



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La indemnización por daños punitivos en los despidos
incausado en Iquitos, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Vasquez Flores, Karla Patricia (orcid.org/0000-0002-6827-3692)

ASESORA:

Dra. Ordinola Quintana, Nuria Shirley (orcid.org/0000-0002-0086-5384)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios ya que me ha dado salud y sabiduría para seguir a paso firme, a la Dra. Nuria Shirley Ordinola Quintana por haber contribuido en nuestra formación académica y permitir lograr nuestros objetivos profesionales que hoy posea y que me guíen en mis decisiones como profesional, los he adquirido gracias a la dedicación y al esfuerzo que usted hizo en mis días de estudiante. Gracias doctora por todo lo que nos brindó. *Vásquez Flores, Karla Patricia*

Agradecimientos

A mi mamá por apoyarme siempre, a mi Padre, a Enrique (mi mejor amigo) por su bullying, a mi perrita Any por siempre desvelarse conmigo, gracias a ellos por ser mi fortaleza y ser partícipe de mis logros y nunca dejarme caer. *Vásquez Flores, Karla Patricia*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

", cuyo autor es VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY DNI: 08665392 ORCID: 0000-0002-0086-5384	Firmado electrónicamente por: NURIAORDINOLAQ el 22-11-2023 10:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0658976

Activar Windows
Vea a Configuración para activar Win





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARLA PATRICIA VASQUEZ FLORES DNI: 73462858 ORCID: 0000-0002-6827-3692	Firmado electrónicamente por: KPVASQUEZ el 22-11- 2023 16:40:49

Código documento Trilce: TRI - 0658977

Activar Windows
Vaya a Configuración para activar Win



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	10
3.3 Escenario de estudio.....	11
3.4 Participantes.....	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.6 Procedimientos.....	12
3.7 Rigor científico.....	12
3.8 Método de análisis de datos.....	13
3.9 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28

Índice de tablas

Tabla 01 Tabla de categorías y subcategorías.....	11
Tabla 02 Participantes.....	11
Tabla 03 Validación de instrumentos de datos.....	13

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausados en Iquitos 2022. Cuya metodología fue el tipo básico, diseño de investigación de la teoría fundamentada, recabando información que responda a las categorías y subcategorías. Por tanto, el plan de investigación fue de enfoque cualitativo, recurriendo a las técnicas de entrevistas y análisis documental de datos, requiriéndose como instrumentos el uso de sus respectivas guías, para recolectar la opinión de diversos especialistas relacionados al tema de investigación.

Se arribó a la conclusión del objetivo general que, aunque los daños punitivos no tienen una incidencia positiva directa en la reducción de despidos injustificados o sin culpa, pueden reducir los despidos siempre que el nivel de multas privadas sea alto.

Palabras clave: *Daño moral, despido incausado, indemnización por daños punitivos y cuantificación.*

Abstract

The present investigation had as general objective to analyze how the compensation for punitive damages affects the dismissals caused in Iquitos 2022. The methodology was the basic type, research design of the grounded theory, collecting information that responds to the categories and subcategories. Therefore, the research plan was of a qualitative approach, resorting to interview techniques and documentary data analysis, requiring the use of their respective guides as instruments, to collect the opinion of various specialists related to the research topic. It was reached the conclusion of the general objective that although punitive damages do not have a direct positive impact on reducing unfair or no-fault dismissals, they can reduce dismissals as long as the level of private fines is high.

Keywords: *Non-material damage, unfair dismissal, compensation for punitive damages and quantification.*

I. INTRODUCCIÓN

La cuantificación de los daños materiales por despido sin culpa o por despido improcedente, es decir, cómo la cuantificación la hicieron los jueces del Poder Judicial; ya que existen sentencias fácticamente muy diferentes con hechos o hechos similares. Este es un tema complejo porque estas decisiones son tan diversas que generan incertidumbre y sospecha fundada por parte de los trabajadores demandantes y del público en contra del sistema laboral.

En la valoración del daño inmaterial se debe tener en consideración no sólo la justa valoración prevista en el artículo 1332 del C.C., sino también la prudencia del juez. Asimismo, los criterios propuestos por la jurisprudencia para ser aplicados en conjunción con las reglas de la sana crítica previstas en el artículo 197 del Código de Procedimiento Civil. Dado que tales criterios permiten revelar el sufrimiento por la víctima, éste se basa únicamente en las circunstancias personales de la víctima o en circunstancias internas, externas y profesionales. Al evaluar los daños morales, los criterios deben ser considerados sin discusión de manera uniforme, constante y predecible; no solo por los jueces. Más bien, los empleados demandantes primero deben ser informados de ellos por los abogados en los que confían para transmitir los hechos y las pruebas para que sus quejas puedan ser tratadas de manera justa para todos.

Los jueces laborales han establecido como norma consistente que la reparación punitiva tiene como finalidad ejemplarizar a favor del trabajador del demandante, y que la materia es despido sin culpa o dolo, y se aplica a los juicios laborales que son despidos graves. Las indemnizaciones y/o daños (daños emergentes, lucro cesante y daños inmateriales) se mencionan en la sentencia cuando se incluyen en la demanda principal. Sobre su pedido, el juez dijo que podría ser de oficio y su monto sería utilizado por los trabajadores para cotizar a un régimen provisional (ya sea ONP o AFP) o a una persona respetuosa de la ley pactada no igual al total.

No obstante, la aplicación de medidas disciplinarias es controvertida. Este último se basa en que su aplicación viola el principio de legalidad. Porque no tienen reglas normativas sobre la materia y así se mencionan únicamente en el V Pleno Laboral. Además, los daños punitivos están sujetos a inconsistencias y lagunas que impiden la aplicación adecuada de esto por ello se describirá y analizará a lo largo del trabajo de investigación.

Por ello el **problema general** es ¿de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos 2022? de igual manera, como **problema específico 1** ¿de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022? y como **problema específico 2** ¿de qué manera se determina a cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022?

Es así como justificación práctica, se consideró que es necesario conocer la cuantificación del daño material de los despidos ilegales o injustificados por parte de los jueces del Distrito de Iquitos, los trabajadores que son víctimas de dichos despidos pueden actuar sin ser acusados, el juez cuantifica los perjuicios insignificantes del despido incausado. Porque la identificación de los criterios indicados por la doctrina, el conocimiento de cómo fueron aplicados por los jueces, y la forma imperfecta de las reglas de la sana crítica, son la base para una justa valoración y criterios limitados. El PJ, a través de los magistrados, comenzará a aplicar dichas normas de manera eficiente y unificará la aplicación de criterios limitados a fin de lograr una justa cuantificación de los daños antes señalados.

En la justificación teórica el propósito de este estudio fue desarrollar el conocimiento acerca de cómo los jueces de distrito de Iquitos en el 2022 cuantificaron el daño moral por despido improcedente, con base en el análisis realizado en este estudio, comparar los casos de justa evaluación y sana crítica. Asimismo, contribuye a la identificación de criterios indicados por la doctrina.

En cuanto a la justificación metodológica se utilizará una entrevista, que nos ayudará a recopilar información sobre la cuantificación daños. Registros utilizados para el análisis de por cuantificación inadecuada, podría ser utilizados para reanalizar y medir la evolución de esta cuantificación en periodos de tiempo futuros y en otros estudios en otras jurisdicciones.

Asimismo, se estableció como **objetivo general** analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos 2022. De igual manera tenemos el **objetivo específico 1** determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022; y como **objetivo específico 2**

determinar de qué manera se determina a cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022.

Como **supuesto general** se tiene que según lo tipificado en el V pleno la finalidad del daño punitivo es castigar al empleador, sancionarlo, no obstante, arriba un quantum muy bajo a comparación del quantum indemnizatorio por daños y perjuicios. Al igual que nuestro **supuesto específico 1**: los criterios propuestos por la doctrina que pueden utilizarse para medir el daño moral en casos de despido improcedente son la edad, la salud y la antigüedad, el **supuesto específico 2**: la cuantificación del daño moral por despido improcedente fue realizada de manera arbitraria e injusta por jueces del Distrito de Iquitos.

II. MARCO TEÓRICO

A **nivel internacional**, se encontró al autor Lima (2018) cuyo título es la aplicación del régimen especial de tutela en lugar de daños punitivos, en la cual se concluyó que la evaluación garantiza que el daño causado se repare de forma natural y no punitiva. Esto está relacionado con el costo de las violaciones a gran escala que aún pueden conducir al enriquecimiento ilícito de los perpetradores. En cualquier caso, en lugar de calcular los daños, se busca determinar la cuantía de la indemnización para todas las víctimas, de manera que en el hipotético caso de fraude se suma la devolución de utilidades y el pago de indemnización. (p. 381).

Del mismo modo, Chica (2017) en el artículo aproximación a una teoría integral de daños punitivos en el derecho latinoamericano del trabajo y la seguridad social, en el cual concluyó que la teoría integral de los daños punitivos en el derecho laboral no sorprende en las jurisdicciones latinoamericanas. La experiencia estadounidense muestra que puede ser utilizado como un mecanismo eficaz contra las prácticas laborales ilegales y la discriminación (...) (p. 227). Este estudio mostró que los daños punitivos pueden ser una salvaguardia importante contra las empresas que incurren en prácticas laborales nocivas y violan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Asimismo, los autores Volio y Volio (2014) en su trabajo de investigación titulado daños punitivos en sistemas civilistas: el caso de Costa Rica en la cual arribaron a la conclusión que (...) La figura jurídica del daño punitivo puede definirse como la cantidad que un juez o jurado civil ordena pagar al responsable de los daños, además de la indemnización por los daños efectivamente sufridos (...) (p. 178). Esta investigación va en dirección con la investigación, toda vez que es el juez quien decide el pago de la afectación ocasionada por el demandante.

Por último, Canteros y Umansky (2017) en su artículo sobre los daños punitivos en Argentina, considerando desde la perspectiva del análisis semiótico del discurso en dos sentencias paradigmáticas en la cual se tuvo como conclusión que una vez identificados los rasgos discursivos de cada sentencia y contrastadas las diferencias entre el discurso de un tribunal y el de otro, es posible concluir que ambas sentencias son apropiadas para dictar sentencias de daños punitivos, se puede (...)” (p. 21). De las citas citadas se desprende que en la ley argentina hay un discurso diferente en la sentencia y este análisis realizado en la sentencia nos dice que debe existir el incumplimiento de los daños y perjuicios de la sentencia

penal.

A **nivel nacional**, el autor Aquino (2021) en su investigación el daño punitivo en las sentencias que indemnizan por daño moral en la ciudad de Chiclayo 2017 en el plano laboral llegó a la conclusión que los daños punitivos tienen un impacto negativo en las penas que compensan los daños inmateriales. Otro aspecto influyente es la igualdad de estándares para determinar los daños penales e inmateriales, todos estos aspectos dificultan la efectividad del carácter preventivo de las sanciones del derecho laboral.

Con lo mencionado, Casabona (2017) en su trabajo despido fraudulento y su daño moral cuantificado por los magistrados del poder judicial del distrito de la Merced arribó a la conclusión que al evaluar los daños morales por despido abusivo sin culpa, diversidad de ingresos, vulnerabilidades constitucionales y enredos, incluidos los empleados, obligaciones familiares inmediatos con enfermedad o discapacidad, condiciones económicas; burla pública del empleador, la situación económica del empleador, la gravedad del daño y la duración del daño. Condiciones de trabajo de trabajadores según criterios (años de servicio, puesto, compensación, empleo inmediato).

Asimismo, Cabellos (2020) en su tesis concluyó que los criterios de evaluación de la sanción privada por daños punitivos estipulados por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia Laboral y del seguro social se encuentran en un nivel muy bajo en cuanto a la cuantía por los daños. Las indemnizaciones punitivas no tienen un beneficio directo en la reducción de los despidos fraudulentos e improcedentes, pero pueden reducir los despidos siempre que la cuantía de las sanciones privadas sea elevada.

Teniendo en consideración al autor Maita (2020) en su trabajo para grado de maestro concluyó que, al determinar el monto del lucro cesante en la normativa peruana, tenemos los siguientes resultados: la carga de la prueba recae sobre el demandante, esto se debe a que no siempre es posible probar con precisión las limitaciones de las reclamaciones de los demandantes. hacer una estimación razonable de qué porcentaje del monto total de estas supuestas reclamaciones por daños tiene realmente base legal. Por ello, la Corte Suprema de Justicia de Tacna determinó el monto del resarcimiento por lucro cesante calculando la remuneración recibida por el trabajador al momento del despido (conceptos fijos y permanentes) por los meses restantes de trabajo.

Finalmente, el autor Castro en su indagación una de sus conclusiones fue que el

cumplimiento de los criterios de valoración para determinar el monto del resarcimiento por daño moral en de Lima se evidenció mediante entrevistas y análisis e interpretación de documentos, que la busca de reparación de víctimas y reparación de daños causados ayudar a recuperar daños inmateriales (...) (p. 37) Esta indemnización tiene por objeto resarcir los perjuicios causados al actor, por lo que se trata de indemnizaciones por daños menores.

Respecto a las **teorías relativas al tema** para lograr obtener un profundo concepto del trabajo a investigar se consideró como primera categoría **indemnización por daños punitivos** el investigador argentino Otaola (2014) “Revista Jurídica la justificación del daño punitivo en el derecho argentino” afirma que los daños punitivos generalmente son como castigo o disuasión para los acusados condenados por faltas particularmente graves (p. 137). El autor citado nos lleva a la idea de que el daño punitivo es el monto que se le otorga al para cumplir la pena. Por la misma razón que la culpa, a la que se refiere el autor, necesita ser tipificada en el ámbito laboral, al convertirse en una categoría regida por el derecho común en el derecho penal.

Asimismo, para el autor Aristizábal (2018) el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño. Según Lengua (2017), ensayo publicado en Legis.pe, los empleadores deben pagar los costos de “daños punitivos” en caso de despido, encontramos que es destinado tanto a castigar al perpetrador como a disuadir al perpetrador” (s.f.)

En Argentina para Azar (2020) los daños punitivos son sanciones civiles aplicables solo a consumo. Su finalidad es sancionar los incumplimientos dolosos o por negligencia grave obligaciones de los proveedores de bienes o servicios, contribuyendo en última instancia a evitar perjuicios futuros a los consumidores. Sin embargo, la legislación en cuestión plantea serias dificultades para determinar el monto de las multas y lograr los objetivos fijados por el Congreso.

Para primera subcategoría se definirá la **cuantificación** para los daños morales en caso de despido improcedente sin culpa, las Reglas de Procedimiento del Código Civil, que se aplican además de las disposiciones de la nueva Ley de Procedimientos Laborales, ordenan a los jueces aplicar: aumentar disposiciones de

los "tribunales de salud"; así como las críticas contenidas en el artículo 1332 a la aplicación de la justa evaluación prevista por el derecho civil aplicable; también están los llamados parámetros propuestos por la doctrina. Como enfatiza Vargas (2017), la equidad, reglas de la crítica informada y los estándares se usan en conjunto para que el monto de los daños inmateriales se acerque mucho más al propósito del intercambio y un sistema eficiente promueva conductas socialmente deseables como la motivación y la prevención (p. 371).

Por lo tanto, **los criterios propuestos por la doctrina** no tienen factores objetivos en los que basarse para ordenar una indemnización una vez probado el monto de los daños, ya no es posible confiar en la aplicación de la "valoración justa". Por lo tanto, en tales circunstancias, el magistrado debe actuar con imparcialidad, utilizando una estimación de los daños y perjuicios totales reclamados, dentro del alcance de las pretensiones solicitadas. Es claro que ante tales hechos se caen inevitablemente en el terreno subjetivo, que es el último recurso que tiene la ley y no permite a los jueces ejercer la justicia en materia indemnizatoria. Porque estos criterios subjetivos deben aplicarse sobre la base de todas las pruebas presentadas por las partes, sin confundir esta libertad con la arbitrariedad.

Como segunda categoría se consideró **despidos incausado** según Valderrama y Tovalino (2014), si no hay motivo para el despido, duración o extinción del contrato de trabajo la decisión de convertirse en terminación del contrato de arrendamiento de servicios desnaturalización, desnaturalización en protocolo práctica y la jubilación obligatoria por parte del personal (p. 45)

Considerando la Sentencia, realizado bajo el Expediente N° 976-2001-AA-TC y conocido como caso Eusebio Llanos, una modalidad de Despido Arbitrario es el despido sin causa. Tal despido ocurre cuando un empleador despide a un trabajador sin razones verbales o escritas basadas en la conducta o el trabajo que lo justifiquen. de conformidad con el fundamento 15 letra b) de la referida Sentencia. La propia Corte Constitucional señala que este número fue modificado en el caso Telefónica, número de proceso 112 -2002-AA/TC. Para proteger la vigencia del artículo 22 de la Constitución.

Para primera subcategoría se definirá el **daño moral** para ello hay que tener en cuenta que Espinoza (2016) enfatizó que, a nuestro juicio, el daño inmaterial es la angustia, aflicción, el sufrimiento físico o psíquico que sufre la persona que es víctima de tal daño, es temporal, inaceptable, dicho daño es temporal (p. 302).

Torres (2016) coincide con el mismo criterio, señalando que el daño no económico forma parte del daño físico y psíquico. Sin embargo, al igual que el daño psicológico infligido a la víctima, aparentemente también provoca trastornos mentales, debe enfatizarse que tal daño psicológico no es patológico (p. 953).

Antes de eso, hay que tener en cuenta el daño moral como consecuencia de un despido improcedente, ya que Toyama e Higa (2018), alegan que existe cierta resistencia a la doctrina por los daños y perjuicios causados por el despido improcedente de un trabajador (despido improcedente, fraudulento, nulo, arbitrario). Por lo tanto, de acuerdo con ciertas doctrinas, los **daños morales** y perjuicios no deberían aplicarse como establece el artículo 34 de la Ley de Competitividad Laboral contra el despido arbitrario sin motivación o que no pueda probarse judicialmente, los empleados tienen derecho al pago de un resarcimiento, que es la única indemnización por los daños sufridos. Este tipo de compensación se llama honorarios porque la cláusula establece claramente que el trabajador tiene derecho a una compensación de un año y medio por cada año de servicio, hasta doce veces. Además, esta cobertura repara daños monetarios y no financieros (no monetarios), la tasa de compensación también es beneficiosa para los empleados, ya que compensa la cantidad de daños sufridos y la cantidad de daños sufridos (p. 15).

Hay varios precedentes judiciales sobre este punto como lo es la Casación N° 699-2015-Lima. Se estableció que el daño inmaterial comprende el dolor, el sufrimiento y la angustia física o psíquica que sufre una persona a causa de un acto lesivo. Asimismo, en la misma línea del Recurso N° 393-2013-La Libertad, se adoptó y aceptó por doctrina la misma norma que detalla el concepto de daño inmaterial, por lo que se concluyó que es aflicción o sufrimiento de carácter temporal, no morboso, sino debido a un acto nocivo y producto de la vida asociada.

Sobre los enfoques relacionados al tema se puede alegar que la indemnización por daños punitivos compensaciones aplicables para el trabajador y su finalidad es sancionar los incumplimientos dolosos o por negligencia grave obligaciones del empleador, por lo cual se asigna una cuantificación en base a los criterios propuestos por la doctrina que se encuentran en el V pleno casatorio. Asimismo, según la segunda categoría sobre despidos incausados vienen a ser los despidos injustificados del empleador hacia el trabajador lo cual como su nombre lo dice carece de motivación al momento del despido o cese de contrato causando de esta

manera un daño moral en el trabajador razón por la que se inicia el proceso de indemnización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue **enfoque cualitativo**, porque estudia los aspectos éticos, comprende el comportamiento humano y la lógica, tiene como objeto de discernimiento la vida cotidiana, es por ello que se basa en recolectar datos, ya que una de las particularidades fundamentales de este tipo de investigación, es formular hipótesis (Markeis, 2018, p.45).

El trabajo es de **tipo básica**, porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación investigada. Las actividades de selección, recolección y análisis de muestras se realizan en su mayoría de manera simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano, esta característica se manifiesta en diferentes etapas: desde el momento en que se utiliza una muestra de conveniencia para la selección de los actos jurídicos; en base a criterios específicos.

Asimismo, la investigación es diseño de **teoría fundamentada**, por lo que será explicada como método de investigación de enfoque cualitativo, accediendo así a una mejor comprensión, ya que será de conocimiento mundial, debido a que este tipo de diseño de investigación posibilita a la distintas personas o profesionales, a entender las experiencias vividas (Torres, 2017, p.76).

La investigación fue de **nivel descriptivo**, ya que busca saber la realidad del problema en investigación, como también en la jurisprudencia, las cuales se encuentran entrelazadas entre sí, puesto a que, si se habla del mismo problema que tienen los trabajadores, es decir si los beneficios sociales, pueden modificar los contratos laborales en alguna medida (Castrejon, 2019, p. 64).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Según Sablón y Bermúdez (2020), las categorías sirvieron para representar y conceptualizar sistemáticamente el trabajo de investigación a través de la división de categorías en el trabajo.

Tabla 1

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Indemnización por daños punitivos Despido incausado	Cuantificación Criterios propuestos por la doctrina Daño moral Motivación

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.3. Escenario de estudio

El trabajo de investigación se llevó a cabo entrevistando a integrantes del Poder Judicial de Iquitos, jueces laborales y especialistas legales, con la razón fundamental de fundamentar los objetivos que se ha planteado.

3.4. Participantes

Los participantes que intervienen en la investigación son descritos a continuación:

ESPECIALISTA	PROFESIÓN	EXP. LABORAL
Garete Herrera Pilar	Abogada	Abogada independiente
Claussi Jimenez Erika	Abogada	Ministerio Público
Zubiaurr Cavallier Sharon Nicole	Abogada	Abogada independiente
Guillén Vallejo Edgar Ramón	Juez	Poder Judicial
Valera Gallegos Lynda Nataly Milagros	Abogada	Notaria Cavides Luna
Mego Ruis Maisa Angelita	Abogada	Abogada independiente
Lizárraga Novoas Blanca Gisela	Abogada	Abogada independiente
Carmelino Chirinos Paola Gabriela	Abogada	Ministerio Público
Beraún Mesias de Santillán Diana Fabiola	Abogada	Maley abogados – Empresa prestadora de servicios Electroriente S.A.

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la visualización y el análisis de documentos. Asimismo, la revisión documental de las fuentes.

Instrumentos: Al ser una investigación de tipo básica el instrumento aplicado es la ficha de registro de datos.

Entrevista: Es una conversación formal o estructurada entre dos o más personas, generalmente llevada a cabo con un propósito específico. Las entrevistas se utilizan en una amplia variedad de preguntas, incluyendo la búsqueda de empleo, la investigación periodística, la investigación académica, la obtención de información, la evaluación de competencias y habilidades, y mucho más. Las entrevistas pueden ser cara a cara, por teléfono, por videoconferencia o incluso por escrito. Trindade (2016) define a la entrevista en una investigación cualitativa como un proceso comunicativo el cual ha sido previamente acordado, entre el entrevistador y su población; esto con el fin de obtener del entrevistado, a partir de sus propias experiencias, sus percepciones, perspectivas, motivaciones, opiniones, etc.

Guía de entrevista: Una guía de entrevista es un documento o conjunto de directrices que se crea antes de llevar a cabo una entrevista. Su propósito principal es proporcionar una estructura y una serie de preguntas o temas a seguir durante la entrevista, asegurando que se obtenga la información necesaria de manera sistemática y efectiva. Las guías de entrevista son comunes en diversos contextos, como la investigación académica, la selección de personal, el periodismo y la recopilación de información. Baena (2017) señala que la relevancia de los instrumentos sirve receptionar mayor información, ya que los instrumentos fueron el apoyo que se tuvo para que las técnicas cumplan su función (p. 68)

3.6 Procedimiento

Se aplicó el método de triangulación de datos, según Aguilar y Barroso (2015), triangulación significa utilizar diferentes técnicas y herramientas para recopilar información de manera que podamos comparar mejor la información obtenida (p. 74).

3.7 Rigor científico

Permite valorar de manera más escrupulosa y científica. En ese sentido, la investigación ha tomado como punto principal diferentes criterios para garantizar y certificar el rigor, estos son: la credibilidad, el análisis realizado a las tesis, artículos y revistas científicas, es por ello que se necesita un comportamiento honesto a lo largo de la investigación, para otorgar confiabilidad y validez (Sanchez, Reyes y Mejía, 2018).

Para Vasconcelos (2021), el rigor científico, en el ámbito de la ciencia abierta, respecto de los factores ahondados, se generan interpretaciones en la condición social definido, profundizando aún más su forma. Existiendo la necesidad de que en mayor medida se estimule el debate respecto del rigor científico, en vista de las indistintas prácticas y hábitos de los trabajos de investigación.

Estando a que el diseño de la investigación que se aplicó es apropiado para responder al problema de investigación planteada y trabajándose con los expedientes determinados los datos serán recopilados de manera objetiva y sistemática, utilizando instrumentos y técnicas válidas y confiables, como lo son los expedientes materia de la investigación y estando a que se trata de sentencias firmas, los resultados serán interpretados con precisión y serán comunicarse de manera clara para el público en general. Teniendo en consideración que la presente investigación es única en su especie dado que versa sobre un tema en específico, la información que se comparta, para los futuros investigadores y público en general, será auténtica.

Tabla 03
Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de Entrevista)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Alexander Rodríguez Garcia	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
Julio Edgar Castillo Casa	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
Teofilo Martin Cojal Mena	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
PROMEDIO	95%	

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.8 Método de análisis de datos

Los métodos que se usaron fueron los siguientes: Analítico, ponemos a prueba cada concepto desarrollado en este artículo para sacar conclusiones. Se utilizará el método interpretativo, mediante la visualización de documento, es decir, el recojo

de información contenido en doctrinas y entrevistas para realizar un análisis general. Ayala (2022) indica que el objetivo del método interpretativo es comprender y describir el fenómeno bajo investigación a través de la interpretación de datos. En otras palabras, no se busca validar empíricamente, sino comprender la realidad. Además, se utilizará el método hermenéutico debido a que las entrevistas serán analizadas individualmente y en conjunto. Aránguez (2016) señala que el método hermenéutico no busca explicar los fenómenos, sino comprenderlos, no pretendiendo ser única ni definitiva. Asimismo, Carpio (2021), nos dice que la hermenéutica permitirá el estudio y el análisis de los resultados. Entonces, se utilizó el método de análisis de información hermenéutico, llevándonos a desarrollar, entender y elucidar la información, respecto del estudio exhaustivo de los datos obtenidos, alcanzando así un juicio posible.

El enfoque hermenéutico, que interpreta la ley en relación con el contenido de la investigación; y por último el enfoque teórico, que se utilizó para seleccionar información y extraer la posición existente del objeto. (Reiner, 2017, p. 40).

3.9 Aspectos éticos

La realización de una investigación implica una serie de decisiones éticas importantes que se ha considerado para la seguridad de los participantes, cumpliendo de esta manera con el principio de veracidad, así como la integridad de la investigación misma. En tal sentido, se siguió con las pautas éticas nacionales e internacionales que establecen para un estudio de investigación, respetando la normativa señalad por la universidad en la resolución N° 110-2022 y 281-2022-VI-UCV; así, mismo se respetó normas de APA 7^a. ed, y los límites permitidos de similitud del software turnitin. Este trabajo se realizará de forma confidencial, anónima y con consentimiento informado. Como señala Corbin (2016), la retención en una investigación significa que no se reportan datos privados que identifican a un sujeto. Así también tenemos a Levitt, et. al (2018), quienes resaltan la importancia respecto de las pautas y rigor científico plasmadas en la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Continuando con la investigación respecto a la guía de entrevista realizada hacia los expertos, se elaboró según la guía de entrevista 9 preguntas, 3 preguntas para cada objetivo es por ello que se detallarán las respuestas a continuación.

1. De acuerdo a su experiencia diga Ud. ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausados en Iquitos, 2022?
2. En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del daño punitivo laboral debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica?
3. Diga Ud. ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?

En relación a la primera pregunta, Claussi, Guillén, Mego, Valera, Garate, Lizárraga, Panduro, Beraún y Zubiaurr (2023), señalaron que la indemnización por daños punitivos en los despidos incausados, incide de forma positiva y justa, toda vez que, la víctima hará valer su derecho demandando junto con el empleo, también puede pagar una compensación por daños como daños consecuentes, lucro cesante y daños no pecuniarios al mismo tiempo. Esta compensación reemplaza las reclamaciones de compensación incurridas. Los jueces examinarán las pruebas para determinar la existencia de daños y perjuicios, la causalidad del despido, los factores subjetivos en la atribución de responsabilidad, la petición y el cálculo de la indemnización basada.

En relación a la segunda pregunta, Claussi, Guillén, Mego, Garate, Lizárraga, Beraún y Panduro (2023) señalaron que debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica, respetando y valorando los derechos fundamentales que asisten a todos los trabajadores que fueron despedidos de forma arbitraria. El V pleno casatorio decidió introducir este tipo de indemnización en caso de despido improcedente; en tales casos, el trabajador no sólo tiene derecho a exigir su reintegro, sino que también puede tener derecho a un resarcimiento por los daños sufridos, incluidos el daño emergente, el lucro cesante y el daño emocional. Los daños y perjuicios sustituyen a las pretensiones de remuneración incurridas, por ende, los jueces examinarán las pruebas para determinar la existencia de daños y perjuicios, la causalidad del despido, los factores subjetivos en la atribución de

responsabilidad, la petición y el cálculo de la indemnización basada en los hechos. No obstante, Zubiaurr y Valera (2023) señalaron que los daños punitivos no pretenden aliviar o compensar a las víctimas y son de naturaleza preventiva. Es una sanción impuesta para impedir que futuras y otras personas realicen actos similares. Los despidos improcedentes y abusivos se entienden más ofensivos por su carácter difamatorio. Pero me parece que la introducción de daños punitivos destruiría el régimen de responsabilidad civil e introduciría una categoría completamente ajena a la justicia restaurativa. En los casos en que se han probado los daños en casos de despido improcedente y abusivo, los jueces ciertamente pueden ampliar el alcance de los daños morales precisamente porque el estado interior de la víctima se ha deteriorado, lo que daría resultados aún mejores porque no hay un límite superior a considerar que no se está siendo imparcial, sin embargo, si el sistema jurisdiccional crea y fija montos de acuerdo al daño a resarcir, cumpliría de manera más justa con ambas partes.

En relación a la tercera pregunta, Claussi, Guillén, Mego, Valera, Garate, Lizárraga, Panduro, Beraún y Zubiaurr (2023) señalaron que la cuantía del daño moral incausado en Iquitos 2022, son aplicados por la siguiente manera: Antigüedad en el servicio del empleado, cargo dentro de la institución, rango y causales de despido, y las máximas protecciones que otorga la Constitución a ciertos empleados. Según el DNI, se aplica al trabajo como adulto mayor, la edad de la víctima del despido, el escarnio público, la contribución del trabajador al despido, el grado de discapacidad de la víctima y su familia (si existe carga familiar), la norma de proporcionalidad. El despido vulnera otros derechos primordiales como el honor, la dignidad y otros derechos de la persona.

4. En su opinión, ¿Cree usted que el criterio cuantificador del quantum de la pena privada de los daños punitivos establecidos en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional contribuye a disuadir futuras conductas dañosas (despidos incausados y fraudulentos)?

5. Diga Ud. ¿Cree que se debería establecer un criterio cuantificador de los daños punitivos que arriben a un quantum más alto?

6. De acuerdo a su experiencia, ¿Cuál serían los criterios cuantificadores de los daños punitivos u hasta qué monto se cuantificarían los daños punitivos?

En relación a la cuarta pregunta, Claussi, Guillén, Valera, Garate, Lizárraga y Beraún (2023) señalaron que son aplicables en casos similares, lo cual debería

aplicarse puesto que son casos ya resueltos, y si tiene un criterio donde se cuantifico una pena privativa por los daños, considero que aplicando las mismas, los empleadores minimizarían cometer los mismos errores y de ese modo disminuiría aquellas conductas dañosas, de esa forma se trazaría una línea de criterios tomada por la Suprema, en donde los juzgados de primera instancia deberían tomar como referencia y ponerlo en práctica en cada caso en concreto y de esa forma, evitar que las instituciones sigan vulnerando los derechos de los trabajadores. No obstante, Zubiauur, Panduro y Mego (2023) señalaron que los criterios de cuantificación no contribuyen a ello ya que no intimidan a los atacantes. Se debe cambiar el estándar cuantitativo para los daños punitivos. Asimismo, también es necesario especificar al menos el monto del lucro cesante y el monto total de los daños multiplicado por 4 a 5.

En relación a la quinta pregunta, Claussi, Guillén, Mego, Valera, Garate, Lizárraga, Panduro (2023) señalaron que el trabajador tiene un buen récord de ser un buen empleado, las normas y leyes deben protegerlos, por la cual el empleador debe pagar una buena suma por el daño causado y la tasa de los casos sobre daños punitivos anuales no baja, se debería subir la cuantía en la pena, ser más drásticos con los empleadores. Sin embargo, Zubiauur (2023) señaló que cuestión de evaluarlo, debido a que, en nuestro país, no existe una cultura de responsabilidad, si bien es cierto, se piensa que mientras más alto el monto, más le afecta al empleador, sin embargo, esta interrogante ser vista por varias aristas, considerando que, en nuestro territorio, la población, no cumple lo establecido en la norma ni tiene la más mínima consideración en el sistema jurisdiccional. No obstante, Beraún (2023) señaló que cada caso de verse como lo que es, único y tener en cuenta que, no es necesario aumentar el criterio cuantificador de los daños punitivos, sino marcar una línea jurisprudencial de criterios establecidos para que las entidades que pretendan despedir de forma incausada a sus trabajadores, vean que en los juzgados se ha trazado una línea de criterios a seguir de forma definitiva.

En relación a la sexta pregunta, Guillén, Lizárraga, Panduro y Zubiauur (2023) señalaron que, en cuanto a las indemnizaciones y devengos en caso de despido improcedente e improcedente, modificamos nuestro anterior Pleno sobre esta materia indicando expresamente que la indemnización sustituye a las reclamaciones por indemnizaciones devengadas. Es decir, distingue entre indemnización e indemnización impaga por despido improcedente. También es

importante señalar que establece que el papel del magistrado en la valoración de la prueba debe estar encaminado a determinar los elementos de la responsabilidad civil y calcular la cuantía por daños y perjuicios. Por otra parte, en materia de derecho laboral, señala que, en caso de despido improcedente o improcedente, los trabajadores pueden reclamar una indemnización mediante demandas de reintegro o acumulación. Finalmente, también hay que mencionar que el tan discutido sistema de daños punitivos se presentará en el plenario. Sin embargo, Garete, Valera, Mego, Beraún y Claussi (2023) señaló que, para definir un monto por daños punitivos, primero debe verificarse la gravedad del despido incausado, lo mucho que afectó a la víctima y las medidas que tuvo que tomar a raíz de dicho despido, el monto se determina en base a las condicionantes de cada caso recordando que debe ser superior al monto existente.

7. Diga Ud. ¿De qué manera el criterio cuantificador de la pena privada del daño punitivo arriba a un quantum muy bajo a comparación del quantum de la indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante y daño moral) cuantificados en la sentencia?

8. En su opinión, ¿Cree usted que el quantum de la pena privada, el daño punitivo tiene una incidencia directa con el aumento y/o disminución de los despidos incausados?

9. De acuerdo a su experiencia, ¿Cree usted que si se impone un quantum elevado como pena privada por el concepto de daños punitivos esto tendría una incidencia directa favorable con la disminución de despidos incausados y/o fraudulentos en el Perú?

En relación a la séptima pregunta, Panduro (2023) señalaron que se toma en consideración las aportaciones al sistema de salud y/o aportaciones a su sistema de pensiones. Sin embargo, Garete, Valera, Mego, Guillén y Beraún (2023) señaló que la falta de una jurisprudencia bien definida, ya que, normalmente en la mayoría de los juzgados ya tienen un criterio definido en cuando a indemnización por daños y perjuicios. No obstante, Zubiauur, Lizárraga y Claussi (2023) señalaron que a indemnización por daño punitivo no es un beneficio directo para el afectado, sino que es considerado una medida de corrección para el empleador, por lo cual se tiene que tipificar bien los daños para establecer un criterio adecuado para cada daño que presentan los casos.

En relación a la octava pregunta, Panduro, Garete, Claussi y Guillén (2023)

señalaron que tiene una incidencia directa, cuantos más casos existan, más drástica tiene que ser las sanciones y porque así los empleadores se van a contener de tomar decisiones arbitrarias. Sin embargo, Valera y Beraún (2023) señaló que más que el monto de la pena privada por el daño punitivo, considero que influye mucho el criterio jurisprudencial que puedan tener las Cortes de todo el país en cuanto a despidos incausados se refiere. Porque si se aumentara el quantum, caeríamos en algo similar al populismo punitivo y lo que pretende un demandante, afectado por su despido incausado, es que el empleador, resarza y reconozca sus derechos. No obstante, Zubiaurr, Mego y Lizárraga (2023) señalaron que el daño punitivo no genera temor en el actor del hecho ilícito y no tiene incidencia por cuanto el monto es muy bajo.

En relación a la novena pregunta, Claussi, Mego, Valera, Garate, Lizárraga, Panduro y Zubiaurr (2023) señalaron que tendría una incidencia favorable y positiva, siempre y cuando que las cortes a nivel nacional unificaran criterios, que respalden los derechos vulnerados por los trabajadores, considero que una buena forma de tratar de frenar este tipo de acciones es marcando un criterio estable a seguir por todos los juzgados a nivel nacional para así no caer en lo mismo que el Derecho Penal, en donde se ha demostrado que aumentar las penas no es la solución a la cantidad de delitos que se siguen cometiendo en el país. Sin embargo, Beraún (2023) señaló que marcar una línea de criterios; sin embargo, eso garantizaría que los despidos incausados dejen de ocurrir. Considero que una buena forma de tratar de frenar este tipo de acciones es marcando un criterio estable a seguir por todos los juzgados a nivel nacional para así no caer en lo mismo que el Derecho Penal, en donde se ha demostrado que aumentar las penas no es la solución a la cantidad de delitos que se siguen cometiendo en el país. No obstante, Guillén (2023) señaló que creo si el monto es muy elevado podría convertir la sentencia en inejecutable.

Por un lado, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista la mayoría de los entrevistados señalan que la indemnización por daños punitivos en los despidos incausados, incide de forma positiva y justa, toda vez que, la victima hará valer su derecho demandando junto con el empleo, también puede pagar una compensación por daños como daños consecuentes, lucro cesante y daños no pecuniarios al mismo tiempo. Esta compensación reemplaza las reclamaciones de compensación incurridas. Los

jueces examinarán las pruebas para determinar la existencia de daños y perjuicios, la causalidad del despido, los factores subjetivos en la atribución de responsabilidad, la petición y el cálculo de la indemnización basada; no obstante la minoría de los entrevistados sostiene que los daños punitivos se aplican únicamente si el acto de la parte que causó el incumplimiento prorroga el mero incumplimiento del contrato, debe existir un incumplimiento culpable de la obligación mediante el dolo o el empleador es despedido injustificadamente, en la Ciudad de Iquitos es algo común esos despidos y se dan mayormente con los contratos de locadores que son más habituales en los Municipios.

Por otro lado, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis se analizó el V pleno jurisdiccional en el que se señala que los jueces pertenecientes a una investigación fueron determinados que los daños punitivos previstos por la Ejecución Judicial Suprema en Materia de Trabajo y Seguridad Social no inciden directamente en el aumento y/o reducción de los despidos improcedentes e infundados.

Ahora bien, al respecto, Lima (2018) concluyó que la evaluación garantiza que el daño causado se repare de forma natural y no punitiva. Esto está relacionado con el costo de las violaciones a gran escala que aún pueden conducir al enriquecimiento ilícito de los perpetradores. En cualquier caso, en lugar de calcular los daños, se busca determinar la cuantía de la indemnización para todas las víctimas, de manera que en el hipotético caso de fraude se suma la devolución de utilidades y el pago de indemnización. Por otro lado, Aquino (2021) llegó a la conclusión que los daños punitivos tienen un impacto negativo en las penas que compensan los daños inmateriales. Otro aspecto influyente es la igualdad de estándares para determinar los daños penales e inmateriales, todos estos aspectos dificultan la efectividad del carácter preventivo de las sanciones del derecho laboral.

Del mismo modo, la doctrina de Valderrama y Tovalino indica que, si no hay motivo para el despido, duración o extinción del contrato de trabajo la decisión de convertirse en terminación del contrato de arrendamiento de servicios desnaturalización, desnaturalización en protocolo práctica y la jubilación obligatoria por parte del personal. En esa línea lógica Aristizábal menciona que el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la

justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño.

Finalmente, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos demostramos el supuesto general, toda vez que la mayoría de los entrevistados señalan que la indemnización por daños punitivos en los despidos incausados, incide de forma positiva y justa, toda vez que, la víctima hará valer su derecho demandando junto con el empleo, también puede pagar una compensación por daños como daños consecuentes, lucro cesante y daños no pecuniarios al mismo tiempo. Esta compensación reemplaza las reclamaciones de compensación incurridas. Los jueces examinarán las pruebas para determinar la existencia de daños y perjuicios, la causalidad del despido, los factores subjetivos en la atribución de responsabilidad, la petición y el cálculo de la indemnización basada, estudiado por Lima concluyó que la evaluación garantiza que el daño causado se repare de forma natural y no punitiva. Esto está relacionado con el costo de las violaciones a gran escala que aún pueden conducir al enriquecimiento ilícito de los perpetradores. En cualquier caso, en lugar de calcular los daños, se busca determinar la cuantía de la indemnización para todas las víctimas, de manera que en el hipotético caso de fraude se suma la devolución de utilidades y el pago de indemnización, conforme a lo señalado en la doctrina por Aristizábal menciona que el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño.

Por un lado, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista la mayoría de los entrevistados señalan que son aplicables en casos similares, lo cual debería aplicarse puesto que son casos ya resueltos, y si tiene un criterio donde se cuantifico una pena privativa por los daños, considero que aplicando las mismas, los empleadores minimizarían cometer los mismos errores y de ese modo disminuiría aquellas conductas dañosas, de esa forma se trazaría una línea de criterios tomada por la Suprema, en donde los juzgados de primera instancia deberían tomar como referencia y ponerlo en práctica en cada caso en concreto y de esa forma, evitar que las instituciones sigan

vulnerando los derechos de los trabajadores; no obstante en minoría de los entrevistados sostienen muchas veces que el criterio de la cuantía no es considerable por cuanto no intimida al agente agresor. Se debería cambiar los criterios de cuantificación no contribuyen a ello ya que no intimidan a los atacantes. Se debe cambiar el estándar cuantitativo para los daños punitivos. Asimismo, también es necesario especificar al menos el monto del lucro cesante y el monto total de los daños multiplicado por 4 a 5.

Por otro lado, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima en la cual se señala que el daño moral puede entenderse como un daño inmaterial relacionado con los derechos o valores de un individuo pertenecientes a la esfera emocional más que a la esfera fáctica y económica derivados del incumplimiento de un deber que pueden evaluarse según la gravedad objetiva.

Ahora bien, al respecto, Volio y Volio (2014) arribaron a la conclusión que (...) La figura jurídica del daño punitivo puede definirse como la cantidad que un juez o jurado civil ordena pagar al responsable de los daños, además de la indemnización por los daños efectivamente. Por otro lado, Castro en su indagación una de sus conclusiones fue que el cumplimiento de los criterios de valoración para determinar la cuantía de la indemnización por daño moral en de Lima se evidenció mediante entrevistas y análisis e interpretación de documentos, que la busca de reparación de víctimas y reparación de daños causados ayudar a recuperar daños inmateriales (...). Esta indemnización tiene por objeto resarcir los perjuicios causados al actor, por lo que se trata de indemnizaciones por daños menores.

Del mismo modo, la doctrina de Vargas (2017) señala que la equidad, las reglas de la sana crítica y los estándares se usan en conjunto para que la cuantificación de los daños inmateriales se acerque mucho más al propósito del intercambio y un sistema eficiente promueva conductas socialmente deseables como la motivación y la prevención. En esa línea lógica Torres (2016) coincide con el mismo criterio, señalando que el daño no económico forma parte del daño físico y psíquico. Sin embargo, al igual que el daño psicológico infligido a la víctima, aparentemente también provoca trastornos mentales, debe enfatizarse que tal daño psicológico no es patológico.

Finalmente, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos demostramos el supuesto específico 1, toda vez que la

mayoría de entrevistados señalan que son aplicables en casos similares, lo cual debería aplicarse puesto que son casos ya resueltos, y si tiene un criterio donde se cuantifico una pena privativa por los daños, considero que aplicando las mismas, los empleadores minimizarían cometer los mismos errores y de ese modo disminuiría aquellas conductas dañosas, de esa forma se trazaría una línea de criterios tomada por la Suprema, en donde los juzgados de primera instancia deberían tomar como referencia y ponerlo en práctica en cada caso en concreto y de esa forma, evitar que las instituciones sigan vulnerando los derechos de los empleados, conforme señala en su doctrina Vargas (2017) señala que la equidad, las reglas de la sana crítica y los estándares se usan en conjunto para que la cuantificación de los daños inmateriales se acerque mucho más al propósito del intercambio y un sistema eficiente promueva conductas socialmente deseables como la motivación y la prevención, estudiado por Castro en su indagación una de sus conclusiones fue que el cumplimiento de los criterios de valoración para determinar la cuantía de la indemnización por daño moral en de Lima se evidenció mediante entrevistas y análisis e interpretación de documentos, que la busca de reparación de víctimas y reparación de daños causados ayudar a recuperar daños inmateriales (...). Esta indemnización tiene por objeto resarcir los perjuicios causados al actor, por lo que se trata de indemnizaciones por daños menores.

Por un lado, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista la mayoría de los entrevistados señalan que debido a falta de una jurisprudencia bien definitiva, ya que, normalmente en la mayoría de los juzgados ya tienen un criterio definido en cuando a indemnización por daños y perjuicios; no obstante en minoría de los entrevistados sostienen muchas veces que la indemnización por daño punitivo no es un beneficio directo para el afectado, sino que es considerado una medida de corrección para el empleador, por lo cual se tiene que tipificar bien los daños para establecer un criterio adecuado para cada daño que presentan los casos.

Por otro lado, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis el Exp. N° 143-2016 en el cual señala que es el reconocimiento de la compensación económica lo que hace asequibles ciertas gratificaciones, acordes con el sufrimiento emocional sufrido. Dado que la indemnización prevista por el artículo 1332 del CC no puede enriquecer al beneficiario, la justificación debe basarse en las circunstancias sociales, económicas y familiares de la víctima y del beneficiario.

Ahora bien, al respecto, Cabellos (2020) en su tesis concluyó que los criterios de evaluación de la sanción privada por daños punitivos estipulados por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia Laboral y del seguro social se encuentran en un nivel muy bajo en comparación con el monto de los daños. Las indemnizaciones punitivas no tienen un beneficio directo en la reducción de los despidos fraudulentos e improcedentes, pero pueden reducir los despidos siempre que la cuantía de las sanciones privadas sea elevada. Por otro lado, Chica (2017) en el artículo aproximación a una teoría integral de daños punitivos en el derecho latinoamericano del trabajo y la seguridad social, en el cual concluyó que la teoría integral de los daños punitivos en el derecho laboral no sorprende en las jurisdicciones latinoamericanas. La experiencia estadounidense muestra que puede ser utilizado como un mecanismo eficaz contra las prácticas laborales ilegales y la discriminación (...). Este estudio mostró que los daños punitivos pueden ser una salvaguardia relevante contra las empresas que incurren en prácticas laborales nocivas y violan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Del mismo modo, la doctrina de la Casación N° 699-2015-Lima. Se estableció que el daño inmaterial comprende el dolor, el sufrimiento y la angustia física o psíquica que sufre una persona a causa de un acto lesivo. En esa línea el Recurso N° 393-2013-La Libertad, se adoptó y aceptó por doctrina la misma norma que detalla el concepto de daño inmaterial, por lo que se concluyó que es aflicción o sufrimiento de carácter temporal, no morboso, sino debido a un acto nocivo y producto de la vida asociada.

Para finalizar, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos demostramos el supuesto específico 2, toda vez que la mayoría de los entrevistados señalan que debido a falta de una jurisprudencia bien definitiva, ya que, normalmente en la mayoría de los juzgados ya tienen un criterio definido en cuando a indemnización por daños y perjuicios; no obstante en minoría de los entrevistados sostienen muchas veces que la indemnización por daño punitivo no es un beneficio directo para el afectado, sino que es considerado una medida de corrección para el empleador, por lo cual se tiene que tipificar bien los daños para establecer un criterio adecuado para cada daño que presentan los casos, conforme señala en su doctrina la Casación N° 699-2015-Lima. Se estableció que el daño inmaterial comprende el dolor, el sufrimiento y la angustia

física o psíquica que sufre una persona a causa de un acto lesivo, estudiado por Cabellos (2020) en su tesis concluyó que los criterios de evaluación de la sanción privada por daños punitivos estipulados por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia Laboral y del seguro social se encuentran en un nivel muy bajo en comparación con la cuantía de los daños. Las indemnizaciones punitivas no tienen un beneficio directo en la reducción de los despidos fraudulentos e improcedentes, pero pueden reducir los despidos siempre que la cuantía de las sanciones privadas sea elevada.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Respecto al objetivo general del trabajo se arribó a la conclusión que, aunque los daños punitivos no tienen una incidencia positiva directa en la reducción de despidos injustificados o sin culpa, pueden reducir los despidos siempre que el nivel de quantum sea alto, sea razonable aplicando y considerando la afectación del daño moral de la persona despedida.

SEGUNDO: Con relación al objetivo se arribó a la conclusión que el juez aplica de manera mínima los criterios o parámetros propuestos en la doctrina, considerando los 18 criterios propuestos en la doctrina. Del mismo modo, se sabe que los criterios o parámetros que aplican los jueces para cuantificar los daños morales derivados del despido improcedente son "variables". Esto se debe a que el número de estándares o parámetros conocidos aplicados por los jueces que tienden a aumentar. En cada expediente está un juez, y en general ya se conocen y aplican un total de 10 criterios o parámetros por parte del juez, tales como remuneración, período de indemnización o período de despido y aporte familiar, antigüedad en el servicio, situación económica del trabajador, condición de salud, otro trabajo, estatus, vulnerabilidad constitucional, traslado inmediato a la edad, también se sabe que esta tendencia creciente se debe a que no existe una estandarización de estos criterios o parámetros y con el tiempo se acerca la aplicación de los 18 criterios propuestos.

TERCERO: Con relación al objetivo se arribó a la conclusión que en el caso de un juicio laboral que trata de una demanda por daños y perjuicios, el juez dicta una sentencia más allá del alcance de la causa, más allá de la intención, por lo que incluso si el juez es interrogado, no se observa el principio de conformidad, y hay ninguna garantía sustancial donde está su esencia.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a los colegios de abogados y al Ministerio público a realizar seminarios y talleres de capacitación para los abogados y de esta manera informarles sobre los 18 criterios o parámetros propuestos en la doctrina que pueden ser utilizados en la cuantificación del daño moral por despido injustificado. Sus argumentos vienen así a funcionar, utilizando sus propios argumentos y pruebas en cada caso particular, no sólo en beneficio del trabajador, víctima del despido, sino también del propio demandado.

SEGUNDO: Se recomienda al Tribunal Supremo después de haber observado los parámetros propuestos en la doctrina establecer un pleno de operaciones para armonizar y homogeneizar los criterios utilizados en la cuantificación de los daños y perjuicios por despido improcedente, con ello lograr la coherencia y la previsibilidad en las decisiones que se emiten en las sentencias ya que este es el objetivo del actual sistema de justicia.

TERCERO: Se recomienda al Poder Ejecutivo establecer un monto exacto del quantum subsumidas por concepto legal de daños punitivos para contribuir al pleno logro de su objetivo de disuasión ya que en diversos procesos judiciales se ha visualizado como cambia el monto otorgado teniendo en consideración se ha visualizado diversas fuentes documentales, aunado a ello teniendo en cuenta el constante cambio al momento de la emisión de la sentencia en base a la cuantificación es que se recomienda, debería tenerse en consideración el equivalente por lo menos al monto de los daños causados a la persona despedida para ser indemnizado.

REFERENCIAS

- Aquino, L. (2021). El daño punitivo en las sentencias que indemnizan por daño moral en la ciudad de Chiclayo 2017 en el plano laboral. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8691/Aquino%20D%c3%a1vila%20Luisa%20Ang%c3%a9lica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aristizábal, D. (2018). Apuntes sobre el daño punitivo en la responsabilidad patrimonial colombiana. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1514/151416945007.pdf>
- Aránguez, T. (2016). ¿Qué es el método hermenéutico? Recuperado de: <https://arjai.es/2016/08/24/que-es-el-metodo-hermeneutico/>
- Ayala, M. (2022). Paradigma interpretativo. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/paradigma-interpretativo-investigacion/>
- Azar, J. (2020). Daño punitivo: el problema de su aplicación y cuantificación. Recuperado de: http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/5400/Da%c3%b1o%20punitivo_Azar.pdf?sequence=1
- Baena, G. (2018). Metodología de la investigación. México DF. Grupo editorial Patria.
- Bejarano, M. (2016). La investigación cualitativa. INNOVA Research Journal. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3645>
- Cabellos, C. (2020). Incidencia del daño punitivo configurado en el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional en los despidos fraudulentos e incausado. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50499/Cabellos_CCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, G. (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante. Revista CONCYTEC. Recuperado: <https://n9.cl/itq8e>
- Canteros, M. & Umansky, S. (julio de 2016). Los daños punitivos en la legislación argentina, examinados desde la perspectiva del análisis semiótico del discurso de dos sentencias paradigmáticas. Revista del Derecho Privado. Obtenido de: https://derechoprivado.uniandes.edu.co/components/com_revista/archivos/der_echoprivado/pri624.pdf

- Casabona, C. (2017). Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la Merced provincia de Chanchamayo. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/498/TESIS%20CASABONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, F. (2017). Criterios de valoración para fijar el quantum indemnizatorio por daño moral en el Distrito Judicial de Lima centro. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14629>
- Chica, A. (2017). Aproximación a una Teoría integral de Daños Punitivos en el Derecho Latinoamericano del Trabajo y la Seguridad Social. Revista temas socio jurídicos.
- Del Castillo, D. & Rodríguez, T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Acta medica del centro, 15. Obtenido de <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
- Díaz, C. (30 de enero, 2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Revista general de información y documentación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6680164>
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espinoza, J. (2016) "Derecho de la Responsabilidad Civil". Octava Edición. Lima: Pacifico Editores.
- Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? Didáctica y educación.
- Henoa, J. (2018). El daño. Análisis comparativo de la responsabilidad extracontractual del Estado en el derecho colombiano y francés. Universidad Externado de Colombia.
- Hernandez, F. (2018). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.
- Hernández, E. y González, M. (2020). Análisis de datos cualitativos a través del sistema de tablas y matrices en investigación educativa. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7589115.pdf>

Lengua, C. (6 de agosto de 2017). Empleadores deben asumir costos de «daños punitivos» en caso de despido. Recuperado el 24 de junio de 2018, de legis.pe: <https://legis.pe/empleadores-asumircostos-danos-punitivos-despido-v-pleno-laboral/>

León, H. (2017). Responsabilidad Contractual y Responsabilidad Extracontractual. Recuperado de: <file:///E:/universidad/TESIS/dOCTRINA/Responsabilidad%20Civil%20Ssss968%20Julio%202016.pdf>

Lima, C. (2018). Aplicación de la tutela específica como sustitución de la indemnización por los daños punitivos: un análisis económico. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/48105/1/T40025.pdf>

Maita, A. (2020). El quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado de despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la corte superior de justicia de Tacna. Recuperado de: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3946/258_2020_maita_cruz_aj_espg_maestria_derecho_civil_y_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa, J. y Yunkor, Y. (octubre, 2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. The study in scientific reseach. Recuperado de: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>

Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Journal of the Selva Andina Research Society. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008

Otaola, M. (2014). La justificación de los daños punitivos en el derecho argentino. Revista de la Facultad de Derecho. Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/11532>

Poder Judicial. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. N° 699-2015-Lima, noviembre 2015. Recuperado de: <http://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF>

Rainer, M. (2017). Guía para elaborar trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. (1° edición). Colombia: Panamericana Editorial.

- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Torres, A. (2016) "Teoría General del Contrato". Segunda Edición. Lima: Pacifico Editores.
- Torres, D. (2017). Representaciones sociales de docentes sobre la evaluación formativa mediada por redes sociales. *Íkala, revista de lenguaje y cultura*, 22(2), 255-268. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-34322017000200255
- Toyama, J. e Higa, A. (2018). "Las Demandas de Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios Derivadas de un Despido". En: Toyama J, Vinatea L (directores) *Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional. STC. Exp. N° 976-2001-AA-TC, Lima 13 de marzo del 2003. (cita 2017 agosto 27). Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Uría, M. (2018). Daños punitivos en Perú. *Revista Actualidad Jurídica*. Recuperado de: <https://n9.cl/5htt>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Universidad de La Guajira. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos
- Valderrama, L. y Tovalino, F. (2014). "Despido Arbitrario". "Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación". Lima: Gaceta Jurídica.
- Valencia, M. y Giraldo, C. (octubre, 2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo en perspectiva*. Recuperado de: <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Vargas, R. (2017) "Resarcimiento del Daño Inmaterial". En: Soto C, De Trazegnies F, Pantaleón F, Lorenzetti R (autores) *Daño Extrapatrimonial, Daño Moral, Daño a la Persona*. Lima: Jurivec.
- Volio, M. & Volio, S. (2015). *Daños Punitivos en Sistemas Civilista: El Caso de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica. Recuperado junio de 2018 de

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2917/1/38700.pdf>



ANEXOS
ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Título: La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos 2022.				
Problema	Objetivos	Supuestos	Categorías	Subcategorías
Problema General: ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos 2022?	Objetivo General: Analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos 2022.	Supuesto General: Según lo tipificado en el V pleno la finalidad del daño punitivo es castigar al empleador, sancionarlo, no obstante, arriba un quantum muy bajo a comparación del quantum indemnizatorio por daños y perjuicios.	Categoría 01: Indemnización por daños punitivos.	Subcategoría 01: Cuantificación. Subcategoría 02: Criterios propuestos por la doctrina.
Problema específico 01: ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?	Objetivo específico 01: Determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022.	Supuesto específico 01: Los criterios propuestos por la doctrina que pueden utilizarse para medir el daño moral en casos de despido improcedente son la edad, la salud y la antigüedad.	Categoría 02: Despidos incausado.	Subcategoría 01: Daño moral. Subcategoría 02: Motivación.
Problema específico 02: ¿De qué manera se determina la cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022?	Objetivo específico 02: Determinar de qué manera se determina la cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022.	Supuesto específico 02: La cuantificación del daño moral por despido improcedente fue realizada de manera arbitraria e injusta por jueces del Distrito de Iquitos.	Metodología: Enfoque cualitativo. Tipo de investigación: Básica. Diseño de investigación: Teoría fundamentada.	



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión:

Institución:

Objetivo general

Analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

1.- **De acuerdo a su experiencia diga Ud.** ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022?

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

2.- **En su opinión,** ¿De qué manera la aplicación del daño punitivo laboral debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica?

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

3.- **Diga Ud.** ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?

.....
.....

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

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022.

4.- **En su opinión**, ¿Cree usted que el criterio cuantificador del quantum de la pena privada de los daños punitivos establecidos en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional contribuye a disuadir futuras conductas dañosas (despidos incausados y fraudulentos)?

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

5.- **Diga Ud.** ¿Cree que se debería establecer un criterio cuantificador de los daños punitivos que arriben a un quantum más alto?

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

6.- **De acuerdo a su experiencia**, ¿Cuál serían los criterios cuantificadores de los daños punitivos u hasta qué monto cuantificaría los daños punitivos?

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

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se determina a cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022.

7.- **Diga Ud.** ¿De qué manera el criterio cuantificador de la pena privada del daño punitivo arriba a un quantum muy bajo a comparación del quantum de la indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante y daño moral) cuantificados en la sentencia?

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

8.- **En su opinión,** ¿Cree usted que el quantum de la pena privada el daño punitivo tiene una incidencia directa con el aumento y/o disminución de los despidos incausado?

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

9.- **De acuerdo a su experiencia,** ¿Cree usted que si se impone un quantum elevado como pena privada por el concepto de daños punitivos esto tendría una incidencia directa favorable con la disminución de despidos incausados y/o fraudulentos en el Perú?

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

FIRMA Y SELLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARLA PATRICIA VASQUEZ FLORES DNI: 73462858 ORCID: 0000-0002-6827-3692	Firmado electrónicamente por: KPVASQUEZ el 22-11- 2023 16:40:49

Código documento Trilce: TRI - 0658977

Activar Windows
Para Configuración para activar Wi





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

", cuyo autor es VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY DNI: 08665392 ORCID: 0000-0002-0086-5384	Firmado electrónicamente por: NURIAORDINOLAQ el 22-11-2023 10:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0658976

Activar Windows
Ir a Configuración para activar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

TRUJILLO, 24 de Noviembre del 2023

Siendo las 19:45 horas del 24/11/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

", presentado por el autor VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA egresado de la escuela profesional de DERECHO.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
KARLA PATRICIA VASQUEZ FLORES	(16)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
VCRUZADO el 27 Nov 2023 14:04:55

VICTOR RAUL CRUZADO RIVERA
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
VALDERRAMA el 27 Nov 2023 13:36:33

ARLEY JULISSA VALDERRAMA
CARLIN
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
NURIAORDINOLAQ el 27 Nov 2023
13:36:05

NURIA SHIRLEY ORDINOLA QUINTANA
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0658975

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA identificado con N° de Documento N° 73462858 (respectivamente), estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "La indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
VASQUEZ FLORES KARLA PATRICIA DNI: 73462858 ORCID: 0000-0002-6827-3692	Firmado electrónicamente por: KPVASQUEZ el 22-11- 2023 16:41:01

Código documento Trilce: TRI - 0658978

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Wi

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : **TEOFILO MARTIN COJAL MENA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de TITULACIÓN en la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula C20, requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Karla Patricia Vasquez Flores
D.N.I 73462858

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	TEOFILO MARTIN COJAL MENA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	
Áreas de experiencia profesional:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación / Temática (si corresponde)	
Código Orcid	0000-0001-9483-8792
Cti Vitae	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022
Autor/a:	Vásquez Flores, Karla Patricia
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Iquitos
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral de Iquitos
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado, tiene 2 categorías y 4 subcategorías.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Instrumento /	Categorías	Subcategorías	Definición
---------------	------------	---------------	------------

Entrevista	Indemnización por daños punitivos	Cuantificación Criterios propuestos por la doctrina	Aristizábal (2018) el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño.
	Despidos incausados	Daño moral Motivación	Valderrama y Tovalino (2014), si no hay motivo para el despido, duración o extinción del contrato de trabajo la decisión de convertirse en terminación del contrato de arrendamiento de servicios desnaturalización, desnaturalización en protocolo práctica y la jubilación obligatoria por parte del personal.

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Vásquez Flores, Karla Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

incluido.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
-----------	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
De acuerdo a su experiencia diga Ud. ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022?				X				X				X	
En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del daño punitivo laboral debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica?				X				X				X	
Diga Ud. ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?													

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022.

Ver configuración para activar Windows

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

En su opinión, ¿Cree usted que el criterio cuantificador del quantum de la pena privada de los daños punitivos establecidos en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional contribuye a disuadir futuras conductas dañosas (despidos incausados y fraudulentos)?				X					X				X	
Diga Ud. ¿Cree que se debería establecer un criterio cuantificador de los daños punitivos que arriben a un quantum más alto?				X					X				X	
De acuerdo a su experiencia, ¿Cuál serían los criterios cuantificadores de los daños punitivos u hasta qué monto se cuantificarían los daños punitivos?														

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar de qué manera se determina la cuantificación del daño moral por despido incausado por los jueces del distrito de Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Diga Ud. ¿De qué manera el criterio cuantificador de la pena privada del daño punitivo arriba a un quantum muy bajo a comparación del quantum de la indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante y daño moral) cuantificados en la sentencia?				X					X				X	
En su opinión, ¿Cree usted que el quantum de la pena privada, el daño punitivo tiene una incidencia directa con el aumento y/o disminución de los despidos incausados?				X					X				X	
De acuerdo a su experiencia, ¿Cree usted que si se impone un quantum elevado como pena privada por el concepto de daños punitivos esto tendría una incidencia directa favorable con la disminución de despidos incausados y/o fraudulentos en el Perú?				X					X				X	



MARTÍN COJAL MENA
ABOGADO
REG. 39765 C.A.L.
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : **JULIO EDGAR CASTILLO CASA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de TULACION en la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula C20, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	JULIO EDGAR CASTILLO CASA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación / Temática (si corresponde)	
Código Orcid	
Cti Vitae	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022
Autor/a:	Vásquez Flores, Karla Patricia
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Iquitos
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral de Iquitos
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado, tiene 2 categorías y 4 subcategorías.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Subcategorías	Definición
--------------------	------------	---------------	------------

Entrevista	Indemnización por daños punitivos	Cuantificación Criterios propuestos por la doctrina	Aristizábal (2018) el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño.
	Despidos incausados	Daño moral Motivación	Valderrama y Tovalino (2014), si no hay motivo para el despido, duración o extinción del contrato de trabajo la decisión de convertirse en terminación del contrato de arrendamiento de servicios desnaturalización, desnaturalización en protocolo práctica y la jubilación obligatoria por parte del personal.

10. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Vásquez Flores, Karla Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

incluido.	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
-----------	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
De acuerdo a su experiencia diga Ud. ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022?														
En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del daño punitivo laboral debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica?														
Diga Ud. ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?														

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	




Julio E. CASTILLO CASA
ABOGADO
C.R.L. N° 96227

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : **ALEXANDER RODRIGUEZ GARCIA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de TULACION en la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula C20, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Karla Patricia Vasquez Flores
D.N.I 73462858

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	ALEXANDER RODRIGUEZ GARCIA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación / Temática (si corresponde)	
Código Orcid	
Cti Vitae	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para analizar la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022
Autor/a:	Vásquez Flores, Karla Patricia
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Iquitos
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Abogados y jueces especializados en derecho laboral de Iquitos
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado, tiene 2 categorías y 4 subcategorías.

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Subcategorías	Definición

Entrevista	Indemnización por daños punitivos	Cuantificación Criterios propuestos por la doctrina	Aristizábal (2018) el daño punitivo previene y sanciona conductas que, por su contenido amenazante y subjetivo, ameritan la justa imposición de multas privadas para reafirmar la fe en la justicia y otras impuestas como mecanismo efectivo de orden; mostrar el incumplimiento social ante este tipo de conductas irrespetuosas como causa de daño.
	Despidos incausados	Daño moral Motivación	Valderrama y Tovalino (2014), si no hay motivo para el despido, duración o extinción del contrato de trabajo la decisión de convertirse en terminación del contrato de arrendamiento de servicios desnaturalización, desnaturalización en protocolo práctica y la jubilación obligatoria por parte del personal.

15. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Vásquez Flores, Karla Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	9. No cumple con el	El ítem no cumple con el

incluido.	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
-----------	----------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
De acuerdo a su experiencia diga Ud. ¿De qué manera incide la indemnización por daños punitivos en los despidos incausado en Iquitos, 2022?													
En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del daño punitivo laboral debe satisfacer las expectativas de la comunidad jurídica?													
Diga Ud. ¿De qué manera los criterios propuestos por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022?													

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera los criterios propuestos por la doctrina pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado en Iquitos, 2022.

Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Firma del experto

DNI