



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Las Valoraciones que adoptan los Magistrados en las sentencias de Daño Moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el Departamento de Lima

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

AUTOR:

Jesus Ruben Coaguila Cervantes

ASESOR:

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Civil

LIMA- PERÚ

2017

Página de Jurado

Presidente

Dr. Enrique Laos Jaramillo

Secretario

Mg. Rodolfo Salas Quispe

Vocal

Dr. Eleazar Flores Medina

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico con inmenso agradecimiento y amor a mis padres, familiares y amigos que me apoyaron durante el proceso de mi etapa universitaria.

Agradecimiento

Agradezco al Doctor Eleazar Flores Medina, por sus constantes orientaciones las cuales fueron con mucho profesionalismo y sentido crítico, resaltando su labor de docente y asesor.

Declaración de Autenticidad

Yo, Jesus Ruben Coaguila Cervantes, con DNI N° 73128508, 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 de Derecho; declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, noviembre de 2017

Jesus Ruben Coaguila Cervantes

DNI N°: 73128508

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte les presento la Tesis titulada **“Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima”**, con el objetivo de determinar un adecuado balance en las decisiones judiciales en las que existe muchas diferencias en cuanto a la forma de valorar y establecer la existencia del daño moral ocasionado a un trabajador que es despedido arbitrariamente.

La presente investigación se encuentra estructurada partiendo de una primera sección que comprende el marco teórico en cuyo contenido se recogen teorías y postulados que sustentan este trabajo de investigación. La sección número dos contiene el planteamiento del problema de nuestra investigación, tanto el general como los específicos debidamente justificados cada uno de ellos partiendo de una problemática real y antecedentes teóricos. Seguido a esto se encuentra el marco metodológico, el cual es la estructura y la forma como se ha realizado esta investigación, vale decir el empleo de una metodología, partiendo del enfoque de investigación cualitativa, identificando además los tipos y diseño de investigación, la utilización de técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente métodos de análisis de datos. Para ir llegando al final de esta investigación desarrollamos los resultados que hemos obtenido a partir de nuestra técnica de recolección de datos, asimismo, efectuado el análisis de fuente documental y normativa. Al terminar esta investigación, el autor arribó a conclusiones en torno a los problemas que inicialmente se plantaron, para aplicar desde luego estas recomendaciones en base a los resultados obtenidos durante la etapa de investigación. Finalmente se listan las referencias bibliográficas empleadas y consultadas en el desarrollo del presente, al mismo tiempo que se consignan los anexos correspondientes.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	iv
<i>ABSTRACT</i>	x
I.- INTRODUCCIÓN	1
Aproximación temática	2
Formulación del Problema de Investigación	28
Justificación del estudio	29
Objetivos	30
Supuestos jurídicos	31
II.- METODO	33
2.1 tipo de investigación	34
2.2 Diseño de investigación	35
2.3 Caracterización de sujetos	36
2.4 Población y Muestra	36
2.5 técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.6 Método de análisis de datos.	38
2.6 Tratamiento de la información: categorización	39
2.6 Aspectos Éticos.	40
III.- RESULTADOS	41
3.1 Descripción de resultados: Análisis documental	42
3.2 Descripción de resultados: Análisis de entrevistas	45
IV.- DISCUSION	60
V.- CONCLUSIONES	65

VI.- RECOMENDACIONES	67
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	69
ANEXOS	75
Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Guía de análisis documental	79
Anexo 3-A Guía de entrevista	84
Anexo 3-B Ficha de Validación de Guía de entrevista	88
Anexo 3-C Entrevista a Fredy Escobar Archiñego	96
Anexo 3-D Entrevista a Silvia Salazar Mendoza	99
Anexo 3-E Entrevista a Edgar Fernández Peralta	102
Anexo 3-F Entrevista a Jean Marco Oviedo Grados	105
Anexo 3-G Entrevista a Manuel Céspedes Purizaca	108
Anexo 3-H Entrevista a Lliana León Yaranga	111
Anexo 3-I Entrevista a Liliam Castro Rodríguez	114
Anexo 3-J Entrevista a Hugo Romero Bendezu	117
Anexo 3-K Entrevista a Luis Gallegos Cornejo	120
Anexo3-L Entrevista a Elizabeth Huaranga Ross	123

RESUMEN

La presente investigación que lleva por título “Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima”, determino una adecuada solución para esta problemática, la cual generaba mucha desproporción al momento de concluir un proceso civil de daño moral por despido arbitrario. Mediante nuestras conclusiones y recomendaciones obtenidas durante lo largo de esta investigación, se ha llegado a una posible solución a esta problemática, puesto que los expertos entrevistados han coincidido en su mayoría en una idea uniforme y adecuada para poder subsanar estos vacíos legales que generan incertidumbre en una decisión judicial.

Palabras claves: Daño moral, Indemnización, Despido arbitrario y Sentencia.

ABSTRAC

The present investigation, titled "The judges' assessments in the sentences of moral damages caused to workers arbitrarily dismissed in the department of Lima", determined an adequate solution for this problem, which generated a great disproportion to the moment of concluding a civil suit for moral damages for arbitrary dismissal. Through our conclusions and recommendations obtained during this research, a possible solution to this problem has been reached, since the interviewed experts have mostly agreed on a uniform and adequate idea to be able to overcome these legal gaps that generate uncertainty in a judicial decision.

Key words: Moral damage, Indemnification, arbitrary dismissal and Judgment.

I. INTRODUCCION

Aproximación temática

Con esta investigación se pretende hacer una breve revisión al concepto de daño moral y daño a la persona en la doctrina nacional, así como del papel que ha tenido la jurisprudencia para la cuantificación de los daños referentes a los despidos arbitrarios durante la vigencia del código civil, además de mostrar como indemnizan los jueces al momento de determinar la cuantía de los daños padecidos por el agraviado, y proponer algunas alternativas de solución a este viejo problema de cuantificación de los daños extra patrimoniales.

Advertimos que día a día el número de casos de denuncia de despidos arbitrarios está en aumento, mientras que el número de expedientes donde se solicita la reparación del daño es inexistente o irrelevante comparado con el de las denuncias de daños físicos.

Como los jueces piden dictaminar acerca de daño moral, daño psicológico o daño emocional, y en todos esos casos el problema ha sido él mismo ¿Cómo determinar cualquiera de esos daños?

Mi tema de investigación nace a partir de una casación de número ciento treinta y nueve del año dos mil catorce, en la región de La Libertad, en la cual fue una novedad en las resoluciones de la corte suprema en nuestro país y que además marcó un precedente en las resoluciones posteriores.

En la mencionada casación se indemnizaba a un trabajador del sector agroindustrial por el daño moral que había sufrido a causa de un despido arbitrario e injustificado en la década de los noventa.

Partiendo de ahí pude analizar que este sería un tema muy interesante debido a que se está introduciendo en nuestra jurisprudencia nuevos argumentos para recibir otra compensación, si es que un empleador a pesar de haber pagado por la indemnización del despido arbitrario que le correspondía al trabajador, además le tuvo que pagar por orden de la

corte suprema una compensación muy aparte por el daño moral al que fue sometido el trabajador despedido arbitrariamente.

A mi criterio es de percibirse la existencia de un daño moral por el despido en general, debido a que este daño, que va más allá de lo objetivo, es un daño interno en el que a veces la persona que lo recibe se siente muy afligido y con un sufrimiento que puede llegar a muchas consecuencias desfavorables para él y su entorno familiar, amical, laboral, etc.

Los daños a una persona en lo emocional, sin duda alguna puede afectar e algunos casos mucho más a una persona que ha sufrido daños físicos, por eso es de suma importancia una adecuada investigación en la determinación del daño ocasionado a la persona.

Antecedentes

Referido a lo antes mencionado es muy necesario en el desarrollo de nuestra investigación mencionar algunos trabajos anteriores referidos al tema y/o problema de investigación; para así poder contar con nociones más cercanas a nuestro proyecto de investigación, los cuales nos abrirán un mejor panorama del tema que vamos a tratar.

En el presente proyecto de investigación, se ha realizado una selección de trabajos a través de la búsqueda de temas en torno al tema que estamos investigando, de todos estos trabajos hemos considerado con mayor importancia a:

Antecedentes Internacionales

Corvalán Meneses & Costa Cortés (2005) en su tesis *El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia Chilena*, la investigación tiene como objetivo general analizar las sentencias de la corte suprema de Chile, analizando el rol de la corte suprema ante los hechos suscitados en un despido

injustificado, solo en aquellos que se referían a un posible daño moral al que un trabajador despedido injustificadamente pudo haber sido víctima.

Proceden a indicar el pronunciamiento de los tribunales, la forma en que llevaban los procesos comentando todos estos para así poder encontrar una uniformidad conductora en todas las sentencias analizadas Siendo sus principales conclusiones:

No existe uniformidad en los criterios de cómo enfrentar los casos de despidos injustificados donde el daño moral causado a la persona ha derivado de este. La doctrina y la jurisprudencia no unifican un resultado del cual se llegue concluir una determinación específica del daño.

La imposibilidad de seguir un hilo que conduzca en las sentencias de los tribunales, en su gran mayoría se presentan muchos tipos de posturas con diferentes argumentos e ideas disimiles, como por ejemplo que un mismo tribunal al comienzo considere que tiene la competencia para que pueda tener conocimiento de una indemnización de daño moral a causa de un despido injustificado; seguido a eso lo da como indemnizatorio, luego, vuelve a estimar que es incompetente y no hace proceder su primera postura.

La falta de investigación y estudios doctrinarios de parte de los tribunales, a fin de que amenos se puedan clarificar las materias que son tan importantes como lo son las competencias de los juzgados laborales para el conocimiento de la indemnización del daño moral ocasionado por un despido que ha sido injusto. Así también como si la importancia de la cosa juzgada en una demanda laboral por despido injustificado en la que se condene a un empleador a pagar al trabajador despedido injustificadamente las correspondientes indemnizaciones; luego de ello, se pueda demandar en sede

civil, por los daños y perjuicios morales que este despido injustificado provoco en el trabajador.

Por otro lado, en otra investigación podemos citar a:

Muñoz (2010) en su tesis *Indemnización por daño moral en los despidos* se puede apreciar que su objetivo general de su investigación fue el análisis en las procedencias de los reclamos de los trabajadores por el daño moral al que fueron sometidos por las conductas extracontractuales dañosas que se suman al ser despedido de su trabajo. Hacer entender a los empleadores que los despidos al que puedan someter a sus trabajadores debe realizarse de una manera correcta teniendo mucho cuidado en el cumplimiento de simples contratos patrimoniales; porque si no fuera así y lo realizasen causando daño esta le dará derecho al trabajador de una reparación adicional por el daño moral causado por su cese.

Siendo sus principales conclusiones:

El daño moral se ve reflejado en el ánimo o puede radicar también en las consecuencias que puede tener una persona, es decir, se ve constituida como una importante figura en el derecho laboral como en el derecho civil.

No se puede ocultar que existe un crecimiento de inclusión del daño moral en las demandas laborales y su petición como una indemnización aparte como un plus. Debemos afirmar que debe peticionarse en algunos casos excepcionales, los cuales deben ser debidamente probados, ya que, si bien el romper intempestivamente un contrato de trabajo es perjudicial en el ánimo de un trabajador, este no puede ser generalizado.

La admisión de una reparación del daño moral de manera adicional moderniza las rígidas e imponentes argumentaciones de tarifación, debido a que pertenece a la humanización del trabajo y

la dignidad del ser humano como tal, esto independientemente si entra a un ámbito laboral o no.

Así como puede ser en las diferentes ramas del derecho, es necesario la integración al derecho laboral un ordenamiento más amplio y comprensivo, como son los derechos humanos.

Podemos notar que el estado regula la protección del trabajador, pero también podemos ver que esta no está contemplada en aspectos sustanciales del ser humano propiamente dicho. El daño moral no pertenece a ninguna rama del derecho, si no es de participar en todas ellas; repercutiendo mucho en lo laboral donde el trabajador se somete a una subordinación por parte del empleador y a falta de una regulación específica es necesario introducir normas generales para reparar este daño realizado por el empleador a su trabajador debido la causa de su despido

Se considera de mucha importancia la determinación por vía legislativa y jurisprudencial unos adecuados parámetros a fin que se pueda evitar la arbitrariedad en la cuantificación de montos indemnizatorios en el ámbito del daño moral comprendido de una mejor perspectiva y comprensiva del bien común.

Gamonal (2012) en su artículo *Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno* podemos observar que su principal objetivo es revisar la evolución del derecho chileno en lo que corresponde a las indemnizaciones por daño moral debido a la terminación de un contrato de trabajo, por sobre las indemnizaciones legales tarifadas por antigüedad.

Se busca el análisis de los casos en los que se adjuntaron excepcionalmente indemnizaciones adicionales a las tarifadas por despidos incausados y abusivos. Luego estudia el daño moral en los despidos que atentan contra los derechos fundamentales de la

persona verificando una evolución de la doctrina a un escenario legal con pagos por indemnizaciones adicionales que puedan resarcir el daño moral que ha sufrido el trabajador.

Sus principales conclusiones fueron:

En lo que respecta al derecho laboral, el daño moral constituye un complemento muy importante y excepcional respecto a las indemnizaciones que ya están tarifadas y contempladas por el legislador. Aunque es de una forma tarifada muy ventajosa pues esta exime de prueba al trabajador.

En las sentencias que el autor de este artículo ha encontrado consagran en el despido el atentado de los derechos fundamentales del trabajador, adjuntando en ella una indemnización de carácter especial entre seis y once meses de remuneración.

En el derecho chileno aún no está determinada la naturaleza de este tipo de indemnizaciones, para varios autores esta indemnización que es adicional es sancionatoria y sería aceptable que se decrete otra indemnización extra en caso de que se pudiera probar un daño moral a causa de un despido arbitrario atentatorio con los derechos fundamentales de la persona.

Ambis Enriquez (2012) en su estudio realizado en el país de México, cuya tesis lleva por título *"El Daño Moral En Nuestra Legislación Actual"*. Que tiene por finalidad explicar y describir que dentro de la doctrina le corresponde al juez valorar y evaluar el daño moral causado a través de especialistas en la materia, tomando en cuenta las circunstancias que se presentaron al momento de hacer el daño, por lo tanto, deberá de considerar el grado de cultura de la persona afectada, su posición social y económica. Esta situación la evaluara el juez, considerando no solo a la víctima y al agresor, sino que también debe de tomar en

cuenta las leyes que están vigentes en el momento de la agresión , para que la reparación, la indemnización sean justas, en dicho estudio aplica el tipo de investigación aplicada en el nivel descriptiva -explicativa.

Hermes (2002). En su investigación *Fijación del daño moral al trabajador*, tiene como principal objetivo encontrar los presupuestos para la configuración del daño moral teniendo como punto central al trabajador despedido; asimismo aborda comentarios respecto a la responsabilidad civil y la evolución histórica del daño moral en el derecho brasileño. Respecto a estos objetivos, se analizaron las siguientes conclusiones:

Las relaciones que nacen del ámbito laboral tienen la peculiaridad de ser de trato sucesivo, teniendo muchas veces su indeterminación del plazo de duración, es decir, no se agota con una sola prestación de un servicio. Por motivos como este se concluye que los contratos laborales tienen un campo demasiado fértil para que las lesiones de esta naturaleza ocurran.

El trabajador pasa a ser la parte débil en una relación laboral debido a la subordinación jurídica que el contrato de trabajo regula; y teniendo así al empleador el poder en esta relación reflejado en la jerarquía que le es atribuida, frente a esta posibilidad es que una de las consecuencias en el balance de esta relación podría ocasionar lesiones a los derechos de este trabajador.

En la norma consolidada del derecho brasileño el trabajador considerando que su contrato de trabajo esta rescindido puede acogerse a una debida reparación, pero esta solo acoge a una reparación de orden patrimonial.

En el ordenamiento jurídico el juez laboralista juega un papel muy importante en la determinación de la existencia del daño moral,

dicho esto es el mismo quien posee la libertad de determinar la cantidad adecuada para reparar la lesión utilizando los criterios que el crea conveniente.

Antecedentes Nacionales

Lingan (2014), Investigó en su tesis titulada *La Cuantificación del Daño Moral para una correcta Indemnización Civil en Nuestra Legislación*, la determinación del monto de las sentencias teniendo como objetivo general que se logre un criterio que sea coherente para una adecuada cuantificación indemnizatoria de un daño moral que pudo haber sido causa de un despido arbitrario realizado por un empleador desarrollando en el cuerpo del trabajo conceptos de daño moral viéndolo desde un panorama indemnizatorio civil.

En esta investigación determinan que existe diferencia entre el daño moral y el proyecto de vida, el proyecto de vida es un daño que retrasa o frustra a una persona su realización personal; este daño es muy ajeno al sufrimiento o dolor. En conclusión es muy diferente al daño moral, lo que si implicaría en el ser humano es una frustración en su proyecto o planificación de su vida a futuro.

El análisis concreto respecto a la cuantía de la reparación del daño moral debe ser de manera razonada en los supuestos, con una motivación concreta y clara de lo que se está requiriendo. Los magistrados gozan de la libertad para la fijación de la cuantía a indemnizar y para ello debe encontrar un balance entre el valor de la cosa o del daño a reparar, entiéndase por ello los perjuicios morales siempre y cuando estos sean ciertos, rechazando en ellos meras hipótesis o suposiciones las cuales son inestables.

Corrales & Acevedo (2017), En este artículo los autores nos presentan las posiciones que toman la doctrina y las jurisprudencias respecto al daño moral que es causado por un

despido inconstitucional. Analizan asimismo los retos y compromisos que asumen los abogados especialistas en derecho laboral y los jueces para adecuar en la relación laboral este problema que se debe a inejecuciones de la obligación del empleador. De ahí derivan estas importantes conclusiones:

En la determinación del quantum del daño moral a consecuencia de los despidos inconstitucionales en nuestro país ha regido la libre y equitativa valoración del juez, que a su vez han producido jurisprudencias disimiles y en muchos casos contradictorias.

Si queremos superar estas problemáticas de determinar esta deuda de valor, que a su vez le resta seguridad jurídica al sistema de justicia laboral debe corresponder a los jueces decidir la adopción de estandarizar su cuantificación por lo menos de un modo transitorio hasta poder llegar a solucionar de manera legislativa esta problemática planteada.

Sotomarinó Cáceres (2009), en su estudio, cuya tesis lleva por título "El Daño Moral En La Responsabilidad Civil". tiene por finalidad explicar y describir que, respecto a la cuantificación, no existe en el derecho nacional ni en el derecho comparado tablas que nos permita establecer el *quantum* de indemnización del daño moral. Se justifica la indemnización del daño moral bajo un criterio aflictivo consolador, cuya deficiente valoración conspira contra la finalidad perseguida por ley. Sea que asimilemos el daño moral al daño a la persona o lo mantengamos como un concepto único, no hay duda que el derecho debe admitir la falta o carencia de criterios de valoración y cuantificación del daño moral nos lleva a soluciones inadecuadas.

En su estudio llega a estas principales conclusiones:

En el derecho nacional, así como en el derecho comparado no existen tablas que nos hablen de una cuantificación las cuales nos

permitan esclarecer la cuantía de una indemnización por daño moral.

La falta de unos adecuados criterios de valoración y parámetros de cuantía de un daño moral acarrear soluciones inadecuadas, como lo es por ejemplo un pago de manera simbólica y muchas veces carentes de virtualidad que no cubren en su totalidad el perjuicio a los que son sometidos las víctimas de este daño conforme se aprecia en el contenido en las casaciones emitidas por nuestros órganos jurisdiccionales.

Teorías Relacionadas al Tema (marco teórico y normativo)

Luego de haber citado diferentes trabajos relacionados al problema de investigación que nos corresponde, pasamos en seguida a estructurar el marco teórico de la presente investigación, debiendo antes definir qué supone un marco teórico dentro de una investigación.

En tal sentido, se tuvo a bien rescatar la afirmación de Rojas (como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2010): “[...] implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio (p. 52).

Pues bien, habiendo definido en líneas generales lo que viene a ser el Marco Teórico de una investigación, en adelante se desarrolla el mismo, definiendo además las categorías y unidades temáticas que comprende la presente investigación.

Marco normativo

Daño moral en el Código Civil Peruano

Diferenciándonos de otros países el Perú adopta una protección amplia en lo que respecta a la reparación de un agravio moral.

El concepto que nos habla sobre daño moral ha sido acogido en tres secciones de nuestro Código Civil, a saber: Derecho de Familia, Efectos de las Obligaciones y Responsabilidad Extracontractual:

Artículo 351

“Si los hechos que han determinado el divorcio comprometen gravemente el legítimo interés personal del cónyuge inocente, el juez podrá concederle una suma de dinero por concepto de reparación del daño moral”

En este tipo de situaciones se entiende que existe un daño moral a la afectación del cónyuge el cual resulta inocente en la situación mencionada, es decir un daño en sus bienes extrapatrimoniales como lo son el honor, prestigio, consideración social, etc., llevándolo que a través de los hechos generados y determinado por el divorcio perjudica de manera grave el interés personal de aquel cónyuge, este artículo va de la mano con los artículos 1984 y 1985 de nuestro Código Civil.

Artículo 1322

“El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”

En lo que respecta a este artículo se puede interpretar que es muy difícil reprimir el daño moral, este debe ser sometido al criterio de los jueces, es decir a conciencia del juzgador, en ese sentido estas se llevan a cabo con la obligación de imponer una indemnización ajustándose al detrimento irrogado de daños morales que generen perjuicios patrimoniales.

Artículo 1984

“El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”

Analizando este artículo podemos deducir que todo daño moral debe ser indemnizado de acuerdo a la proporción del mismo, es decir, no solo al daño ocurrido en la persona afectada, si no que a sus conexos como lo son la familia y lo que esto podría llegar a afectar en sus emociones.

Artículo 1985

“La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño”

Lo mencionado en este artículo tiene que ver con el monto de indemnización que los juzgadores deben empezar a trabajar, estos se deben derivar de la acción u omisión que ha generado el daño, debiendo existir para ello una relación de causa la cual debe ser adecuada y esquematizada de acuerdo al hecho y daño que se ha producido por este, ya que si bien es cierto el daño no podrá repararse en su totalidad por ser extra patrimonial, la indemnización por este daño podrá disminuir ese daño ocasionado a la víctima.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

Direccionándonos a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esta corte ha establecido entre otros criterios que se deben considerar en lo que respecta a la reparación o indemnización de los daños morales en su ámbito general, la cual toma postura de los siguiente

“La expectativa de vida en cada país en comparación con la edad de la víctima, así como a que el daño moral no necesita ser probado, pues es propio de la naturaleza humana el sufrimiento, la angustia y el dolor ante la pérdida de un ser querido u otra afección de carácter sentimental”

Argentina

En lo que respecta a las indemnizaciones por daños morales, el ordenamiento jurídico de Argentina no señala de manera expresa los criterios para poder fijar una adecuada indemnización, razón por la cual ubican su determinación exclusivamente a la apreciación y criterio del juzgador. La única excepción a esta problemática la podemos encontrar en materia de derecho laboral, donde las indemnizaciones de carácter legal se encuentran debidamente establecidas como tarifas que son fijadas con anterioridad, esto hace que resulte mucho más sencillo para los magistrados determinar el monto de la indemnización, siempre que estos se encuentren dentro del supuesto legal asignado (Castagnino, 2003).

Brasil

Respecto al ordenamiento jurídico de Brasil, existe también mucha controversia doctrinaria y jurisprudencial en torno a la fijación del quantum indemnizatorio para el resarcimiento de los daños morales ocasionados por terceros, pues no hay dispositivos de carácter legal que puedan ser específicos para que estos sirvan para calcular de manera objetiva (con una base determinada) el valor pecuniario del bien producido por un hecho dañoso (Da Silva, 2000).

España

En lo que respecta al sistema español este considera de la misma manera y con la misma importancia los perjuicios que producen daños de tipo material y los que producen daños de tipo moral, sin importar si provienen de una obligación contractual o extracontractual.

Utilizan como criterio general, las indemnizaciones de diferentes perjuicios se engloban como un todo que abarca en general en un mismo monto los daños de origen patrimonial y los daños de origen extra patrimonial, dado que es muy difícil conocer en realidad a cuál monto se refiere la indemnización por daño patrimonial y cuál se refiere a la causada por daño moral (Casals, 2011).

Estados Unidos de América

Así como en como en nuestra tradición jurídica, en los Estados Unidos de América se ha podido llegar al convencimiento que es sustancialmente necesario la indemnización a la víctima de un hecho de carácter ilícito, pero esto no sólo se va a dar por los perjuicios económicos que se pudieron haber causados, sino también por el daño moral causado a la víctima de este hecho dañoso. Todo aquello debe contar con un límite claro, que es colocar a la víctima de este hecho en el lugar que se encontraría de no haberse suscitado el hecho que le causo el daño, evitándose así un enriquecimiento injusto a la víctima (Herrera, Carolina y García, 2003).

Francia

Francia es uno de los pocos países donde se encuentra mayor desarrollo en relación a las complejidades que vienen aparejadas al concepto de daño moral, destacándose por la capacidad de

innovación constantes en los comentarios y conclusiones jurisprudenciales de su sistema judicial (Barrientos, 2007).

Definiciones Conceptuales:

Apelación:

Ortells Ramos (1980) indica que el recurso de apelación es un medio impugnatorio por el cual el solicitante busca que un tribunal superior enmiende o cambie conforme a Derecho la resolución del inferior la cual es interpuesta anteriormente.

Carga de la prueba:

Devis Echandía (2005) indica que en el desarrollo de un proceso la ley impone determinadas conductas a los sujetos procesales que forman parte de ellas cuya inobservancia puede generar resultados adversos a los litigantes, una de esas conductas procesales es la carga de la prueba, que consiste en la facultad que tiene una de las partes procesales para que dé probanza a los hechos, lo cual generara que el resultado le sea favorable y de la misma forma, la no observación de la carga probatoria le implicaría un resultado que no fuera favorable. Dentro de la doctrina se discute mucho sobre si la carga de la prueba llegaría a ser un derecho, un deber libre o también una obligación, sucediendo que la doctrina contemporánea ha llegado a la conclusión que la carga probatoria es una facultad de acoger libremente distintos actos y cuya observancia no puede ser de forma obligada, pero cuya inobservancia

puede traerle resultados adversos a quien posee la carga a la cual se hace referencia.

Criterio Jurídico:

López Ruiz (2015) manifiesta que los criterios jurídicos son métodos, pautas, principios, objetivos o guías que siempre deben tenerse en cuenta al tratar de interpretar una normatividad, la cual debe de efectuarse teniendo siempre en cuenta diferentes directrices de valoración de las mismas.

Casación:

Su finalidad principal es la adecuada aplicación del derecho positivo en las decisiones judiciales y complementando a ellas, que las decisiones que se dan como resultados de estas puedan unificarse para aplicarse en casos similares (Carrión, 2003, p.27).

Daño:

Zanoni (2005) nos dice que tanto en la Doctrina como en la jurisprudencia el daño corresponde tanto al detrimento, pérdida o menoscabo que puedan afectar a una persona en sí mismo, como a los que puedan comprometer su patrimonio.

Daño emergente:

Moisset (2015) nos dice que el daño emergente es aquel perjuicio de carácter efectivo el cual se ha sufrido en el patrimonio de la víctima, que ha perdido un bien o un derecho que ya estaban incorporados a aquel patrimonio.

Daño Extrapatrimonial:

Jaramillo (2009) nos dice que la asignación de daño extra patrimonial, sirve para designar los casos en que el daño afecta a la persona en sí misma, independientemente de que pueda también hacerlo o no al patrimonio de ésta. Recae sobre el patrimonio, ya sea en forma directa sobre las cosas que lo componen, o indirecta, como consecuencia o reflejo de un daño causado a la persona misma, en sus derechos o facultades.

Daño moral:

Osterling (2010) describe que el daño moral es una limitación que sufre una persona y que tiene una afectación emocional, al basarse en un sufrimiento psíquico, en un trastorno psicológico.

El daño moral no debería ser resarcido físicamente, hasta el momento el dinero es el único medio idóneo con el cual realizarlo. Dicho instrumento otorgará a la víctima ciertas satisfacciones que podrán compensar el daño causado, mas nunca eliminará el perjuicio sufrido.

En palabras de Renato Scognamiglio (1960), “deben considerarse daños morales [...] aquellos que se concretan

[...] en la lesión de los sentimientos, de los afectos de la víctima, y por lo tanto, en el sufrimiento moral, en el dolor que la persona tiene que soportar por cierto evento dañoso”

Daño Material:

Escobar (2016) comenta sobre el daño material que este es el menoscabo o detrimento que se produce en los bienes u objetos que forman parte del patrimonio de una persona. Éstos son susceptibles de una valoración económica, a través de un baremo, factura, presupuesto o informe pericial.

Despido:

Desde el punto de vista estrictamente conceptual se define o concibe al despido bajo los alcances del derecho laboral o del derecho del trabajo como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral promovida unilateralmente por el empleador. (Sistema Normativo de Información Laboral, 2011, Boletín 009)

El despido es un acto o situación violenta del poder privado empresarial, situación en la que el empleador utilizando su supremacía y poder someter al trabajador a su decisión, vulnerando así en la mayoría de los casos los derechos de los mismos (Baylos, 2009).

Se puede advertir también que el despido en todas sus formas es el último escalón del control de disciplina en un centro laboral. Es su acción y consecuencia de última instancia, en pocas palabras la más radical. (Lozaga, 2010, p. 80).

Despido Arbitrario:

En el ordenamiento jurídico peruano nos dice que el despido arbitrario se manifiesta en dos tipos de situaciones: Siendo la primera, cuando un trabajador es despedido sin haberse expuesto algún tipo de fundamento para su despido; en segundo lugar se configura cuando se despide al trabajador sin que el empleador pueda demostrar la causa que invoca en el juicio o proceso judicial (Sistema Normativo de Información Laboral, 2011, Boletín 009).

Según el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral "El despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL).

Jurisprudencia:

Torres Vásquez (2009) señala que la jurisprudencia, a la cual se le denominada también precedente judicial, stare decises, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del tribunal de mayor rango de una nación que al resolver un caso especial, forma un principio o doctrina jurídica que es vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales de menor rango, mientras esta no sea derogada o modificada por resolución con debida motivación del propio tribunal supremo.

Lucro cesante:

Moisset (2015) nos dice que el lucro cesante es aquel que contempla la ganancia frustrada, la ganancia dejada de percibir, es decir los daños que se producen por la falta de ingreso de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima la cual ha sido oprimida y que se ve privada de beneficios que hubiera obtenido si no se hubiera generado ese hecho dañoso.

Pericia Psicológica:

Trabazo (1997) indica que el objeto del informe pericial de carácter psicológico es el análisis del comportamiento del ser humano aplicado al ámbito de la ley y del Derecho en general. Según se señala en las leyes de enjuiciamiento Civil y Criminal, el Juez puede pedir ayuda a un perito psicólogo para ilustrarse mejor de la naturaleza de unos sucesos o de una persona en particular. De esta forma, el perito psicólogo mediante la elaboración de un informe pericial psicológico brinda asesoría al juez en los diferentes ámbitos del Derecho al cual va aplicado en forma concreta y específica.

Proceso judicial:

Bonet (2017) advierte que el proceso judicial es el conjunto de actos jurídicos que se realizan para la aplicación de la ley para resolver un caso en concreto. Se trata de aquel instrumento por el cual las partes procesales - personas podrán ejercer su derecho de acción de sus

derechos y los órganos jurisdiccionales cumplir su deber de ofrecer una tutela judicial que sea efectiva.

Prueba:

Devis Echandía (2005) manifiesta que la prueba en lo que respecta al Derecho, es todo motivo o razón que se aporta al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley para que de acuerdo a estos se puedan direccionar al juez al convencimiento de la certeza sobre los hechos discutidos en un proceso en especial, por lo que son medios idóneos para dilucidar hechos por los cuales existe un conflicto o se quiera llegar a una mejor versión de un caso en concreto.

Resarcimiento:

Pérez Porto y Gardey (2011) mencionan que el resarcimiento se trata de aquella acción que se le brinda a la víctima o a un acreedor para exigir una parte de la cantidad de dinero que equivale al total de los beneficios que se han perdido a causa de una determinada acción u omisión de una persona específica la cual ha causado un daño.

Responsabilidad Civil:

Díez-Picazo (1989) menciona que la responsabilidad civil es aquella obligación de resarcir la cual surge como consecuencia de algún daño provocado por un incumplimiento contractual (responsabilidad contractual) o de reparar el daño que ha causado a otro con el que no existía ningún vínculo previo (responsabilidad extracontractual), ya sea en naturaleza o bien por un

equivalente monetario, habitualmente a través del pago de una indemnización de daños y perjuicios. Díez-Picazo define la responsabilidad como «la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido».

Sentencias:

Resolución final de un juez o un tribunal determinado con la cual se concluye un juicio o un proceso.

Valoración del Juez:

Linares (2004) narra que los medios de prueba presentado por las partes procesales son valorados por el Juez en forma individual y de manera conjunta, apreciándola razonadamente en todos sus puntos, es así que en dicho acto el juez evaluará las pruebas que le fueron proporcionadas a través de los medios probatorios incluidos en el proceso para examinar si las partes procesales han justificado los medios postulados, y de acuerdo a ello si estos generan certeza, para que en base a la operación intelectual de juicio, resuelva la causa puesta bajo su conocimiento.

También podemos apreciar que la valoración es el proceso de aceptación de las manifestaciones probatorias (las hipótesis). La valoración de los medios de prueba que analiza el juez constituye el centro del razonamiento probatorio; es decir, del razonamiento que direcciona, a partir de las informaciones aportadas al proceso a través de

los medios de prueba, a una afirmación sobre hechos controvertidos (Obando, 2013, p. 2).

Principios Generales que rigen la actividad probatoria

Unidad de la Prueba:

Carnelutti (1994) nos dice que no se puede limitar a tomar las pruebas de manera aislada, sino que deben ser valoradas en un total, buscando la relación de unas con las otras, para así poder determinar si existen concordancias y discordancias a las que se pudieran llegar. En muchos de los casos analizados las pruebas no llegan a ser suficientes para que estas puedan guiar al juez en su labor hacia el encuentro de crear certeza de los hechos que esta analizando, pero ello no puede ser justificación para que este pueda dejar de juzgar, por lo que "no hay otro camino, en tales casos, que elegir el mal menor".

Comunidad de la prueba:

Ramírez (2005) Nos dice que este principio tuvo su origen en el principio llamado anteriormente principio de adquisición procesal, nombre instaurado por Chiovenda, el cual se refiere a la unidad de la actividad procesal probatoria, estableciéndola para hacerla común a las partes procesales. Si bien este indica a la unidad con carácter general y también en relación a todo el procedimiento en sí, es al final en el procedimiento de carácter probatorio donde adquiere mayor sentido, pues es precisamente allí donde el

juez o magistrado debe apropiarse de las pruebas para analizarlas, evaluarlas y posteriormente fundar su decisión.

Contradicción de la prueba

Las partes del proceso tiene la facultad de poder ejercer una rigurosa fiscalización y supervisión entre ambos, pues la producción de una prueba secreta, es decir, a escondidas de la contraparte es declarada ineficaz, tal como lo señala Couture (1997).

Ineficacia de la Prueba ilícita

Ramírez (2005) menciona que el Principio de Ineficacia de la Prueba Ilícita tiene su base en el "principio de legalidad", que direcciona a toda la actividad procesal. Es por eso, que la actividad de carácter procesal debe direccionarse a través de la legalidad.

Cabe detallar también que en un inicio todos los medios probatorios son admisibles en todos los tipos de procesos. Pero se pueden dar situaciones en las que se debe hacer cierta exclusión de los elementos que se quieren probar, teniendo en cuenta el caso en concreto que se va a analizar. Es por eso que por el principio de legalidad, se debe establecer la prohibición de incorporar al procedimiento probatorio, las probanzas que no sean viables para el presente caso.

Inmediación de la Prueba

Ramírez (2005) manifiesta que el objeto de la inmediatez de la prueba se centra en permitir y facilitar al juzgador a apreciar de manera absolutamente todo aquello que esta manifestado en el proceso, procurando así alcanzar una mejor percepción de los hechos narrados y lo ocurrido en la realidad de acuerdo a la complejidad de cada caso en concreto.

Principio del "favor probationes"

La expresión en latín favor probationes, representa el hecho de estar siempre a favor de las pruebas.

Ramírez (2005) nos dice que existen pruebas que son legítimamente admitidas por el ordenamiento jurídico de cada estado, con respecto a ellas no se presentara algún tipo de problema; estas pruebas simplemente son ofrecidas, producidas y valoradas. La dificultad viene cuando existen casos en que la legislación establece que se deje de prescindir de ciertos medios probatorio y también que existan algunas dudas o se presenten muchas dificultades con relación a los medios de prueba que se están ofreciendo. Es en esas situaciones, cuando el principio del "favor probationes" cobra una verdadera importancia radical.

Principio de la Oralidad

Un proceso no puede ser considerado puro, ya que la misma cuenta con matices de oralidad y de escritura,

otorgando cierta prevalencia a uno de ellos. La oralidad alcanza aún mayor importancia en cuanto a la prueba se refiere, pues ella simboliza el conducto que lleve al juez a una apreciación más acertada de las probanzas ofrecidas. La oralidad trae aparejada la concentración, permitiendo producir y valorar las pruebas en un número reducido de audiencias.

Originalidad de la Prueba

Carnelutti (1997) narra que este principio hace que se puedan determinar los medios más idóneos para la demostración de los hechos que quieren obtener probanza, de acuerdo a los distintos casos en concretos. Que una prueba sea original radica en que los actores inserten al proceso aquéllas pruebas sustanciales, es decir, las fuentes originales e inmediatas las cuales nos permitan determinar los hechos narrados, y con esto lograr de manera directa y eficaz una adecuada apreciación de los hechos reales.

Formulación del Problema

La formulación de este problema sobre la valoración de los magistrados en las sentencias dictadas respecto al daño moral sufrido en un trabajador despedido arbitrariamente, en la actualidad se ubica en un marco de la responsabilidad civil extracontractual, entendiéndose así como la reparación del agravio moral que sufre una persona por el obrar u omitir un acto antijurídico y dañoso que le podría ocasionar una aflicción o sometimiento al dolor a otra. Ahora bien, como es de notarse y entenderse en el plano laboral el trabajador contratado se encuentra sometido a un relación de subordinación con el empleador, en la cual se compromete en su totalidad de forma de actuar laboral, este tipo de circunstancias tienen como resultado que el trabajador este expuesto a que el actuar del empleador pueda menoscabar o frustrar derechos fundamentales como persona humana, como son la honra, su dignidad o integridad; es así que cuando estos hechos suceden junto con el despido, la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) no consagra íntegramente una reparación por daño moral al trabajador despedido arbitrariamente entre sus puntos indemnizatorios, lo cual ha generado una gran discusión doctrinal y jurisprudencial sobre su procedencia, no existiendo hasta la actualidad uniformidad de criterios.

Este proyecto está orientado a Determinación si es adecuada la valoración que toman los jueces en las sentencias dictadas respecto del daño moral en los despidos arbitrarios, teniendo en cuenta que esta temática no cuenta con leyes que detallen los principios a tener en cuenta para la evaluación que haga el juez. Es Decir, la determinación que se dictamine, dependerá únicamente del criterio del Juez, siendo este medido subjetivamente por parte del juez.

Problema general

¿Cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia del daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima?

¿Cuáles son los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima?

Justificación del Estudio

Justificación Teórica

Este trabajo es importante, porque actualmente se habla mucho y se discute más sobre la evaluación de los jueces en cuanto al daño moral, estos procesos tienen un asidero legal basado en la “Guía de valoración del daño psíquico en víctimas adultas de violencia, sexual, tortura y otras formas de violencia intencional” la cual se usa para procesos de índole penal (Leonidas, 2011).

Justificación práctica

En tal sentido, si bien la normativa peruana expresamente ha incluido el daño moral como uno indemnizable, sin embargo, no ha

definido el concepto y alcances del mismo dentro de la norma, pero se preocupa en fijar un criterio, si bien vago e impreciso, de cuantificación del mismo al disponer que la indemnización del daño moral se debe establecer en función al menoscabo y magnitud del daño sufrido por la víctima, tal como se recoge de lo establecido por el artículo 1984º.

Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia (Código Civil Peruano).

Justificación metodológica

Dejando a la discrecionalidad del juzgador determinar los límites dentro de los cuales debe hacer la valoración respectiva. Esta valoración debe ser medida de acuerdo a los medios probatorios presentado por la parte afectada generando así una motivación en el juez para poder brindar una correcta cuantificación y valoración del caso que tiene que resolver.

Para esta investigación se realizará una metodología descriptiva correlacional que permita determinar el daño moral que pudo ser ocasionado a un trabajador despedido de manera arbitraria.

Objetivos

Objetivo general

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Objetivos Específicos

OE1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia del daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima

OE2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

Supuestos Jurídicos

Supuesto General

Una mala valoración por parte del juez respecto a la existencia de daño moral causado a un trabajador despedido arbitrariamente genera implicancias socio-jurídicas al existir una deficiente aplicación e interpretación a falta de una buena normativa por parte de nuestro ordenamiento jurídico, generando esto situaciones donde los perjudicados podrían ser no solo la persona que sufre el daño, sino también el empleador.

Supuesto Especifico 1

Los jueces civiles no tienen indicadores para una correcta medición del daño moral ocasionado a los trabajadores que son despedidos arbitrariamente, debido a la falta de certeza y conocimiento que tienen sobre este tipo de casos.

Supuesto Especifico 2

Las sentencias dictadas por los magistrados en las que han determinado un daño moral a causa del despido arbitrario no son

uniformes en su manera de establecer el monto indemnizatorio y las causas del daño moral ocasionado.

Supuesto Especifico 3

Las sentencias en las que han determinado un daño moral a causa del despido arbitrario no son acordes a la realidad debido a que solo se consideran como pruebas la mera declaración del agraviado, no habiendo así una adecuada certeza en sus declaraciones.

MÉTODOS

2.1 Tipo de Estudio

La presente investigación es de tipo básico jurídico, teórico o fundamentada, puesto que vamos a analizar las fuentes documentales que nos sean necesarias y trataremos de enfocar un marco normativo en el cual se pretenda demostrar los supuestos jurídicos que nos hemos planteados, en cuanto la legislación nacional nos enfocaremos a lo que está establecido en la norma para así poder complementarla a través de opiniones de gente conocida en los temas socio-jurídicos en el marco del daño moral ocasionado a un trabajador despedido arbitrariamente.

Así mismo conoceremos la realidad mediante la recopilación de datos, análisis y sistematización de información mediante las encuestas realizadas para medir las percepciones de los expertos con respecto a los daños morales que sufren los trabajadores que son despedidos sin causa alguna y a la vez enfocarnos si la determinación del juez sido la correcta.

Con los resultados obtenidos por la presente, se logre acrecentar los conocimientos y teorías relacionadas a las categorías objeto del presente estudio; asimismo, mediante la comprobación de los supuestos jurídicos se logre dar respuesta al problema de investigación propuesto inicialmente (Andrade, 2005, pp.21-22).

Alcance de la investigación: En la presente investigación vamos a aplicar el alcance explicativo y descriptivo porque en nuestra investigación pretendemos describir las categorías de los daños, en relación al daño moral producido en los trabajadores que son despedidos arbitrariamente, daño moral expedido en las sentencias de los jueces civiles en el departamento de Lima .

2.2 Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación nos ubicamos en el diseño Fenomenológico y teoría fundamentada debido a que se pretende establecer cuáles son los supuestos jurídicos que deben ser aplicados de manera correcta al fenómeno de estudio mediante el análisis de una realidad específica y concreta; en otras palabras, los supuestos jurídicos determinados en nuestra investigación será contrastados rigurosamente con la información que vamos a obtener en el campo empírico lo que generara una explicación de forma integral respecto de la problemática que estamos estudiando (Padilla, Vega y Rincón, 2014, p. 26).

En este sentido, Andreu, García-Nieto y Pérez (como se citó en San Martín, 2014) respecto del diseño de teoría fundamentada indica a “la teoría como esencial para el saber profundo de los fenómenos sociales, constituye la mejor forma para representar la realidad social, por cuanto la teoría surge (inductivamente) de los datos” (p.106).

Fenomenológico:

Según Ponce De León (s.f.): “El método fenomenológico elimina todos los elementos subjetivos del observador y sin prejuizar, si emitir juicio alguno, trata de describir las cosas tal como han pasado, tal como son” (p. 70). En nuestra investigación describimos la problemática que se ha generado por la falta de medios idóneos para fundamentar una decisión judicial en cuanto a la determinación del daño y su proporcionalidad al ser resarcida económicamente.

Por ende, la presente investigación al haber analizado el fenómeno tal cual se suscita en la realidad, sin necesidad de manipular la

información obtenida a través de las diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos que hemos usado para llegar a nuestros fines, corresponde a un diseño de investigación fenomenológica.

2.3 Caracterización de Sujetos

En la presente investigación se ha tenido a bien el involucrar a docentes especialistas en derecho laboral, magistrados y psicólogos toda vez que en razón de su especialidad están vinculados al objeto de estudio en la presente investigación.

2.4 Población y Muestra

2.4.1 Población

Nuestra población estará compuesta por diez profesionales del departamento de Lima, cítese abogados, psicólogos, etc. Estos profesionales son expertos en los temas relacionados a nuestra investigación, los cuales nos brindaran su amplio conocimiento sobre esta problemática, para así poder llegar a las conclusiones que nos guiaran al fin de esta investigación.

2.4.2 Muestra

El tipo de muestreo que vamos a utilizar en este proyecto de investigación es el muestreo No Probabilístico - discrecional por juicio de expertos, pues la muestra que será elegida son profesionales del departamento de Lima (Magistrados, Abogados, Psicólogos, etc.) Conocedores del tema a investigar.

Nombre	Trabajo
Fredy Escobar Arquíñego	Juez Titular Especializado en lo Civil del Primer Juzgado Civil Permanente de Puente Piedra
Silvia Salazar Mendoza	Ex Jueza Titular del Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Puente Piedra
Liana Leon Yaranga	Ex Asistente de Vocal de la Primera Sala Civil Permanente de Lima Norte y Especialista Legal del Primer Juzgado Civil Permanente de Puente Piedra
Jean Marco Oviedo Grados	Especialista Legal del Primer Juzgado Civil Permanente de Puente Piedra
Edgar Fernández Peralta	Ex Especialista Legal del Cuarto Juzgado Civil de Lima Norte
Manuel Céspedes Purizaca	Ex Secretario Judicial del treinta y ocho juzgado Civil de Lima y Secretario Judicial del Módulo Laboral – Juzgado de Paz Letrado
Hugo Romero Bendezu	Asesor y consultor especializado en Derecho Procesal Laboral y Tributario y Docente de Catedra de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte
Liliam Castro Rodriguez	Mgtr. con mención en Derecho Civil y Comercial, Docente de Catedra de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte
Elizabeth María Huaranga Ross	Psicóloga de la División Médico Legal de Lima Norte
Luis Gallegos Cornejo	Psicólogo de la División Médico Legal de Lima Norte

Fuente: Elaboración propia. Lima, 2017.

2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez

2.5.1 Técnicas

Las técnicas que usaremos en esta investigación será la fuente documental debido a que haremos un análisis jurisprudencial de las sentencias de daño moral por despido arbitrario, las mismas que estudiaremos y analizaremos; la otra técnica que vamos a usar es la entrevista, como es de verse la entrevista es aquella técnica personalizada en la que se dirigen y formulan directas y abiertas

preguntas a un experto en la materia. Como sostiene Tamayo (como se citó en Rojas, 2015) “[...] es aquella que “se realiza en forma oral generalmente de acuerdo a un guion preconcebido por el investigador” (p, 47).

2.5.2 Instrumentos de recolección de datos

La ficha de entrevista será nuestro instrumento para la recolección de los datos que vamos a obtener, la cual será ordenada en atención a los objetivos de nuestra investigación en la cual se desarrollaran muchas preguntas abiertas de modo tal que las respuestas nos garanticen un óptimo resultado y que el entrevistado se explaye en su conocimiento sobre el tema en cuestión para así poder sacar nuestras conclusiones y resolver nuestros supuestos.

2.5.3 Validez de los instrumentos

La validación del instrumento se desarrolló a través de juicio de expertos en el tema de investigación, los cuales evaluaron de manera meticulosa cada uno de los Ítems presentados en nuestra ficha de entrevista, para que de acuerdo a ellas podamos llegar a las mejores conclusiones que sean de mucha utilidad para el desarrollo de nuestro problema de investigación.

2.6 Métodos de Análisis de Datos

Nuestro método de análisis de datos se inicia con la obtención de las notas de campo que se denominan memos. Pueden ser producto de observaciones, sus comentarios interpretativos, las entrevistas realizadas como lo son en nuestro presente trabajo de investigación, a partir de las cuales comenzamos la tarea de codificación y categorización de la información; el muestreo teórico y, finalmente, la comparación constante hasta llegar a la saturación, que indica que no hay más información a codificar aplicando siempre las respectivas herramientas e instrumentos de

recolección de datos que nos puedan ayudar a cumplir nuestro objetivo el cual es recopilar la información suficiente acerca del fenómeno el cual es materia de estudio, asimismo podremos apreciar diversas posturas y pensamientos acerca de la problemática inicialmente planteada, siempre en dirección a los objetivos fijados en nuestra investigación, y para concluir contrastaremos nuestros supuestos jurídicos, habiendo analizado y discutido previamente la información obtenida en nuestros resultados.

Tratamiento de la información: Categorización

Unidades temáticas	Categorización
Daño Moral	a.1) Conocimiento y síntomas de daño moral
Despido Arbitrario	b.1) Afectación emocional y vulnerabilidad a la persona humana
Resolución Judicial	c.1) Desproporción y falta de medios de prueba idóneos
Pericia Psicológicas	d.1) Determinación de daños extra patrimoniales
Indemnización	e.1) Proporcionada y adecuada al daño sufrido

Fuente: Elaboración propia. Lima: 2017.

2.8 Aspectos Éticos

En la presente investigación con mucho cuidado y diligencia se han respetado los derechos de autor donde es de verse que los párrafos del trabajo se encuentran las fuentes utilizadas, donde se aprecian que estas han sido debidamente referenciadas con el nombre del autor, año de su publicación y el número de página correspondiente. Así mismo se tuvo en consideración la forma de citado que corresponden al Manual APA y el Reglamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

Dicho esto es de concluir que el presente trabajo de investigación está basado y orientado a cumplir fehacientemente con todos los parámetros exigidos en el método científico y la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados: Técnica de análisis de fuente documental

En la presente investigación se ha logrado estudiar y analizar la fuente documental apropiada para poder llegar a generar mayor riqueza e información necesaria, para que esta nos sirva de guía y poder comparar las diferentes opiniones y versiones que nos ofrecen estas fuentes, en esta investigación usamos casaciones, las cuales son las decisiones en una suprema instancia las cuales deciden de manera final una resolución generada por un juzgado o magistrado inferior jerárquico.

Comenzamos así nuestro análisis de fuente documental:

En la Casación de número seiscientos noventa y nueve del año dos mil quince donde el demandado es la empresa SEDAPAL, se ha correspondido solo a indemnizar por concepto de daño moral al demandante Manuel Adalberto Granados Tejerina, siendo la valoración de los magistrados que “Teniendo en cuenta que el daño moral consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro en su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general y a la vez fijan como indemnización por daño moral la suma de setenta y cinco mil nuevos soles.

De la siguiente casación se puede analizar que aparentemente si existe un hecho dañoso puesto que se ha despedido sin una motivación, sin una justa causa, sin embargo, los magistrados hablan sobre un posible daño en la imagen de la persona demandada y más aún que esta lo afecte ante sus familiares, amigos y la sociedad en general, es decir, no hay una certeza, un medio probatorio o pruebas contundentes, si no más que suposiciones de parte de los magistrados y más aún si por ese tipo de valoración se llega a indemnizar una gran suma de dinero por indemnización.

En la Casación de número cinco mil setecientos veintiuno del año dos mil once donde la parte demandada es la empresa Telefónica del Perú S.A.A. y el demandante un ex trabajador de nombre David Prudencio Rosado Alayza la

valoración de los jueces es que “El daño moral debe ser indemnizado, pues no cabe duda que la conducta de la demandada menoscabo los sentimientos y genero aflicción al demandante. Ello constituye una máxima de experiencia, pues lo habitual es que el individuo que pierde sus labores ingrese a una etapa de desconcierto y de penuria que lo afecta”. Siendo así se revoca la sentencia apelada en el extremo referido al monto indemnizatorio por daño moral y reformándolo lo establecen en la suma de cincuenta mil nuevos soles.

En esta decisión los magistrados adoptan que lo habitual es que un trabajador despedido de forma arbitraria entre en desconcierto y penuria que lo puede afectar, algo que siendo habitual como lo dicen en este caso, no nos genera una seguridad que esto ocurra, puesto que lo habitual no siempre debe generalizarse y más aún si esta llamada habitualidad se puede generar un resarcimiento económico de gran proporción perjudicando así a la parte demandada.

En la Casación número cinco mil cuatrocientos veintitrés del año dos mil catorce donde el demandante Agapito Fortunato Vásquez Vargas demanda a la Distribuidora Bolivariana S.A. recurriendo así a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral donde la valoración de los magistrados es que en el caso concreto le corresponde al actor el pago de una indemnización por daño moral; toda vez que dicha indemnización deriva del comportamiento calumnioso del empleador, al haberle imputado la comisión de faltas graves consistentes en haber fraguado operaciones de importación, falsificación de documentos, simulación de importaciones ante terceros y abuso de facultades conferidas por el empleador, las cuales derivaron no solo en la pérdida de su trabajo, sino en el menoscabo de su dignidad, honor y reputación como persona, pues se le atribuyo conductas delictivas; lo cual evidencia un comportamiento doloso, orientado a perjudicar al trabajador, con la finalidad de incumplir sus obligaciones laborales y a su vez confirmaron la sentencia emitida en primera instancia que declaro fundada en parte la demanda, ordenando el pago de treinta mil nuevos soles por concepto de indemnización por daño moral.

En la siguiente casación se ha indemnizado por menoscabo a la dignidad, honor y reputación de la persona, y al parecer si es lo más razonable, sin embargo, en la resolución no se ha probado fehacientemente el daño, ni la magnitud de este para llegar a un monto proporcionado a este tipo de daño, los magistrados afirman que si existe el daño, pero no dan razón del por qué se le impone el monto indemnizatorio, puesto que este daño pudo ser mucho más perjudicial que el monto dado o a la vez pudo ser mucho menor.

En la Casación de número catorce mil novecientos ochenta del año dos mil quince el demandante Miguel Gerardo Bianchi Calderón demanda a Impresit del Pacifico S.A. e Impregilo S.P.A. Sucursal del Perú teniendo lo siguiente como valoración de los magistrados: “Debe considerarse que el despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Ese daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales, transformando una relación laboral de naturaleza indeterminada por uno determinado, conducta que no podría tener otra explicación que no sea el lograr y/o facilitar el cese del trabajador, lo que ocasiona aflicción en el trabajador, el que trasciende incluso hacia la familia; esa situación es un daño que merece ser reparado”, para lo cual decidieron revocar en un extremo de la sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que desestimó la pretensión indemnizatoria, y reformándola declararon fundada la pretensión de indemnización por daño moral, y ordenaron el pago de la suma de cincuenta mil nuevos soles por dicho extremo.

En la siguiente casación podemos notar que los magistrados afirman que se le ha causado aflicción al trabajador, el que trasciende incluso hacia la familia, algo que puede ser muy cierto debido a que todas las personas somos vulnerables debido a las emociones y circunstancias en las que nos podríamos encontrar en medio de un despido arbitrario, pero también es cierto que no todas las personas tenemos los mismos sentimientos y la misma fortaleza mental para asumir estos tipos de situaciones que son complejas y difíciles para algunos, al parecer los magistrados de acuerdo a su opinión y fundamento solo generalizan y nos ponen a todas las personas que han sufrido este daño en un

solo parámetro definido, sin contar con medios sustentables para la determinación del presente daño actuado en cada persona.

3.2. Descripción de resultados: Análisis de entrevista.

Para esta presente investigación se ha podido contar con la participación de diversos especialistas en la materia, llámese derecho civil, derecho laboral y psicología aplicada al ámbito del derecho, quienes a su vez desde sus diversas experiencias han aportado para profundizar y enriquecer el análisis que nos ayude a confirmar los supuestos planteados, con la cual estas quedan validadas.

A continuación los resultados de las entrevistas a expertos.

Entrevistado Dr. Fredy Escobar Arquíñego (Juez Titular Especializado del Primer Juzgado Civil Permanente de Puente Piedra).

Ante la pregunta sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, él señala lo siguiente: Sí y no. No todas las personas sufrimos o reaccionamos igual ante un mismo hecho, un adulto mayor despedido puede reaccionar distinto a un joven ambicioso.

La respuesta de Escobar Arquíñego la consideramos válida ya que las personas tenemos muchas diferencias, todos no somos iguales, no tenemos los mismos sentimientos y emociones, pues estas varían según en el contexto y etapa de vida que nos encontremos una vez sucedido el hecho dañoso.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Escobar Arquíñego responde que: Si estamos dentro de un proceso judicial, el juez es el único por mandato de ley, pero para ello se requiere de la ilustración de profesionales médicos, psicólogos, asistentes sociales y afines.

Lo señalado por Escobar Arquíñego también lo hemos observado en esta investigación por lo que coincidimos con el entrevistado cuando manifiesta que

el juez al momento de analizar el caso concreto debe apoyarse en profesionales allegados al tema de interés de la demanda.

A Escobar Arquíñego se le preguntó también sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. Él responde que no, pues cada caso es distinto, no todos sufren la aflicción en similar forma, ninguna de las sentencias refleja una valoración de los demandantes en cuanto a su formación y perspectiva profesional.

Aprovechando la larga trayectoria profesional y experta del Dr. Fredy Escobar Arquíñego, le preguntamos sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, él nos respondió que deben implementarse las BAREMOS, como una forma ideal y técnica para fijar montos indemnizatorios.

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología el Dr. Escobar Arquíñego respondió que está completamente de acuerdo, pues ellos son peritos que ilustran al juez para una mejor resolución judicial.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por profesionales para una mejor toma de decisiones, y a su vez estas no perjudiquen a los demandantes ni demandados.

Escobar Arquíñego en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, que fueron las siguientes: Que se analicen caso por caso en forma personalizada, no todo despido se sufre igual. Aquí no se puede utilizar el cliché que toda persona sufre de igual forma por un despido.

En conclusión de la entrevista a Escobar Arquíñego, él es un destacado conocedor de la materia por los años que tiene como juez civil y como tal sabe este tipo de problemáticas, además plantea una serie de alternativas que deben aplicar los magistrados para la toma de decisiones. Estamos de acuerdo

con el entrevistado cuando nos habla del apoyo de la psicología al derecho, pues es de mucha utilidad no solo en la rama civil, si no en todas las ramas del derecho.

De otro lado, entrevistamos también a la **Dra. Silvia Salazar Mendoza (Ex Jueza Titular del Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Puente Piedra).**

Ante la pregunta sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, ella señala lo siguiente: Si, al vulnerarse la forma legal del término del vínculo laboral, ante un despido efectuado de manera arbitraria el trabajador no solo sufre daño personal o moral, si no que este evento repercute a su entorno familiar al ser limitado su fuente de trabajo.

La respuesta de Salazar la consideramos válida ya que el daño a una persona repercute a su entorno, es decir, se ve reflejado en las personas que están conexas a la que ha sufrido el daño.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Salazar responde que: Si, el juez en el transcurso del proceso tiene como labor evaluar las pruebas aportadas por las partes y podrá advertir el abuso que se cometiera en contra del trabajador y así poder determinar el quantum a indemnizar, teniendo en cuenta las circunstancias que se le presenten.

Lo señalado por la Dra. Salazar también lo hemos observado en esta investigación, ya que el juez es quien toma la decisión final, pero este no puede omitir ni utilizar los medios necesarios para apoyar su decisión.

A Salazar se le preguntó también sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. Ella responde que si le parecen adecuados porque no solo se trata de otorgar al trabajador el reconocimiento de sus beneficios sociales frente a un despido, si no que nos encontramos frente a un despido arbitrario es decir, contra la ley generando este un daño al trabajador quien no provoco, ni cometió falta alguna para que se produjera su despido.

Aprovechando la larga trayectoria profesional y experta del Dra. Silvia Salazar Mendoza, le preguntamos sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, ella nos respondió que a efectos de que la determinación de la indemnización no guarde a criterio de juez, se deben determinar parámetros como por ejemplo el tiempo de servicios prestados a la empresa, monto de la remuneración que dejaran de percibir al haberse disuelto el vínculo laboral..

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología la Dra. Salazar respondió que específicamente en este tipo de casos no es necesario el apoyo de la psicología dado que el daño se acredita con la determinación del despido arbitrario y que se refleja en el abuso del empleador.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado no coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación ya que para la Dra. Salazar el juez puede actuar sin los medios necesarios pues goza con las facultades que la ley le provee, cosa que no compartimos en su totalidad puesto que el magistrado por el bien del derecho debe tratar de recaudar todos los medios necesarios para poder tener una mejor decisión jurisdiccional.

Entrevistamos también al **Dr. Edgar Fernández Peralta (Ex Especialista Legal del Cuarto Juzgado Civil de Lima Norte)**.

Ante la pregunta sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, él Dr. Fernández señala lo siguiente: Un trabajador despedido de manera arbitraria no siempre va a sufrir daño moral, pero esto no significa que esto ocurra en todos los casos.

La respuesta del Dr. Fernández la consideramos válida ya que las personas tenemos muchas diferencias en lo que respecta a nuestra identidad emocional, todos no somos iguales, no tenemos los mismos sentimientos y emociones, pues estas varían según como este formada nuestra personalidad.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Fernández responde que: Dentro de un proceso judicial, a su cargo definitivamente si, con su apreciación razonada de los hechos, con la compulsión de las pruebas idóneas para que estas puedan determinar la existencia de un daño moral.

Lo señalado por Fernández también es muy cierto puesto que por lo que el juez al momento de analizar el caso concreto debe apoyarse en profesionales allegados al tema y a su vez debe tener las pruebas necesarias para poder dictar una resolución adecuada para cada caso en concreto.

A Fernández se le preguntó también sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. Él responde que no está conforme a la realidad de los tiempos actuales, tal vez hace cinco o diez años atrás sí, pero en los tiempos modernos se deben utilizar otras herramientas para llegar a determinar el daño.

Aprovechando la larga trayectoria profesional y experta del Dr. Edgar Fernandez, le preguntamos sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, él nos respondió que se deben conjugar variables como lo son el tipo de aflicción y la pericia correspondiente de acuerdo a la afectación.

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología el Dr. Edgar Fernández respondió que está completamente de acuerdo, definitivamente es uno de los medios de prueba más idóneos para poder llegar a determinar el daño causado.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por profesionales para una mejor toma de decisiones, y a su vez estas no perjudiquen a terceros.

Fernández en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, que fueron las siguientes: Que se deben de poner en primer orden las pruebas o indicios que acrediten el daño moral, en segundo lugar los hechos anteriores que puedan llevar a la conclusión de que le ha causado afectación al trabajador despedido.

En conclusión, con las declaraciones del Dr. Fernández estas respaldan en su totalidad nuestros supuestos, puesto que coinciden en las soluciones que buscamos plantear e introducir para una correcta aplicación del derecho en lo que respecta a las resoluciones de indemnización por daño moral ocasionada a los trabajadores que son despedidos arbitrariamente de sus empleos.

En la entrevista hecha a **Llana León Yaranga (Ex Asistente de Vocal de la Primera Sala Civil Permanente de Lima Norte)**.

Ante la pregunta sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, la Dra. León señala lo siguiente: Considero que sí, debido a que al ser despedido de forma arbitraria, el trabajador sufre un daño emocional, el cual puede perjudicarlo en su desenvolvimiento laboral como personal.

La respuesta de la Dra. León la consideramos válida ya que el ser despedido arbitrariamente te genera un dolor, una angustia, una aflicción en la cual la persona que lo ha sufrido siente un pesar emocional.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, León responde que: Dada la complejidad del tema los casos de esta naturaleza deben seguir un trabajo articulado entre el juez como director del proceso y los especialistas en temas psicológicos, a fin de establecer una idónea cuantificación al perjuicio emocional del trabajador, siendo que deberá evaluarse cada caso en concreto.

Lo señalado por la Dra. León también lo hemos observado en esta investigación por lo que coincidimos con el entrevistado cuando manifiesta que el trabajo debe ser en conjunto para poder así llegar a obtener mejores resultados para

todos, si se ha sufrido un daño debe ser reparado, pero a la vez este también debe ser proporcional y no arbitrario.

A León también se le preguntó también sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. Ella respondió que si se encuentra conforme advirtiendo que las casaciones de la guía de análisis documental mostradas, todos los magistrados coinciden en que el despido arbitrario merece una indemnización aunado a ello también se pueda solicitar una indemnización por daño moral, atendiendo a que el concepto de daño moral constituye un detrimento a derechos personalísimos.

Se le pregunto también sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, a lo que ella nos respondió que se debe adjuntar la evaluación psicológica del demandante e información laboral detallada del demandante en los cuales estén incluidos procesos administrativos disciplinarios apertura dos, antecedentes laborales y motivos de cese. Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología la Dra. León considero que sí, ya que al ser la psicología una ciencia que estudia los aspectos biológicos, sociales y culturales del comportamiento humano contribuirían a establecer mejores criterios respecto a casis donde se ventilen aspectos muy personales como lo son los casos de daño moral.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación en la que el derecho debe ir mas halla, es decir, debe ser más amplio para poder lograr mejores objetivos que en estos casos son una mejor decisión jurisdiccional

León en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, que fueron las siguientes: Que en la medida posible se pueda trabajar conjuntamente con psicólogos, quienes conocedores de los procesos mentales y el comportamiento del ser humano en relación con el

medio que lo rodea, puedan establecer mejores criterios y así poder formar y promediar los montos indemnizatorios.

En conclusión de la entrevista a la Dra. Liana León, la doctora nos hace muy buena referencia a los resultados que podríamos obtener si se trabaja de forma conjunta entre dos tipos de ciencia como lo son el derecho y la psicología, haciéndonos entender que se puede obtener mejores resultados y estos puedan ser planteados en las siguientes resoluciones brindadas por los magistrados.

La siguiente entrevista hecha a **Manuel Céspedes Purizaca (Ex Secretario Judicial del treinta y ocho Juzgado Civil de Lima)**.

La cual pasamos a preguntar sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, el Dr. Céspedes señaló lo siguiente: Es seguro que va a sufrir un daño moral, debido a que es despedido de forma rápida e inoportuna acatándose a lo dicho por su empleador sin razón alguna.

La respuesta de Céspedes la consideramos válida ya que el mismo hecho de ser despedido ya te genera un daño emocional o moral, ya la gravedad se debe medir en otra fase de la probanza, pero el daño ya existe.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Céspedes responde que: Para poder percibir a ciencia cierta si una persona ha sufrido daño moral es un perito psicológico, puesto que son ellos quienes estudian para poder percibir el comportamiento del ser humano.

Lo señalado por Céspedes es muy cierto puesto que los encargados de medir un daño extrapatrimonial o emocional en este caso son los psicólogos, pues ellos son los que estudian el comportamiento del ser humano.

A Céspedes también se le preguntó sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. A lo cual respondió que los fundamentos expuestos por los magistrados no se encuentran ajustados a la modernidad de

los tiempos actuales, ahora los fundamentos de los magistrados deben ir acompañados con medios que confirmen y comprueben sus fundamentos, para que los mismos tengan más sustento.

Se le pregunto también sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, a lo que el Dr. Céspedes nos respondió que incluiría una pericia psicológica, eso es lo primero que debe ordenar el juez cuando entra en revisión de la demanda, y si esta ya es presentada anteriormente, pedir su ratificación.

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología el Dr. Céspedes Purizaca respondió que en las diferentes ramas el derecho ya se apoya en la psicología y en este tipos de caso no debe ser la excepción, para el bien y el mejor funcionamiento del derecho en nuestro país.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por profesionales para una mejor toma de decisiones, y a su vez estas no perjudiquen a ninguna de las partes.

Céspedes en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, que fueron las siguientes: Los magistrados deben tener pruebas e indicios razonables que acrediten el daño moral, que estos tengan respaldos suficientes, y a su vez que están puedan ser debidamente sustentadas.

En conclusión de la entrevista al Dr. Céspedes Purizaca podemos advertir que enriquece mucho nuestro tema, pues sus opiniones van direccionadas a resolver nuestros supuestos planteados con anterioridad.

En la entrevista hecha a **Jean Marco Oviedo Grados (Secretario Judicial del Juzgado Civil Permanente de Puente Piedra)**.

Conversando con el Dr. Oviedo pasamos a preguntar sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, el Dr. Oviedo al escuchar la pregunta señaló lo siguiente: Que si es susceptible, por lo cual los colegas deberían solicitar la restitución y la reincorporación a su centro de labores, así como una adecuada indemnización de acuerdo a la gravedad del daño.

La respuesta de Oviedo la consideramos válida ya que las personas tenemos muchas diferencias, todos no somos iguales, no tenemos los mismos sentimientos y emociones, pero cabe acotar que no solo basta con la reposición al centro laboral, si no que la reparación debe ir mas halla de eso.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Oviedo respondió que: El juez es quien va a fijar el monto indemnizatorio y debería ser así, siempre y cuando este pueda tener los elementos idóneos para determinar ese daño, esto es, apoyado en un especialista perito psicológico. Si este no cuenta con ese filtro de información especializada, no sería la persona idónea para determinar ese daño.

Lo señalado por Oviedo también lo hemos observado en esta investigación por lo que coincidimos con el entrevistado cuando manifiesta que el juez al momento de analizar el caso concreto debe apoyarse en profesionales allegados al tema, es decir, debe apoyarse en profesionales de la materia para así obtener mejores resultados.

A Oviedo también se le preguntó sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. A lo cual respondió que los fundamentos expuestos por los magistrados no le parecen adecuados debido a que no solo pueden basarse en una declaración puesta por el demandante, si no en medios probatorios acopiados por las partes, es decir, si yo solicito un daño moral debo acreditarlo con prueba suficiente.

Se le pregunto también sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, a lo que el Dr. Oviedo nos respondió que incluiría una pericia psicológica, para que de acuerdo a el resultado de esta el juez pueda tener un criterio basto para así poder tomar una adecuada posición, es decir, se debe basar en pruebas objetivas aportadas por las partes y dictadas por el mismo.

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología el Dr. Oviedo Grados respondió que por supuesto, no solamente en daño moral, en temas de familia ya se está utilizando los equipos multidisciplinarios que intervienen no solo los abogados y psicólogos, si no también los asistentes sociales.

Como comentario respecto a lo dicho por el Dr. Oviedo, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por profesionales para una mejor toma de decisiones.

Oviedo en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, recomendaciones que fueron las siguientes: Como colegas, como abogados recomiendo que para fundamentar sus resoluciones en cuanto al extremo de daño moral, se basen en pruebas objetivas y obviamente que se requiera de ratificaciones periciales, que no solo se basen en dichos, todo esto para que sea una sentencia más fundamentada que no sea motivada en apelación.

En conclusión de la entrevista a Oviedo estamos de acuerdo con el entrevistado cuando nos habla del apoyo de la psicología al derecho, pues es de mucha utilidad no solo en la rama civil, si no en todas las ramas del derecho, la modernidad del derecho debe ser aplicada en cada caso en concreto, no debe ser generalizada.

En la entrevista hecha a **Liliam Castro Rodriguez (Magister con Mención en Derecho Civil y Comercial Docente de Catedra de Derecho Laboral y Procesal Laboral de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte)**.

Ante la pregunta sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, la Dra. Castro señala lo siguiente: Considero que de todas maneras es susceptible de sufrir daño moral debido a que es un despido sin causa justa lo que ocasiona al trabajador a sufrir este daño

La respuesta de la Dra. Castro la consideramos válida ya que las personas somos susceptibles de sufrir daño moral cuando nos vemos perjudicados de manera violenta e intempestiva, perjudicando así nuestra tranquilidad mental y emocional que han sido provocados por estos hechos dañosos.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, la Dra. Castro responde que: La persona idónea para determinar un daño interno emocional o daño moral es un psicólogo o perito, sin embargo, el juez es quien debe tomar la última decisión con el apoyo de este.

Lo señalado por la Dra. Castro Rodríguez también lo hemos observado en esta investigación por lo que coincidimos con ella cuando manifiesta que el juez al momento de analizar el caso concreto debe apoyarse en profesionales allegados a la psicología pues ellos son los especialistas en la materia.

A Castro también se le preguntó también sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. Ella respondió que los fundamentos si son adecuados, pero estos no están debidamente sustentados con medios probatorios concretos que respalden los mismos.

Se le pregunto también sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, a lo que ella nos respondió que incluiría una pericia psicológica para determinar la gravedad del daño, para de

acuerdo a ese resultado dar una valoración más adecuada al monto a indemnizar.

Como comentario, podemos señalar que la Dra. Castro coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por profesionales para una mejor toma de decisiones para que exista una mejor proporción en el aspecto indemnizable por el daño causado al trabajador despedido de forma arbitraria.

Castro en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, que fueron las siguientes: Les recomendaría solicitar los medios probatorios adecuados para que sus fundamentos estén mejor respaldados.

En conclusión de la entrevista a la Dra. Castro estamos de acuerdo con la entrevistada cuando nos habla del apoyo de la psicología al derecho y que esta a su vez sería de mucha utilidad para una correcta toma de decisiones de un juez al momento de plasmar sus fundamentos en las resoluciones que podría dar.

En la entrevista hecha a **Hugo Romero Bendezu (Asesor y consultor especializado en Derecho Procesal Laboral y Tributario - Docente de Cátedra de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte)**.

Conversando con el Dr. Romero pasamos a preguntar sobre si un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral, el Dr. Romero al escuchar la pregunta señaló lo siguiente: Claro, porque su expectativa económica se interrumpe, o mejor dicho se frustra, quebrantando su paz corporal e integridad.

La respuesta de Romero la consideramos válida ya que las personas somos sensibles de sufrir daños emocionales, sobre todo si son de manera sorpresiva donde nos puede generar un malestar emocional y psíquico.

Sobre la pregunta de que si un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral, Romero respondió que: según nuestro código Civil Peruano, es el juez quien debe fijarlo.

Lo señalado por Romero es muy correcto a nuestro parecer, dado que el juez es quien toma la decisión final en su resolución, pero esto no significa que no pueda apoyarse en otros medios para una mejor toma de decisiones y poder respaldarlas fehacientemente.

A Romero Bendezu también se le preguntó sobre qué si le parecen adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios. A lo cual respondió que si debido a que la constitución en su artículo 2.1 establece que nadie puede quebrantar nuestra moral, a la vez el juez tiene criterio de conciencia para poder establecer el daño como lo establece nuestro Código Civil.

Se le pregunto también sobre que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado, a lo que el Dr. Romero nos respondió que se debe llegar a una adecuada negociación de acuerdo a la gravedad del daño, y si esta no fuera así, ya el juez tendría que imponer su criterio con los medios que le sean proporcionados y plasmarlos en la sentencia.

Respecto a la pregunta de que si cree que en estos tipos de casos, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología el Dr. Romero Bendezu respondió que definitivamente, esto para reforzar la decisión del juez, debería existir un informe del perfil psicológico del demandante.

Como comentario, podemos señalar que el entrevistado coincide con lo que se plante en los supuestos de esta investigación. Las valoraciones de los magistrados deben ser apoyadas por medios probatorios idóneos, que en este caso deben ser medidos por psicólogos para que mediante a los resultados que estos arrojen pueda existir una mejor proporción en lo que significa la indemnización.

Romero en su entrevista añadió recomendaciones a los magistrados que dictaron estas resoluciones, recomendaciones que fueron las siguientes: Que los magistrados deben imponer de oficio la reparación económica más alta.

En conclusión de la entrevista a Romero estamos de acuerdo con el entrevistado en el punto cuando nos habla del apoyo de la psicología al derecho, pues como los otros expertos entrevistados el Dr. Romero Bendezu también cree que sería necesario que el derecho se apoye en una ciencia diferente que pueda aportar a una mejor toma de decisiones judiciales.

V.- DISCUSIÓN

Para la presente investigación presentaremos la discusión de los resultados a partir de los objetivos que nos hemos planteado al inicio de la investigación, los mismos que han sido debidamente contrastados, validados y confirmado a través de las diferentes fuentes de consulta que hemos utilizado para llegar a nuestro objetivo final. Sin embargo, como toda investigación científica de carácter educativo, estas requieren ser discutidas y confrontadas a fin de confirmar su veracidad y solvencia.

Así entonces cuando se plantea como Objetivo General demostrar como los Magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima, de todas las fuentes consultadas (entrevistas) nuestros expertos han podido demostrar a través de sus opiniones y experiencias, los tipos de soluciones que nos llevarían a una adecuada valoración de daño moral. Para esta investigación se requería poner en debate y discusión lo que manifestó el Dr. Fredy Arquíñego el cual propone que deben implementarse las BAREMOS, como una forma ideal y técnica para fijar montos indemnizatorios, adecuando está a una medición del daño psicológico por parte de los profesionales en la materia. Para la Dra. Silvia Salazar Mendoza en cambio se deben determinar parámetros como por ejemplo el tiempo de servicios prestados a la empresa, monto de la remuneración que dejaran de percibir al haberse disuelto el vínculo laboral, es decir, se ve de una perspectiva más de carácter laboral que de carácter interno y sentimental. La opinión respecto a este tema, la cual también nos ayude a resolver este objetivo general fue la opinión de la Dra. Liana León la cual plantea que se debe adjuntar la evaluación psicológica del demandante e información laboral detallada del demandante en los cuales estén incluidos procesos administrativos disciplinarios aperturados, antecedentes laborales y motivos de cese. La respuesta de la Dra. León guarda mucha relación con lo declarado por el Dr. Manuel Céspedes Purizaca el cual respondió que incluiría una pericia psicológica, pues para él es lo primero que debe ordenar el juez cuando entra en revisión de la demanda, y si esta ya es presentada anteriormente, pedir la ratificación de la misma. Estos comentarios son coincidentes con lo dicho por otro de nuestros expertos el Dr. Oviedo el cual nos

menciona incluiría también una pericia psicológica, para que de acuerdo a el resultado de esta el juez pueda tener un criterio basto para así poder tomar una adecuada posición, es decir, se debe basar en pruebas objetivas aportadas por las partes y dictadas por el mismo, cubriendo y respaldando los anteriores comentarios Dr. José Gallegos psicólogo con mucha experiencia en este tipo de casos nos comenta que los magistrados deben apoyarse en peritos de la salud mental para que mediante ello se pueda obtener mejor valoración del daño a resarcir, lo mismo agrega la Dra. Huaranga Ross quien exhorta a los magistrados a que estos se asesoren de profesionales en el tema para que sus decisiones sean mas precisas, quedando aunada estas opiniones de nuestros expertos podemos afirmar que la mayoría coincide que la valoración del juez puede ser más adecuada y proporcionada si este se apoya en instrumentos de medición y ayuda de medios de prueba idóneos como lo son las pericias psicológicas que arrojando estas un resultado final, analizando el mismo se pueda valorar de una forma más proporcional el daño a reparar.

Respecto al Objetivo Específico 1 que plantea analizar los fundamentos de los Magistrados en la jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima, se plantean muchas contradicciones y similitudes de nuestros expertos como por ejemplo para el Juez Fredy Arquíñego los fundamentos expuestos por los magistrados no son los más adecuados, pues cada caso es distinto, no todos sufren la aflicción en similar forma, ninguna de las sentencias refleja una valoración de los demandantes en cuanto a su formación y perspectiva profesional. Para la Dra. Silvia Salazar en cambio sí le parecen adecuados porque no solo se trata de otorgar al trabajador el reconocimiento de sus beneficios sociales frente a un despido, si no que nos encontramos frente a un despido arbitrario es decir, contra la ley generando este un daño al trabajador quien no provoco, ni cometió falta alguna para que se produjera su despido. El Dr. Edgar Fernández va un poco más haya respondiendo que no está conforme con los fundamentos expuestos en la jurisprudencias pues estos fundamentos no están a la realidad de los tiempos actuales, tal vez hace cinco o diez años atrás sí, pero en los tiempos modernos se deben utilizar otras herramientas para llegar a determinar

el daño, que estos fundamentos este respaldados por medios probatorios contundentes para su probanza. Esta opinión de Fernández va muy relacionada a lo dicho por el Dr. Céspedes Purizaca el cual menciona que los fundamentos expuestos por los magistrados no se encuentran ajustados a la modernidad de los tiempos actuales, ahora los fundamentos de los magistrados deben ir acompañados con medios que confirmen y comprueben sus fundamentos, para que los mismos tengan más sustento. Siendo un poco más estrictos el Dr. Oviedo menciona que los fundamentos expuestos por los magistrados no son adecuados debido a que no solo pueden basarse en una declaración puesta por el demandante, si no que estos deben basarse en medios probatorios acopiados por las partes, es decir, si alguien solicita un daño moral debe acreditarlo con prueba suficiente. Para la Dra. Liliam Castro los fundamentos si son adecuados, pero estos no están debidamente sustentados con medios probatorios concretos que respalden los mismos, concluyendo así que los fundamentos adoptados por los magistrados son en una gran parte aceptados por nuestros expertos, sin embargo estos deben tener un mejor sustento acompañados de medios probatorios idóneos que respalden estas decisiones y que a su vez haga más proporcionada la decisión final del magistrado.

Respecto al Objetivo Específico 2 que plantea identificar si los criterios o parámetros que utilizaron los jueces para la cuantificación del daño moral en el despido arbitrario han sido los correctos, nuestros expertos entran en diferentes posturas como en el caso de la Dra. Silvia Salazar que el criterio que se debe utilizar es buscar cómo se produjo el despido arbitrario y de acuerdo al tiempo de labores que contaba el trabajador en su centro laboral de acuerdo a ello generar un criterio oportuno para el quantum indemnizatorio. En cambio de palabras del Dr. Fredy Arquíñego los criterios adoptados no son del todo correctos, puesto que para él, muchas veces un trabajador despedido busca enriquecerse con este tipo de demandas. Lo contrario lo manifiesta el Dr. Romero Bendezu, el cual menciona que los criterios adoptados por los jueces si determinan el daño, sufrimiento personal y familiar del trabajador despedido de forma arbitraria causado por este hecho dañoso. Para la Dra. Liliam Castro en cambio los criterios adoptados son en algunos casos válidos, sin embargo estos

se basan en supuestos, no existe algo concreto con los cuales sean sustentables. El Dr. Oviedo nos habla de que los magistrados deberían tener más estudio de actualización sobre estos tipos de daños para que sus criterios sean mejor respaldados y no se basen a una simple interpretación como se ven en estos casos. Para el Dr. Céspedes Purizaca estos criterios con fundamentos probatorios deben anteponerse a meras suposiciones de daño moral ocasionado a una víctima. Para nuestros psicólogos entrevistados el Dr. Gallegos y la Dra. Huaranga, el juez debe basar su criterio en los alcances que le puede brindar la psicología, basándose en el estudio del comportamiento y análisis que pueda resultar del hecho dañoso, partiendo de ahí formar un criterio para una justa indemnización.

Por lo desde la discusión de los resultados también se confirman nuestros supuestos jurídicos planteados en esta investigación. Lo cual redundará en su confirmabilidad y rigurosidad científica.

VI.- CONCLUSIONES

Objetivo General

Primero.- Con esta investigación se ha demostrado que los magistrados al momento de resolver y analizar un caso de daño moral por despido arbitrario, no van más allá de lo que el derecho les proveen, es decir, no se agencian de documentos, medios de prueba suficientes para que mediante ellas puedan obtener una mejor valoración en sus sentencias.

Objetivo Especifico 1

Segundo.- En nuestra investigación hemos analizado que los magistrados solo toman como referencia el hecho del despido arbitrario como generador del daño, de acuerdo a la sola prueba de este despido, es que ellos generan una indemnización a pagar por la parte demandada, no abarcan más que solo suposiciones con un conocimiento muy limitado sobre el tema.

Tercero.- En los casos analizados los Operadores del derecho otorgan una indemnización por daño moral cuyas cantidades no se encuentran debidamente motivadas. No se establece si el monto de las sentencias brindadas por los Jueces son verdaderamente resarcitorias al daño ocasionado a las víctimas del hecho dañoso, debido a que las sumas interpuestas se basan estrictamente en el criterio el Juez, las mismas que en su mayoría son resueltas de una forma arbitraria sin contar con el respaldo de profesionales de apoyo para una buena toma de decisiones.

Objetivo Especifico 2

Cuarto.- Se ha identificado que un daño emocional es muy difícil que sea cuantificado en dinero, pero a través de los exámenes de carácter psicológico aplicado a la víctima del suceso, estos daños pueden ser mejor valorados, determinando así la gravedad del mismo, agenciándose a través de la opinión de especialistas en la materia, otorgándole al magistrado un resultado para que mediante ello este tome una mejor postura y criterio al momento de resolver.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.- En las sentencias de daño moral por despido arbitrario se deben detallar de manera minuciosa los resultados de la evaluación del daño, para que no exista contradicción entre lo acreditado por el demandante y el resultado que arroje los exámenes realizados.

Segundo.- Se debe impartir criterios básicos y uniformes a fin de lograr una valoración objetiva y anticipada de la vida e integridad física y sobre todo del daño moral, puesto que en los tiempos actuales cada vez más personas solicitan la reparación económica por estos tipos de daños.

Tercero.- Las sentencias no deben conceder más de lo pedido, ni tampoco el monto debe ser menor al daño ocasionado, en aras del principio de congruencia, y en ningún supuesto, la indemnización reconocida puede ser motivo de un enriquecimiento injusto para el perjudicado causándole perjuicio económico a la parte demandada que se vería perjudicada por una mala decisión o ponderación del daño por parte del magistrado.

Cuarto.- El Derecho, en lo que respecta a daño moral, debe ir modernizándose cada vez más, así como ya lo ha hecho en otras ramas donde se apoya en otra ciencia como lo es la psicología, todo esto para que la administración de justicia sea más equitativa y proporcional de acuerdo a cada caso en concreto y no buscar generalizar todo hacia un mismo camino.

Quinto.- El Derecho en nuestro país debe establecer principios sobre los que descansen o se apoyen los fundamentos indemnizatorios y la determinación de las correspondientes cuantías en relación al daño moral, planteando así nuevas normas o en su defecto conservando las que tenemos, a través de una uniforme Jurisprudencia en las que las decisiones son similares y los montos muy diferentes.

VI. Referencias Bibliográficas

Ambis Enriquez, A. (2012). *El daño Moral en Nuestra Legislación Actual*. Obtenido de 2012 - Portal REMERI – Recuperada de INDIXE:www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?type=1...2012.

Andrade, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial y Librería Andrade.

Barrientos Y, Marcelo, *El Resarcimiento por Daño moral en España y Europa*, Salamanca, 2007, p.67 [consulta en línea: 20 octubre 2011].

Baylos, A. (10 de abril de 2009). *El Despido o La Violencia del Poder Privado*. Recuperado de <http://baylos.blogspot.pe/2009/04/nuevo-libro-el-despido-o-la-violencia.html>

Bobbio, Norberto, *Teoría general del derecho, traducción de Rozo Acuña, E., Temis, Madrid, 1997.*

Carrion, J. (2003). *El Recurso de Casación*. Revista Jurídica Promoción 1973. Facultad de Derecho UNMSM (27). Recuperada de http://sisbib.unmsm.edu.pe/Bibvirtualdata/publicaciones/ius/n1_2001/5.pdf

Carnelutti, Francesco. *Cómo se hace un proceso, reimpresión de la segunda edic. (Santa Fe de Bogotá - Colombia, EDIORIALTEMIS S. A., 1994, p. 65.*

Castagnino, Laura, *Accidentes de trabajo y cuantificación de daños: La insuficiencia de la fórmula "Vuoto" a los fines del "resarcimiento integral", Edición de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo.*

Código, C. (s.f.). Artículo 1984. Lima - Perú: Jurista Editores.

Corrales, R. & Acevedo, R. (enero, 2017). *Soluciones laborales para el sector privado*(109). Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantotres/wp-content/uploads/sites/125/2017/01/Da%C3%B1o-moral-por-responsabilidad-contractual-en-los-despidos-inconstitucionales-1.pdf>

- Corvalán Meneses, R., & Costa Cortés, M. (2005). *El daño moral por despido injustificado en la jurisprudencia chilena*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107627>
- Couture, Eduardo. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. 3° Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1997, p.215.
- Darahuge, Arellano González. *Manual de Informática Forense. Errepar*. Buenos Aires. 2011. Recuperada de <http://derechoinformaticoynuevatecnologias.blogspot.com/2014/11/e-book-manual-de-informatica-forense.html>
- Da silva, Antônio Cassemiro, *A fixação do quantum indenizatório nas ações por danos morais*, [en línea] JusNavigandi, Teresina 5, n. 44, 1 agosto 2000, <http://jus.com.br/revista/texto/670>, [consulta: 21 julio 2011].
- Devis Echandia, Hernando. *Teoría General del Proceso*. 2a ed. revisada y corregida. Buenos Aires. Editorial Universidad. 1997.
- Devis Echandía, Hernando (2005). *Teoría General de la Prueba*. Bogotá - Colombia: Temis S.A. p. 25.
- Díez-Picazo, L y Gullón, A: *Sistema de derecho civil*. vol. II, Tecnos, 1989. ISBN 84-309-0813-7 (obra completa), p. 591.
- Escobar, A. (2016). *La reparacion integral en el codigo organico integral penal y su insuficiencia como mecanismo de justicia restauradora a la victima del delito de violacion*. Ambato: Universidad Regional Autonoma de los andes. Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5720/1/TUAEXCOMM DPC037-2017.pdf>
- Gamonal, S. (Diciembre, 2012). *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (39). Recuperada de http://www.scielo.cl/scielo.php?scRiPt=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200006
- Herrera L., María Carolina y García M., Laura, "El concepto de los daños punitivos o punitive damages" [en línea] *Revista Estudios socio jurídico*, Enero-Junio 2003, <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/733/73350106.pdf> [Consulta: 10 de agosto 2011].
- Hermes de Lima, M.(2002). *Fijación del daño moral al trabajador*. Recife: Universidad federal de Pernambuco. Recuperada de http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/4853/arquivo7212_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, C. R, Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores

Jaramillo, E. (2009). *Los daños extrapatrimoniales en el derecho civil Colombiano*. Bogotá: Universidad Javeriana. Recuperada de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16910/JaramilloAramburoEsteban2009.pdf?sequence=1>

Leonidas, A. (2011). *Guía de Valoración del daño psíquico en víctimas adultas de violencia familiar, sexual, tortura y otras formas de violencia intencional*. Lima: Ministerio Público.

Linares, J. (mayo, 2004). *La Valoración de la Prueba*. Derecho y Cambio Social(013). Recuperado de <http://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%20Prueba.html>

Lingan, R. (2014). *La cuantificación del daño moral para una correcta indemnización civil en nuestra legislación*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperada de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/363/BC-TES-4397.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Loyzaga, O. (3 de junio de 2010). *El Despido Laboral*. Alegatos en Línea. Recuperado de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/67/74-03.pdf>

Martin Casals, Miguel, "Hacia un baremo europeo para la indemnización de los daños corporales, Consideraciones generales sobre el Proyecto Busnelli-Lucas", Segundo Congreso Nacional de Responsabilidad Civil, [en línea], <http://civil.udg.es/cordoba/pon/martin.htm>, [consulta: 11 agosto 2011].

Muñoz, S. G. (2010). *Indemnización por daño moral en los despidos*. Argentina: Universidad Empresarial. Recuperada de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%C3%B1oz,%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=>

Obando, V (Febrero, 2013). *La Valoración de la Prueba*. Jurídica - Suplemento de Análisis Legal(02). Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef206/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+l%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>

Ortells Ramos, M. Capítulo 20, en Derecho Procesal Civil, con otros, editorial Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor.1980.

Osterling, F. (2010). *Indemnización por daño moral*. Recuperado de <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Indemnizaci%C3%B3n%20por%20Da%C3%B1o%20Moral.pdf>

Padilla, J. Vega, P. y Rincón, D. (junio, 2014). *Teoría fundamentada y sus implicaciones en investigación educativa: el caso de Atlas.ti*. Revista de investigaciones UNAD, 13 (1), 23-39.

Ponce De León (s.f.). *La Metodología de la Investigación Científica del Derecho*- Instituto de Investigaciones jurídicas -UNAM

República del Perú (27.03.1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Decreto Legislativo N° 728. Lima - Perú. Obtenido de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Scognamiglio, R. *Voz Danno morale*, en *Novissimo Digesto italiano*, vol. V, Turín, Utet, 1960, p. 147. Recuperada de https://dike.pucp.edu.pe/doctrina/ci_vart57

Sistema Normativo de Información Laboral. (2011), Boletín 009 *La Regulación del Despido en la Legislación Laboral y en las sentencias del Tribunal Constitucional*. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html

Sotomarinó Cáceres, S. (2009). *El daño moral en la Responsabilidad Civil*. Obtenido de www.pucp.edu.pe/silvia-sotomarinó-caceres

Tamayo, M. (2004). *El proceso de Investigación Científica*. México Editorial Luminosa.

Zannoni, Eduardo A. (2005). *El daño en la responsabilidad civil*. Tercera Edición. Buenos Aires: Editorial Astrea, p. 1.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: JESUS RUBEN COAGUILA CERVANTES
FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima
PROBLEMA GENERAL	¿Cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	¿Cuáles son los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia del daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima? ¿Cuáles son los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima?
SUPUESTOS	Una mala valoración por parte del juez respecto a la existencia de daño moral causado a un trabajador despedido arbitrariamente genera implicancias socio-jurídicas al existir una deficiente aplicación e interpretación a falta de una buena normativa por parte de nuestro ordenamiento jurídico, generando esto situaciones donde los perjudicados podrían ser no solo la persona que sufre el daño, sino también el empleador.
SUPUESTOS ESPECIFICOS	*Los jueces civiles no tienen una adecuada determinación al momento de medir el daño moral ocasionado a los trabajadores que son despedidos arbitrariamente, debido a la falta de certeza y conocimiento que tienen sobre este tipo de casos. * Las sentencias en las que han determinado un daño moral a causa del despido arbitrario no son acordes a la realidad debido a que solo se consideran como pruebas la mera declaración del agraviado, no habiendo así una adecuada certeza en sus declaraciones.

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>1.- Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima. 2.- Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.</p>
<p>DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>El presente trabajo de investigación nos ubicamos en el diseño Fenomenológico y teoría fundamentada debido a que se pretende establecer cuáles son los supuestos jurídicos que deben ser aplicados de manera correcta al fenómeno de estudio mediante el análisis de una realidad específica y concreta</p>
<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>Población: Nuestra población estará compuesta por ocho profesionales del departamento de Lima, cítese abogados, psicólogos, etc. Estos profesionales son expertos en los temas relacionados a nuestra investigación, los cuales nos brindaran su amplio conocimiento sobre esta problemática, para así poder llegar a las conclusiones que nos guiaran al fin de esta investigación. Muestra: El tipo de muestreo que vamos a utilizar en este proyecto de investigación es el muestreo No Probabilístico - discrecional por juicio de expertos, pues la muestra que será elegida son profesionales del departamento de Lima (Magistrados, Abogados, Psicólogos, etc.) conocedores del tema a investigar.</p>

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Comenzamos la tarea de codificación y categorización de la información; el muestreo teórico y, finalmente, la comparación constante hasta llegar a la saturación, que indica que no hay más información a codificar aplicando siempre las respectivas herramientas e instrumentos de recolección de datos que nos puedan ayudar a cumplir nuestro objetivo

Guía de Análisis Documental

Casación: N° 699-2015

País: Perú

Ciudad: Lima

Tema: Indemnización por daños y perjuicios

Demandante: Manuel Adalberto Granados Tejerina

Demandado: Sedapal

Sumilla: En el presente caso solo corresponde indemnizar al demandante por concepto de daño moral, ya que el hecho de haber sido despedido de forma arbitraria por su empleador, le ha ocasionado sufrimiento, el cual se refleja a través de un posible deterioro en su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general.

Proceso Civil

Primera Instancia: Aceptada pretensión del demandante

Segunda Instancia: Se confirma Apelación de Sedapal

Recurso de Casación: Interpuesto por el demandante

Valoración de los jueces: “En cuanto al daño moral, teniendo en cuenta que este consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido si causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro en su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general.

Decisión: Se confirma la sentencia apelada, en el extremo que fija como indemnización por daño moral la suma de setenta y cinco mil nuevos soles.

Monto de Indemnización: S/. 75,000.00

Casación: N° 5721-2011

País: Perú

Ciudad: Lima

Tema: Indemnización por daños y perjuicios

Demandante: David Prudencio Rosado Alayza

Demandado: Telefónica del Perú S.A.A.

Sumilla: La indemnización por daños y perjuicios no implica la generación de riqueza del afectado ni el empobrecimiento del afectante, por lo que se debe evaluar el daño causado y la posibilidad de su reparación integral. Cuando se trata de daño moral no se miden las condiciones económicas del afectante, pues ello supondría establecer la indemnización atendiendo al causante del daño y no a la víctima del mismo, quien es el que sufre las perturbaciones de ánimo y los padecimientos afectivos.

Proceso Civil

Primera Instancia: Aceptada a favor del demandante

- Apelación de ambas partes

Segunda Instancia: Se reduce el quantum indemnizatorio

Recurso de Casación: Interpuesto por la demandada

Valoración de los jueces: “El daño moral debe ser indemnizado, pues no cabe duda que la conducta de la demandada menoscabo los sentimientos y genero aflicción al demandante. Ello constituye una máxima de experiencia, pues lo habitual es que el individuo que pierde sus labores ingrese a una etapa de desconcierto y de penuria que lo afecta”.

Decisión: Se Revoca la sentencia apelada en el extremo referido al monto indemnizatorio por daño moral y reformándolo lo establecen en cincuenta mil nuevos soles.

Monto de Indemnización: S/. 50,000.00

Casación: N° 14980-2015

Ciudad: Lima

Tema: Indemnización por daños y perjuicios

Demandante: Miguel Gerardo Bianchi Calderón,

Demandados: Impresit del Pacífico S.A. e Impregilo S.P.A. Sucursal del Perú

Sumilla: El cambio de contrato de trabajo de carácter indeterminado a uno modal, para efectuar las mismas labores para el mismo empleador evidencia un comportamiento del empleador orientado a dañar los derechos del trabajador.

Proceso:

Primera Instancia: Fundada en parte en favor del demandante

Segunda Instancia: Confirma apelación de demandado

Recurso de Casación: Interpuesto por la demandada

Valoración de los jueces: “Debe considerarse que el despido cuando es injustificado o arbitrario siempre afectará al trabajador. Ese daño si bien tiene connotación económica, también mantiene un contenido moral, por cuanto resulta inaceptable para el Derecho el que el empleador desconozca derechos laborales, transformando una relación laboral de naturaleza indeterminada por uno determinado, conducta que no podría tener otra explicación que no sea el lograr y/o facilitar el cese del trabajador, lo que ocasiona aflicción en el trabajador, el que trasciende incluso hacia la familia; esa situación es un daño que merece ser reparado”.

Decisión: Revocaron dicho extremo de la Sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que desestimó la pretensión indemnizatoria, y REFORMÁNDOLA declararon fundada la pretensión de indemnización por daño moral, ORDENARON el pago de la suma de cincuenta mil nuevos soles por dicho extremo.

Monto de Indemnización: S/. 50,000.00

Casación: N° 5423-2014

País: Perú

Ciudad: Lima

Tema: Indemnización por daños y perjuicios

Demandante: Agapito Fortunato Vásquez Vargas

Demandado: Distribuidora Bolivariana S.A.

Sumilla: Existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada se encuentra prevista para todos aquellos daños ordinarios que se pueden presentar producto del despido arbitrario, no encontrándose comprendidos dentro de la misma, los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador.

Proceso:

Primera Instancia: Fundada en parte en favor del demandante

Segunda Instancia: Confirma sentencia de primera instancia

Recurso de Casación: Interpuesto por la demandada

Valoración de los jueces: En el caso concreto le corresponde al actor el pago de una indemnización por daño moral; toda vez que dicha indemnización deriva del comportamiento calumnioso del empleador, al haberle imputado la comisión de faltas graves consistentes en haber fraguado operaciones de importación, falsificación de documentos, simulación de importaciones ante terceros y abuso de facultades conferidas por el empleador, las cuales derivaron no solo en la pérdida de su trabajo, sino en el menoscabo de su dignidad, honor y reputación como persona, pues se le atribuyó conductas delictivas; lo cual evidencia un comportamiento doloso, orientado a perjudicar al trabajador, con la finalidad de incumplir sus obligaciones laborales.

Decisión: Confirmaron la sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de treinta mil nuevos soles por concepto de indemnización por daño moral.

Monto de Indemnización: S/. 30,000.00

Ficha de Entrevista

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico:

Institución:

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece validos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una sentencia más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde según sea el tipo de caso?

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente? (Solo Psicólogos)

.....
Nombre del entrevistador

.....
Nombre y firma del entrevistado

Validación de Entrevista



SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr. ELEAZAR DEMANDO FLORES MEDINA

Yo JESÚS RUBÉN COAGUIA CERVANTES identificado
con DNI N° 73.12.85.08 alumno(a) 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:

Las Valoraciones que Adoptan las Magistradas en las Sentencias de Derecho Penal, solicito a Ud. Se
ocasionado a los Trabajadores despedidos Arbitrariamente en el Departamento de Lima,
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 mi petición.

Lima, 22 de junio de 2017

NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellido y Nombre: FIDEL MEDINA, ELIATIE AGUIRRE
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CECILIA VALLES
 1.3. Nombre del instrumento/módulo de evaluación: CASA DE ENTRENAMIENTO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: JOSÉ RUBÉN CORCHUELO CERVANTES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
 El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91,5 %

Lima, 23 de junio del 2011

FIRMA DEL EXPERTO INSTRUMENTANTE

DNI N° 29884149 Telef. 98172326

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

SR. JACQUELINE VICTORIA LOPEZ TORRES

Yo JESUS RUBEN COAGUILA GERVANTES identificado
con DNI N° 33128503 alumno(a) de la EP de Dezeta 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:

Las percepciones que tienen los miembros de la comunidad M. D. de M. A. L. ...
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 mi petición.

Lima, 23... junio de 2017

NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Jacqueline Victoria Lopez Torres
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Civil UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(es) de Instrumentos: Jesús Rubén González Lebreros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

92 %

Lima, _____ del 2017.

Jacqueline Victoria Lopez Torres
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 88557 Telf: 989718361

SOLICITO:
Validación de instrumento de recojo de información.

Sr. Luis Felipe Loayza Leon

Yo Jesus Ruben Casimiro Caballero identificado con DNI N° 73128308 alumno(a) de la EP de Delecha, 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:

Elaboración de un instrumento de recojo de información en la sede de la UCV para el trabajo de tesis
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 mi petición.

Lima, 23 junio de 2017


.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GRITA DEL ROS FELIX
- 1.2. Cargo, institución desde labora: DOCENTE CIVIL UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GRUPO DE ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: SEBASTIÁN RUBÉN CORONILLO CORONILLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 25 Mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 7932100214 Tel. 9432100214

Entrevistas

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: Fredy ESCOBAR ARQUINÉGO
Cargo / profesión / grado académico: Juez, Abogado Doctor
Institución: Poder Judicial

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Hay zonas grises respecto a su definición. Puede ser el causado a su persona o a su proyecto de vida.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Sí y no. No todas las personas sufrimos o reaccionamos igual ante un mismo hecho. Un adulto mayor despedido reacciona distinto a un joven ambicioso.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Sí entonces dentro de un proceso judicial es el único por mandato de la ley. Para ello requiere de la colaboración de profesionales médicos, psicólogos, asistentes sociales y afines, o sea peritos.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

NO, cada caso es distinto. No todos sufren lo mismo ni en la forma. Ninguna de las sentencias refleja una valoración de los demandantes en cuanto a su formación o perspectiva profesional.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Que analicen caso por caso en forma personalizada no todo despedido sufre igual. Aquí no se puede utilizar el cliché de que toda persona sufre con un despido.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

No del todo. Me remito a lo indicado anteriormente. Muchos veces un despedido busca su quejarse con este tipo de demandas.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

Deben implementarse los BAREMOS, como una forma ideal y técnica para fijar montos indemnizatorios. A un anciano que está por culminar su ciclo laboral no se le puede poner a la par de un joven emprendedor.

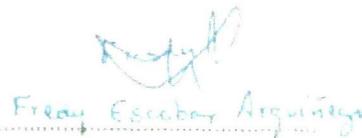
8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Completamente de acuerdo. Ellos son los que ibastarán al Juez para mejor resolver.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador



Fredy Escobar Arguínega

Nombre y firma del entrevistado

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: SILVIA SALAZAR MENDOZA

Cargo / profesión / grado académico: JUEZ JUZGADO DE FAMILIA PTE. PIEDRA

Institución: PODER JUDICIAL - CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Consiste en la aplicación, dolor, angustia que en tema laboral sufre un trabajador al haber sido víctima de un despido arbitrario

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Sí, al vulnerarse la forma legal del término del vínculo laboral, ante un despido efectuado de manera arbitraria, el trabajador no sólo sufre daño personal o moral, sino, que este evento repercute a su entorno familiar al ser limitado el frente de

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Sí, el juez en el transcurso del proceso tiene como labor evaluar las pruebas aportadas por las partes y poder advertir el abuso que se cometiera en contra del trabajador y así poder determinar el quantum a indemnizar, teniendo en cuenta las circunstancias, años de servicios.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Considero que los fundamentos esgrimidos por los jueces en relación al pago de una indemnización por daño moral es adecuado porque no solo se trata de otorgar al trabajador el reconocimiento de sus beneficios sociales frente a un despido sino que, nos encontramos frente a un despido arbitrario (contra la ley), este genera un daño al trabajador quien no provocó ni cometió falta alguna para que se produjera el despido.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Que se brinde protección al trabajador al encontrarse en desventaja frente al ~~trabajador~~ Empleador.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece validos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

La determinación del daño moral en el presente caso son válidas por cuanto se evalúa las condiciones de cómo se produjo el despido arbitrario el tiempo de labores del trabajador.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

Considero que a efectos que la determinación de la indemnización no quede a criterio de fe, se determine parámetros como, el tiempo de servicios prestados a la empresa, monto de la remuneración que dejara de percibir al haberse roto el vínculo laboral.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Específicamente en este tipo de casos considero que no es necesario el apoyo de la psicología dado que el daño se acredita con la determinación del despido arbitrario y que se refleja el abuso del empleador.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)


.....
Nombre del entrevistador


.....
Nombre y firma del entrevistado
SILVIA SALAZAR MENDOZA

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: → FERNANDEZ SOTO, ROGERIO
Cargo / profesión / grado académico: → CUM ESTUDIOS DE MAGISTER Y
Institución: → PODER JUDICIAL. DOCTORADO, ESPECIALISTA EN CIENCIAS LEGALES.

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Afectación no física, o más física tiene un origen o causa no física.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Es posible. No siempre.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Puede de un proceso judicial a su cargo de manera que sí, con su apreciación razonable de los hechos con la ayuda de los peritos idóneos para dar que pueden determinar la existencia de daño moral.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

No es conforme a la realidad de los tiempos actuales; tal vez hace cinco o diez años pudo pensarse así pero en los tiempos modernos no debe ser la costumbre indemnizar al trabajador x daño moral

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

En primer orden las pruebas o medidas que acrediten la existencia del daño moral; en segundo orden los hechos posteriores (arbitrios) que pueden conllevar a la conclusión de que le ha causado perjuicio al trabajador, la edad del trabajador

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

No tiene una justificación material (el gran problema de siempre) pero que justifica el cumplimiento indemnizatorio.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

ingresos
de
trabajo

* Tipo de aplicación — costo de tratamiento y tiempo de tratamiento.

* Pericia de duración de la aplicación. —> Cuanto sea el ingreso Percibido mensual del trabajador.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Definitivamente, es uno de los medios de prueba más idóneos.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente? (Solo Psicólogos)

Sería un buen aporte al informe pericial psicológico, es decir un test solo con el objetivo de probar dichos datos y de ser posible el grado del daño psicológico causado. El que debe incluir sus actividades laborales más importantes en relación al despido.

Nombre del entrevistador

Nombre y firma del entrevistado

FERNANDEZ
FERNANDEZ
PP CADR
12457128

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: JEAN MARCO OUEDO GRADOS
Cargo / profesión / grado académico: SECRETARIO JUDICIAL
Institución: JUZGADO CIVIL PERMANENTE DE PUENTE PIEDRA

Objetivo general:

Demstrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es un daño extrapatrimonial, producido por un evento dañoso, aflicción, pena, angustia, dolor ocasionado a un agente, ya sea por dolo o culpa.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Si es susceptible, por lo cual las colegas deberían solicitar la restitución ~~y~~ la reincorporación a su centro laboral, además de una indemnización adecuada de acuerdo a la gravedad del daño.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

El juez es quien va a fijar el monto indemnizatorio y debería ser así, siempre y cuando pueda tener los elementos idóneos para determinar ese daño, esto es, apoyado en un especialista (Perito Psicológico). Si este no cuenta con ese filtro de información especializada, no sería la persona idónea para determinar ese daño.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

No me parecen adecuado los fundamentos, debido a que no solo pueden basarse en una declaración; sino en medios probatorios acopiados por las partes. Si yo solo un daño moral debo acreditarlo con prueba suficiente.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Como cologa, como abogado recomiendo que para fundamentar sus resoluciones en cuanto a ese extremo se basen en pruebas objetivas y obviamente que se requiera de ratificaciones parciales, que no solo se basen en dichos, todo esto para que sea una sentencia más fundamentada que no sea posible de apelación.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece validos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

Debería haber pronunciamiento de los entes superiores. De esta época ya hace un buen tiempo no existe mucho pronunciamiento sobre el tema. A esta época existe mucha información respecto a los daños extrapatrimoniales y que medios pueden ayudar a determinarlos, puesto que la ley lo deje al libre albedrío o a la libre discrecionalidad, esto seguirá en lo mismo, por cuanto los magistrados deberían tener más estudio de actualización sobre estos tipos de daños para que sus criterios sean mejor respaldados y no por una simple interpretación.

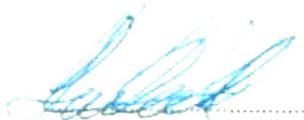
7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

El juez para emitir su sentencia, primero debe valorar los medios de prueba apropiados, utilizando doctrina nacional e internacional. Tener un criterio basto para así poder tomar una adecuada posición. Se debe basar en pruebas objetivas aportadas por las partes y deladas por el mismo, por ejemplo Pericias Psicológicas.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Pero por supuesto, no solamente en daño moral. En temas de familia ya se esta usando los equipos multidisciplinarios que conforman no solo abogados, psicólogos y si no tambien asistentes sociales. El juez no lo va a saber todo, siempre necesita un equipo equipo de soporte o de apoyo, en este caso apoyarse en especialistas psicólogos.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador



PODER JUDICIAL DEL PERU
SECCION DE PERITOS
DEPARTAMENTO JUDICIAL
ABOGADO CIVIL ESPECIALIZADO EN DAÑO MORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

Nombre y firma del entrevistado

Leonardo Víctor Oviedo Guevara
09617112

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: MANUEL CESPEDES PURIZACA
Cargo / profesión / grado académico: SECRETARIO JUDICIAL
Institución: JUZGADO DE PAZ LETRADO - MODULO LABORAL

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es lo que consiste el daño moral, este puede ser una angustia, un dolor, aquella flección sentimental que puede sufrir una persona por cualquier hecho dañoso.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Es seguro que no o sufrir un daño moral, debido a que es despedido de forma capida e impropia acatándose a lo dicho por su empleador, sin razón alguna.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Pienso que para poder percibir a ciencia cierta si una persona ha sufrido daño moral es un físico psicólogo, puesto que son ellos quienes luchan para poder percibir el comportamiento humano.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Los fundamentos expuestos por los magistrados no se encuentran ajustados a la modernidad de los tiempos actuales, ahora los fundamentos de los magistrados deben ir acompañados con medios que confirmen y comprueben sus fundamentos para que estos tengan mejor respaldo.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

tomar pruebas e indicios razonables que acrediten el daño moral, que estos tengan respaldo suficiente. Estas pruebas e indicios tienen que estar debidamente sustentados.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece validos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

Validos en cierto punto, pero pueden ser mejor sustentados con pruebas objetivas y subjetivas las cuales ayuden a una mejor fundamentación, estos criterios deben anteponerse a meras suposiciones.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

Una pericia Psicológica, es lo primero que debe ordenar el juez cuando entra en revisión de la demanda y se esto ya está presentado, pedir su ratificación.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

El derecho ya se apoya en la Psicología, y este caso no debe ser la excepción, para el bien y el mejor funcionamiento del derecho, así debe ser.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador

PODER JUDICIAL

MANUEL CESPEDES PURIZACA
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado de Paz Litigado - Mandato Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE S.M.A.

Nombre y firma del entrevistado

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: *Liliana Francisca León Soriano*

Cargo / profesión / grado académico: *SECRETARIA JUDICIAL*

Institución: *JUZGADO CIVIL PERMANENTE DE FUENTE PIDORA*

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es aquel daño no patrimonial que se configura por la afectación de derechos personalísimos sufridos por un sujeto de derecho.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Considero que sí, debido a que al ser despedido el trabajador sufre un daño emocional, el cual puede perjudicarlo en su desenvolvimiento laboral como personal.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Considero que dado la complejidad del tema, los casos de ésta naturaleza deben seguir un trabajo articulado entre el juez como director del proceso y especialistas en temas psicológicos, a fin de establecer una idónea cuantificación al perjuicio emocional (daño moral) del trabajador, siendo que deberá evaluarse cada caso en concreto.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Si, porque conforme advierto de las casaciones de la guía de análisis documental que se adjuntan, todos los magistrados coinciden en que el despido arbitrario merece una indemnización aunado a que también se pueda solicitar una indemnización por daño moral, atendiendo a que el concepto de daño moral constituye un detrimento a derechos personalísimos.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Que, en la medida de lo posible, se pueda trabajar conjuntamente con psicólogos, quienes conocedores de los procesos mentales y el comportamiento del ser humano en relación con el medio que lo rodea, puedan establecer mejores criterios al establecer los montos indemnizatorios.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- ¿Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

Si, porque el magistrado evalúa cada caso en concreto, señalando el monto indemnizatorio correspondiente, sin que ello implique apartarse de la normativa legal vigente y de la Constitución.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

- Evaluación psicológica del demandante.
- Información laboral detallada del demandante (procesos administrativos disciplinarios apurados, antecedentes laborales y motivo de cese, por ejemplo).

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Considero que si, ya que al ser la psicología una ciencia que estudia los aspectos biológicos, sociales y culturales del comportamiento humano contribuyen a establecer mejores criterios respecto a casos donde se venían aspectos muy personales como en los casos de daño moral.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador



Nombre y firma del entrevistado

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: *LIAM CASTRO RODRIGUEZ*
Cargo / profesión / grado académico: *DOCENTE*
Institución: *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es aquel daño extrapatrimonial con repercusiones internas ocasionados por la angustia, aflicción espiritual, dolor o humillación que se han infringido a una persona.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

De todas maneras es susceptible de sufrir daño moral debido a que es un despido sin causa justa lo que ocasiona al trabajador a sufrir este daño.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

La persona idónea para determinar un daño interno emocional o daño moral es un psicólogo o perito en estas cosas, sin embargo el juez con el apoyo de éste es el que mediante los resultados puede determinar el daño en concreto

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Los fundamentos sí son adecuados, pero éstos no están sustentados con medios probatorios concretos que respalden a los mismos.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Le recomendaría solicitar los medios probatorios adecuados para que sus fundamentos estén mejor respaldados.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

Los criterios en algunos casos son válidos, sin embargo éstos se basan en supuestos, no existe algo concreto con lo cual se sustenten estos supuestos.

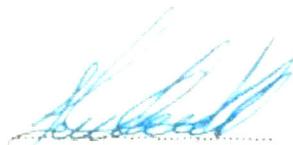
7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

Incluiría una pericia psicológica para determinar la gravedad del daño, para de acuerdo a ese resultado dar una valoración mas adecuada al monto a indemnizar.

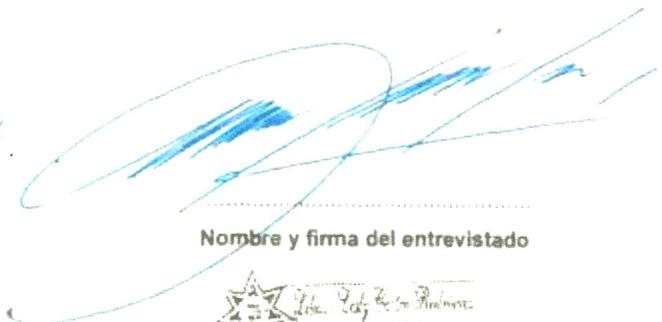
8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

De eso estoy muy segura, en estos casos el derecho debe apoyarse en otras ciencias para que sus resultados sean mas exactos y conformes

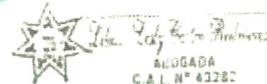
9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador



Nombre y firma del entrevistado



Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: HUGO ROMERO BENDEZU
Cargo / profesión / grado académico: DOCENTE
Institución: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Objetivo general:

Demstrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1 - ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es la afectación que sufre una persona por lesionar su integridad corporal. Este daño considerado extrapatrimonial puede ser materia de resarcimiento económico.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Claro porque su expectativa económica se interrumpe, o se por dolo o fuerza, quebrantando su paz corporal, o integridad

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Según el C. C., el juez puede fijarlo.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Si, porque la Constitución en su Art. 2, -1 establece que nadie puede quebrantar nuestra nor a la ley, el juez tiene criterio de conciencia para establecer el daño (Cod. Civil)

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Imponer de oficio la reparación económica más alta.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

Si, porque en las sentencias analizadas, el juez determina el monto, sueldo personal y familiar del despedido.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

En caso no se llegue a una negociación, podría el juez imponer la solución en la sentencia.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

Definitivamente, para reforzar la decisión del juez, debería de existir un informe de Perfil Psicológico.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)



Nombre del entrevistador
Jesus Coaguila Cervantes



Nombre del entrevistado
H.R. Hugo Romero
Doc. Univ.

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: Luis Gallegos
Cargo / profesión / grado académico: Psicólogo
Institución: División Médico Legal II Lima Norte

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral? (Lo que podemos definir es el daño psíquico, que viene a ser la afectación y/o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones.)

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral? DEFINITIVAMENTE HABRÍA UNA AFECTACIÓN EN EL ÁREA EMOCIONAL Y/O CONDUCTUAL.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

CREO QUE LAS PERSONAS IDÓNEAS PARA DETERMINAR EL DAÑO PSÍQUICO SON LOS PERITOS EN ÁREA MENTAL.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

DESCONOSCO LOS FUNDAMENTOS EXPUESTOS POR LOS MAGISTRADOS PARA LA DETERMINACIÓN DE DAÑO MORAL

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

QUE SE APOYEN EN PRECISOS DE LA SALUD PREVENTIVA

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece validos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

NO PUEDO OPINAR PORQUE DESCONOSCO LOS CRITERIOS UTILIZADOS PARA ESTE FIN.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

LA PERICIA REALIZADA POR PROFESIONALES DE LA SALUD MENTAL

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

DEFINITIVAMENTE.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)

EXISTE LA GUÍA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA



Nombre del entrevistador



Nombre y firma del entrevistado

LUIS GALLEGOS CORNEJO
PSICÓLOGO
© 2014

Ficha de entrevista

Título: Las valoraciones que adoptan los magistrados en las sentencias de daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima

Entrevistado: ELIZABETH MARIA HUARANGA ROSS

Cargo / profesión / grado académico: PSICOLOGA

Institución: INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL - LIMA NORTE

Objetivo general:

Demostrar cómo los magistrados pueden obtener una adecuada valoración del daño moral ocasionado a los trabajadores despedidos arbitrariamente en el departamento de Lima.

1.- ¿Qué entiende usted por daño moral?

Es una afectación en la dignidad de la persona, el sistema de valores de una persona que se pueda sentir estigmatizada.

2.- ¿Un trabajador despedido arbitrariamente es susceptible de sufrir daño moral?

Por supuesto que si tanto daño moral, como emocional que puede repercutir en su salud física.

3.- ¿Cree usted que un juez es la persona idónea para determinar si un trabajador despedido arbitrariamente ha sufrido daño moral?

Debe evaluar en el caso correspondiente (Psicológicamente) si hay daño moral primero y que luego afectado.

Objetivo específico 1: Analizar los fundamentos de los magistrados en la Jurisprudencia nacional respecto a la procedencia de daño moral por despido arbitrario en el departamento de Lima.

4.- ¿Le parece adecuado los fundamentos expuestos por los magistrados para la determinación de daño moral en los despidos arbitrarios? ¿Por qué?

Pienso que deben ser objetivos en su determinación.

5.- ¿Qué recomendaciones le brindaría usted a los magistrados que dictaron estas resoluciones?

Recomendaría si se asocian.

Objetivo específico 2: Identificar los criterios o parámetros que utiliza el juez para la cuantificación del Daño Moral en el despido arbitrario dentro de la jurisprudencia en el departamento de Lima.

6.- Le parece válidos los criterios adoptados por los magistrados respecto al monto interpuesto en las sentencias donde se ha indemnizado por daño moral ocasionado a trabajadores despedidos arbitrariamente?

No podría contestar, desconozco los criterios del juez en su valoración. Todo es por mi opinión lo puedo decir desde el pto de vista del Psicólogo.

7.- ¿Que técnicas o medios incluiría en el proceso para poder llegar a una reparación civil más proporcionada, la cual sea medida de manera más acorde al tipo de caso aplicado?

no podía pensar.

8.- ¿Cree usted que en estos tipos de caso, así como en otros, el derecho debe apoyarse en la psicología?

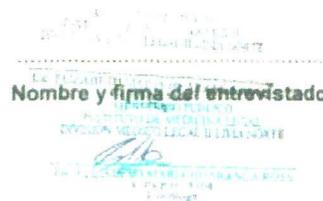
bueno la psicología puede dar algunos
puntos el respeto.

9.- ¿Se podría crear un Test Psicológico para medir o aproximar la gravedad del daño moral producido a un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente?
(Solo Psicólogos)

no es posible, nosotros contamos p test
p medir conductas y emociones y grado de
fuerza de voluntad. En todo caso podría ser para
valorar su desempeño.



Nombre del entrevistador



Nombre y firma del entrevistado

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS Y PSICOPEDAGÓGICAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DEL ZULIA
MARIACAIBO