



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El daño moral como indemnización producido por despido
arbitrario ante el juzgado de trabajo Moyobamba 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Becerra Duarez, Marlith (orcid.org/0000-0002-8196-798X)

ASESOR:

Mg. Moreno Aguilar, Jhin Demetrio (orcid.org/0000-0003-4958-9605)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis amados padres. Este logro académico es el vivo reflejo del amor que sienten por mí, interviniendo con sacrificio, y constante trabajo, en lo cual cada instante de mi educación demostraron ser el pilar fundamental para mi éxito. Aquella dedicación y compromiso por formarme profesionalmente, es el más preciado regalo, mismo que valoro desde lo más profundo de mi ser. Esta tesis regocija en sus líneas mi gratitud hacia ustedes, siendo así, que me enorgullece honrarlos, por ser los faros que iluminan el camino a la sabiduría. Los amo con toda mi alma.

Agradecimiento

A Dios, por estar presente cada instante de mi vida, haberme dado sabiduría, y entendimiento; pero sobre todo por haber hecho posible alcanzar mi más anhelado sueño y permitirme este logro.

A mis padres, mi hermano y mis tíos quienes me brindaron el apoyo constante e incesante a lo largo de mi formación académica. Su confianza en mí persona fue el aliento de fe que me inspiró a sostenerme firme en mis objetivos.

Agradecer a todas las personas que me apoyaron y han hecho que mi trabajo se realice con éxito, y en especial a aquellos (as) que me brindaron su conocimiento y experiencia para el desarrollo del presente proyecto.

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023", cuyo autor es BECERRA DUAREZ MARLITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

Moyobamba, 17 de noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO DNI: 43236240 ORCID: 0000-0003-4958-9605 | Firmado electrónicamente :JDMORENOM el 17- 11-2023 09:02:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0655531



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BECERRA DUAREZ MARLITH estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023", 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.

Moyobamba, 17 de noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres: | Firma |
|---|--|
| MARLITH BECERRA DUAREZ DNI: 71809749 ORCID: 0000-0002-8196-798X | Firmado electrónicamente por: MBDUAREZ el 17- 11-2023 18:27:59 |

Código documento Trilce: TRI - 0655532



Índice de contenidos

| | |
|--|-----------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Declaratoria de autenticidad del asesor..... | iv |
| Declaratoria de originalidad del autor..... | v |
| Índice de contenidos..... | vi |
| Índice de tablas. | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 15 |
| III. METODOLOGÍA. | 22 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación. | 22 |
| 3.2 Tipo de investigación..... | 22 |
| 3.3 Diseño de investigación. | 22 |
| 3.4 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización. | 23 |
| 3.5 Escenario de estudio..... | 23 |
| 3.6 Participantes. | 24 |
| 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 24 |
| 3.8 Rigor científico. | 25 |
| 3.9 Método de análisis de datos..... | 25 |
| 3.10 Aspectos éticos..... | 25 |
| IV. RESULTADOS..... | 27 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES. | 37 |
| REFERENCIAS..... | |
| ANEXO..... | |

Índice de tablas.

| | |
|--|-----------|
| Tabla 1. Categorías, Subcategorías..... | 23 |
| Tabla 2. Técnica e instrumentos de recolección de datos. | 24 |

Resumen

En la presente investigación se encontrará información relacionada al daño moral, señalando que aquel que atente contra la moral de algún ser humano, este queda susceptible de resarcimiento, más aún si es producto de un despido arbitrario.

Reynaldo M. Menciona que el daño moral es percibido como aquella lesión interna hacia la sensibilidad de la víctima la cual por naturaleza va a tener efectos como, el dolor, aflicción o sufrimiento en ella. Al respecto, Espinoza nos dice en el mismo orden que el mencionado daño en líneas anteriores es el daño no patrimonial, por el hecho de que estos pertenecen a la esfera de la afectación emocional más no a la económica.

Por tal motivo plantearé como objetivo general: Resolver si el daño moral cuenta con factores susceptibles de verificar o cotejar para que el Juez pueda determinar su quantum. Estando que es una investigación con un enfoque cualitativo, de tipo básica, interpretativo, la cual permitió concluir que en nuestra localidad los operadores de justicia del Juzgado Laboral de Moyobamba, deberán tener en cuenta ciertos parámetros para cuantificar el monto de daño moral, como son testimoniales, pericias, inspección judicial y documentales.

Palabras clave: Despido Arbitrario, Daño moral, Indemnización, Parámetros, Criterios.

Abstract

In this investigation, information related to moral damage will be found, pointing out that anyone who violates the morale of a human being is susceptible to compensation, even more so if it is the product of an arbitrary dismissal.

Reynaldo M. Mentions that moral damage is perceived as that internal injury to the sensitivity of the victim which by nature will have effects such as pain, affliction or suffering on the victim. In this regard, Espinoza tells us in the same order that the damage mentioned in previous lines is non-property damage, due to the fact that these belong to the sphere of emotional affectation but not economic damage.

For this reason, I will propose as a general objective: Resolve whether the moral damage has factors that can be verified or compared so that the judge can determine its quantum. Being that it is an investigation with a qualitative approach, of a basic, interpretive type, which allowed us to conclude that in our town the justice operators of the Moyobamba Labor court must take into account certain parameters to quantify the amount of moral damage, such as testimonials, expertise, judicial inspection and documents.

Keywords: Arbitrary Dismissal, Moral Damage, Compensation, Parameters, Criterio.

I. INTRODUCCIÓN.

En los últimos tiempos ha cobrado gran importancia el llamado derecho al trabajo, consecuentemente el daño moral y las indemnizaciones por despidos arbitrarios; Velasco, (2020). En su proyecto analiza esta problemática basada en el plano internacional, específicamente en el continente, (Europa). El daño moral e indemnizaciones por los llamados despidos arbitrarios. Donde se especifica que estas causales datan de tiempos históricos, es así que el derecho al trabajo ha viabilizado mecanismos para hacer frente al desarrollo del abuso de las grandes empresas al momento de liquidar a sus trabajadores, y es ahí donde se patentan las leyes con referencia al derecho del trabajo, este desarrollo legal e histórico de leyes europeas y estadounidenses confirmaron la precisión de las responsabilidades civiles.

Así mismo Alimany, (2019). En esta misma línea analiza la legislación española, donde a la letra nos dan referencias de la gran magnitud que ha escalado: “el daño moral generador de grandes pesadumbres, malestares y la alteración laboral, esto hace que el trabajador padezca cansancio tanto físico como emocional, el desprecio a generado daños irreparables con la víctima, ya que es un daño a la dignidad y a la moral”. Es así que, estos prejuicios están siendo legislados no solo por problema individuales sino por perjuicios generales que vienen afectando a la colectividad en general, es por ello que el daño moral se deberá tomar más en consideración en las futuras legislaciones y porque no exhortar a nuestros legisladores.

En concordancia con la idea anterior Guerrero, (2017). En su investigación hace referencia a la Unión Europea sobre las políticas de prevención y las garantías futuras de la autonomía colectiva en el derecho al trabajo, específicamente en las presentaciones de los trabajadores y empresarios, partiendo desde la premisa principal que es el respeto mutuo, así logrando disminuir el daño moral entre trabajadores jóvenes y de la avanzada edad. Se considera que las acciones de proteger estos derechos entre trabajadores y empleadores, tanto jóvenes y los de edad avanzada trascenderán al ámbito legal especialmente en España y Francia.

Alonso, (2017) en su investigación llega a descubrir que los legisladores de cada país han sido meramente superadas por el TC, quien emite sentencias vinculantes con relación a los convenios internacionales quienes buscan proteger los derechos laborales, es así que, muchas veces las empresas despiden a su personal por la sola causa de tener rasgos diferentes, como son la raza, origen étnico y costumbres distintas a los empleadores, sin que haya respuesta alguna de los colectivos laborales o sindicatos; ya que el mejor sustento de estos es que no son agremiados, es por ello que, es de vital importancia realizar este estudio relacionado a las premisas como el daño moral y el despido arbitrario e injustificado., los convenios colectivos se transforman en un número de gestión de exclusividad de intereses del empleador, inclusive ayudan a alterar el contenido constitucional de los derechos del trabajador, en favor de las facultades y el control empresarial.

Después de haber analizado la problemática del daño moral y los despidos arbitrarios e indemnizaciones, es preciso mencionar a Arriola, (2022), hace un análisis de las consecuencias ya descritas anteriormente, en mérito a este problema el Tribunal Constitucional Peruano, (TC). Ha ratificado que esta vulneración de derechos se podrá petitionar mediante la acción de amparo en casos de despidos arbitrarios, y de tal manera el afectado de sus derechos laborales logrará la reposición. Es así que mediante la sentencia 976-2001-AA TC caso Llanos Huasco, se produce el despido incausado o arbitrario, a pesar de haber cursado la notificación por medio, tanto escrito como verbal. Sin expresarle el comportamiento que justifique su despido, él ordenó la reposición del afectado.

Salazar, (2021). Hace mención conforme al artículo 22 de nuestra Carta Magna, “el derecho al trabajo”, donde se fija que el trabajo es un deber y un derecho, con relación al bienestar social, es menester mencionar que el estado peruano tiene políticas que regulan los derechos de la población para que tengan acceso a puestos de un trabajo digno, si bien es cierto el estado con sus políticas de complacencia de derechos constitucionales implica un desarrollo escalonado de acorde a las posibilidades del Estado, en consecuencia el estado es quien protege y sanciona los atropellos de los servidores públicos y privados, tanto así

que los causante de las premisas antes mencionadas son obligados a pagar las indemnizaciones, siempre y cuando se haya ejercido un debido proceso y prime una sentencia firme.

En el ámbito local, presentamos al Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM) entidad en la que nos ocuparemos, puesto que, se dan de baja de manera arbitraria, por lo que todos estos que fueron despedidos están accionando procesos legales para solicitar su compensación por los despidos injustificados e arbitrarios y, en este contexto ciñéndose al elemento de análisis que es el daño moral, en donde encontramos la *sentencia* que determina y admite el inicio de la reparación civil causado por el daño moral, y haciendo interpretaciones que salen de contexto para que justifique las indemnizaciones por debajo del monto solicitado; infringiendo los derechos de los colaboradores de servicios, haciendo que estos se sientan desprotegidos tanto por el mismo empleador y por el propio Poder Judicial.

En ese orden de fundamentos jurídico legales el Juzgado de trabajo de Moyobamba se ha pronunciado acerca de esta problemática y ha precisado que esto ocurre por supuesto vencimiento de contratado, o simplemente que no hay presupuesto, por el hecho de ser locadores de servicios y/o ordenes de servicios, en el Ámbito legal los trabajadores que están contratados como prestadores de servicios no pueden ser desvinculados de sus labores, ya sea por razón de su conducta o desarrollo laboral; es por ello que, en ese escenario se está debatiendo controversia a cerca de la desvinculación o despido arbitrarios, seguido del daño moral que se causa al momento del despojo laboral.

En ese mismo orden de ideas, nos planteamos el **Problema General**. ¿Bajo qué parámetros se sustenta el resarcimiento por daño moral en el Juzgado Laboral de Moyobamba en el año 2023?

Problemas específicos. 1.- ¿Es posible gloriarse de un hecho o daño moral en caso de despido arbitrario, o se tiene que justificar con medios convincentes?
2.- ¿Qué dispositivos debe utilizar un Juez para realizar una correcta evaluación del daño moral?

Esta investigación se cita a las teorías argumentativas y descriptivas de la siguiente manera, que detallan de cómo nace la exploración del problema en el Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM), por despidos arbitrarios, decisiones que está tomando esta institución son demasiado drásticas para concursos laborales en un futuro, justificando su accionar en la no intervención del MEF, argumentan que este no prioriza a la actual gestión del Gobierno Regional para tener la viabilidad y poder contratar mediante el Decreto Legislativo 728, ley que promueve la productividad y competitividad laboral, dejando por los suelos a los derechos de los obreros que contrataron con regímenes diferentes, la ejecución de la acción de desnaturalización de los contratos mediante procesos judiciales, siendo más provechoso para estos ya que cuentan con procesos a su favor sobre la reposición laboral, este accionar del Gobierno, busca no dar cumplimiento a estos derechos que se encuentran promovidos mediante la vía legal, precisamente esta crisis que se viene creciendo, es por ello que se ha tomado la difícil decisión de presentar propuestas para que los trabajadores que sean contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, no se vean afectados. Propuesta que ha sido bien aceptada por los trabajadores, tal es así que el derecho al trabajador se ha estado vulnerando constitucionalmente; es por ello que el Juzgado en lo Laboral ha tomado la decisión de accionar medidas legales para proteger al trabajador.

La presente investigación tiene como objetivo una justificación jurídica legal y se plantea en base a la estrategia de instrumentos mediante la investigación de fichas bibliográficas, que a raíz de ello se justificará una información de calidad recabada de las siguientes fuentes; tesis indexadas, libros actualizados, revistas, artículos de opinión y lo más resaltante la jurisprudencia nacional emitida por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional Peruano. Así también tendrá una justificación técnica, la metódica, tratamiento y forma de mecanismos utilizados en la presente investigación, en cuanto se verifique la autenticidad y lo fidedigno, la presente se podrá utilizar en futuras actividades de investigación.

El planteamiento como **objetivo general** es: Determinar si el daño moral cuenta con una legislación pragmática legal y con factores idóneos de verificación para que los jueces determinen una reparación civil idónea.

Así mismo se tiene los **objetivos específicos**, que son los siguientes:

1.-Determinación de la cantidad de la indemnización por daño moral.

2.- Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función de satisfacción.

Por consiguiente, será pertinente considerar como hipótesis general. Hi. De ser el prenombrado daño moral un daño subjetivo, relativiza los indicadores de su comprobación y así mismo lograr que los administradores de la justicia, en este caso los Juzgadores de Trabajo de Moyobamba. Espero que los Juzgados Laborales de Moyobamba acudan a un análisis más preciso de las leyes que permitan dar por resarcido el daño ocasionado.

Concordante a los objetivos específicos. H1: Se tiene que el daño moral es una causal para poder acreditar y solicitar la reincorporación laboral, en caso de despido no justificado. H2 lo que nos llevó a determinar cómo poder fijar parámetros para resolver el daño moral en los casos injustificados por despido arbitrario en el Juzgado Laboral de Moyobamba, donde se puede determinar si es pertinente acreditar medios probatorios directos o indirectos.

II. MARCO TEÓRICO.

Mediante la presente investigación, tendremos como variables al daño moral, donde nuestra investigación se centrará en la recolección de información de revistas nacionales e internacionales, en este orden es preciso mencionar a Mercado, (2016). En su revista de derecho titulada *el daño moral en el derecho civil español, en la legislación de Francia y Puerto Rico y su contraposición en el derecho común norteamericano*. Su investigación se centra sobre la clasificación de los daños laborales y nombra a tres categorías, una se sustenta en lo económico, la segunda en lo punitivo y como última la no económica. lo que tiene una conclusión que estas categorías son las más perjudiciales en el mundo laboral, causales que constituyen el ya conocido daño compensatorio, este daño es el que se puede cuantificar el perjuicio económico mediante la reparación civil , también es constitutivo que se aplique la reposición del trabajador a su misma área o a una área mejor de la que se encontraba, ya que el perjuicio ya fue ocasionado tanto físicamente como psicológica, de no ser esto posible se compensará con todo o en parte de lo solicitado en la demanda.

Mostajo, (2018). En su artículo de investigación titulado *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: Breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*. En este contexto este autor analiza la llamada mitigación del daño, es así que en su razonamiento etimológico prescribe que el daño causado a un trabajador no es suficiente con la indemnización, sobre este criterio bastantemente ya se ha señalado las consecuencias que acarrea, es por ello que, Ugarte concluye que, no siempre lo que es ordinario es razonable, definiendo que la reparación civil no siempre es justa.

Zertuche, (2023). Los convenios constituidos por el Perú con la Corte Interamericana han ayudado a que el Estado Peruano tenga la viabilidad de poder y de refuerzo sobre derechos colectivos e individuales, con esta relación el ciudadano se encuentra más protegido y seguro de sus derechos laborales, es así que, la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana ayuda a que el estado se integre más con la población. En este mismo contexto el Tribunal

Interamericano ha confirmado a través de sus sentencias que el derecho al trabajo está constituido por cuatro componentes: 1) derecho a la estabilidad laboral, 2) condiciones de seguridad, salud e higiene, 3) derecho a asociación en el contexto laboral y 4) libertad de expresión en el contexto laboral, estos cuatro sub principios son los que forman parte del corpus iuris internacional de derechos humanos, por lo que los estados socios de esta corte está facultado y vigilados para ejercer cualquier tipo de norma pero esta siempre tiene que estar bajo el cuidado de no lesionar derechos fundamentales, de lo contrario la intervención de este tribunal será de forma inmediata, para salvaguardar el orden y la seguridad colectiva.

Gazmuri, (2018). En su artículo de investigación denominado el daño moral en materia contractual, la observación de la Corte Suprema con relación a determinado al daño moral como la afectación de la personalidad logrando la pérdida de confianza en el trabajador, de la misma manera se descifra las lesiones corporales y mentales, es así como el sufrimiento psicológico se torna en la causa para lograr mejores anclas en la productividad laboral y la disminución de lograr los objetivos planteados concernientes a la afectación laboral.

En concordancia con lo anterior citamos a Quispe (2019). En su artículo denominado. *Vicisitudes en el Tratamiento del Daño Moral por la Jurisprudencia Laboral Peruana*. Señala que el daño moral es la afectación psicofísica y es un resultado de la afectación de los derechos y bienes de la personalidad, derechos que están concatenados con los convenios internacionales y en especial con la Corte Interamericana, derechos reconocidos a plenitud por nuestra legislación nacional, “Carta Magna”.

Asimismo, Villegas, (2018). En su artículo de revista llamado *Derecho de la responsabilidad civil*: refiere, que el perjuicio es de generación extraeconómica, ya que por lo general estos daños están vinculados a la salud tanto emocional como física”. Lo mencionado líneas arriba hace referencia a que la afectación emocional más conocida como daño moral forma parte del complemento que viene hacer el “daño moral”, es por ello que, las indemnizaciones por esta

problemática son muy irrisorias generando pérdidas incalculables en nuestros trabajadores, ya que por temor a sufrir estos daños irreversibles estos renuncian a postular a los empleos públicos o privados, generando así el desequilibrio laboral, es por ello que es pertinente crear normas que a los administradores de la Justicia, no se les impida hacer una evaluación cuantitativa al momento de emitir sus sentencias por la causal de despidos arbitrarios consecuentemente daño moral.

en esta misma línea de investigación Hernández, (2018). En su artículo de revista titulado *Breves apuntes sobre el daño moral*, este investigador llega a la conclusión que, con una reparación civil que esté por debajo de lo permitido, esta no podrá enmendar los perjuicios ocasionados, tampoco podrá cubrir el sufrimiento mental como físico, pero no se puede descartar que el dinero pueda cubrir una parte de lo afectado, y por ende puedan tomar otras acciones legales que puedan ayudar a reparar el daño, tales como la reincorporación al trabajo, cambio de área a desempeñar, etc., lo que conlleva que el Juez pueda sustentar su pretensión de acuerdo al sustento de los medios probatorios presentados oralmente y así fijar montos más satisfactorios en favor del demandante, ya que las pericias psicológicas para muchos se les hace imposible presentarlo ya que carecen de recursos.

En la escala nacional tenemos a Franklin, (2019). En su tesis de investigación denominado *La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral*. Llega a la conclusión que el despido arbitrario tiene distintas formas de enmendar la arbitrariedad, y esta se sustenta en la reposición del trabajador, indemnización o el pago total del contrato que se estipuló en el momento de la firma del acuerdo contractual, esto se sustenta mediante la Ley 27321, será efectiva siempre y cuando no haya prescrito la acción, esta facilidad de accionar ante esta variable también se encuentra plasmada en el artículo 26 inciso 3 de la Constitución Política, que a la letra dice que se deberá interpretar la acción que sea más favorable al trabajador.

Por otra parte, Flores, (2018). En su trabajo de investigación titulado *Hacia una teoría de la prueba del daño moral en Perú*. Refiere en esta investigación

que se deja ver dos causales, con una dependencia según el orden normativo que se haya tratado, siendo así que en el daño extracontractual, se encuentra estipulado en el artículo 1985 del Código Civil, que especifica los criterios de reparación civil, así mismo se tiene los siguientes diferentes tipos de daño: daño emergente, lucro cesante, daño moral, y el daño a la persona, es aquí donde se precisa que en este orden de ideas descifradas no se hace una interpretación lógica al daño a la persona.

Así también para Quispe, (2019). En su investigación titulada *Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana*. resalta con uno de sus mejores argumentos sobre la eficacia de la responsabilidad civil, siempre se verá sustentada con el agraviado efectivizado, este paradigma deberá ser muy cauto para probar el hecho materia de litis, concepto que se encuentra estipulado en el artículo 1331 del Código Civil peruano, al precisar que los daños a la integridad física y moral siempre serán la base para probar el hecho sufrido al agraviado.

En ese orden Roldán, (2020) En su revista científica titulada *la jurisprudencia y el daño moral derivado del despido*. Señala que, para calcular el porcentaje de la indemnización por el daño causado por despidos arbitrarios de un trabajador, en esta instancia donde los administradores de justicia y los que defienden la causa y lo que controlarán, fijarán los mejores criterios específicos para que de esa manera permitan determinar con claridad el monto indemnizatorio. Este mecanismo surtirá efecto siempre y cuando el proceso laboral se haya desarrollado con todas las garantías procesales, es aquí donde se podrá optar por diferentes opciones resarcitorias, como son la posibilidad de la reinserción laboral, fijar el monto dinerario, es aquí la mejor situación para quien se vio vulnerado de sus derechos ya que la económica que afronte el obligado a indemnizar respondan a situaciones reales y objetivas.

En ese sentido para Byrne, A. (2019). En su Tesis sobre Indemnización por daño moral, en contra de las empresas Tiendas por Departamento Ripley S.A. y Financiera Cordillera S.A. (hoy Banco Ripley S.A.); donde se fijaron montos menores a S/.380,000.00 (Trescientos Ochenta Mil con 00/100 Soles);

argumentación que se establece por la causal del daño moral, acusación que ocasionó daños morales por haber sindicado tener una obligación dineraria con dicha empresa, el daño se agrava cuando el acreedor valiéndose de su poder logístico, reporta la conducta a la Central de Riesgo de INFOCORP para registrar la morosidad del supuesto deudor, situación que se generó sin haber agotado todo los mecanismo extrajudiciales, causa que se produjo, debido al hurto de una Tarjeta de Crédito Ripley MasterCard Gold. En este caso la indemnización por la causa que fue generada., daño moral, con la reparación civil se buscó compensar a la víctima y así poder satisfacer sus necesidades patrimoniales y extrapatrimoniales, es ahí donde los jueces hacen su análisis que el monto de indemnización se tiene que analizar el escenario donde se realizó el hecho materia de litis.

Así mismo Cazorla, (2017). En artículo de revista titulado *Delimitación del daño moral mediante consideraciones de justicia distributiva*. Refiere que luego de la responsabilidad extracontractual el daño moral no surta ningún tipo de efecto, es como si se estaría ante una afectación sin relevancia, es aquí donde los jueces solamente evalúan la integridad física de las personas, mas no el perjuicio emocional, de acuerdo con esta conceptualización el daño moral es muy certero evitarlo, esta situación se origina por lo que aún no se delimitada norma alguna para esta problemática, “daño moral”.

Respecto de las variables antes descritas como la independiente del despido arbitrario en escala internacional tenemos a García, (2019). En su revista titulada *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Difiere que la Legislación Nacional tiene un sistema muy endeble con respecto a la protección de la estabilidad laboral, por lo que esta deficiencia es limitada y no protege en su totalidad a los trabajadores, que tienen contratos a tiempo parcial, es así que los trabajadores están condicionados por el trabajador y al mismo tiempo olvidados por el estado, es evidente que por más que el estado impulse la inversión privada el trabajador siempre tiene deficiencias para tener un contrato adecuado a sus derechos reconocidos a nivel local como internacional, provocando contratos informales y desproporcionadas, vulnerando en su gran totalidad el principio de igualdad.

Continuando con el desarrollo tenemos a Cazorla F. G, (2019). En su revista de derecho titulada *The limits of moral damage. Commentary on the sentence of Supreme Court of January 15, 2018, which excludes inconvenience as repairable moral damage in consumer protection law (Rol N° 36.734-2017)*. El planteamiento que tiene es analizar el cómo se logró excluir al hostigamiento o mejor conocido como daño moral, para imponer una sentencia indemnizable, logrando así que se llegue a la conclusión de que la afectación se suscita por el incumplimiento de obligaciones del empleador, en otras palabras, no existe, al menos en la jurisprudencia nacional cuales son las lesiones o afectaciones emocionales que permitan constituir el daño moral indemnizable.

Briones Quispe, (2019). En su revista de derecho, *vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana*. Indica que las incongruencias en que incurren algunos jueces laborales estos desórdenes legales generan afectación emocional en el demandante por daño moral, estas causales son generadas a causa de los ceses laborales sin causa de justificación alguna que en su mayoría son ejecutados por empleadores, conviene remitirnos al marco normativo peruano que esclarecer esta figura.

Lamentablemente nos entristece comentar ya que no encontramos dispositivo algún que regule la forma del cálculo resarcitorio (en caso fuese un monto razonable); sin embargo, ello no quiere decir necesariamente que el daño moral no tenga un resarcimiento, es muy común que este problema se dé solución con la reposición del trabajador a su puesto de labores, este siempre será sustentado con el contrato de reposición laboral.

Del mismo modo el Arriola, (2021). En su investigación *Principio de estabilidad laboral*, realiza una investigación cuantitativa basada en el despido injustificado, es así que llega a la conclusión que cada ordenamiento jurídico tiene una aplicación distinta, también se pronuncia con relación a los despidos injustificados, esto dependerá siempre y en toda su aplicación del al estado que uno pertenece. Es así que la doctrina ha establecido dos tipos de estabilidad, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

En concordancia nuestra investigación tiene vinculación con el autor Nicolás, E. (2019). que tiene una definición muy acertada acerca de la teoría del daño moral evidente, y precisa que la primeras características como son el “daño y el perjuicio” es así que tiene una conclusión muy asertiva ya que disgrega que el daño corresponde a la agresión física o moral, mientras que los menoscabos se concatenan con las afectaciones que se derivan del mismo daño, pues es preciso aclarar que el daño moral no tiene ninguna vinculación con las dos premisas antes descritas, esta atestación necesariamente tiene que afectar otros derechos.

Rodríguez R, (2020). Sobre el daño moral: *un laberinto jurídico*. el daño moral "puro" en esta conceptualización este autor tiene una argumentación muy acertada, por lo que afirma en su investigación que el daño moral se encuentra muy distante de lograr una equivalencia económica, aun cuando se hace imposible tener la libertad de individualizar los perjuicios psicológicos que generan el daño, porque siempre tendrá figuras distintas, este es un razonamiento en base a las figuras mínimas de hostigamiento laboral, una fuerte corriente se juristas han criticado la desnaturalización de las sanciones a la persona jurídica, mas no a la sanción de una persona natural, en cuenta propia el sufrimiento moral o físico, la angustia, la desesperación, la pena, el dolor, el desconsuelo, se tiene que tratar con la misma rudeza que se trató a la persona, en mérito a esta acotación nos enaltece precisar que, el derecho al trabajo está en total abandono, no se tiene una legislación protectora, nuestros legisladores no protegen la colectividad laboral no se tiene protección para los no sindicalizados, es por ello que la mayoría de casos por acosos laboral, hostigamiento laboral, despidos laborales, etc. no se pone a conocimiento de las autoridades competentes, en nuestro país más del 70% de trabajadores son informales, esta informalidad se da porque el estado no es claro tiene mecanismos que incentiven a la formalización laboral y así proteger a los más vulnerables. En conclusión, la reparación civil por violación de los derechos laborales es muy irrisorias que, en vez de resarcir la afectación, perjudica ya que los procesos se vuelven muy engorrosos.

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Para González, (2018) el marco metodología tiene diferentes pasos a seguir, por lo que nuestra investigación está diseñada en el tipo de enfoque cualitativo, donde se explicarán elementos claves del estudio a realizar, en este contexto se explicará y analizará la formulación del problema planteado en la investigación, de tal manera hacer entender los fenómenos explorados y del cual se explicaran con claridad las evidencias que están dirigidas a una descripción argumentativa.

3.2 Tipo de investigación.

En este estudio se plantea el tipo de investigación cualitativo básico. Guzmuri, (2018). Señala que, esta investigación, se basa en la sinterización del análisis, de la creatividad de presentir de recolectar elementos de investigación que corroboran las actuaciones realizadas, entre otros, donde pueda corroborar las técnicas de análisis documentales.

En concordancia con lo ya expresado se extrae la información de los expedientes y sentencias del juzgado laboral de Moyobamba para poder analizar y hacer un análisis cualitativo.

3.3 Diseño de investigación.

con relación a este apartado Chaves & Comet, (2016). Definen al tipo y diseño de investigación como la parte medular de la investigación ya que el elemento fundamental para lograr una investigación de calidad es que, el investigador busca resolver el problema planteado, en este contexto primará la Interpretación, la comparación, la inducción y lo analítico de la información recabada, es aquí donde todo lo extraído será comparado meticulosamente, para que los participantes de la investigación puedan dar una salida al problema que se viene interviniendo, y así la información extraída pueda producir una teoría aplicable a futuras investigaciones.

3.4 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Corroborando este capítulo se puede precisar que esta categoría significa tiene una expresión diversa, es por ello que se tomó en cuenta a López, (2016), quien precisa que una investigación conduce a tener resultados tanto positivos como negativos, estos siempre se verán reflejados en los resultados, desde esta premisa se tendrá el camino para la independización de las categorías y las subcategorías que permitirán el engranaje del problema y la categorización.

Tabla 1. Categorías, Subcategorías.

| Categoría | Subcategoría |
|---------------------|---|
| Daño Moral | Constitución Leyes Sentencias |
| Despido Arbitrario. | Despido Incausado Despido arbitrario Despido Nulo |

3.5 Escenario de estudio.

En su investigación Camargo, (2020). Difiere que el escenario de estudio es, donde se explora un escenario en tiempo lugar y espacio, y tiene la finalidad de descubrir escenas que aún no han sido exploradas, donde se manipula las actividades del momento y en tiempo real, es decir que se concatenan en el lugar propio del estudio.

El presente estudio tiene como escenario y espacio de estudio, el juzgado de Trabajo Permanente la ciudad de Moyobamba, tomando en cuenta los abogados, Jueces y el personal más calificado.

3.6 Participantes.

La presente investigación tiene como escenario de estudio, el juzgado de Trabajo de Moyobamba, quien tiene la función de realizar las audiencias de los procesos judiciales de las especialidades de lo Laboral y Laboral contencioso administrativo, así mismo se toma en consideración al personal calificado como abogados, Jueces y el personal más calificado, quienes están a cargo de dicho juzgado, encargados de la recepción la diversidad de casos en la materia ya especificada. Nuestra investigación tiene como lugar de estudio el Juzgado de trabajo de Moyobamba.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para Caicedo, (2021). Las técnicas y los instrumentos de investigación facilitan una mejor profundidad en las investigaciones, entre ellas tenemos la observación lo cual el participante se orienta mediante el análisis, la observación le permitirá organizarse voluntariamente, lo más importante es que se busca afianzarse en el análisis de documentos, lo que se concretiza el inicio o incluso el origen del tema o problema de investigación.

Tabla 2. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

| TÉCNICA | INSTRUMENTO | FUENTE/ INFORMANTE |
|---------------------|-----------------------------|---|
| Análisis documental | Guía de análisis documental | Se analizarán 05, sentencias de indemnización por despido arbitrario. |

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento y recolección de datos.

Mendoza, (2020). Refiere que se tiene que considerar el procedimiento que se ha planteado, para de esa manera asegurar el hecho empírico del cual se busca conceptualizar la investigación.

Así mismo señalar, para dar inicio a la investigación se indicó qué tipo de diseño estamos realizando, en la misma línea de investigación se establecieron las categorías y subcategorías, con una descripción pormenorizada de la recolección de datos, es así que ya aprobado el proyecto de investigación, procedimos a la ejecución, donde realizamos el análisis de cinco Expedientes judiciales ejecutados en el juzgado laboral de Moyobamba en el año 2023, este análisis se desarrollará conforme al número que representa nuestra muestra.

3.8 Rigor científico.

Para los autores Menezes et, al, (2021). Señalan que el rigor científico se ha incrementado desde hace X ciclos atrás, específicamente en la producción de la investigación, donde en primer orden se encuentra el carácter de la Ética y como segundo orden se encuentra la contabilidad de los resultados, esto es la fuerza que sustenta a la investigación a ser un trabajo sólido.

3.9 Método de análisis de datos.

Burru, (2021). En este punto se define los diversos métodos que se están empleando en la investigación, donde se concretizará el análisis sintético, analítico, donde permitirá describir los elementos fácticos que se encuentran relacionados con la realidad problemática suscitada el despacho del Juzgado Laboral de Moyobamba con relación a la procedencia o no de la indemnización y el resarcimiento específicamente del daño moral.

Es así que, en la presente investigación se tendrá en cuenta la aplicación del método sintético y analítico, donde en primer lugar se tendrá en consideración las fuentes recolectadas, donde se disgregaran según cada categoría y los objetivos de la investigación, después de depurada la información de manera conjunta la relación con cada uno de los objetivos, para así se proceda a deducir el objetivo general y consecuentemente las conclusiones.

3.10 Aspectos éticos.

La ética y la moral son el pilar de la persona, es por ello que esta investigación respecto a cada una de las fuentes citadas, fuentes virtuales, fuentes de libros como por ejemplo fuentes de revistas científicas indexadas., es importante precisar que se ha utilizado la ética en todo su esplendor, se obtendrá el permiso para cualquier consulta en futuras investigaciones, así mismo se dará las facilidades en caso de alguna entrevista concerniente a la investigación descrita por mi autoría.

IV. RESULTADOS.

Después de haber recopilado toda la información concerniente a la problemática identificada, se aplicará el análisis documental, así como el análisis de casos, para que de esa manera obtener la información planteada, que servirá para responder los objetivos, tanto general como específicos de la investigación basada en el daño moral, y así poder responder si se logra resarcir el daño moral mediante las sentencias ejecutadas por el juzgado de trabajo de Moyobamba en el año 2023.

Objetivo específico. 1.- Es posible gloriarse de un hecho o daño moral en caso de despido arbitrarios, o se tiene que justificar con medios convincentes.

Subcategoría fase de investigación preliminar.

Expediente: N.º 100306-2022-0-2201-CI-01.

En el presente expediente, de Resolución N.º 04, emitida por el juzgado laboral de Moyobamba, el AQUO se pronunció por mayoría acerca de lo solicitado por parte del demandante, por la causal de Daños y Perjuicios, en lo que llegó a la conclusión el colegiado es que, el “daño moral”, su probanza es mediante la pericia psicológica, donde se analiza el dolor, la pena, la angustia, etc. por lo que los magistrados por mayoría sustentaron que, el demandante no acreditó estas causales.

Es preciso señalar que las indemnizaciones a causa de un despido fraudulento, inconstitucional o arbitrario, declarados legales por parte del juzgado laboral, que formulación como pretensión principal, el daño extrapatrimonial y el daño moral, concatenados al daño a la persona; en tales pretensiones es preciso mencionar que la existencia del daño extrapatrimonial no se ha precisado con plenitud, una conceptualiza en el daño moral se encuentra con muy poco refuerzo jurisprudencial que acredite lo fidedigno de los medios de prueba que se puedan incorporar en las demandas legales, y que sirvan para resolver el conflicto legal.

Expediente: N.º 2: 00305-2022-0-2201-JR-CI-01.

En la presente sentencia, emitida por la Corte superior de justicia de San Martín mediante Resolución N.º 10, el juzgado se pronunció acerca de los fundamentos y hechos materia de demanda, que se fijaron como puntos controvertidos 1). Despido sin causa alguna 2). Indemnización por daños y perjuicios., en la presente litis el juzgado llegó a la conclusión que, la parte solicitante en su pretensión carece de medios probatorios, por lo que es pertinente aclarar que el daño moral no se encuentra sustentado correctamente tampoco tiene una justificación lógica y razonable que acreditar la afectación por el despido arbitrario, por lo que resultan incongruentes hacer una sustentación razonable en favor de los supuestos de hechos sustentados en audiencia., es así que, el juzgado se pronuncia sobre toda la materia del despido arbitrario o fraudulento, es en ese mismo contexto se ve reflejado que el daño moral no siempre es una causal para solicitar una reparación civil.

Expediente: N.º 3: 00483-2023-02201-JR-LA-01.

En la presente sentencia recaída por el juzgado laboral, mediante Resolución N.º 02, en este caso la parte demandante en su pretensión principal “daño moral” quien planteó las causales como es el daño causado en su proyecto de vida laboral, daño a su propia integridad como daño subjetivo, el cual acarreo a una sustentación sin medios probatorios ni pericias psicológicas, en conclusión es preciso señalar que, los criterios de los jueces deberían cuantificar la reparación civil de acuerdo al hecho materia de despido, ya que la persona que es privada de su puesto de trabajo experimenta diversos sufrimientos al igual que su familia, tanto emocional como económico, y este deberá ser evaluado de forma equitativa por parte del juez.

En síntesis, esta situación observada por parte de los administradores de justicia trae a la refracción ya que no están siendo congruentes al momento de la evolución del hecho en concreto, y se estaría vulnerando el principio de imparcialidad, esto es a consecuencia de la evaluación de los medios probatorios en razón del despido arbitrario consiguiente el daño moral.

Expediente: N.º4: 153-2017-0-2201-JR-LA-01.

En la Resolución N.º 09, el juez fundamenta su decisión en base al daño moral, teniendo la siguiente conclusión, que el demandante no ha cumplido con presentar los medios de prueba exigidos por la ley en mérito al daño moral, pruebas que no surten efectos ya que son copias simples de la primera sentencia y segunda instancia de los procedimientos llevados en la litis seguida por haber sufrido el despido arbitrario, por lo que solamente en la sentencia recaída en su favor se ordena la reposición más la reparación civil, más no se admitió el daño moral, solicitado por el recurrente, ya que no había prueba alguna que sustente haber experimentado daños fundamentales para hacer efectivo su pretensión por daño moral. Lo cual se le declara infundado.

A partir de lo analizado en los expedientes con referencia al despido arbitrario se ha tenido como resultados que los criterios y elementos jurídicos que se toman en cuenta al momento evaluar los perjuicios jurídicos, para reconocer el daño moral; los jueces especialistas en materia laboral consideran que, los medios probatorios aportados en su mayoría por los demandantes que sienten haber sido despojados de sus derecho no tienen una fiabilidad que se ajuste a lo estipulado por la legislación actual, los medios de pruebas carecen de sustento legal, las pruebas periciales que determinarán el valor probatorio no tienen relación con lo solicitado, “daño moral”, las cuales surtirán efectos para calcular la reparación civil por dicha afectación, en ese contexto el juez evaluará la afectación psicológica y otros derechos constitucionales que se haya afectado, derecho al trabajo.

En este contexto los aporte judiciales citados en esta investigación ayudara a que los operadores de justicia, ayudara a tener en cuenta al momento de emitir una demanda laboral, esto ayudara a que los jueces tengan más criterios al momento de aplicar sanciones en merito a los medios proporcionados por la causal del daño moral, por ello nos atrevemos a recomendar realizar las pericias pertinentes al agraviado para si poder determinar la afectación psicológica, esta pericia es el talón de Aquiles para que se logre una sentencia justa en favor del

causante, de esta manera el juez motivar su sentencia conforme a los parámetros constitucionales.

Resolver el contenido de la indemnización por daño moral.

Problemas específicos 2.- Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función de satisfacción.

Subcategoría fase de investigación preliminar.

EXPEDIENTES: N.º 1: 00438-2023-0-2201-JR.CI-01.

La sentencia contenida en la resolución N.º 07 se resolvió la litis procesal con una motivación en razón del Jurista, Aníbal Torres Vázquez, donde define que el daño moral perjudica la situación de la persona tanto emocional y anímica, en ese contexto se aplicó lo estipulado por el artículo 1322 del código civil, donde se especifica sobre el daño moral, es en este mismo apartado las directrices que se tiene que tomar en cuenta para la acreditación de daño moral son. La situación anímica, el dolor emocional, los sentimientos, la tranquilidad, la paz, etc. Así mismos el artículo 1984, del código civil, es indemnizado según sea analizado la magnitud y el menoscabo producido al perjudicado, es aquí donde el juez encargado de resolver el presente proceso evaluó todos los criterios y medios probatorios presentados por el demandante teniendo una conclusión fehaciente en favor de los derechos vulnerados por el contratista y emitiendo la reparación civil en favor del solicitante.

EXPEDIENTE: N.º 2: 153-2027-0-2201-JR.LA-01.

En la presente sentencia recaída mediante la Resolución N.º 09, el juzgado ha visto pertinente motivar su decisión citando al pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral realizado en el Juzgado de Tacna, los días 23 y 24 de mayo del 2019, que como conclusión se tiene que el despido inconstitucional, señala que el daño inmaterial está concatenado con el daño a la persona, así como otros daños con la misma similitud, de tal manera se precisó que el daño moral no se tiene que presumir y que la existencia de este se tiene que probar con medios de prueba fehacientes, salvo que los despidos arbitrarios se hayan

vulnerado derechos al trabajo como, el honor, la dignidad., en este mismo contexto el daño moral se deberá cuantificar según los medios probatorios corroborados y comprobados en audiencia, según lo estipulado en el artículo 1332 del código civil.

Por su parte, en lo que concierne a la subcategoría dos, los resultados arrojaron que, en la reparación civil por daños y perjuicios ocasionados por despidos arbitrarios, se puede precisar mediante las pericias psicológicas, es así que lo analizado en los expedientes, las reparaciones civiles se fijaron montos muy endebles a pesar que existía despidos fraudulentos, la causal más obviada en estos procesos es el daño moral. La sustentación por parte del juez es la misma de muchos casos, donde aplica la exclusión de medios probatorios por falta de verosimilitud y pruebas no fidedignas, aplicando su criterio de objetividad. En este mismo contexto los jueces buscan dar solución a las resoluciones judiciales mediante la interpretación doctrinaria y jurisprudencial, es así que, como jurista reconocido en nuestra patria se cita al doctor en derecho civil Aníbal Torres Vázquez, quien precisa que el daño moral por despidos arbitrarios ocasiona perjuicios amicales, anímicos, sufrimientos psicológicos, etc. Lo cual también es pertinente citar al artículo 1322 y 1984 del código civil, donde se especifican las causales del daño moral consecuente por despidos arbitrarios.

Se concluye que se vulnera el derecho al trabajo de los demandantes, al ser separados y sin seguir lo estipulado por la ley laboral; dejando sin trabajo y sustento económico, ocasiona severas repercusiones en sus ingresos económicos, ocasionando necesidades económicas entre su vínculo familiar e incluso su propia subsistencia, lo cual es evidente que el trabajador experimente cambios emocionales. Es en este contexto que el demandante busca por medio de la justicia ser servido por los daños causados, la justicia laboral hace que el afectado incremente su desconfianza en la justicia ordinaria, ya que sus derechos fundamentales son desprotegidos a causa de una sentencia injusta para sus intereses laborales y resarcitorios, en conclusión las afectaciones psicológicas y el daño moral acarrea un sinnúmero de dificultades tanto legales como resarcitorias, cabe precisar que el juzgado laboral de Moyobamba no es el único que hace referencia a este tipo de aplicación de la justicia, este problema es a

nivel nacional y porque no decir a nivel internacional ya que en muchas ocasiones se dan los contratos ilegales, solo por la justa razón de que no existe legislación que impulse la formalidad laboral.

V. DISCUSIÓN.

A partir de los resultados adquiridos de acuerdo a nuestro objetivo general. Y después de haber analizado los expedientes, lo que se logró identificar sobre qué parámetros se sustenta el resarcimiento por daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba en el año 2023, lo que nos conlleva a precisar que el juzgado no tiene una clara sustentación al momento de emitir sus resoluciones, este obvia las siguientes premisas, “el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etcétera, por lo que su argumentación se basan en medios probatorios y en pericias psicológicas y no en una análisis equitativo, por lo que es preciso citar a: Burgús, (2021). *Rol protagónico del juez laboral*, que en su investigación hace referencia a la nueva ley procesal del trabajo, por lo que difiere que el juez está directamente concatenado con los actores de la litis, y está supeditado para tener el control de los medios probatorios, así mismo el juez analizará si incorpora hechos distintos de los alegados esto quiere decir que, el juzgador para sustentar la afectación del daño moral no es necesariamente que se acredite con una pericia psicológica.

Así mismo nos enaltece mencionar que la doctrina a esclarecido la mayoría de la incertidumbre en el derecho, es por ello que, si bien es cierto en nuestra legislación se encuentra tipificado el rol protagónico del juez laboral, pero en muchas ocasiones el desequilibrio probatorio por una de las partes hace que el juzgador tome decisiones equivocadas, Devis, (2013). *El juez y la aplicación de los principios laborales*, llega a la conclusión que sería un razonamiento equivoco que el juez se convierta en asistente del sujeto más débil. Es en esta parte, donde este razonamiento se está dejando delado a la facultad que tiene el juez para hacer valer los directrices del daño moral hemos podido advertir en el análisis de los casos, la afectación psicológica, la angustia, los sufrimientos psíquicos y físicos, debería tenerse en cuenta como criterio principal el hecho del despido injustificado.

Por lo tanto, Urquilla, (2019). Difiere que la corte IDH, precisa que cuando se refiere al derecho del trabajo nos estamos refiriendo a que la persona humana deberá ser designada a laborar en un trabajo digno, así mismo se protegerá el

derecho a las trabajadoras con seguridad jurídica laboral y una remuneración concordante a la masa económica del país al que pertenece, esto quiere decir que el trabajador está sujeto a protección laboral tanto nacional e internacional, protección dada por la Corte IDH, siempre y cuando el estado sea parte de esta. De esta manera la corte exhorta que el derecho al trabajador supone una obligación compleja del Estado, para estimular la economía y de esa manera generar empleos que se califiquen como trabajo digno.

En este mismo contexto precisamos que los medios probatorios presentados por la parte demandante para que puedan acreditar el daño psicológico en necesario acreditar mediante una pericia psicológica, a mérito que la cuestión se medible para poder determinar fehacientemente el daño producido, en este mismo contexto De la Maza, (2018). Tiene una precisión con respecto al daño moral, precisa que, no solo se puede hablar de lesiones a la integridad personal sino también se generan afectaciones colectivas familiares, así como el sufrimiento más frecuente es la afectación psicológica y la pérdida de oportunidades para disfrutar la vida con diferentes oportunidades de trabajo.

En ese mismo contexto Casado, (2015). Quien hace hincapié a la doctrina nacional y jurisprudencial civil, basándose en la premisa del daño moral, llegando a tener como conclusión que, la jurisprudencia se ha limitado a resolver este tipo de casos, a pesar de ser uno de los problemas más sonados, en ese mismo contexto el tribunal supremo solamente a construido una teoría sobre los perjuicios ocasionados por el daño moral., para resaltar del tribunal supremo y que marcó una apertura célere en nuestra jurisprudencia, fue la sentencia de 1912, que por primera vez se indemniza un daño moral puro, a partir de esta sentencia son muchas las controversias que se han ventilado y muchas de ellas han tenido una simple aproximación al daño moral, mas no se resolvieron fehacientemente los perjuicios morales laborales.

Así mismo (Pumayali, (2016), en su investigación de tesis que el daño moral tiene criterios definidos para tener una cuantificación aproximada o exacta por la causal del daño moral, este criterio radica en que el hecho dañado sea restituido en las mismas o mejores condiciones en que éste laboraba, o subsanados

mediante la reparación civil, la necesidad de proteger a la persona mediante las reparaciones civiles es que este pueda continuar con una vida de acuerdo a los beneficios y protecciones que ofrece el estado peruano.

Por último en relación al segundo objetivo específico, se concluye que los montos fijados en mérito a la reparación civil por daño moral consecuente de los despidos arbitrarios, se ha logrado identificar que estos no cumplen función de satisfacción para los que accionan la defensa de sus derechos, en mérito a la reparaciones civil, se ha analizado que las normas nacionales se encuentran un tanto distorsionadas y que los jueces en su mayoría han optado por sacar sus cálculos de acuerdo a la legislación comparada y en base se la doctrina comparada, ya que doctrina vigente con relación al daño moral y la reparación civil aún no se tiene con parámetros idóneos y precisos para sancionar la causa., ya que no se hace una interpretación de acuerdo a las necesidades de los demandantes, esto también acarrea de una defensa ineficaz y con poca preparación en los procesos laborales.

En ese sentido lo manifestado por (Hernández, 2018), en su investigación de tesis, difiere que la reparación civil no siempre enmienda los sufrimientos causados por una mala gestión del empleador, ya que con esta no se puede cubrir el dolor emocional causado por los estragos sufridos por un despido injustificado, pero, no descarta que el dinero le puede ayudar a mitigar el sufrimiento y por ende pueda conseguir otros medios para recuperar su bienestar laboral, y así poder minimizar el dolor espiritual, este autor llega a la conclusión que el dinero no siempre es justo, ya que las personas su mayor tiempo lo pasan brindando servicios ya sea en instituciones del sector público o privado.

Finalmente, y de acuerdo con (Martínez, 2019), señala que la teoría del daño moral evidente, no se requiere demostrar o probar los elementos que acompañan para la determinación de un hecho dañoso ya que al demandar un despido arbitrario y al ser probado el resarcimiento por el daño moral estaría cayendo por su propio peso, ya que es evidente el sufrimiento que tiene la persona hasta para tener que acudir a un asesor jurídico especialista en la materia, entre otras diligencias.

VI. CONCLUSIONES.

Primero: Respecto al daño moral se concluye que no existe una justificación idónea al momento de motivar las resoluciones judiciales, y estas se deben gracias a la poca doctrina que existe en nuestra legislación referentemente a las causales específicas que acrediten el daño moral.

Segundo: Además se tiene como conclusión que, las reparaciones civiles por despidos arbitrarios siempre han causado disconformidad ya que siempre se centra en el daño patrimonial mas no en el daño moral, dejando de lado a este último en la mayoría de los casos, caos que afecta a la tutela jurisdiccional efectiva e igualdad de armas.

Tercero: Finalmente se tiene como conclusión que, nuestra legislación a pesar de formar parte de los tratados internacionales aún no tiene una legislación de acuerdo a la demanda laboral que existe en nuestro país, y así mitigar la informalidad laboral.

VII. RECOMENDACIONES.

PRIMERO: Se recomienda al juzgado de Trabajo de Moyobamba, de tomar más en cuenta los perjuicios ocasionados mediante el despido injustificado que son los que más causan daño al trabajador, y tomar en cuenta el daño moral como premisa principal para así imponer una reparación civil justa.

SEGUNDO: Se recomienda al juzgado de Moyobamba ser más estrictos al momento de motivar sus sentencias por la causal del daño moral y así, poder generar una mejor justificación y proporción indemnizable, en su extremo que el responsable cumpla con la reparación civil de forma inmediata o partes fraccionadas.

TERCERO: Recomendamos a este órgano jurisdiccional ser cauteloso y al mismo tiempo riguroso para analizar el monto de las indemnizaciones civiles por los despidos arbitrarios e injustificados, en el extremo se busque la sanción más dura para justificar el atropello ocasionado al trabajador.

REFERENCIAS.

- Hernandez Mendoza, S. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Mexico-España: ICEA. Recuperado el 02 de Octubre de 2023, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Rodríguez Grez, P. (2020). *Daño moral: un laberinto jurídico*. Lima. Lima: Revista de Derecho UDD. Recuperado el 09 de Setiembre de 2023, de <https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/articulos/dano-moral-un-laberinto-juridico/>
- Alejandro Camargo, S. (2020). *El escenario de la investigación cualitativa basada en entrevistas en construcción de Teoría Fundamentada*. Caracas: Universidad Central de Venezuela. Recuperado el 11 de Setiembre de 2023, de <https://www.metodos.work/2020/10/14/el-escenario-de-la-investigacion-cualitativa-basada-en-entrevistas-en-construccion-de-teoria-fundamentada/>
- Arriola, J. C. (2021). *Que es el Principio de Continuidad Laboral*. Lima: Revista LP. Recuperado el 09 de Setiembre de 2023, de <https://lpderecho.pe/principio-continuidad-derecho-laboral/>
- Arriola, J. M. (2022). *¿Despido arbitrario? ¿Corresponde indemnización o reposición?* Lima: LP Derecho Perú. Recuperado el 15 de Agosto de Setiembre , de <https://lpderecho.pe/despido-arbitrario-corresponde-indemnizacion-reposicion/>
- Burgos Zavaleta, J. M. (2021). *Rol Protagonico del Juez Laboral*. Huadalajara: Cardenas Mexico. Recuperado el 12 de Setiembre de 2023, de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-32-46.pdf>
- Byrne, A. M. (2019). *indemnización por daño moral y daño a la persona" y laboral: despido fraudulento. N° de expediente: 35806-2008-0-1801-jr-ci-01.*

Universidad de Lima, Lima. Lima: Universidad de Lima. Recuperado el 09 de Setiembre de 2023, de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11290/Antonella_Macarena_Tagle_Byrne.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Caballero Burru, D. A. (2021). *El análisis de datos es un proceso que te permitirá conocer e interpretar información con la finalidad de identificar puntos de valor*. Guadalajara: QuestinPro. Recuperado el 02 de Octubre de 2023, de https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html#metodos_analisis_datos

Casado Andrés, B. (2015). *EL CONCEPTO DEL DAÑO MORAL BAJO EL PRISMA DE LA JURISPRUDENCIA*. Lima: Revista Internacional Doctrina y Jurisprudencia. Recuperado el 13 de Setiembre de 2023, de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/1817/2393>

Cazorla, F. G. (2017). *Delimitación del Daño Moral a Través de Consideraciones de Justicia Distributiva*. Chile: Universidad Católica. Recuperado el 08 de Setiembre de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2017000200191#aff1

Cazorla, F. G. (2019). *Los contornos del daño moral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del 15 de enero de 2018, que excluye a las molestias como daño moral indemnizable en sede de consumo (Rol N° 36.734-2017)*. Santiago: U. de Chile. Recuperado el 08 de Setiembre de 2023, de <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/article/view/3491/3610>

Cisneros-Caicedo, A. J. (2021). *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia*. España: Dialnet. Recuperado el 12 de Setiembre de 2023, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>

- De la Maza Iñigo , G. (2018). *EL DAÑO MORAL EN MATERIA CONTRACTUAL: LA MIRADA DE LA CORTE SUPREMA*. Santiago: Universidad Diego Portales. Recuperado el 12 de Setiembre de 2023, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372018000200275
- Devis Echandía , H. (2013). *El Juez y la Aplicación de los Principios Lorales*. Bogota: Timis Bogota. Recuperado el 12 de Setiembre de 2023, de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-32-46.pdf>
- Devis Echandia, H. (s.f.). *El Rol Protagonico del Juez Laboral en las Instituciones mas Destacadas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Peruano Ley N.1*.
- Domingo de Guzmán, S. (2018). *Introducción a la Investigación Básica*. Mexico: Revista. Recuperado el 2023 de Setiembre de 2019, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/RAPDonline2010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Elorza Guerrero, F. (2017). *Negociación colectiva y prolongación de la vida activa del trabajador: reflexiones a partir de la experiencia española y francesa*. *Boletín mexicano de derecho comparado*. Mexico: Scielo. Recuperado el agosto de 15, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332017000200673&lang=es
- Flores, Y. M. (2018). *Hacia Una Teoría de la Prueba del Daño Moral en el Perú*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado el 06 de Setiembre de 2023, de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/564b7269-78a1-4c5e-bcb1-8016933d1a2f/content>
- Franklin, G. L. (2019). *La Caducidad o La Prescripción, en la Pretención de Indemnizaciones Por Despidos Arbitrario Laboral*. Lima: Rev. SSIAS.

Recuperado el 04 de Setiembre de 2023, de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153/980>

García, D. F. (2019). *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Lima: RESEARCH ARTICLE. Recuperado el 08 de Setiembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/340611646_Protection_against_arbitrary_dismissal_of_part_time_hired_workers_in_the_Peru/link/6383b8c848124c2bc67792dc/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Gazmuri, I. d. (2018). *El Daño Moral en Materia Contractual*. Santiago: Revista Chilena de Derecho. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v45n2/0718-3437-rchilder-45-02-00275.pdf>

González Mares, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Guaadalajara: Universidad Autonoma de Mexico. Recuperado el 10 de Setiembre de 2023, de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernandez, G. A. (2018). *El Daño moral: La Apuesta por su Presunción e Intentos de Cuantificación*. Ica: LP. Recuperado el 02 de Setiembre de 2023, de <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>

Jimnez Chaves, V. E., & Cornelio Comet, W. (2016). *Los Estudios de Casos Como Enfoque Metodológico*. España: ACADEMO Revista. Recuperado el 11 de Setiembre de 2023, de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/54/52>

Marín Alonso, I. (2017). *El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España*. España: Revista latinoamericana de derecho social,. Recuperado el 14 de

Agosto de 2023, de
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200057&lang=es

Marín López, A. (2016). *Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía*. España: Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Recuperado el 11 de Setiembre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062638#:~:text=El%20objetivo%20de%20este%20art%C3%ADculo%20consiste%20en%20proponer,en%20el%20%C3%A1rea%20de%20fuentes%20renovables%20de%20energ%C3%ADa>.

Mercado, H. B. (2016). Madrid . España: Universidad del Valle. Recuperado el 02 de Setiembre de 2023, de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/16216>

Mostajo, D. U. (2018). *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*. Lima: Scielo Analytics. Recuperado el 04 de Setiembre de 2023, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a04n80.pdf>

Nicolás Enrique, M. B. (2019). *Análisis de la presunción de daño moral que beneficia a ciertas víctimas indirectas en la jurisdicción contencioso administrativa colombiana*. barranquilla: Revista Derecho del Estado. Recuperado el 08 de Setiembre de 2023, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/ecoinstitucional,+NicolasMartinez.pdf>

Pumayali Vengoa, G. (2016). *Daño moral e indemnización criterios para la determinación del quantum indemnizatorio para daño moral*. Cusco: San Antonio Abad del Cusco. Recuperado el 14 de Setiembre de 2023, de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3023>

Quispe, M. B. (2019). *Viaitudes en el Tratamiento en el Daño Moral por la Jurisprudencia Laboral Peruana*. Lima: HĒMIS-Revista de Derecho.

Recuperado el 09 de Setiembre de 2023, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21986/21392>

Quispe, M. B. (2019). *Vicisitudes en el Tratamiento del Daño Moral por la Jurisprudencia Laboral Peruana*. Lima: THĒMIS-Revista de Derecho.

Recuperado el 21 de Agosto de 2023, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/21986-Texto%20del%20art%C3%ADculo-86958-1-10-20200423.pdf>

Roldán, C. A. (2020). *La Jurisprudencia y el Daño Moral Derivado del Despido*. Corte Superior de Justicia, Arequipa. Arequipa: Jurisprudencia Peruan.

Recuperado el 08 de Setiembre de 2023, de <https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/69/68>

Salazar, G. A. (2021). *Indemnización por concepto de daño moral como*. Lima:

Universidad Peruana. Recuperado el 17 de Agosto de 2023, de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-469-489.pdf>

Urquilla Bonilla, C. R. (2019). *El Derecho al Trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Panama: Badilla Workj. Recuperado el 13 de

Setiembre de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>

Vasconcelos Menezes , S., & Ribeiro Heitman, M. (2021). *Rigor científico y*

ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. Madrid. España,,: Scielo Revista. Recuperado el 01 de Octubre de 2023, de <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>

Velasco, I. G. (2020). *El pasado-futuro del Derecho del Trabajo*. España:

Universidad de Zaragoza España. Recuperado el 01 de setiembre de 2023

Villegas, T. A. (2018). *Responsabilidad civil extracontractual y delito*. Dialnet:

Alsina Mexico. Recuperado el 21 de Agosto de 2023, de

file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadCivil-5084757.pdf

Zertuche, M. H. (2023). *Los Desca En La Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Derecho al Trabajo*. Mexico: Revista De Investigaciones Juridicas. Recuperado el 01 de Setiembre de 2023

ANEXO.

Anexo.1 Matriz de operacionalización de variables.

| | | | | | |
|--------------------|---|--|--------------------------------------|---|---------------------|
| Daño Moral | La casación N°949-95 La cual señala que el daño moral no es otra cosa más que la aflicción a la persona que ha sufrido deterioro por algún comportamiento o actitud que implica emocionalmente o psicológicamente la causa dañosa al momento de desplegarlo, generando así temor, miedo, inseguridad en la persona. | En la presente investigación esta variable será considerada independiente, razón por la que existe por sí misma. | 1. Doctrinaria 2. Jurisprudencial | - Constitución - Leyes - Sentencias | Análisis Documental |
| Despido Arbitrario | La casación laboral N° 4400-2017 – LIMA la cual define al despido laboral en los siguientes términos. La conducta que se ve reflejada en este caso es la voluntad parcial del empleador existiendo o no motivo justificado | En la presente investigación esta variable será considerada como dependiente | 1. Doctrinaria 2. Jurisprudencial | - Despido incausado - Despido arbitrario - Despido nulo | |

Anexo. 2 matriz de consistencia.

El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | TÉCNICA E INSTRUMENTOS |
|--|---|--|---|
| <p>PROBELMA GENERAL</p> <p>¿Bajo qué parámetros es sustentado el resarcimiento del daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Es posible presumir de hecho al daño moral en caso de despido, o se debe acreditar con medios probatorios? ¿Qué mecanismos puede utilizar el juez para la valoración del resarcimiento del daño moral?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Resolver si el daño moral cuenta con factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>: Resolver el contenido de la indemnización por daño moral. Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Al ser el daño moral un daño subjetivo, relativiza los parámetros de su probanza y valoración por parte del Juzgado de Trabajo Permanente Moyobamba.</p> <p>El Juzgado de Trabajo de Moyobamba recurre a la interpretación de las normas que permiten dar por reparado el daño.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> | <p>VARIABLE 1</p> <p>Daño moral</p> <p>Técnica</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumento</p> <p>Guía de Análisis Documental</p> <p>VARIABLE 2</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>H1: Se presume de hecho al daño moral en caso de despido y no se tiene que acreditar con medios probatorios.</p> <p>H2: la decisión de fijar parámetros para resolver el daño moral en los casos de despido arbitrario en el juzgado laboral de Moyobamba, se determina acreditando con medios probatorios directos o indirectos.</p> | <p>Despido arbitrario</p> <p><u>Técnica</u></p> <p>Análisis Documental</p> <p><u>Instrumento</u></p> <p>Guía de Análisis Documental</p> |
|--|--|--|---|

ANEXO: 3

Matriz de Categorización Apriorística.

| El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023. | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--------------------|---|-------------------|
| Ámbito temático | Problema de investigación | Pregunta general | Objetivo general | Objetivos específicos | Categoría a | Sub categorías | Información de |
| Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral y Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales | El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023 | ¿Bajo qué parámetros es sustentado el resarcimiento del daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba 2023? | Resolver si el daño moral cuenta con Factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto. | Resolver el contenido de la indemnización por daño moral. Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria. | Daño moral | -Constitución Leyes Sentencias | Fuente documental |
| | | | | | Despido Arbitrario | Despido incausado Despido arbitrario Despido nulo | Fuente documental |

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera Osmar Jairo.

Institución donde labora : OSMAR CABRERA ABOGADOS.

Especialidad : Maestro en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Daño Moral.

Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|----|--|--|--|---|
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 50 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 03 de noviembre del 2023.


 Osmar J. Cabrera Cabrera
 ABOGADO
 Reg. CASM N° 260

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera, Osmar Jairo.
Institución donde labora : OSMAR CABRERA ABOGADOS.
Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Despido Arbitrario.
Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|-----------|--|--|--|---|
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 50 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 03 de noviembre del 2023.



Damar J. Cabrera Cabrera
ABOGADO
Reg. CASM N° 260

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Alan Wilfredo García Pérez.**

Institución donde labora : Gobierno regional.

Especialidad : Mg. Gestión pública.

Instrumento de evaluación : Daño Moral.

Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | x |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido. | | | | | x |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | x |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|----|--|--|--|---|
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 50 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 03 de noviembre del 2023.



Alan Wilfredo García Pérez
 REG. ICAL. N° 6105
 DEFENSOR PÚBLICO
 DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y
 ACCESO A LA JUSTICIA
 MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Alan Wilfredo García Pérez.**

Institución donde labora : Consejo del Gobierno Regional Moyobamba.

Especialidad : Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Despido Arbitrario.

Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|----|--|--|--|---|
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 50 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 15 de noviembre del 2023.



Alan Wilfredo García Pérez
 REG. ICAL. N° 6105
 DEFENSOR PÚBLICO
 DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y
 ACCESO A LA JUSTICIA
 MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del experto : Dr. Máximo Oscar Cabrera.

Institución donde labora : Cabrera & Cabrera Abogados.

Especialidad : Dr. Derecho penal.

Instrumento de evaluación : Daño Moral.

Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|-----------|--|--|--|---|
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 50 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50.

Moyobamba, 28 de octubre del 2023.


 M. Oscar Cabrera Cabrera
 ABOGADO
 C.A.C N° 4863

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del experto : Dr. Máximo Oscar Cabrera.

Institución donde labora : Cabrea & Cabrera Abogados.

Especialidad : Dr. En derecho penal.

Instrumento de evaluación : Despido Arbitrario.

Autor (s) del instrumento (s) : Becerra Duárez, Marlith.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|--|----|
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 50 |

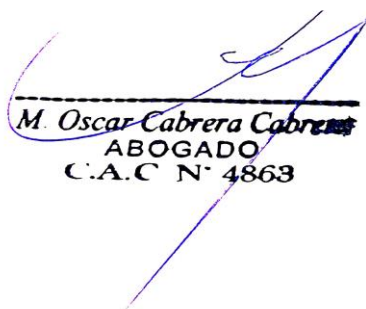
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 28 de octubre del 2023.



M. Oscar Cabrera Cabreza
ABOGADO
C.A.C N° 4863

ANEXO: 09



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Moyobamba, 26 de octubre de 2023.

Carta N° 071- 2023/UCV-M

SEÑOR:

DR. WALTER FRANCISCO ANGELES BACHET.

PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN.

ASUNTO: PRESENTO.

Yo, Eliseo Paredes Díaz, identificado con DNI N° 42405118, coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo filial Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento a la señorita Becerra Duárez Marlith, identificado con DNI 71809749 alumna del XII ciclo, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de su Desarrollo de Tesis: “El daño moral como Indemnización producido por despido arbitrario ante el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2023” y así obtener el título profesional de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba.

Sin otra en particular y esperando la atención a la presente, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:


Mg. Eliseo Paredes Díaz
Coordinador Escuela de Derecho UCV- Moyobamba



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Moyobamba, 27 de Octubre del 2023

PROVEIDO N° 000392-2023-P-CSJSM-PJ



Firmado digitalmente por SANCHEZ BRAVO Edward FAU 20542260476 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.10.2023 15:46:28 -05:00

Referencia : EXPEDIENTE 018559-2023-P-CSJSM-PJ.

En atención al documento de la referencia: Dado cuenta con el requerimiento efectuado por doña MARLITH BECERRA DUÁREZ, Estudiante del XII ciclo de la carrera de Derecho de la Universidad César Vallejo, a través del cual solicita autorización para realizar encuestas a los usuarios, Magistrados y trabajadores Jurisdiccionales de nuestra Corte Superior de Justicia de San Martín, con la finalidad de realizar su proyecto de tesis para obtener el título de abogado; Estando a lo solicitado: **AUTORIZAR** lo solicitado por la recurrente.



Documento firmado digitalmente

EDWARD SANCHEZ BRAVO
Presidente Encargado
Corte Superior de Justicia de San Martín

ESB/rpc

