento en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

## II. MÉTODO

## 2.1 Diseño de Investigación

### Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explicaron que, en el diseño no experimental no hay manipulación de ninguna de las variables, solo desarrolla la descripción de las mismas, en el cual se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos científicamente, asimismo la presente investigación es de diseño no experimental transeccional correlacional causal (p.165).

### Tipo

Hernández et al. (2014) indicaron que, la investigación básica es la cual busca profundizar el conocimiento de las variables, este tipo de estudio de investigación básica, está enfocada en ampliar el conocimiento teórico de las variables. Asimismo, la presente investigación es de tipo básica, que son parte de una realidad problemática (p.32).

### Alcance

Hernández et al. (2014) explicaron que, el alcance explicativo va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, es decir están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, centrándose en explicar el porqué del fenómeno y en qué condiciones se manifiesta (p.93).

### Enfoque

Hernández et al. (2014) indicaron que, el enfoque cuantitativo es cuando se usa la recolección de datos para poder así probar la hipótesis y probarse la medición numérica y análisis estadístico, basándose en la información recogida y procesada, que permitió tomar decisiones con relación a las hipótesis planteadas y sacar las respectivas conclusiones correspondientes al estudio realizado en la presente investigación (p.80).

### Método

Hernández et al. (2014) explicaron que, el método deductivo mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones y establece conclusiones. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría. (p. 76).

Al haber identificado la existencia del problema se creó varias hipótesis para luego ser explicadas deduciendo posibles consecuencias que serán verificadas o comprobadas el valor de verdad de los enunciados, hechos comparados con la experiencia

## 2.2 Variables, Operacionalización

Hernández et al. (2014) indicaron que, las variables son propiedades que pueden variar y que esas variaciones son capaces de medirse entre sí, o ser observadas (p. 109).

### Operacionalización

Hernández et al. (2014) explicaron que, la operacionalización es la descomposición de las variables en sub términos llamados dimensiones y asimismo en ellos sus indicadores que pueden ser verificables y mediables en ítems (p. 189).

Hernández et al. (2014) indicaron que, un proceso metodológico consta en la descomposición deductiva de las variables que forma el problema, pues parte de lo general a lo específico (p. 190).

Tabla 01: Variable Independiente: Despidos con efectos de reposición

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA DE MEDICIÓN
Despidos con efectos de reposición (Variable independiente)	Toledo (2016). Nos dice, que dichas tipologías de despido, vienen ser considerados	La variable está representada por tres dimensiones y nueve indicadores.	Despido Nulo	Afiliación Sindical		
				Discriminación		

como despidos ilegales en el que lesionan derechos fundamentales de la persona humana como el derecho al trabajo, derecho que manifiesta que a través del cual el hombre y la mujer se hacen buenos, despliegan sus facultades productivas y el pleno desarrollo de sus personalidades ; además del medio de realización en el que desarrollan sus anhelos y es fuente vital del bienestar de la persona (p.236).	Esto ayudara a que se recolecte mayor información sobre los despidos jurisprudenciales que producto de ello, los daños son valorados para un cálculo de indemnización del daño moral.		Estado de gestación		1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Despido Incausado	Voluntad Unilateral		
			Conducta		
			Capacidad		
		Despido fraudulento	Invención de hechos		
			Invención de pruebas		
Conducta páfida					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 02: Variable dependiente: Indemnización por daño moral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA DE MEDICION
Indemnización por daño moral  (Variable dependiente)	Plácido (2014). La indemnización del daño moral es una especie de resarcir económicament e los daños subjetivos y está referido a un daño psicossomático, que afecta la esfera psíquica	La variable está representada por tres dimensiones que serán evaluados por un total de nueve indicadores. Procedimiento	Teorías de Prueba	Prueba directa		1: Totalmente en
		Prueba indirecta				
		Precio consuelo				

del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo, es decir, un daño emocional en cuanto comporta dolor o sufrimiento, asimismo menciona que se trata de la honorabilidad del sujeto, siendo evidente que ante el despido laboral se produce un quiebre a la subsistencia del trabajador y su familia, destruyendo la valoración personal o autoestima de la propia dignidad, condición y prestigio, por lo que su cuantificación resulta ser muy cuestionada.	s utilizados para medir la variable. Además, nos ayudara a recolectar información de cómo influye la libre valoración de la indemnización del daño moral en los despidos jurisprudenciales.	Criterios de Subjetividad	Condición laboral		desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
			Aflicción emocional		
			Magnitud del menoscabo		
		Efectos Resarcitorios	Reposición al centro laboral		
			La Indemnización por daños y perjuicios		
			Remuneraciones devengadas		

Fuente: Elaboración propia

### 2.3 Población y muestra

Hernández et al. (2014) explicaron que, la población es el conjunto del total del fenómeno a estudiar donde las entidades de la población poseen una característica representativa la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (p. 174).

Asimismo, la población es el total de funcionarios y servidores judiciales que forman parte del servicio que comprende el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, conformada por una Sala Laboral y tres sedes judiciales, del mismo modo que se descompone por San Juan de Lurigancho (zona 01) con 4 juzgados laborales, Ate Vitarte (zona 02) con 5 juzgados laborales, y Santa



Anita (zona 03) con 4 juzgados laborales, siendo conformado por 13 juzgados laborales.

Tabla 03: Caracterización de la Población

Zona	Sedes Judiciales	Juzgados Laborales	Jueces Laborales	Secretarios Judiciales	Asistentes Judiciales	Asistentes administrativos
03°	Santa Anita	Sala Laboral	3 vocales	5 especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes Adm.
01°	San Juan de Lurigancho	2° juzgado de trabajo	4 jueces	9 especialistas	4 Asistentes	3 Asistentes Adm.
		3° juzgado de trabajo				
		1° juzgado de paz letrado laboral				
		2° juzgado de paz letrado laboral				
02°	Ate Vitarte	juzgado de trabajo	5 jueces	9 especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes Adm.
		1° juzgado de paz letrado laboral				
		2° juzgado de paz letrado laboral				
		3° juzgado de paz letrado laboral				
		4° juzgado de paz letrado laboral				
03°	Santa Anita	juzgado de trabajo	4 jueces	8 especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes Adm.
		1° juzgado de paz letrado laboral				
		2° juzgado de paz letrado laboral				
		3° juzgado de paz letrado laboral				
			16 jueces	31 especialistas	13 Asistentes	12 Asistentes Adm.
Total			72 (funcionarios y servidores judiciales)			

Fuente: Elaboración propia

Hernández et al. (2014) indicaron que, la muestra es un subconjunto o una parte de una población seleccionada de tal modo que pone en manifiesto las propiedades de la población, donde su característica más importante es la representatividad, es decir que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación (p.175).

Hernández et al. (2014) explicaron que, el tipo de muestreo no probabilístico, no se rige por las reglas matemáticas, la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmula de probabilidad, si no que depende del proceso de toma de decisiones del investigador en cantidades específicas (p.176).

En la presente investigación se toma el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, que se encuentra conformado por funcionarios y servidores judiciales que específicamente se dedican a la labor jurisdiccional de resolver procesos laborales, que comprende el Módulo Corporativo Laboral Lima Este, entre la Sala Laboral y las tres sedes Judiciales compuesta por San Juan de Lurigancho (Zona 01°), Ate Vitarte (Zona 02°) y Santa Anita (Zona 03°), garantizando el investigador esta técnica de muestreo, teniendo cada individuo las mismas oportunidades de ser seleccionado.

Tabla 04: Caracterización del tipo muestreo no probabilístico por conveniencia

Zona	Sedes Judiciales	Juzgados Laborales	Jueces Laborales	Secretarios Judiciales
03°	Santa Anita	Sala Laboral	3 vocales	5 especialistas
01°	San Juan de Lurigancho	2° juzgado de trabajo	4 jueces	9 especialistas
		3° juzgado de trabajo		
		1° juzgado de paz letrado laboral		
		2° juzgado de paz letrado laboral		
02°	Ate Vitarte	juzgado de trabajo	5 jueces	9 especialistas
		1° juzgado de paz letrado laboral		
		2° juzgado de paz letrado laboral		
		3° juzgado de paz letrado laboral		
		4° juzgado de paz letrado laboral		

03°	Santa Anita	juzgado de trabajo	4 jueces	8 especialistas
		1° juzgado de paz letrado laboral		
		2° juzgado de paz letrado laboral		
		3° juzgado de paz letrado laboral		
			16 jueces	31 especialistas
Total			47 (Especialistas en Procesos laborales)	

Fuente: Elaboración propia

Entonces se tiene una muestra de tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo cual es de 47 especialistas en procesos laborales.

#### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

##### Técnica

Hernández et al. (2014) indicaron que, la técnica consiste una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema que deseamos resolver, por lo mismo en la presente investigación se empleará como técnica la encuesta con el fin de recolectar datos, el cual servirá para obtener información al detalle de lo que se necesitará saber sobre la realidad problemática (p.191).

##### Encuesta:

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y estuvo en función al problema que se planteó, a las dos variables con sus respectivas dimensiones e indicadores propuestos, esta encuesta se aplicará de una manera reservada a los 47 especialistas en procesos laborales de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este.

##### Instrumento

Hernández et al. (2014) explicaron que, es aquel que obedece a diferentes necesidades y a un problema de investigación, lo cual conlleva que cada estudio a

realizar sea diferente, asimismo viene hacer un mecanismo que se utiliza para recolectar y registrar la información sobre lo que se está observando, por lo que se utilizó el cuestionario como instrumento (p.192).

Cuestionario:

El cual contiene preguntas en base a los indicadores que se definió y que serán llenados por trabajadores jurisdiccionales de los juzgados laborales de la Corte de la Corte Superior de Justicia de Lima Este.

Validez

Hernández et al. (2014) indicaron que, la validez es el grado en que el instrumento va a medir estrictamente las variables que se desean medir, asimismo el instrumento será validado por expertos sobre el tema planteado, considerando la técnica de juicio de experto, dicha técnica consiste en someter a juicio el instrumento de medición que se empleará en la recolección de datos (p. 220-221).

Tabla 05: Validación de expertos

EXPERTOS	PERTINENCIA	APLICABILIDAD Y VALORACIÓN		
		Aplicable	80%	80%
Experto 1. Dra. Núñez Medrano, Elizabeth	Suficiente	Aplicable	80%	80%
Experto 2. Dra. Silva Muñoz, Yuliza Virginia	Suficiente	Aplicable	90%	90%
Experto 3. Dra. Huayllacayán Cáceres, Marilú	Suficiente	Aplicable	90%	90%
Experto 4. Dr. Haro Vargas, Carlos Enrique	Suficiente	Aplicable	90%	90%
Experto 5. Dr. Ruiz Pareja, Sandro	Suficiente	Aplicable	90%	90%
<b>PROMEDIO</b>			<b>90%</b>	

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

Hernández et al. (2014) explicaron que, la confiabilidad es el grado en que el instrumento genera resultados estables y congruentes, asimismo para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizará el Software SPSS con la finalidad de hallar el coeficiente Alfa de Cron Bach, que tiene como propósito evaluar la consistencia de los ítems de cada variable (p. 222).

### CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE (Despidos con efectos de reposición)

Tabla 06: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	47	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa de SPSS

Tabla 07: Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,86.4	15

Fuente: Programa de SPSS

La tabla categórica nos indica que el instrumento es altamente confiable ya que tiene 86.4% de confiabilidad.

Tabla 08: Estadísticas del total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1I1	26,98	99,919	,488	,837
V1I2	26,49	92,448	,709	,832
V1I3	27,05	101,853	,423	,939
V1I4	26,44	93,735	,699	,732
V1I5	26,67	88,839	,806	,829
V1I6	26,78	101,692	,543	,836
V1I7	26,86	100,576	,609	,735
V1I8	26,71	91,272	,812	,929
V1I9	26,81	91,544	,804	,929
V1I10	26,73	95,910	,685	,833
V1I11	26,56	94,896	,728	,832
V1I12	26,75	94,063	,770	,730
V1I13	26,59	97,472	,698	,833
V1I14	26,87	92,887	,793	,830
V1I15	27,27	99,007	,677	,833

Fuente: Programa de SPSS

### CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE (Indemnización por daño moral)

Tabla 09: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	47	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa de SPSS

Tabla 10: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	15

Fuente: Programa de SPSS

La tabla categórica nos indica que el instrumento es altamente confiable ya que tiene 83.6% de confiabilidad.

Tabla 11: Estadísticas del total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2I16	35,65	101,037	,47 3	,880
V2I17	38,27	101,394	,687	,876
V2I18	31,37	100,913	,644	,828
V2I19	39,95	94,949	,805	,818
V2I20	36,05	104,659	,574	,847
V2I21	34,97	100,031	,849	,977
V2I22	38,35	97,102	,978	,690
V2I23	31,81	106,124	,452	,813
V2I24	36,17	109,082	,694	,766
V2I25	35,97	99,257	,482	,902
V2I26	36,41	97,085	,663	,791
V2I27	36,29	107,917	,980	,711
V2I28	36,35	105,715	,484	,842
V2I29	36,67	105,871	,629	,848
V2I30	35,95	99,530	,711	,940

Fuente: Programa de SPSS

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Hernández et al. (2014) indicaron que, obtenidos los datos es necesario procesarlos para obtener mediante una cuantificación matemática conclusiones en relación a las hipótesis, la cual permita al investigador recabar hallazgos con la aplicación de la regresión lineal, para medir las hipótesis planteadas que se utiliza en el programa de Alfa de Cronbach para la confiabilidad (p. 170).

## 2.6 Aspectos éticos

Se ha tenido en consideración que cada respuesta obtenida ha sido tratada de manera confidencial y dirigida hacia el proyecto de investigación. De igual manera, los datos obtenidos no serán manipulados, asimismo se respetará la privacidad de las personas encuestadas, asimismo de las informaciones brindadas por los especialistas en procesos laborales.

**Confidencialidad:** Se asegura la protección de la identidad de la institución y las personas que participen como informantes de la investigación.

**Objetividad:** El análisis de la situación encontradas se basarán en criterios, técnicas e imparciales.

**Originalidad:** Se citarán las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia del plagio intelectual.

**Veracidad:** La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.



### III. RESULTADOS

### 3.1 Regresión lineal simple y prueba de hipótesis

#### 3.1.1 Variable Independiente: despidos con efectos de reposición

Aplicación de la Regresión Lineal:

Tabla 12: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,921 <sup>a</sup>	,849	,845	7,994
a. Predictores: (Constante), DESPIDOS.CON EFECTOS.DE.REPOSICIÓN				

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,921 esto quiere decir que existe alta relación de influencia entre las variables, el R cuadrado es de ,849 quiere decir que el 84.9 % de la variable indemnización por daño moral es explicada gracias a la variable independiente despidos con efectos de reposición.

Tabla 13: Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16137,759	1	16137,759	252,512	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2875,901	45	63,909		
	Total	19013,660	46			
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL						
b. Predictores: (Constante), DESPIDOS.CON EFECTOS.DE.REPOSICIÓN						

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación de influencia que existe entre estas 2 variables.

P- Valor = ,000(significancia)	<	$\alpha = 0.05$
--------------------------------	---	-----------------

## CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para  $P - Valor \leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida para  $P - Valor > \alpha$ , no se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_0$ ).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en las medidas de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficientes evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

$H_1$ : Los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Tabla 14: Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	8,824	3,020		2,922	,005
	DESPIDOS.CON.EFECTOS.DE.REPOSICIÓN	,915	,058	,921	15,891	,000

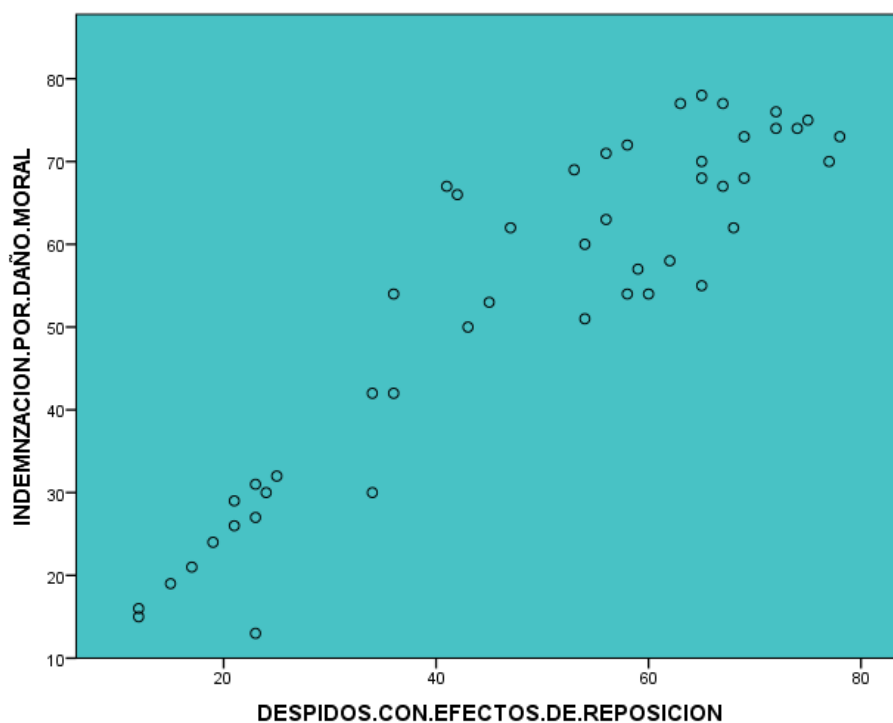
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

Fuente: Programa de SPSS

## Interpretación:

Dado que el valor de significancia de la valoración probatoria = .000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal ya que confirma la relación de influencia entre las dos variables (despidos con efectos de reposición e indemnización por daño moral).

## Gráfico 1: Despidos con efectos de reposición



$$y=8,82+0,91+*x$$

Fuente: Programa de SPSS

#### Interpretación:

El presente diagrama de dispersión nos demuestra una tendencia ascendente lineal de  $r^2 = 0.849$ , lo cual multiplicándolo por 100, nos arroja un resultado de 84.9 %; en ese sentido, se demuestra que a mayor despidos con efectos de reposición mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

#### 3.1.2 Dimensión Independiente: despido nulo e indemnización por daño moral

Aplicación de la Regresión Lineal:

Tabla 15: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,907 <sup>a</sup>	,823	,819	8,641
a. Predictores: (Constante) DESPIDO NULO				

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,907 esto quiere decir que existe alta relación de influencia, el R cuadrado es de ,823 quiere decir que el 82.3 % de la variable indemnización por daño moral es explicada gracias a la dimensión despido nulo.

Tabla 16: Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15653,910	1	15653,910	209,666	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	3359,750	45	74,661		
Total		19013,660	46			
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL						
b. Predictores: (Constante), DESPIDO NULO						

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre estas 2 variables.

P- Valor = ,000(significancia)	<	$\alpha = 0.05$
--------------------------------	---	-----------------

CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para  $P - \text{Valor} \leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida para  $P - \text{Valor} > \alpha$ , no se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_0$ ).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en las medidas de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficientes evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

$H_1$ : El despido nulo influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Tabla 17: Coeficientes

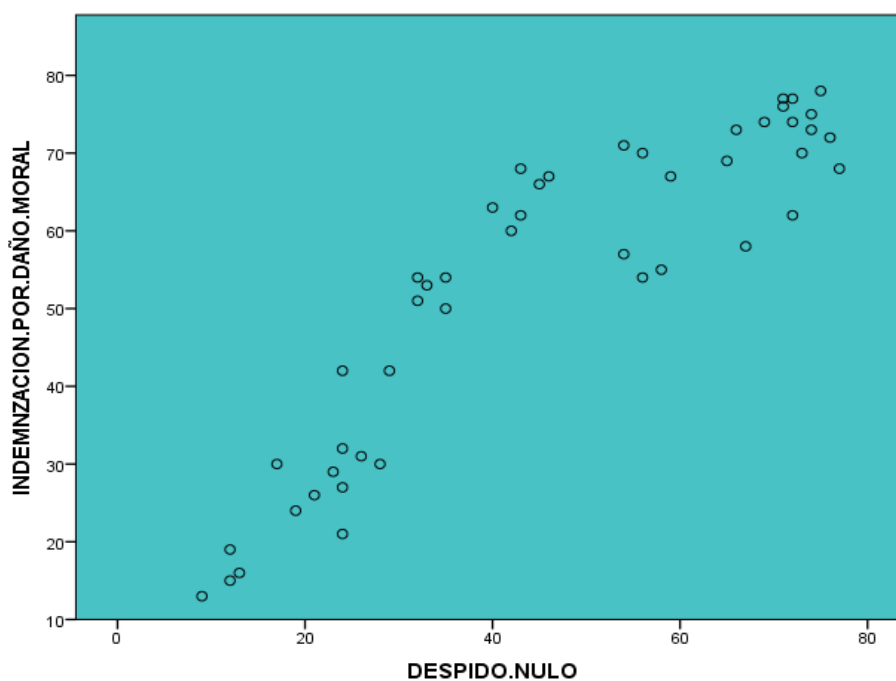
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	14,605	2,941		4,965	,000
	DESPIDO.NU LO	,844	,058	,907	14,480	,000
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL						

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia de la valoración probatoria =  $.000 < 0.05$ , es posible construir un modelo de regresión lineal ya que confirma la relación entre la dimensión despido nulo y la variable dependiente (despido nulo e indemnización por daño moral).

Gráfico 2: Despido nulo



$$Y=14,6\%+0,84\%*x$$

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

El presente diagrama de dispersión nos demuestra una tendencia ascendente lineal de  $r^2 = 0.823$ , lo cual multiplicándolo por 100, nos arroja un resultado de 82.3%; en ese sentido, se demuestra que a mayor despido nulo mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

3.1.3 Dimensión Independiente: despido incausado e indemnización por daño moral

Aplicación de la Regresión Lineal:

Tabla 18: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,813	8,800

a. Predictores: (Constante), DESPIDO INCAUSADO

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,904 esto quiere decir que existe alta relación de influencia, el R cuadrado es de ,817 quiere decir que el 81.7 % de la variable indemnización por daño moral es explicada gracias a la dimensión despido nulo.

Tabla19: Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15529,236	1	15529,236	200,554	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	3484,423	45	77,432		
	Total	19013,660	46			

a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR.DAÑO MORAL

b. Predictores: (Constante), DESPIDO INCAUSADO

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia = ,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre estas 2 variables.

P- Valor = ,000(significancia)	<	$\alpha = 0.05$
--------------------------------	---	-----------------

CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para  $P - Valor \leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida para  $P - Valor > \alpha$ , no se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_0$ ).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en las medidas de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficientes evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

$H_1$ : El despido incausado influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Tabla 20: Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	7,708	3,452		2,233	,031
	DESPIDO.INCAUSADO	,927	,065	,904	14,162	,000

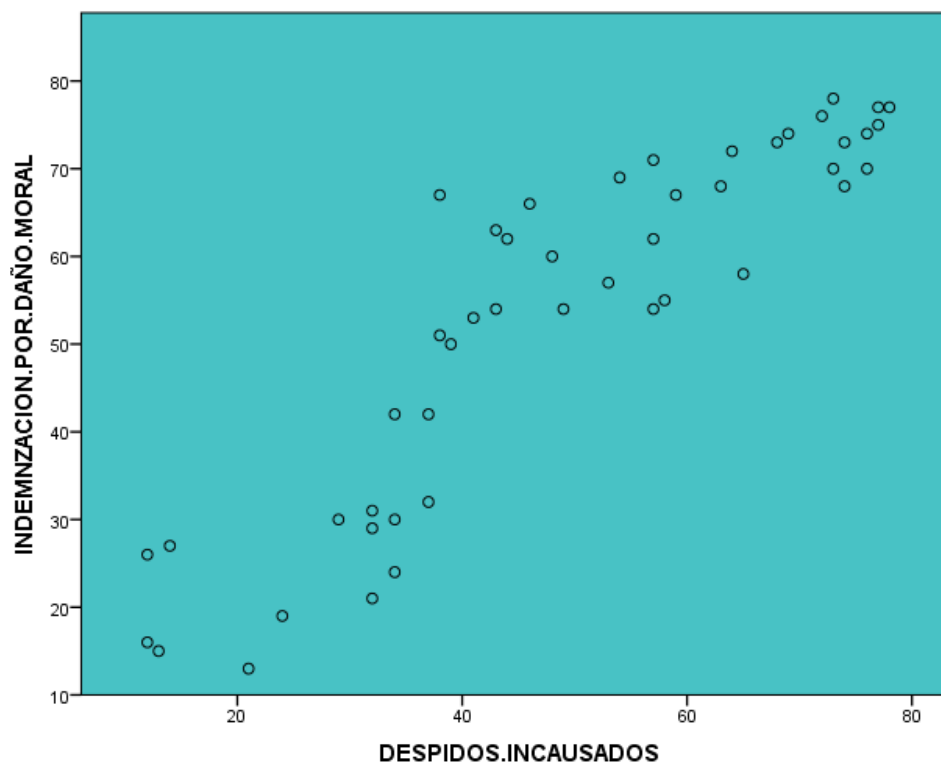
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.MORAL

Fuente: Programa de SPSS

Dado que el valor de significancia de la valoración probatoria = .000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal ya que confirma la relación entre la dimensión despido incausado y la variable dependiente indemnización por daño moral.

Gráfico 3: Despido incausado





$$Y = 7,71\% + 0,93\% * X$$

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

El presente diagrama de dispersión nos demuestra una tendencia ascendente lineal de  $r^2 = 0.817$ , lo cual multiplicándolo por 100, nos arroja un resultado de 81.7%; en ese sentido, se demuestra que a mayor despido incausado mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

### 3.1.4 Dimensión Independiente: despido fraudulento e indemnización por daño moral

Aplicación de la Regresión Lineal:

Tabla 21: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,881	7,017
a. Predictores: (Constante), DESPIDO FRAUDULENTO				

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Donde R es el coeficiente de correlación es 0,940 esto quiere decir que existe alta relación de influencia, el R cuadrado es de ,883 quiere decir que el 88.3 % de la variable indemnización por daño moral es explicada gracias a la dimensión despido fraudulento.

Tabla 22: Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16797,899	1	16797,899	341,149	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2215,761	45	49,239		
	Total	19013,660	46			
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL						
b. Predictores: (Constante), DESPIDO FRAUDULENTO						

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia =,000 < 0.05, es posible construir un modelo de regresión lineal, confirma la relación que existe entre estas 2 variables.

P- Valor = ,000(significancia)	<	$\alpha = 0.05$
--------------------------------	---	-----------------

CRITERIO PARA DECIDIR:

Si la probabilidad obtenida para P – Valor  $\leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida para P – Valor  $> \alpha$ , no se rechaza  $H_0$  (se acepta  $H_0$ ).

El criterio a decidir es: Hay una diferencia significativa en las medidas, de las respuestas, por lo cual se concluye que hay suficientes evidencias para aceptar la hipótesis de investigación.

$H_1$ : El despido fraudulento influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Tabla 23: Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	13,594	2,370		5,735	,000
	DESPIDO FRAUDULENTO	,884	,048	,940	18,470	,000

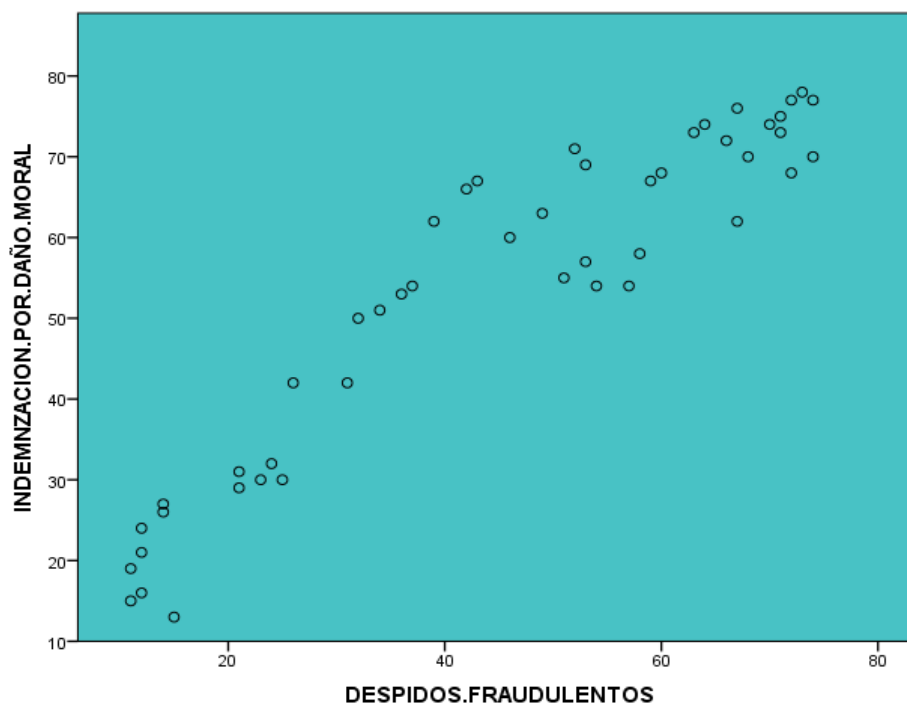
a. Variable dependiente: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

Fuente: Programa de SPSS

Interpretación:

Dado que el valor de significancia de la valoración probatoria =  $.000 < 0.05$ , es posible construir un modelo de regresión lineal ya que confirma la relación entre la dimensión despido fraudulento y la variable dependiente indemnización por daño moral.

Gráfico 4: Despido fraudulento



$$Y = 13,59\% + 0,88\% * x$$

Fuente: Programa de SPSS

**Interpretación:**

El presente diagrama de dispersión nos demuestra una tendencia ascendente lineal de  $r^2 = 0.883$ , lo cual multiplicándolo por 100, nos arroja un resultado de 88.3%; en ese sentido, se demuestra que a mayor despido fraudulento mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación desarrolla los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, tiene como objetivo determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, para ello se tomó una población de 72 funcionarios y servidores judiciales, una muestra parte característica de la población y seleccionada por un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo cual nos resulta una cifra de 47 especialistas en procesos laborales, aplicando la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, la confiabilidad está basada en el alfa de Cronbach que se obtuvo como resultado obtenido del programa SPSS versión 24, de la cual resultó una fiabilidad de 0.864% de la variable independiente y 0.836% de la variable dependiente, por lo que el instrumento es confiable, asimismo se aplicó el método de regresión lineal mediante el cual se expresa mediante tablas y gráficos de dispersión, en ese sentido cumpliendo con la hipótesis propuesta que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo cual se concluye que de acuerdo al Gráfico1: se demuestra con un 84.9% que a mayor despidos con efectos de reposición mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; en ese sentido a su vez de acuerdo al Gráfico 2: se demuestra con un 82.3% que a mayor despido nulo mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, asimismo de acuerdo al Gráfico 3: se demuestra con un 81.7% que a mayor despido incausado mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, y de acuerdo al Gráfico 4: se demuestra con un 88.3% que a mayor despido fraudulento mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este; sin embargo la tesis de enfoque cualitativo de Castillo (2002) en su tesis “Hacia una nueva interpretación del despido sin causa justa”, en el cual manifiesta como objetivo garantizar la importancia de proteger al trabajador de su derecho fundamental, por lo que la clara conducta del empleador en aplicar despidos que buscan ser justificados comprueba la

situación asimétrica, permitiendo al trabajador ser merecedor de una indemnización tras el despido sin causa justa, tesis de estudio de enfoque cualitativo, cuya población toma a los trabajadores del sector privado de Bogotá, al analizar los resultados generados representa la vulneración del derecho al trabajo que la constitución protege, puesto que es un derecho fundamental de subsistencia para el trabajador y su familia, que en consecuencia promueve cambios bruscos en su vida, planteando como forma de resarcir la compensación económica que merece el trabajador a raíz del desempleo, en la población se tomó a los trabajadores del sector privado de Bogotá, en cambio mientras que la presente tesis es de enfoque cuantitativo por lo que tiene una población como la Corte de Lima Este, una muestra como el subconjunto de la población que son los juzgados laborales del módulo corporativo laboral y como muestreo no probabilístico por conveniencia los funcionarios y servidores públicos que ejercen labor jurisdiccional en resolver procesos laborales, asimismo, el objetivo de la investigación de tesis es analizar la clara conducta del empleador en aplicar despidos que buscan ser justificados, que influye en reconocer al trabajador ser merecedor de una indemnización tras el despido sin causa justa, concordando con la presente investigación en determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017 y como resultado manifiesta la clara vulneración del derecho al trabajo que la constitución colombiana protege, puesto que es un derecho fundamental de subsistencia para el trabajador y su familia, en cambio en la presente tesis tiene como resultado la hipótesis propuesta que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; en cambio desde un enfoque cualitativo Torres (2015) en su tesis “La indemnización frente a la nulidad del despido especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041”. Tiene como objetivo vislumbrar las directrices o parámetros de las cuales se calcularían la indemnización correspondiente al trabajador producto de un despido injusto, ya habiéndose declarado la nulidad del despido y en consecuencia su reposición al centro laboral. Estudio de enfoque cualitativo, teniendo como población a Piura. La tesis de investigación manifiesta como conclusiones el panorama de

análisis de los despidos nulos enfocándose a los trabajadores sujetos por la ley 24041, abordando en cómo debería ser la indemnización por daños y perjuicios, asimismo promueve por un lado el daño provocado por las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo del despido y la reposición, y por otro lado los daños morales posibles que pueden ocasionarse producto de un despido injusto, en la población se tomó a los trabajadores de un régimen especial como los trabajadores incluidos en la ley 24041; en cambio mientras que la presente tesis es de enfoque cuantitativo por lo que tiene una población como la Corte de Lima Este, una muestra como el subconjunto de la población que son los juzgados laborales del módulo corporativo laboral y como muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia dirigidos a especialistas que ejercen labor jurisdiccional en resolver procesos laborales, asimismo, el objetivo de la investigación de tesis es vislumbrar las directrices o parámetros de las cuales se calcularían la indemnización correspondiente al trabajador producto de un despido injusto; concordando con la presente investigación en determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, y como resultado de la investigación de tesis es que habiéndose declarado la nulidad de despido, en el cual influye reconocer la indemnización por daños y perjuicios, enfocándose en los trabajadores sujetos por la ley 24041, en cambio en la presente tesis tiene como resultado la hipótesis propuesta que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; pero Vilca (2016) en su tesis “El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huánuco, 2016”. Tiene como objetivo determinar si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016. Estudio de enfoque cuantitativo, teniendo como población a la Municipalidad Provincial de Huánuco, la tesis de investigación manifiesta como conclusiones que se ha determinado que, si afecta la relación laboral por un acto unilateral ante el despido provocado por el empleador, careciendo de efecto legal por lo tanto violando los derechos del trabajador, asimismo determina los efectos legales de una indemnización y reposición



por el daño provocado en contra del trabajador haciendo uso de su tutela judicial efectiva, por lo tanto la investigación de tesis es de enfoque cuantitativo, cuya población toma a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en cambio mientras que la presente tesis es de enfoque cuantitativo por lo que tiene una población como la Corte de Lima Este, una muestra como el subconjunto de la población que son los juzgados laborales del módulo corporativo laboral y como muestreo no probabilístico por conveniencia los funcionarios y servidores públicos que ejercen labor jurisdiccional en resolver procesos laborales, asimismo, el objetivo de la investigación determinar si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016; en cambio en la presente investigación es determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, y como resultado de la investigación de tesis presenta la hipótesis que si afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario entonces es posible otorgar a los trabajadores repuestos judicialmente a través del proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas, en cambio en la presente tesis tiene como resultado la hipótesis propuesta que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; sin embargo concordando con Garavito (2016) en su tesis "Indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de justicia de Lima Este-2016". Tiene como objetivo describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2016. Estudio de enfoque cuantitativo, teniendo como población la cantidad de operadores jurídicos que laboran en la Corte Superior de Justicia Lima Este, y como muestra se toma de los 25 operadores jurídicos, que forman parte de la población, el instrumento se utilizó para conseguir datos precisos y obtener los resultados más exactos, todo con referencia a los casos de Despido Arbitrario, la tesis de investigación manifiesta como conclusiones que la indemnización

es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, por lo tanto, la investigación de tesis es de enfoque cuantitativo, consistente en Juzgado de Paz Letrado y Juzgados Especializados de Trabajo; se logró como resultado 25 operadores jurídicos. Es por ello que la población es la cantidad de operadores jurídicos que laboran en la Corte Superior de Justicia Lima Este, en cambio mientras que la presente tesis es de enfoque cuantitativo por lo que tiene una población como la Corte de Lima Este, una muestra como el subconjunto de la población que son los juzgados laborales del módulo corporativo laboral y como muestreo no probabilístico por conveniencia los funcionarios y servidores públicos que ejercen labor jurisdiccional en resolver procesos laborales, asimismo, el objetivo de la investigación es Describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016; en cambio en la presente investigación es determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, y como resultado de la investigación de tesis presenta la hipótesis se viene aplicando de manera desproporcional la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2016, en cambio en la presente tesis tiene como resultado la hipótesis propuesta que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

## V. CONCLUSIONES

Cumplida la presente investigación sobre los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, se llega a las siguientes conclusiones:

Con un 84.9% se demuestra que a mayor despidos con efectos de reposición mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Con un 82.3% se demuestra que a mayor despido nulo mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que el despido nulo influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Con un 81.7% se demuestra que a mayor despido incausado mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que el despido incausado influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Con un 88.3% se demuestra que a mayor despido fraudulento mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que el despido fraudulento influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

Que a mayor despidos con efectos de reposición mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; por lo que se recomienda a todo trabajador del sector privado acudir al Ministerio de Trabajo que se encuentra a disposición de forma gratuita para asumir los servicios de defensa y conciliación para proteger sus intereses, e institución que además asume las facultades de sancionar y multar a través de SUNAFIL a las empresas del sector privado por incumplimiento de normas laborales.

Que a mayor despido nulo mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; por lo cual se recomienda a los trabajadores que invocan este tipo de despido cuyos casos constituyan una de las causales que refiere la ley en su art.29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asistan al Ministerio de Trabajo para salvaguardar su derecho fundamental al trabajo y evitar mayor desempleo sin causa justa.

Que a mayor despido Incausado mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; por lo cual se recomienda al trabajador del sector privado hacer uso de su tutela jurisdiccional efectiva ante un órgano judicial competente para hacer respetar sus derechos que le corresponden, y que el estado protege ante la vulnerabilidad de poderes en la relación de empleador-trabajador, teniendo en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables, así fuese el caso de existir algún documento firmado por el trabajador que exprese lo contrario

Que a mayor despido fraudulento mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; por lo cual se recomienda a los operadores de Justicia de la Corte de Lima Este la atención debida en los procesos laborales, a los jueces que dentro de sus facultades tratar con mayor relevancia criterios unánimes de cuantificación, para la indemnización por daño moral producto del hecho lesivo en contra del trabajador que hoy por hoy no existe por ley.

## VII. REFERENCIAS

- Ávalos, O. (2016). "La indemnización por Despido arbitrario no cubre el integro de los daños ocasionados sino sola las contingencias económicas originadas por el cese".
- Beltrán, J. (2016). "Responsabilidad Civil Extracontractual". Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.
- Buendía, E. (2014). "De la Responsabilidad a la cuantificación de los daños. Mecanismos de medición del daño moral en las relaciones de trabajo y la equidad como criterio para cuantificar los daños".
- De Trazegnies, F. (2016). "La Responsabilidad extracontractual". Volumen IV, tomo II Biblioteca para leer el código civil. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinoza, J. (2014). "Derecho a la Responsabilidad civil". Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.
- Fernández, C. (2014). "Los 25 años del código civil peruano de 1984". Motívense, Editora Jurídica.
- León, L. (2014). "Inflando los resarcimientos con automatismos el daño al proyecto de vida y otros espejismos de la magistratura peruana". Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.
- Linares, D. (2016). "El laberinto de la cuantificación del daño moral con una mirada desde la óptica procesal". En revista Derecho y Sociedad.
- Medina, A. (2014). "Desentrañando los efectos del despido arbitrario: el daño moral". Soluciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica.
- Mosset, J. (2013). "Diez Reglas sobre cuantificación del daño moral". Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.
- Pizarro, R. (2013). "La cuantificación de la indemnización del daño moral en el código civil". Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.



Plácido, A. (2016) “El daño moral por responsabilidad contractual en los despidos”. Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.

Pretelli, P. (2016). “*Il danno non patrimoniale. Criteri di valutazione*”. Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.

Puntriano, C. (2016). “Crítica al pago de una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario”. Editorial Gaceta Jurídica, 5° Edición.

Sanguinetti, W. (2013). “La reconstrucción jurisprudencial del Derecho del Trabajo en la experiencia del Tribunal Constitucional peruano”. Relaciones Laborales.

Taboada, L. (2016). “La Responsabilidad Extracontractual”. Gaceta Jurídica.

Taboada, L. (2001). (2° edic.) “Elementos de la Responsabilidad Civil”, Editorial Grijley.

Zannoni, E. (2015). “El daño en la Responsabilidad Civil”.

Arévalo, J. (2002). Jurisprudencia Laboral Seleccionada. Lima, Perú: Cuzco S.A.C

Arévalo, J. y Avalos, O. (2007). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (5° Ed.). (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill. (Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (6° Ed.). (2014). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Mc Graw Hill. (Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio).

Páginas web:

Sentencia vinculante emitido por el Tribunal Constitucional. (2001). Exp. N° 01124-2001-AA. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.

Sentencia vinculante emitido por el Tribunal Constitucional. (2001). Exp. N° 206-2005-PA. “Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o

imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”. Recuperado de:  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

Sentencia vinculante emitido por el Tribunal constitucional. (2001). Recuperado de:  
[dehttps://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%C3%B1oz%2C%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%C3%B1oz%2C%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sentencia vinculante emitido por el Tribunal constitucional. (2001). Recuperado de:  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8232/InostrozaRodriguez\\_A.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8232/InostrozaRodriguez_A.pdf?sequence=1)

Ministerio de Trabajo. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado de:  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)

Sentencia del Tribunal Constitucional (2001). Expediente N°976-2001-AA/TC. Huánuco, Perú. Recuperado de:  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional (2001). Expediente N° 1124-2001-AA/TC. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.

VIII. ANEXOS



Solicito:

Validación de Instrumento de  
Recojo de Información

Dr. \_\_\_\_\_

Yo, Jessica Delao García Aguilar identificado con DNI N° 60914082, alumna de la EP de DERECHO a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada **“LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE-2017”**, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 02 de mayo de 2018

.....  
Jessica Delao Garcia Aguilar

DNI N° 60914082

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS

### VARIABLES

Título: “Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017”

Autor: **Jessica Delao García Aguilar**

VARIABLES	PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<b>DESpidos con efectos de REPOSICIÓN</b>	<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?</p> <p><b>Problema Específicos</b> ¿De qué manera influye el despido nulo en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Los despidos con efectos de reposición influyen directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> El despido nulo influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar de qué manera influyen los despidos con efectos de reposición en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p>
<b>INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL</b>	<p>¿De qué manera influye el despido incausado en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?</p> <p>¿De qué manera influye el despido fraudulento en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017?</p>	<p>El despido incausado influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p> <p>El despido fraudulento influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Analizar de qué manera influye el despido nulo en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.  Identificar de qué manera influye el despido incausado en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.  Evaluar de qué manera influye el despido fraudulento en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.</p>

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Despidos con efectos de reposición	Toledo (2016). Nos dice, que dichas tipologías de despido, vienen ser considerados como despidos ilegales en el que lesionan derechos fundamentales de la persona humana como el derecho al trabajo, derecho que manifiesta que a través del cual el hombre y la mujer se hacen buenos, despliegan sus facultades productivas y el pleno desarrollo de sus personalidades; además del medio de realización en el que desarrollan sus anhelos y es fuente vital del bienestar de la persona (p.236).	La variable está representada por tres dimensiones que serán evaluados por un total de nueve indicadores. Procedimientos utilizados para medir la variable. Además, nos ayudara a recolectar información de cómo influye la libre valoración de la indemnización del daño moral en los despidos jurisprudenciales.	Despido Nulo	- Afiliación sindical - Discriminación - Estado de gestación	1-5	nominal
			Despido Incausado	- Voluntad unilateral - Conducta - Capacidad	6-10	nominal
			Despido Fraudulento	- Invención de hechos - Invención de pruebas - Conducta páfida	11-15	nominal
Indemnización por daño moral	Plácido (2014). La indemnización del daño moral es una especie de resarcir económicamente los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo, es decir, un daño emocional en cuanto comporta dolor o sufrimiento, asimismo menciona que se trata de la honorabilidad del sujeto, siendo evidente que ante el despido laboral se produce un quiebre a la subsistencia del trabajador y su familia, destruyendo la valoración personal o autoestima de la propia dignidad, condición y prestigio, por lo que su cuantificación resulta ser muy cuestionada.	La variable está representada por tres dimensiones y nueve indicadores. Esto ayudara a que se recolecte mayor información sobre los despidos jurisprudenciales que producto de ello, los daños son valorados para un cálculo de indemnización del daño moral.	Teorías de Prueba	- Prueba directa - Prueba indirecta - Precio consuelo	16-20	nominal
			Criterios de Subjetividad	- Condición laboral - Aflicción emocional - Magnitud del menoscabo	21-25	nominal
			Efectos Resarcitorios	- Reposición al centro laboral - Indemnización por daños y perjuicios - Remuneraciones devengadas	26-30	nominal

### CUESTIONARIO

Buenos días/ Tardes: Tengo a bien de saludarlos y a la vez comunicarle que estoy realizando la presente encuesta con el propósito de recopilar datos acerca de “**LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE-2017**”: y con el dictamen que se adquiere de la presente encuesta será debidamente procesada, con el objetivo de contribuir a la investigación. Además, quiero exteriorizar las gracias por cooperar con esta investigación al rebatir las cuestiones que se esbozan a continuación:

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

TA	Totalmente de acuerdo	(5)
DA	De acuerdo	(4)
NN	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(3)
ED	En desacuerdo	(2)
TD	Totalmente en desacuerdo	(1)

VARIABLE 1: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN		INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	1
		5	4	3	2	1	
<b>DIMENSION 1: DESPIDO NULO</b>							
<b>01</b>	Debe el empleador permitir que los trabajadores afiliados a un sindicato celebren reuniones dentro de las instalaciones del centro laboral						

<b>02</b>	De ser portador el trabajador de VIH o SIDA hace mérito de concluir el empleador la relación laboral					
<b>03</b>	El cambio de un personal es actuar en discriminación cuando se requiere el trabajo exclusivo de otro para asumir dichas funciones					
<b>04</b>	Es deber de la mujer gestante comunicar al empleador su estado de embarazo con un certificado médico que lo acredite					
<b>05</b>	El estado de embarazo perjudica la estabilidad laboral de la trabajadora					
<b>DIMENSION 2: DESPIDO INCAUSADO</b>						
<b>06</b>	La sola visita repentina del empleador a las instalaciones donde labora el trabajador permite la libertad total de revisar incluso las cosas personales del mismo					
<b>07</b>	El vencimiento del contrato de trabajo extingue la relación laboral					
<b>08</b>	El manejo liberal de los materiales a disposición del trabajador acarrea falta grave que involucre como consecuencia el despido					
<b>09</b>	Las capacitaciones que emplea el empleador deben reflejar el buen desenvolvimiento laboral del trabajador					
<b>10</b>	La reubicación imprevista de una filial a otra de un trabajador perjudica de gran magnitud					
<b>DIMENSION 3: DESPIDO FRAUDULENTO</b>						
<b>11</b>	La simulación de acontecimientos en contra del trabajador manifiesta la mala fe del empleador					
<b>12</b>	La invención de hechos falsos alegados por el empleador es parte de una estrategia de justificación del despido					
<b>13</b>	La invención de pruebas en contra del trabajador estimula al rechazo social de los demás compañeros					
<b>14</b>	El promover instrumentos probatorios falsos que aleguen al trabajador actos ilegales propicia a un proceso penal en contra del empleador					
<b>15</b>	La agresión física originada por el trabajador en contra de otro constituye falta grave para su despido					



VARIABLE 2: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL		INDICADORES		VALORES DE ESCALA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
		5	4	3	2	1		
<b>DIMENSION 1: TEORIAS DE PRUEBA</b>								
<b>16</b>	Es válido la sola aprobación de un documento emitido por un profesional de salud mental, que pruebe la situación emocional del trabajador suscitada producto del despido							
<b>17</b>	Es medio de prueba la pérdida de la casa que venía siendo cubierta por la remuneración mensual del trabajador como prueba directa del despido							
<b>18</b>	Viene ser prueba indirecta el daño emocional del trabajador a consecuencia de un despido							
<b>19</b>	La sobrevaloración de la prueba directa atribuye perjuicio económico, social y familiar al trabajador.							
<b>20</b>	El monto fijado por los jueces laborales viene reconociendo un precio consuelo al trabajador							
<b>DIMENSION 2: CRITERIOS DE SUBJETIVIDAD</b>								
<b>21</b>	Existen criterios para valorar y otorgar una indemnización por daño moral.							
<b>22</b>	La condición laboral de desempleado tras el despido es factor fundamental dentro de los parámetros de cálculo del daño moral							
<b>23</b>	El tiempo de servicios prestados al empleador debe ser considerado dentro de los parámetros de cálculo del daño moral							

<b>24</b>	La edad del trabajador implica en la búsqueda de conseguir otro trabajo tras ser despedido					
<b>25</b>	El daño moral debe ser evaluada por parámetros de cuantificación en base a la última remuneración del trabajador					
<b>DIMENSION 3: EFECTOS RESARCITORIOS</b>						
<b>26</b>	Los procesos laborales invocados por despidos nulo, incausado y fraudulento buscan la reposición inmediata del trabajador.					
<b>27</b>	La mayor satisfacción de un proceso laboral para el trabajador es su reposición a su centro laboral.					
<b>28</b>	El reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios valora de acuerdo a ley los daños en conjunto					
<b>29</b>	La indemnización por daños y perjuicios debe ser parte de las pretensiones de un despido nulo					
<b>30</b>	Las remuneraciones devengadas deben ser parte del reconocimiento de los despidos incausado y fraudulento.					

**SOLICITO:**

Validación de Instrumento de  
Recojo de Información.

Dr. \_\_\_\_\_

Yo, **Jessica Delao García Aguilar** identificado con DNI N° **60914082**, alumna de la EP de DERECHO a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada "**LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN EN LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE, 2017**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 02 de mayo de 2018



.....  
**Jessica Delao García Aguilar**

**DNI N° 60914082**



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Núñez Medrano, Elizabeth
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV LIMA-ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista Metodóloga
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### PRIMERA VARIABLE: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		



Item 15	✓		
---------	---	--	--

La evaluación se realiza de todos los items de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de mayo de 2018 DNI. N° 41174515 Teléfono N° 9878 33490

Firma del Especialista que Valida



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Núñez Medrano, Elizabeth
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV LIMA-ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista Metodóloga
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

#### SEGUNDA VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		



Item 15

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 % V.OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de Mayo de 2018

DNI. N° 4117478 Teléfono N° 987833490

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Huayllacayán Cáceres Marilú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: PODER JUDICIAL-CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90%
4. Suficiencia	Compre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### PRIMERA VARIABLE: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		





La evaluación se realiza de todos los items de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de mayo de 2018

DNI. N° 40649516 Teléfono N° 928743762

PODER JUDICIAL

  
.....  
MARILU HUMALCAYAN CACERES  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Cooperativo Laboral  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA EST

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Huayllacayán Cáceres Marilú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: PODER JUDICIAL-CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### SEGUNDA VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V.OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de mayo de 2018

DNI. N° 40649516 Teléfono N° 928743762

PODER JUDICIAL

  
MARLU HUAYLACAYAN CÁCERES  
SECRETARÍA JUDICIAL  
Módulo Cooperativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 201  
Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Silva Muñoz, Yuliza Virginia
- 1.2. Cargo e institución donde labora: PODER JUDICIAL-CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### PRIMERA VARIABLE: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V.OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de mayo de 2018

DNI. N° 44315504 Teléfono N° 987976656

PODER JUDICIAL

  
JUCIZA VIRGINIA SILVA MUÑOZ  
SECRETARIA JUDICIAL  
~~Ministerio Corporativo Laboral~~  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Silva Muñoz, Yuliza Virginia
- 1.2. Cargo e institución donde labora: PODER JUDICIAL-CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### SEGUNDA VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02 de mayo de 2018

DNI. N° 44315304 Teléfono N° 987976656

PODER JUDICIAL

  
.....  
YUNZA VIRGINIA SILVA MUÑOZ  
SECRETARIA JUDICIAL  
---Módulo Cooperativo-Laboral---  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Ruiz Pareja, Sandro
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Corporativo-Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao Garcia Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### PRIMERA VARIABLE: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		





La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable


III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 02-05-18

DNI. N° 40003222 Teléfono N° 997384922

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Ruiz Pareja, Sandro
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Corporativo-Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Compre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### SEGUNDA VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: QI MA 02-05-18. DNI. N° 4080332 Teléfono N° 992384822

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Haro Vargas, Carlos Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### PRIMERA VARIABLE: LOS DESPIDOS CON EFECTOS DE REPOSICIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTIA	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 2 de mayo de 2018

DNI N° 44712275 Teléfono N° 992662404

Firma del Especialista que Valida



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombre del validador: Haro Vargas, Carlos Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad de validador: Especialista en Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017"
- 1.6. Autor del instrumento: Jessica Delao García Aguilar

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Compre los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

##### PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

##### SEGUNDA VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENCIA	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		



La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable


III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 2 de mayo de 2018 DNI. N° 44312278 Teléfono N° 992662404

Firma del Especialista que Valida

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F04-PP-PR-02.02
		Versión : 01 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo, Luzgardo Polomino Gonzales  
 docente de la Facultad Derecho y  
 Escuela Profesional Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Este  
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

- Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2017

del (de la) estudiante García Aguilar Jessica Delco  
 constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha S.J.L., 05 de julio del 2018




Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422843

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN	 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN	Base de datos de la Dirección de Investigación	Revisó	Representante del FIC	Vice rectorado de Investigación
						



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo César Aguilar Janice Delca identificado con DNI N° 60914082 egresado de la Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad César Vallejo, autorizo  No autorizo  la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Los efectos con efectos de responsabilidad en la indemnización por daño moral en los juicios laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 60914082

FECHA: 16 de Julio del 2018.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral  
de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO

AUTORA:  
Jessica Delao Garcia Aguilar

ASESORA:

Resumen de Contribuciones	
20 %	
No tiene un lugar fijo	
Contribuciones	
1	Seguro de Vida 4 %
2	Seguro de Vida 3 %
3	Seguro de Vida 3 %
4	Seguro de Vida 3 %
5	Seguro de Vida 2 %
6	Seguro de Vida 2 %
7	Seguro de Vida 2 %