



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral
en la legislación peruana

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

AUTOR:

Carranza Carranza, Sixto Kevin (ORCID: 0000-0002-3690-1017)

ASESOR:

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, Revelador de secretos, por la vida y salud.

A Sixto Orlando, por ser siempre un buen padre.

A Hilda Dalila Gómez Méndez, por ser una gran madre y mejor persona.

A Wilmer Ronald, mi querido tío.

A Ruth y Elizabeth.

Al abogado Saúl Noé Alania Alania, con quien tuve el honor de departir amenos momentos de aprendizaje y – debo ser honesto-, me enseñó el procedimiento de diversas ramas del derecho. Lamento profundamente su sensible partida, ya que me brindó muchas ideas para llevar a cabo la presente tesis y no pude mostrarle el trabajo finalizado. Querido Doc., siempre te recordaremos como el letrado alegre e incisivo

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme fuerza y entendimiento, por cuidar a mis familiares y amistades.

De igual modo, doy gracias a mis padres: Sixto Orlando y María Isabel.

A mi mamá Hilda, por cuidarme y guiarme con amor. Ruego a Dios que siempre te cuide.

A mi hermana, Ruth Vanessa... Estoy convencido de que Amy está en buenas manos.

A mi tío Wilmer Ronald Carranza Gómez, por siempre tener un minuto para mí. Con todo mi afecto.

A Elizabeth Hasdaly.... Hermana, espero volver a verte una vez más.

Es oportuno agradecer a la ex magistrada Gladys L. Castro Gómez, por su cariño sincero y por las didácticas y valiosas conversaciones respecto de las funciones que realiza un juzgador. Querida tía, mi admiración, cariño y respeto.

Un agradecimiento especial a mi amigo Néstor Manuel, por su tiempo y ayuda desinteresada.

Agradezco la deferencia de los abogados Brian David Nuñez Zegarra y Jorge Luis Medina Huamaní por su cooperación y notorios conocimientos.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme abrigar un sueño llamado educación y los excelentes docentes que impartieron clases, entre los cuales debo destacar a: Rafael Eduardo Girao Berrocal, Ever Nery García Cruz, Marco Antonio Tapia Rivas, Gabriel Rafael Bullón Rojas, José Anderson Tuesta López, Rose Mary Posadas Gutiérrez, Daniel Ernesto Peña Labrin, Rosas Job Prieto Chavez, entre otros prestigiosos abogados.

Agradezco la comprensión y predisposición de: Miriam Quispe Suárez, Juan Quintana y Edgar Quispe Navarro.

S. Kevin

Índice de contenidos

| | Pág. |
|------------------------------|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco teórico | 4 |
| III. Metodología | 20 |
| IV. Resultados y Discusiones | 24 |
| V. Conclusiones | 37 |
| VI. Recomendaciones | 39 |
| Referencias | 40 |
| Anexos | 49 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla N° 1 – Matriz de categorización | 17 |
| Tabla N° 2 – Relación de abogados participantes | 22 |

RESUMEN

En la presente tesis, se analizó la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana, asimismo, se buscó determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana, se investigó posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano y se analizó los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación sobre criterios del daño moral por despido.

El tipo de investigación fue básico, con un diseño interpretativo, basado en la teoría fundamentada y estudio de casos. El enfoque fue cualitativo.

Se examinó el décimo tercer considerando de la Casación Laboral N° 25875 – 2018 (Tacna), teniendo como resultado: “A pesar de no haber normatividad laboral propia para explicar los daños y perjuicios, entre ellos el menoscabo moral, en la relación laboral se debe aplicar los criterios establecidos en los artículos 1321 y 1322 del C.C. Una conclusión fue que no existe un correcto análisis respecto de la figura del menoscabo moral en la legislación laboral peruana, básicamente por su precario tratamiento, debiendo recurrirse a lo normado en el código civil.

Palabras clave: Daño moral, derecho laboral, trabajador, empleador.

ABSTRACT

In this thesis, the figure of moral damage was analyzed from a perspective of labor law in Peruvian legislation, also, it was sought to determine the assumptions of compensation for moral damage in Peruvian labor legislation, possible criteria of quantification of the judge by concept of compensation for moral damage in the Peruvian labor process and analyzed the Labor Plenaries of the year 2018 and 2019, regarding the unification on criteria of moral damage by dismissal.

The type of research was basic, with an interpretive design, based on grounded theory and case studies. The approach was qualitative.

The thirteenth recital of Labor Cassation N ° 25875 - 2018 (Tacna) was examined, with the result: "Despite there being no labor regulations to explain the damages, including moral impairment, in the employment relationship, must apply the criteria established in articles 1321 and 1322 of the C.C. One conclusion was that there is no correct analysis regarding the figure of moral impairment in Peruvian labor legislation, basically due to its precarious treatment, and the provisions of the civil code should be used.

Keywords: Moral damage, labor law, employee, employer.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la entrada en vigencia de la ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo - en adelante, NLPT-, nuestra legislación laboral incorporó un nuevo tema de análisis. Esa trama se encuentra establecida de manera taxativa en el apartado 2° inciso 1 literal “b” de la NLPT, cuando faculta al juez especializado de trabajo, para que sea éste y no otro el encargado de resolver en proceso ordinario laboral, la responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes –entiéndase por el empleador y el trabajador- que se encuentran inmersas en el ejercicio de la relación laboral, u otros en cuyo beneficio se ejerce o ejerció la prestación.

La derogada Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, regulaba en su artículo 4°, inciso 2, literal “j”, que los Juzgados de Trabajo conocen pretensiones sobre: [...] “Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores”.

En ese entender, la nueva ley adjetiva laboral faculta al trabajador o ex trabajador y no solo al empleador, para que exija una indemnización por detrimento patrimonial o extra patrimonial, y que, como señala Malca “[...] solo son atendibles en esta vía, los daños y perjuicios ocasionados con motivo de la relación laboral” (2017, p. 206).

Respecto del párrafo anterior, Ávalos (2016, p. 133) manifiesta que la obligación material y la obligación no patrimonial son de atribución de los tribunales técnicos en lo laboral, solo si se perjudica a una de los sujetos del vínculo de trabajo en el contexto del nexo contractual.

En la presente investigación se desarrolló un análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho del trabajo. Sin embargo, a pesar de la necesaria modificación en cuanto a la responsabilidad patrimonial o extra patrimonial, la tesis formuló el siguiente problema general: ¿Existe un correcto análisis de la figura del

daño moral en la legislación laboral peruana?, ello debido a que nuestros juzgadores de trabajo al momento de analizar una demanda donde se incluye como pretensión una indemnización por daños patrimoniales o no patrimoniales, aplican criterios normados en el derecho civil.

En esa línea, existió la necesidad de analizar si frente a una demanda por daños, donde se pretende una indemnización por menoscabo moral, por un trabajador que, por ejemplo, ha sido víctima de despido arbitrario, fraudulento, incausado o nulo, se deberían establecer los parámetros descritos en el fuero civil para acreditar que efectivamente ha existido un daño inmaterial (primera postura), o que, por tratarse de un fuero distinto al civil, donde el trabajador es la parte débil de la relación laboral, los supuestos para indemnizar por daño moral, requeridos en la norma civil deberían quedar subsumidos a la acreditación de que efectivamente existió un despido ilegal, accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro (segunda postura). Respecto, a la primera postura, Colona (2016), menciona que:

No basta la probanza de un cese abusivo para atribuir al patrono un deber por un perjuicio moral que dé campo al pago de un resarcimiento, dado que, para que prospere el deber de resarcir tiene que configurarse un supuesto de obligación civil, y debe acreditarse los elementos que lo conforman, entre ellos, acreditar el menoscabo. [...] Una manera de causar certeza del daño moral, sería, por ejemplo, exhibir un informe emitido por un psicólogo o psiquiatra donde se demuestre que el ex empleado ha padecido, por nombrar, una seria depresión. Además, se debería anexar, las recetas de los fármacos recomendados, así como los comprobantes pertinentes, con lo cual se produciría persuasión al juzgador de los detrimentos invocados.

Uno de los principios en los que se fundamenta el derecho adjetivo laboral peruano, es el principio protector o tuitivo, descrito en el tercer artículo del título preliminar de la NLPT. El mencionado principio fue la base de la segunda postura. Debido a ello, Pacheco menciona que:

Si bien el principio tuitivo tiene como premisa la obligación de respeto entre personas, en materia laboral se encamina directamente a

resguardar los derechos de un individuo que, tras la celebración de un convenio o pacto laboral, voluntariamente se coloca en una situación de supeditación y sujeción económica, legal y factual ante otro (2015).

Los problemas específicos del informe de investigación fueron: ¿Cuáles son los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana? ¿Cuáles son los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano? ¿Qué criterios se han fijado en los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la indemnización por daño moral producto del despido?

El informe de investigación se justificó en cuanto al aspecto práctico, al haber sido desarrollado cumpliendo los requisitos que exige la Universidad César Vallejo, respecto de la guía de elaboración del trabajo de investigación para este ciclo académico 2020 - I. Asimismo, el artículo n° 14 de la Constitución Política del Estado peruano, sustentó legalmente realizar la tesis, toda vez que en dicho articulado se sostiene lo siguiente: “la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte”. La justificación pedagógica quedó establecida toda vez que al informe de investigación se adjuntó doctrina, leyes y todo lo relacionado al daño moral desde una perspectiva del derecho laboral. En consecuencia, el presente trabajo responde a una función educadora. Para recoger y validar datos, información, entre otros, respecto al daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana, se aplicó instrumentos como la entrevista y el análisis de documentos, para que, de esa forma los datos sean válidos y confiables. En ese entender, se cumple la justificación metodológica exigida para la elaboración del informe de investigación.

El **objetivo general** fue analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana; mientras que los **objetivos específicos** fueron: determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana, investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano y analizar los plenos laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describe los siguientes trabajos previos. Se inició con investigaciones llevadas a cabo en el extranjero:

Zumba (2018). (Tesis de grado). *El principio de proporcionalidad ante las indemnizaciones del daño moral*. Universidad Autónoma de los Andes, (Ambato – Ecuador).

La mencionada tesis tuvo como fin realizar un documento de análisis crítico jurídico que determine una alternativa adecuada sobre la cuantificación del menoscabo moral, a fin de evitar la vulneración del principio de proporcionalidad, asimismo, llegó a la conclusión que las bases jurídicas y penales que fundamenten el principio de proporcionalidad en afectación del daño moral basadas en el Código de la Constitución de los artículos 65,75 y 76 que hacen referencia a mantener la integridad moral y física de todas las personas, y del código civil con artículos 2231, 2232, 2233,2234 que menciona sobre la responsabilidad del daño moral, la demanda de indemnización y el titular por menoscabo moral.

Benítez (2015). (Tesis doctoral). *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Universidad de Barcelona, España.

El propósito de la tesis fue acercarse a una perspectiva integral de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que vaya más allá de la simple tutela inhibitoria que tradicionalmente se suele ofrecer frente a las actuaciones que los desconocen o vulneran. Una de las conclusiones ejes de dicha investigación fue que la existencia de los daños morales por la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores puede acreditarse mediante una presunción judicial o mecanismos similares que aligeren la carga probatoria al trabajador.

Alburquenque (2018). (Trabajo de investigación). *Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo*. Universidad de Chile, Chile.

El propósito de la investigación fue el estudio de la compensación por menoscabo moral con ocasión del término del contrato de trabajo, mientras que una conclusión fue que el daño moral producido al término de un contrato de trabajo, en particular, aquel que es producto de un incumplimiento de la especial obligación de diligencia que pesa sobre el empleador al hacer uso de sus facultades de dirección para terminar un contrato de trabajo: es de carácter contractual

Mientras que, las investigaciones nacionales fueron:

Inostroza (2014). (Tesis de grado). *Presupuestos fácticos y jurídicos que determinan la obligación legal de indemnizar por daño extra patrimonial al trabajador de la actividad privada producto del despido*, Universidad Nacional de Trujillo.

La tesis tuvo como fin determinar cuáles son los presupuestos de hecho y de derecho que delimitan la procedencia de la indemnización por daño extrapatrimonial al trabajador de la actividad privada, al ser víctima de despido arbitrario, nulo o indirecto, llegando a la conclusión que, si la patronal incurre en causal de omisión al procedimiento de despido, constituye un presupuesto de hecho y de derecho para indemnizar por daños no patrimoniales.

Ynga (2017). (Tesis de grado). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional*. Universidad Privada del Norte – (Trujillo).

La finalidad del presente trabajo de investigación fue determinar de qué manera el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral permite un resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016. Dicho trabajo tiene como una conclusión clave que el criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral no permite de ninguna manera un resarcimiento justo de un trabajador afectado por un despido

inconstitucional en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2011 al 2016 [...].

Casabona (2017). (Tesis para optar el título profesional de abogado). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de La Merced, provincia de Chanchamayo del período 2014-2017*. Universidad Peruana Los Andes – (Huancayo).

El propósito de la tesis fue analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito de La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017. Una conclusión vital fue que luego de analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; y conforme a los resultados de la presente investigación, se observó que en la gran mayoría de la muestra (8 de 10), dicha cuantificación fue arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no aplican de manera conjunta los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, con la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica; mas por el contrario, al parecer, dichos Jueces aplican el sistema de la libre apreciación en la utilización de los acotados criterios o parámetros, resultando arbitrario e injusto en dicha cuantificación.

Respecto de las teorías relacionadas al tema, como se indicó en la introducción de la presente tesis, el derecho del trabajo se complementa o busca hacerlo en el fuero civil, por lo que, hablar del daño moral, implicó tratar, necesariamente a ésta rama jurídica. En ese entender tenemos que hacer una referencia previa, antes de abordar el tema principal.

La responsabilidad es definida por Hinestrosa (2017) como el deber de reparar menoscabos y quebrantos y se inicia en un concepto indispensable: el daño. La Responsabilidad Civil, es entendida por Ossorio, como la que lleva consigo la reparación de los detrimentos ocasionados y de los menoscabos causados por el

propio sujeto o un ajeno, por el que debe responsabilizarse (2012, p. 878). En correspondencia a ello, Santos agrega que, “[...] en su doble vertiente de contractual y extracontractual, responde al postulado general del *neminem laedere*, y surge tanto por hechos positivos como por hechos negativos constitutivos de incumplimientos de deberes jurídicos, concretos o genéricos, al ocasionarse un daño [...]” (2012, p. 12).

Fernando (2018) menciona que, ante menoscabos definitivos, el fin es prevenir antes que compensar. Ágreda (2020), respecto de las funciones de la responsabilidad por daños, menciona lo siguiente:

La **función resarcitoria** persigue el enfrentamiento contra el evento antinormativo a partir de la compensación de los perjudicados por el menoscabo. Si no se produce con el regreso al momento antes de las cosas, a través de un desembolso de dinero, se procura cuando menos su atenuación o depuración, la **función punitiva** pretende consolidar un mando disciplinario del gobierno, que está obligado a intervenir sancionando a los culpables de acciones reprobadas con la normatividad. Según la **función disuasiva**, la acción de exigir al responsable a cancelar por los menoscabos producidos, engendra como efecto que el causante u otros espectadores del desenlace, implementen mecanismos que procuren el prevenir ocasionar menoscabos parecidos en lo sucesivo.

Linares (2017) menciona que la responsabilidad civil en cuanto al menoscabo inmaterial:

Realiza una tarea complicada, por una parte, pretende resarcir, aunque no de forma pecuniaria, sí repara un contenido que propaga a la compensación, los anhelos de justicia para el perjudicado; y, por otra parte, tiene como fin corregir al causante del menoscabo, comprendiendo de una labor punitiva material a una preventiva para impedir que estos menoscabos se reiteren.

Luego, tenemos que el sexto considerando de la Casación N° 3141-2016 – PIURA, menciona lo siguiente:

Los componentes habituales a los dos tipos de responsabilidad (pactada y no pactada) son: la antinormatividad, el menoscabo, nexo de causa y circunstancia de asignación. En esa línea, para determinar si en una situación específica el agente provocador del menoscabo debe resarcir o no al perjudicado, es indispensable corroborar si se han constatado dichos componentes.

López menciona que lo contrario a derecho es un tipo de categoría más extenso, lo contrario a ley, que engloba todos los preceptos éticos, evangélicos, de gentileza, colectivos, legales, morales, de deporte, entre otras, cuya vulneración ocasiona determinado desenlace (2012, p.35).

Mariños afirma que “se entiende por daño la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés jurídicamente protegido del individuo en su vida de relación, que, en cuanto protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte justamente en derecho subjetivo [...]” (2016, p. 30).

Clases de daños: contractual y extracontractual, Casanova (2014) menciona que habrá obligación contractual si reclamación surge del deber de compensar por deberes de no cumplimiento bajo un pacto antes convenido. Cazeaux y Trigo (2010, pp. 340-341) mencionan que menoscabo pactado es el que se genera en razón de la vulneración de un convenio [...], mientras que el menoscabo no convenido es el producto del accionar ilegal del sujeto, indistintamente de cualquier vínculo jurídico establecido anteriormente entre los sujetos; directo e indirecto, Yzquierdo (2016, p. 183) sostiene que se habla de menoscabo directo en el momento que la persona que exige su resarcimiento o indemnización es el mismo sujeto que inminentemente lo ha sufrido en su ser o patrimonio. El menoscabo colateral o de rebote lo padecen los parientes o cercanos del finado por el accionar malintencionado [...]; patrimonial y extrapatrimonial, Yzquierdo (2016, pp. 186-187) agrega que:

[...] Junto a los menoscabos de bienes, que inciden en el ámbito del patrimonio y el conjunto que lo componen, hay menoscabos fuera el aspecto patrimonial, que no ostentan cuantificación monetaria. En éstos últimos se encuentran los menoscabos extrapatrimoniales no personales (por ejemplo, los impuestos a las empresas) y menoscabos

extrapatrimoniales personales, que acoplarían por una parte los menoscabos somáticos (producto de una agresión a la plenitud corporal y espiritual) y los menoscabos morales (compuesto por los quebrantos propiciados en el contexto inmaterial del sujeto, por ejemplo, de la intimidad o la honorabilidad).

Silvestre, respecto al daño extrapatrimonial, manifiesta que “se trata de la afectación desfavorable a ciertos intereses conectados con el espíritu de la persona, de modo tal, que su violación le provoca un modo. (2016, p. 182).

En ese sentido, Alfaro clasifica al daño extra patrimonial en detrimento a la persona, entendido como el menoscabo a las facultades existenciales o no pecuniarias de los individuos y el menoscabo moral, comprendido como la intranquilidad, los padecimientos corporales o mentales, etc. [...] (2014, p. 569).

Martínez (2018) define al daño moral como el que atropella la esfera subjetiva de la persona, específicamente en su ámbito emocional – incorpóreo, por ello, su connotación no es aislada, sino que actúa según las sensaciones de cada persona. Asimismo, Velásquez (2013, p. 290), manifiesta que:

En algún momento, la expresión daño moral se tomó como sinónimo de daño extrapatrimonial, pero rápidamente, con la aparición de otros daños extrapatrimoniales con identidad propia, el daño moral se concibe como una especie o tipo de daño extrapatrimonial circunscrito al dolor físico o moral. El “precio del dolor” (*pretium doloris*) es la molestia o dolor, el sufrimiento moral o físico no apreciable en dinero que ha sufrido una persona.

Consideramos necesario definir un concepto más, relativo al menoscabo extrapatrimonial al proyecto de existencia, en ese sentido, es el que mermaría la forma de subsistir que todo sujeto (sensata o insensatamente) ha escogido, y la autonomía que las personas poseen de puntualizar su plan de vida, de ser originales y no de forma diferente, obligados por otros. (Pizarro y Vallespinos, 2014, p. 118). Además, Burgos manifiesta que el menoscabo al plan existencial transgrede perjudicialmente respecto del uso de la libertad o soberanía encargada del sujeto a quien transgrede. Le obliga a una existencia diferente a la confiada,

perturba sus planes venideros, mofa su pundonor, lo vuelve un objeto (2012, pp. 137-138).

La indemnización por menoscabo moral se encuentra regulada en el artículo 1322 del código civil peruano de 1984 –en adelante, C.C-, referente a la no ejecución de las obligaciones: el menoscabo moral cuando, cuando él se hubiera causado, reúne las condiciones para resarcirse. Sin embargo, no se aplican conceptos independientes del daño inmaterial cuando éste sucede dentro de las relaciones laborales. Así, tenemos que el décimo tercer considerando de la Casación Laboral N° 25875-2018 (Tacna) de fecha 24 de octubre de 2019, menciona lo siguiente:

La indemnización por menoscabos y quebrantos por responsabilidad contractual, proveniente del convenio de labores, debe ser examinada dentro del contexto de la obligación civil, preceptuada en los apartados 1321 y 1322 del C.C., que encierra la concepción de menoscabo emergente, ganancia suspendida y menoscabo inmaterial, es decir, la indemnización pecuniaria del menoscabo o quebranto provocado, por la no ejecución de los deberes de carácter contractual laboral responde a ese fuero, incluso cuando no posea explicación literal en la normatividad de trabajo, atendiendo a lo regulado en el artículo IX del rótulo preliminar del C.C.

“El factor de atribución que permite imputar a un sujeto de derecho la obligación de responder por el daño, en mérito a un antecedente causal que así lo impone. Sin factor de atribución, no hay obligación de resarcir” (Burgos, 2012, p. 39).

La relación o nexo causal “es la relación del hecho dañoso y la persona o cosa que lo ha causado de manera directa o indirecta, generador de la responsabilidad, convirtiéndose así en su elemento indispensable [...]” (Gómez, 2016, p. 616).

Asimismo, Mariños (2016, p. 27) manifiesta que:

En el incumplimiento se resarcen, como regla general, los daños que sean su consecuencia inmediata y directa, y si media culpa leve el daño

que podía preverse al tiempo en que se estableció la relación obligatoria (art. 1321). En la responsabilidad extracontractual, el resarcimiento comprende los daños que puedan enlazarse con el acto ilícito, de conformidad con los criterios de la causalidad jurídica, los cuales, por decisión del legislador, son los de la teoría de la causalidad adecuada (art. 1985).

Es necesario hablar del juzgador en el derecho laboral y su competencia para conocer el menoscabo analizado en la presente tesis. En ese sentido, iniciamos con una definición del derecho del trabajo, Campos (2012, p. 195), define al derecho laboral como el cúmulo de preceptos de orden legal que organizan la acción profesional de los asalariados subordinados.

Malca (2017, p. 206), analiza la competencia laboral en este tipo de proceso, por lo que, a su criterio:

Este tipo de demandas de pago de indemnizaciones no solamente son por daño patrimonial, comprendiendo aquello el lucro cesante y el daño emergente, sino por daños extrapatrimoniales, como es el daño moral, el proyecto de vida y el daño a la persona y aquellos pueden tener como sujetos de la relación jurídico procesal tanto al trabajador como a cualquiera de las partes que se encuentren involucradas en la prestación personal de servicios, que incluye a los terceros, es decir a los intermediarios, ya sea que exista vínculo laboral vigente o aquel hubiere concluido, pero que sea consecuencia directa de aquello.

Vinatea y Tomaya, (2010, p. 66) se refiere a los menoscabos producidos en el ámbito de la tercerización laboral:

En estos supuestos, el menoscabo puede originarse por el sujeto en beneficio de la que se brinda la labor; en dichos casos, la demanda de resarcimiento por menoscabos y quebrantos, a pesar que se producen en el contexto de realización de un convenio de prestación de labores firmado entre la empleadora principal y la subcontratante, será asunto de la judicatura laboral.

En atención a la cuantificación indemnizatoria por daño moral, Abrevaya (2011, p. 431) manifiesta que:

[...] no debe haber tarea más difícil que cuantificar el daño moral, en tanto es por demás complejo elegir los parámetros para un resarcimiento de esto tipo; calcular el desconsuelo, el menoscabo interno es probablemente utópico y no hay ni puede haber parámetros determinados y descritos en vocablos pecuniarios. [...] Por ese motivo es que se tiene vasta potestad para su precisión. Es evidente que no se busca examinar o analizar el menoscabo desde una óptica pecuniaria, por el contrario, entre otros puntos, de resarcir con peculio que propicien otros disfrutes la congoja sufrida.

Romero (2020) menciona que la compensación supone la dación de una cantidad pecuniaria por quien provocó el menoscabo y que en consecuencia se le ha impuesto un apartamiento económico en favor del agraviado. Jiménez (2005) aclara que, para calcular el menoscabo, debe tenerse en consideración no sólo las singularidades del perjudicado (edad, género), y la coyuntura en que se suscitó la acción dañosa, sino también las singularidades del ofensor, comprendiendo el dolo y error. Asimismo, Abrevaya (2011, p. 433) brinda los siguientes criterios:

[...] la ponderación del daño moral involucrará distintos aspectos: 1) la apreciación objetiva del hecho y del impacto que produce en derechos fundamentales de la persona, sin necesidad de particularizarlo en las condiciones subjetivas de la víctima; 2) el sufrimiento espiritual que el damnificado en particular padece a raíz del hecho que motiva el resarcimiento; 3) la función ejemplificadora que esa indemnización debe cumplir.

Respecto de la exigibilidad del resarcimiento por el menoscabo moral, Castro (2013, p. 31) menciona lo siguiente

En el caso de los daños morales, se busca compensar a la víctima por un detrimento que, aunque no tiene valor patrimonial, si representa para ella una pérdida significativa que el derecho no puede ignorar. Tal es el

caso del dolor, el sufrimiento, la ansiedad, la tristeza, la angustia, la perturbación emocional y psicológica producida por la muerte o la incapacidad de un ser querido como consecuencia de un incumplimiento de contrato.

En relación a la prueba del daño, López (2012, p. 183) manifiesta que la base genérica es que compete al accionante la comprobación de los puntos en que construye su aspiración. Los menoscabos no se excluyen de esta norma, correspondiendo al accionante brindar la certeza de todos los factores de la obligación civil.

Gonzales menciona que el cese, es una forma de terminación de la relación contractual, cuya esencia reside en que ésta se basa particularmente en la decisión unilateral de la patronal (2019). En nuestro país, el despido se encuentra regulado en el inciso g) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral – en adelante, LPCL- (D.S. 003-97 – TR) y se complementa con los artículos 22, 23, 24, 27, 31, 32 y 34 del citado cuerpo normativo.

En la parte introductoria de la tesis se citó un ejemplo a modo de analizar que, si ante un despido arbitrario, fraudulento, incausado o nulo es necesario que el ex colaborador acredite con prueba fehaciente el menoscabo padecido, conforme lo exige el artículo n° 1331° de la normatividad civil o debe aplicarse lo establecido en el artículo siguiente de la citada legislación, respecto a la estimación equitativa del juzgador cuando la compensación por el menoscabo no pueda ser acreditado; más aún cuando nos encontramos en el fuero laboral y el asalariado tiene poco o nada de material probatorio. En esa línea, Briones (2020) menciona que:

Es razonable y justo que cualquier menoscabo alegado por el damnificado sea veraz y se halle regularmente acreditado; pero, la práctica profesional del derecho ante los órganos jurisdiccionales ha evidenciado que tal situación constantemente no es así, notando en algunas ocasiones, que los juzgadores de trabajo estructuran fundamentos con el fin de brindar el amparo compensatorio (indemnización por menoscabo moral) a los asalariados que alegan ser perjudicados de acciones ilegales perpetradas por sus jefes,

enmendando así la poca (o inepta) función acreditativa de los protestantes en la referida dirección lo que, también, genera una peligrosa disimilitud de sentencias frente a un análogo problema de labores.

La ley brinda al juzgador laboral las facultades para dilucidar un conflicto empleando y valiéndose de pruebas indirectas y, como se mencionó en el párrafo anterior, no dejar desamparado al trabajador. Así, tenemos que Corrales (2019) menciona lo siguiente:

La conjetura judicial es un sustituto de la prueba inmediata, que socorre al juzgador para estimar por válido aquella cuestión fáctica probable que es de arduo o inalcanzable demostración directa [...]. Además, se inicia con la equivocación de estimar que el precio del dolor, solamente, se demuestra con prueba inmediata, y se omite los auxiliares de los mecanismos de acreditación. El menoscabo espiritual no es uno enfermizo o una alteración perenne en el alma del sujeto, como para obligar al empleado un peritaje anímico, por el contrario, es un padecimiento momentáneo en su ámbito afable, sensible o emotivo – apreciado comunitariamente honorífico y legal-, cuyas marcas se eliminan con el paso del tiempo, entonces, inaprensible y arduo de acreditar directamente [...].

En esta parte es oportuno mencionar los acuerdos tomados en los Plenos Laborales de los años 2018 y 2019, respecto de la indemnización por menoscabo moral producido por cese laboral. El primer de ellos, llevado a cabo en la ciudad de Chiclayo, los magistrados se pusieron de acuerdo en que el daño espiritual debe presumirse cuando el colaborador ha sido cesado de manera incausada o amañada y el juzgador deberá aplicar los parámetros establecidos el art. 1332 de la legislación civil; mientras que, el Pleno llevado a cabo en la ciudad de Tacna acordó por mayoría que en las demandas donde se pretenda la indemnización por daño espiritual cuando ha sido producida por cese arbitrario, sin causa, amañado o nulo, se deberá acreditar tal daño a través de prueba inmediata o conexa y que, salvo en los supuestos donde además del derecho al trabajo se quebranten derechos

honoríficos de la persona, el menoscabo deberá presumirse conforme a lo establecido en el artículo de la normativa civil citada precedentemente. En ese contexto, Navarro y Martín (2008) mencionan lo siguiente:

Si el menoscabo es resultado inevitable del agravio de derechos personales, no es obligatorio acreditar de forma directa que se ha perpetrado el menoscabo espiritual, ya que estaría acreditado inmersamente con el acto dañino [...]. Luego de acreditar la presencia del menoscabo espiritual, habría que acreditar el quantum y magnitud, para que el juzgador pueda determinarla con un discernimiento de ecuanimidad como base.

Sin embargo, no solo ante despidos ilegales procedería una indemnización por menoscabo espiritual. Al respecto, Gamonal (2012) menciona lo siguiente:

Localizamos bastantes contextos durante la ejecución del pacto laboral que ocasionarían un menoscabo moral, como se produce por el empleo arbitrario de la facultad del empleador de modificar o en el momento que se transgrede la facultad del subordinado a la intimidad, por disposiciones de fiscalización y registro que implante la patronal. En esa línea, puede vulnerarse la dignidad del empleado cuando se le castiga rigurosamente de manera inmotivada, por citar un caso, por no ser honrado, en mérito del don de decisión del jefe.

Pacheco (2018), menciona que:

El quehacer laboral no puede ni tiene que resumirse a criterios pecuniarios, sino: el camino recorrido por el Derecho laboral ha consistido en retornar –y resguardar- su magnitud humana. El empleo posibilita desplegar el plan propio de vida y precisa la forma de mantenerse provechoso en la colectividad. Además, el individuo al laborar halla su propia dignidad y la del resto, ya que es capaz de comprender el curso del cosmos y entablar nexos de hermandad y apoyo con sus semejantes.

El mobbing o acoso laboral, ¿Es causal para que se indemnice por daño moral al trabajador que lo padece? López (2018), respecto al mencionado asedio, señala lo siguiente:

El atosigamiento laboral es reconocido como uno de los tipos de agresiones psicológicas más agudo y perjudicial en el entorno laboral, perjudica no solo al colaborador que lo sufre, sino también al contexto social donde labora, el ambiente estructural y, como consecuencia, afecta al rendimiento y el crecimiento económico.

Todo asalariado tiene, siguiendo a Patlán (2016), el derecho a laborar en situaciones de trabajo óptimas y en un clima de labores ameno y esto repercutirá en la salud corporal y psicológica de los colaboradores. Los siete incisos del artículo n° 30 de la LPCL se refieren al despido indirecto, actos de hostigamiento laboral, entre los cuales debemos señalar a los siguientes: la disminución sin razón del salario o de rango, acciones de violencia o agravios verbales en contra del colaborador o su parentela, las acciones de discriminación por motivo de género, etnia, credo, juicio o lengua, y las acciones contra lo ético, el acoso sexual y todas las que originen conductas indecentes que mermen la dignidad del asalariado. Consideramos que las actitudes o acciones descritas generarían un menoscabo inmaterial en el colaborador y por ello es importante la intervención del derecho del trabajo. Según Terrasa (2017)

[...]en este fuero, el colaborador es tomado particularmente en deferencia; no solo eso, el derecho laboral fue concebido para resguardarlo, para obtener la igualdad de solidez entre la patronal, ente dueño de la riqueza y parte sólida del vínculo de trabajo, y el asalariado, quien solo cuenta con manos y esfuerzo para suministrar a su manutención y la de su parentela.

Corresponde realizar un análisis del daño moral **ante la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador**. Miguel, menciona que la dignidad es una valoración que las personas nos hemos atribuido a nuestra especie por el motivo de coexistir. Es una extraordinaria invención concebida por la sagacidad del intelecto, una túnica imperceptible que, además nos embellece como personas

(2018). En esa línea, Cervera (2018) menciona que la dignidad de un individuo reside en que cada persona es inigualable y extraordinario, no puede transmitir su propia esencia a la tarea que realiza. En palabras de García (2019):

El decoro implica la facultad incuestionable a una específica manera de vivir. Es indudable que la persona disfruta de cualidades esenciales que le concibe la capacidad de regular su existencia y su convivencia de forma juiciosa. Por eso, como consecuencia de su dignidad se protege el total acrecentamiento de su identidad.

La Carta Suprema menciona en su articulado 22° que el quehacer es la fuente de la prosperidad social, y un mecanismo de realización del individuo. Luego de exponer algunos conceptos relativos a la dignidad y el alcance que esta facultad humana conlleva, ¿Se debe indemnizar por daño moral a un trabajador que ha sufrido la vulneración de su derecho a la dignidad? En principio debemos reincidir en que el menoscabo moral al ser uno de carácter subjetivo no puede ser objeto de cuantificación precisa. Martínez (2016) menciona que el menoscabo inmaterial es incalculable. El perjuicio emocional de un individuo: a su pudor, sensaciones, pundonor, decencia; y, en suma, todo lo que resulte dañoso para su integridad y sus haberes extrapatrimoniales, nunca podrán ser materia de semejanza o cálculo. Puntriano (2016) menciona que el derecho laboral es, sobre todo, una facultad de las personas procedente de la dignidad del hombre.

Si la respuesta a la pregunta del párrafo anterior fuese positiva, debemos brindar algunos alcances del por qué el trabajador está facultado a exigir que se indemnice por daño moral cuando ha sufrido un menoscabo a su dignidad. Valioso es el aporte de Pacheco, quien menciona que al ser el trabajo un mecanismo indispensable para la formación del individuo, su ejecución se encuentra de primera mano con el decoro humano, con la independiente expansión de su identidad y el compañerismo social (2016). Planteamos un ejemplo: un colaborador es cesado de forma fraudulenta de su centro de labores, acusándole la patronal de hurtar documentos confidenciales de la empresa. Además del despido amañado, la actitud de la patronal de acusar falsamente al trabajador por hurto, ¿generará un daño emocional en el trabajador? No solo debemos enfocarnos en el despido amañado

sino en el hecho de que tal acción atenta contra el decoro, buena reputación, honra del trabajador, por lo que: el trabajador tiene la potestad de solicitar ante el juzgado especializado en lo laboral, no solo la reincorporación a su centro de labores y el lucro cesante, también puede solicitar que se indemnice por daño moral, ya que tal actitud de la patronal atenta contra la dignidad del colaborador. En ese entender, Saavedra menciona que el derecho laboral nace teniendo como base que todo colaborador goce de situaciones de labores y de existencia decorosas (2017). En suma, no resulta coherente buscar el reconocimiento y la protección del decoro humano – razón base del derecho- sin antes admitir, en su contexto sustancial, al titular de ese decoro: la persona (Ugarte, 2018).

Asimismo, basados en la Casaciones Laborales N° 10398 – 2017 (LIMA) y 5128 – 2017 (MOQUEGUA), el **menoscabo moral puede ser producto de una enfermedad profesional o accidente de trabajo**, respectivamente. Así, tenemos que Arévalo (2016, p. 359) menciona lo siguiente:

[...] el daño moral es resarcible cuando suceden adversidades laborales, ya que tal reparación según el apartado 1322 del Código Civil, es viable en los supuestos de deberes propios de un convenio. [...] No habiendo hoy en día ningún procedimiento de seguro que cubra el menoscabo moral, es factible que el mismo sea peticionado y abarcado en el proceso de resarcimiento por menoscabos y perjuicios de índole laboral.

En atención a los infortunios profesionales y accidentes laborales, el juzgador especializado sí es competente para analizar dichas situaciones, el apartado “e” del art. 2 inciso 1 de la NLPT así lo establece. Bajo esa facultad, es necesario mencionar que dichos supuestos son abordados por una ley propia, la Ley nro. 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, en adelante, Ley SST-, la misma que contiene principios fundamentales, como el enunciado en el artículo I, “*Principio de prevención*”, del título preliminar menciona que:

La patronal asegura, en el local de labores, el establecimiento de las herramientas y medios que resguarden la vida, la salud y la comodidad del personal de trabajo, y de los que, no teniendo relación de trabajo,

brindan asistencia o se encuentran dentro del entorno del lugar de labores.

Asimismo, el fundamento de “responsabilidad”, citado en artículo II del mismo cuerpo legal donde se menciona que la patronal responde a las implicancias pecuniarias, jurídicas y de otro tipo como producto de un infortunio o dolencia que sufra el empleado en el ejercicio de su ocupación o como resultado de él, respecto a la normatividad actual.

En este punto es de vital importancia resaltar el fallo de los juzgadores supremos en la Casación Laboral N° 4258-2016 (LIMA) que, en el cuarto punto de su decisión declararon que la interpretación brindada al artículo 53 de la Ley SST (considerando noveno), constituye precedente de imperativa ejecución por los juzgados inferiores. Al respecto, los magistrados supremos establecieron lo siguiente:

Noveno. - [...] Corroborada la presencia del menoscabo padecido por el asalariado, como resultado de un accidente de labores debe imputarse el hecho al incumplimiento por la patronal de su rol de previsión, acto que conlleva del deber del empleador de retribuir al perjudicado o sus familiares una indemnización que será regulada por el juzgador según el artículo 1332 de C.C., a menos que las partes hubieran proporcionado pruebas documentadas o periciales respecto el mérito del mismo.

Debemos señalar que el artículo 53 de la Ley de SST, regula lo concerniente a la compensación en favor de la víctima o prole por un accidente de labores o trastorno profesional, sin embargo, apreciamos que los magistrados supremos interpretaron dicho articulado, fortaleciendo a la parte débil del vínculo laboral e indicando que el juzgador especializado en lo laboral, así como los magistrados de las salas laborales, deberán analizar casos de este tipo al amparo del artículo 1332 del C.C., salvo prueba fehaciente.

III. METODOLOGÍA

El tipo de investigación para la presente tesis es básico. Según Noguera (2014, p. 40) en esta investigación predomina los cimientos teóricos, guiados por el anhelo de conocer.

Asimismo, la investigación presenta un diseño interpretativo, basada en la Teoría fundamentada y el Estudio de Casos.

Salgado (2007) menciona que la teoría fundamentada va más allá de los conocimientos previos en busca de nuevas formas de comprender los procesos sociales.

El estudio de caso posibilita cimentar deliberaciones genéricas iniciando de lo específico o, transmitir saberes universales al estudio de lo específico (Limpas, 2012).

La tesis presenta un enfoque de investigación cualitativa. Esta orientación cualificativa “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.7).

En esa línea se empleó el método científico hermenéutico, que, a decir de Ossorio (2012 p. 475) es la “ciencia que interpreta los textos escritos y fija su verdadero sentido”.

Respecto a la categoría, subcategorías y matriz de categorización, ello queda estructurado en la siguiente tabla (N° 1)

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Título: “Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana”

| Categoría | Subcategorías |
|--------------------|-----------------------------|
| Daño moral laboral | Competencia del Juzgador |
| | Supuestos de Indemnización |
| | Criterios de Cuantificación |

Tabla N°1 – (Fuente: Elaboración propia)

El escenario de estudio de desarrollo de la presente investigación fue en estudios jurídicos, para obtener datos y saberes de especialistas en la materia a abordar. Asimismo, se recurrió a la biblioteca de esta casa de estudios superiores en su sede de Lima – Norte (Los Olivos) para obtener las fuentes de información doctrinaria.

Con relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, primero abordamos los métodos que, “son [medios] insustituibles metodológicamente hablando en la investigación científica. El acopio de datos, su registro y manipulación son importantes para la elaboración de la tesis [...]” (Aranzamendi, 2010, pp. 197,198).

Los participantes de la presente tesis fueron abogados de la Ciudad de Lima, que a continuación se detallan:

| Nombre | Cargo/Profesión | Institución |
|----------------------------|------------------------|---|
| Brian David Nuñez Zegarra | Abogado | Estudio Jurídico Nuñez & Morgan |
| Juan Néstor Navarro Quispe | Abogado | Independiente |
| Jorge Luis Medina Huamaní | Abogado | Morales – Oré – Medina & Asociados Abogados |

Tabla N° 2 – (Fuente: Elaboración propia)

Los instrumentos seleccionados para recolectar datos e información son los siguientes:

La entrevista que “[...] se caracteriza por el intercambio directo entre los investigadores y el sujeto que brinda la información”. (Aranzamendi, 2010, pp. 199,200) y el Estudio de Casos “[...] Permite la investigación particular de un evento, caso o fenómeno jurídico estudiado [...]” (Aranzamendi, 2010, p. 202).

En cuanto al procedimiento, para el acopio de datos, ha sido necesario, en primer lugar, visitar diversos estudios jurídicos y realizar llamadas a abogados especialistas en la materia, para que ayuden a dilucidar los temas abordados en la entrevista, sobre todo el relacionado a los supuestos de indemnización por menoscabo moral en la legislación laboral y los criterios de su cuantificación.

Asimismo, el mecanismo de la sistematización documental, ha sido aplicado a: Casaciones Laborales, Doctrina y Plenos laborales de los años 2018 y 2019, que ayudaron a responder los objetivos de la tesis.

En relación al rigor científico, mencionamos que el trabajo de investigación fue contrastado no solo por la validación del instrumento, sino también por el estudio y acopio de doctrina (nacional y extranjera), jurisprudencia y plenos laborales

actuales, motivo por el cual se garantiza la calidad de la información, porque, entre otros autores de doctrina que se ha recogido para la elaboración del presente trabajo se encuentran los muy respetados y letrados Juzgadores Supremos Laborales Malca Guaylupo y Arévalo Vela. Los aspectos mencionados conllevan a que la tesis es consistente y cumple con el nivel de rigurosidad establecido para todo trabajo cualitativo.

El método de análisis de información a emplear será el hermenéutico, que permite analizar e interpretar los resultados que arribaron a la tesis, lo cual permite responder a los objetivos planteados en la parte introductoria de la misma y se enfoca en la realidad problemática, brindando recomendaciones y propuestas.

En el sentido del aspecto ético, la tesis respetó y, por ende, citó las fuentes información, honrando no solo los derechos de autor, sino también las normas brindadas por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente tesis se emplearon dos instrumentos para recolectar datos e información: la guía de entrevista y la guía de análisis documental. El primer instrumento consta de quince (15) preguntas para responder a los propósitos de la investigación, los cuales han sido compartidos de la siguiente forma: 03 interrogantes para responder el objetivo general que consiste en analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana, 05 preguntas para contestar el primer objetivo específico que radica en determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana, 04 ítems para aclarar el segundo objetivo específico que constó en investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano y, 03 preguntas para responder al último objetivo específico que fue Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido. Mientras que el segundo mecanismo consiste en análisis de doctrina, jurisprudencia y plenos laborales que permitieron desarrollar y ahondar en los objetivos de investigación.

El objetivo general consistió en analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Respecto a la primera interrogante, los abogados Nuñez y Medina consideran justa dicha ampliación dado que se encargará de proteger al trabajador, mientras que el abogado Navarro menciona que es positiva la ampliación por tema de economía procesal.

En relación a la segunda consulta, para Navarro, debe analizarse esta figura según los requisitos que establece la normatividad civil. Nuñez menciona que la figura del daño moral ha sido materia de debate en distintos plenos laborales por su naturaleza imprecisa y subjetiva, pero el criterio predominante es que siempre deberá determinarse o probarse la afectación o daño moral a fin de cuantificar la

pretensión, lo cual a mi criterio es perjudicial para los trabajadores y favorece a los empleadores puesto que no es suficiente una pericia psicológica para determinar una afectación y la prueba otorgada en los procesos laborales casi siempre es insuficiente para el juez. Mientras que, para Medina, debe analizarse tomando en cuenta los elementos subjetivos o presunciones corroboradas por pruebas indiciarias.

En cuanto a la tercera pregunta, Nuñez, Medina y Navarro concuerdan en que el menoscabo moral tiene la misma tratativa, tanto en el fuero procesal laboral como el procesal civil, con el acotamiento de que para Nuñez es incorrecto que se valore de la misma forma el menoscabo, ya que en el fuero laboral priman los principios de tuitividad e indubio pro operario.

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

En torno a la cuarta interrogante; Nuñez, Medina y Navarro coinciden en que el asalariado está facultado a demandar una indemnización por menoscabo moral, toda vez que el despido caprichoso lo afecta.

En la siguiente consulta, los abogados Medina, Nuñez y Navarro concuerdan en que el despido nulo, fraudulento e incausado permiten que el colaborador exija una compensación por menoscabo inmaterial.

Sobre la sexta pregunta, Navarro mencionó que el asalariado no está facultado, además, la patronal debería dar bonos cuando se realice un trabajo de riesgo. Para Nuñez, en este supuesto es aplicable la indemnización por menoscabos y detrimentos por lucro cesante y menoscabo emergente. Mientras que, para Medina, el trabajador sí está facultado al tratarse de una enfermedad contraída con ocasión de su trabajo.

En respuesta a la séptima consulta, para Navarro y Medina, el trabajador sí está facultado a solicitar la compensación, mientras que para Nuñez, se debería aplicar lo relacionado a la respuesta de la interrogante anterior, salvo que además del accidente laboral se afecte la dignidad del colaborador.

Con referencia a la siguiente interrogante, Nuñez, Medina y Navarro coinciden en que la hostilidad laboral – acoso en el trabajo es otro supuesto en el cual el colaborador debería exigir la indemnización por menoscabo espiritual.

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano.

En lo tocante a la novena cuestión, Medina mencionó al apego a la ley y criterio de conciencia, Navarro señaló a la equidad y principio de indubio pro operario. Para Nuñez son los establecidos en los plenos laborales, de los cuales se establece que el menoscabo debe probarse y no suponerse.

Acercas de la siguiente interrogante, Nuñez, Medina y Navarro consideran que sí es correcto: para Nuñez fortalece el procedimiento y fundamento de justificación del menoscabo inmaterial. Medina, menciona que de esta forma los juzgadores pueden fundamentar sus decisiones, mientras que Navarro indica que es correcto dado que no hay una norma laboral que se oponga.

Respecto a la pregunta once; Navarro, Medina y Nuñez mencionaron que es suficiente para indemnizarse por menoscabo inmaterial, además, éste último sostiene que los últimos plenos laborales establecen que ello ya no es suficiente y el menoscabo deberá ser probado.

En cuanto a la consulta doce; Medina y Nuñez refieren que es suficiente que ocurran cualquiera de los dos escenarios, sin embargo, para Nuñez, el criterio de la prueba por el menoscabo moral prevalece en estos supuestos, así que deberá probarse tal afectación.

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

Referente a la consulta trece; Nuñez, Medina y Navarro están de acuerdo con el Pleno del 2018. El primero refiere que fue acertado, pero ahora es inaplicable debido al nuevo Pleno del año 2019; para el segundo, es una guía para los jueces

laborales; el último, menciona que el Pleno del 2018 apoya al trabajador para que se le indemnice por menoscabo inmaterial.

Sobre la interrogante catorce; Nuñez y Navarro, consideran al Pleno 2019 como una involución. El primero agregó que es una regresión, al requerir prueba a un hecho tan subjetivo como la afectación moral. Sin embargo, para Medina, refleja un progreso ya que establece en la doctrina laboral el análisis cuantitativo del menoscabo moral.

Por último, a la pregunta quince, Nuñez y Medina afirman que los mencionados derechos son suficientes para acreditar el menoscabo inmaterial, mientras que, Navarro considera el atentado contra el derecho a la vida como uno fundamental para que se presuma el menoscabo moral.

En relación al instrumento de la guía de análisis documental: respecto del objetivo general que consistió en **analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana**: se examinó el décimo tercer considerando de la Casación Laboral N° 25875 – 2018 (Tacna), concluyéndose lo siguiente: “A pesar de no haber normatividad laboral propia para explicar los daños y perjuicios, entre ellos el menoscabo moral, en la relación laboral se debe aplicar los criterios establecidos en los artículos 1321 y 1322 del C.C.”. Asimismo, se estudió la doctrina brindada por Huamán (2015) en su obra “La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal de trabajo”, y el resultado del análisis fue el siguiente: “La NLPT faculta al Juzgador laboral para que proteja tanto al empleador como el trabajador cuando se ha producido un daño, ello amplía la competencia al juzgador, dado que la anterior LPT solo facultaba al empleador para exigir una indemnización por daños”. Asimismo, se estudió la obra de Carrillo, (2013), titulada: “Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo” de donde se obtiene el siguiente análisis: la NLPT ha subsanado la negligencia establecida en la LPT y permite que el trabajador demande en vía laboral responsabilidad por daño moral. Con la antigua ley, solo el jefe podía exigir tal obligación, mientras que el asalariado tenía que recurrir al fuero civil.

Respecto al primer objetivo específico, que consistió en **determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana**,

se analizó el considerando 8.4 y 8.6 de la Casación Laboral N° 14980–2015 – LIMA -, logrando como resultado que: “El cambio caprichoso efectuado por el patrono de un contrato de labores de tiempo indeterminado a uno de duración finita, afecta moralmente al trabajador y en un proceso laboral de indemnización por daños el juzgador debe aplicar lo descrito en el art. 1332° del código civil a modo de resarcimiento y ya no exigir lo regulado en el art. 1331 de la normativa civil”. Del análisis a los considerandos noveno, décimo y décimo octavo de la Casación Laboral N° 10398 – 2017 – LIMA, se concluyó que: “Corresponde indemnizar por daños y perjuicios, cuando concurre el supuesto de enfermedad laboral sobrevenida de la infracción del patrono al no brindar al colaborador los implementos necesarios para el correcto desarrollo de sus actividades laborales. Dentro de los menoscabos a indemnizar por estos sucesos se encuentra el daño moral”.

En relación al segundo objetivo el cual versa en **investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral**, se analizó los considerandos quinto, décimo y décimo segundo de la Casación Laboral N° 5128 – 2017 –MOQUEGUA – y se obtuvo que: “En primer término, para calcular monto a indemnizar por daños y perjuicios deben acreditarse los 04 factores de la responsabilidad civil. Asimismo, el daño moral abarca el concepto de daño a la persona, y dado que el accidente de trabajado ha causado profunda depresión en la demandante, éste menoscabo debe ser resarcido”. Del estudio a los considerandos quinto y sexto de la Casación Laboral N° 16777 – 2017 – JUNÍN, se concluyó que “en los procesos de daños y perjuicios y al amparo de lo normado en el art. 1332 del código civil, el juez emplea un criterio equitativo para impartir justicia y así no caer en resoluciones inmotivadas o abusivas”.

En cuanto al tercer objetivo específico, el cual consta en **analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido**. Luego de realizar el estudio al Pleno Jurisdiccional Laboral del 2018 llevado a cabo en la ciudad de Chiclayo, se concluyó: “La postura ganadora conlleva a que presuma el menoscabo moral y se aplique los criterios establecidos en el art. 1332 del código civil, cuando el trabajador ha sido despedido de forma

fraudulenta o sin causa que la justifique. El daño espiritual es de difícil probanza”. Finalmente, se examinó el Pleno Jurisdiccional del año 2019, llevado a cabo en la ciudad de Tacna, obteniendo la siguiente conclusión: “Cuando se pretenda una indemnización por daño moral, cuando ha ocurrido un cese inconstitucional, sin motivo, engañoso o antojadizo, el monto resarcitorio solicitado por el menoscabo espiritual debe acreditarse. Solo se presumirá tal menoscabo cuando éste despido vulnere derechos fundamentales de la identidad”.

El segundo tópico de este capítulo fue la discusión, en ese sentido, respecto al objetivo general que consistió en analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana, Nuñez mencionó que “la figura del daño moral ha sido materia de debate en distintos plenos laborales por su naturaleza imprecisa y subjetiva, pero el criterio predominante es que siempre deberá determinarse o probarse la afectación o daño moral a fin de cuantificar la pretensión, lo cual a mi criterio es perjudicial para los trabajadores y favorece a los empleadores puesto que no es suficiente una pericia psicológica para determinar una afectación y la prueba otorgada en los procesos laborales casi siempre es insuficiente para el juez”. Conexo a ello, el considerando noveno de la Casación Laboral N° 25875 - 2018 (Tacna), concluye lo siguiente: “A pesar de no haber normatividad laboral propia para explicar los daños y perjuicios, entre ellos el menoscabo moral, en la relación laboral se debe aplicar los criterios establecidos en los artículos 1321 y 1322 del C.C.”

En relación a la facultad del juez para conocer demandas de indemnización por menoscabos y perjuicios contra el asalariado, los juristas Malca (2017) y Huamán (2015) concuerdan en que el juzgador especializado en lo laboral es el idóneo para conocer esta materia y ya no debe recurrirse al fuero civil, como sucedía con la derogada LPT. A pesar de dicha independencia, los juzgadores de trabajo siguen guiando sus decisiones amparándose en la norma civilista. La NLPT faculta que ello sea así, pero debería tenerse presente al momento de analizar el menoscabo moral, las funciones de la responsabilidad por daños: la función resarcitoria, la función punitiva y función disuasiva (Ágreda, 2020). Además, a las funciones del daño debe agregarse que el principio tuitivo en el fuero laboral tiene como fin, en palabras de Pacheco, el resguardar los derechos de un individuo que,

tras la celebración de un convenio o pacto laboral, voluntariamente se coloca en una situación de supeditación y sujeción económica, legal y factual ante otro (2015).

Asentimos con la doctrina de Corrales (2019), quien mencionó que el menoscabo espiritual no es uno enfermizo o una alteración perenne en el alma del sujeto, como para obligar al empleado un peritaje anímico, por el contrario, es un padecimiento momentáneo en su ámbito afable, sensible o emotivo – apreciado comunitariamente honorífico y legal-, cuyas marcas se eliminan con el paso del tiempo, entonces, inaprensible y arduo de acreditar directamente [...].

En esa línea, podemos afirmar que no existe un correcto análisis respecto de la figura del menoscabo moral en la legislación peruana, no solo porque no exista una normatividad independiente para tratar el tema del menoscabo inmaterial en materia laboral (considerando noveno de la Casación Laboral 25875 – 2018, Tacna), sino también porque en la práctica judicial se exige al trabajador que acredite el daño que es materia de controversia al amparo del artículo 1331 y en algunas ocasiones el 1332 del C.C. Debería tenerse en cuenta que, nos encontramos en el fuero laboral y esta rama, en palabras de Terrasa (2017) fue concebido para proteger al asalariado, para equiparar fuerzas con la patronal.

Respecto al primer objetivo específico que consistió en determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana, tenemos que, para Medina los supuestos de indemnización por menoscabo moral están constituidos por: los despidos arbitrarios, inconstitucionales, amañados e incausados, la enfermedad profesional y el accidente laboral, la hostilidad laboral y la vulneración al honor y la dignidad del trabajador. En los anteriores trabajos de investigación, Inostroza (2014) llegó a la conclusión que, si la patronal incurre en causal de omisión al procedimiento de despido, constituye un presupuesto de hecho y de derecho para indemnizar por daños no patrimoniales.

En relación a la enfermedad profesional y accidente de trabajo, las Casaciones Laborales N° 10398 – 2017 (Lima, considerandos: noveno, décimo y décimo octavo) y 5128 – 2017 (Moquegua considerandos quinto, décimo y décimo segundo), refieren que sí puede nacer la obligación de indemnizar por menoscabo

inmaterial si ocurren dichos infortunios. Arévalo (2016) menciona que el daño moral es resarcible cuando suceden adversidades laborales, ya que tal reparación según el apartado 1322 del C.C., es viable en los supuestos de deberes propios de un convenio. [...] No habiendo hoy en día ningún procedimiento de seguro que cubra el menoscabo moral, es factible que el mismo sea petitionado y abarcado en el proceso de resarcimiento por menoscabos y perjuicios de índole laboral. Asimismo, nos mostramos a favor de la interpretación efectuada por los juzgadores supremos en lo laboral, al artículo n° 53 de la Ley de SST en la Casación Laboral N° 4258-2016 – LIMA (considerando noveno), cuando mencionan que corroborada la presencia del menoscabo padecido por el asalariado, como resultado de un accidente de labores debe imputarse el hecho al incumplimiento por la patronal de su rol de previsión, acto que conlleva del deber del empleador de retribuir al perjudicado o sus familiares una indemnización que será regulada por el juzgador según el artículo 1332 de C.C., a menos que las partes hubieran proporcionado pruebas documentadas o periciales respecto el mérito del mismo.

Los actos de hostilidad laboral repercuten negativamente en la dignidad y honor del asalariado, por ello es factible que, ante dichas actitudes o acciones, el trabajador esté facultado a solicitar que se le indemnice por menoscabo moral. López (2018), manifiesta que el atosigamiento laboral es reconocido como uno de los tipos de agresiones psicológicas más agudo y perjudicial en el entorno laboral, perjudica no solo al colaborador que lo sufre, sino también al contexto social donde labora, el ambiente estructural y, como consecuencia, afecta al rendimiento y el crecimiento económico. Al respecto, consideramos oportuno el concepto de Patlán (2016): “el derecho a laborar en situaciones de trabajo óptimas y en un clima de labores ameno y esto repercutirá en la salud corporal y psicológica de los colaboradores”. El empleador debe comprender que, de prevenir oportunamente los actos de atosigamiento laboral, conseguirá una mejora en la productividad del personal contratado. Gamonal (2012), hace referencia a los castigos injustos que recibe el colaborador y que tales acciones atentan contra la dignidad del asalariado

En el párrafo anterior se tocó el tema de la dignidad del trabajador. Miguel (2018), menciona que la dignidad es una valoración que las personas nos hemos atribuido a nuestra especie por el motivo de coexistir. En torno a la dignidad en el

ámbito laboral, Pacheco (2018) menciona que el empleo posibilita desplegar el plan propio de vida y precisa la forma de mantenerse provechoso en la colectividad. Además, el individuo al laborar halla su propia dignidad y la del resto. En otras palabras, al trabajar, la persona encuentra su destino y razón de existir.

En conclusión, la entrevista realizada a Medina, las Casaciones Laborales N° 10398 – 2017 (Lima, considerandos: noveno, décimo y décimo octavo), N° 5128 – 2017 (Moquegua considerandos quinto, décimo y décimo segundo), la interpretación efectuada por los juzgadores supremos en lo laboral, al artículo n° 53 de la Ley de SST en la Casación Laboral N° 4258-2016 – LIMA (considerando noveno), la doctrina brindada por López (2018), Patlán (2016), Gamonal (2012), Miguel (2018) y Pacheco (2018) permiten establecer que los supuestos de indemnización por menoscabo moral son los causados por los despidos arbitrario, inconstitucional, incausado y amañado, los accidentes de labores, las enfermedades profesionales, el mobbing o acoso laboral, los actos que atentan contra la dignidad y honra del trabajador.

En cuanto al segundo objetivo específico, el cual versó en investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral, tenemos como investigación previa el trabajo científico desarrollado por Ynga (2017), que llegó a la conclusión que el criterio de los juzgadores para cuantificar la compensación por menoscabo inmaterial no permite de ninguna forma una indemnización justa de un asalariado víctima de un cese nulo en las resoluciones de la Judicatura Superior de La Libertad del años 2011 al 2016. En atención a la cuantificación indemnizatoria por daño moral, Abrevaya (2011) manifiesta que no debe haber tarea más difícil que cuantificar el daño moral, en tanto es por demás complejo elegir los parámetros para un resarcimiento de esto tipo. Jiménez (2005) aclara que, para calcular el menoscabo, debe tenerse en consideración no sólo las singularidades del perjudicado (edad, género), y la coyuntura en que se suscitó la acción dañosa, sino también las singularidades del ofensor, comprendiendo el dolo y error. Además, Abrevaya (2011) menciona que la ponderación del menoscabo moral involucrará distintos aspectos: la apreciación objetiva del hecho y del impacto que produce en derechos fundamentales de la persona, sin necesidad de particularizarlo en las condiciones

subjetivas de la víctima; el sufrimiento espiritual que el damnificado en particular padece a raíz del hecho que motiva el resarcimiento; la función ejemplificadora que esa indemnización debe cumplir. Navarro mencionó que el juzgador debe tener en cuenta el criterio de equidad y el principio indubio pro operario. En este punto consideramos pertinente agregar el principio de tuitividad que rige en las relaciones laborales y protege al colaborador.

Es de verse que cuantificar el monto a compensar por menoscabo moral es una tarea sumamente complicada, ya que sería imposible determinar de forma exacta el sufrimiento interno de una persona. Para Nuñez, es correcto que en el derecho laboral se aplique el artículo n° 1332 del C.C., respecto de la valoración del resarcimiento por menoscabo inmaterial, porque fortalece el procedimiento y fundamento de justificación del daño espiritual, aunque siempre debe considerarse la naturaleza de cada proceso.

Por esta razón, al no existir una norma propia en materia de trabajo que analice la figura del menoscabo moral, concordamos con Nuñez en que es correcto aplicar el articulado citado precedentemente. Respecto del respeto de la naturaleza de cada proceso, Saavedra menciona que el derecho laboral nace teniendo como base que todo colaborador goce de situaciones de labores y de existencia decorosas (2017). Asimismo, se obtuvo de los considerandos quinto y sexto de la Casación Laboral N° 16777 – 2017 – JUNÍN, la conclusión de que en los procesos de daños y perjuicios y al amparo de lo normado en el art. 1332 del código civil, el juez emplea un criterio equitativo para impartir justicia y así no caer en resoluciones inmotivadas o abusivas.

Debido a lo mencionado anteriormente, asentimos en que el juzgador laboral debe aplicar un criterio equitativo al amparo del artículo 1332 del código civil, cuando se ha acreditado de forma fehaciente que ocurrió un despido injustificado, inconstitucional, sin causa o engañoso. Así también, dicho criterio debe ser puesto en práctica cuando se acredita una enfermedad profesional o infortunio laboral que tenga como consecuencia la no previsión y/o negligencia de la patronal. Consideramos que la valoración equitativa con apego a ley también debe estar presente ante los casos de mobbing y cuando se perturben los derechos a la dignidad, honor y buena reputación del asalariado.

En suma, todos los casos descritos anteriormente, al ser previamente acreditados, deben llevar a que los juzgadores de trabajo valoren la indemnización por menoscabo inmaterial desde la óptica del artículo 1332 del C.C., así como la apreciación objetiva del hecho y del impacto que produce en derechos fundamentales de la persona, sin necesidad de particularizarlo en las condiciones subjetivas de la víctima; el sufrimiento espiritual que el damnificado en particular padece a raíz del hecho que motiva el resarcimiento; la función ejemplificadora que esa indemnización debe cumplir (Abrevaya, 2011), pero si el menoscabo es resultado inevitable del agravio de derechos personales, no es obligatorio acreditar de forma directa que se ha perpetrado el menoscabo espiritual, ya que estaría acreditado inmersamente con el acto dañino (Navarro y Martín, 2008)

El tercer objetivo específico consistió en analizar los plenos laborales de los años 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido. Los resultados del análisis y conclusión de ambos plenos arrojaron lo siguiente: en el pleno del 2018 se establece que los juzgadores de trabajo deberán aplicar el artículo n° 1332 del C.C., cuando concurren los supuestos de cese fraudulento o sin causa, mientras que el pleno laboral del año siguiente agrega a los despidos amañado e incausado, los ceses caprichosos e inconstitucionales, sin embargo, manifiesta que el juzgador laboral deberá resolver dichos ceses ilegales al amparo del artículo 1331 del C.C., exigiendo que el perjudicado presente prueba para acreditar su pretensión, salvo que se corrobore que también se mermó el derecho a la dignidad del colaborador, en ese supuesto, el juzgador deberá aplicar el artículo 1332 de la normativa civil.

Nuñez, Medina y Navarro, al ser encuestados, mencionaron que el Pleno del 2018 era favorable al trabajador. El fuero laboral es distinto al civil y se inspira en el principio tuitivo, motivo por el cual, debe ser suficiente con que el trabajador acredite que sufrió un despido ilegal para que se le indemnice por el menoscabo moral sufrido. La prueba fehaciente debe ser la acreditación del cese injustificado. Al aplicar este criterio, se cumpliría no solo la función resarcitoria y punitiva del derecho de menoscabos, sino también la función disuasiva, la cual consideramos clave para frenar la arbitrariedad y prepotencia de la patronal, ya que tendrá como consecuencia – en palabras de Ágreda (2020)-, que el causante u otros

espectadores del desenlace, implementen mecanismos que procuren el prevenir ocasionar menoscabos parecidos en lo sucesivo.

Por ello, el aporte brindado por los encuestados Nuñez, Medina y Navarro y la doctrina de Ágreda (2020), permite manifestar que el Pleno Laboral del 2018 es el adecuado para analizar la figura del menoscabo inmaterial cuando ha ocurrido un despido injustificado

En cuanto al pleno laboral del año 2019, Nuñez y Navarro consideran como una involución que se exija al trabajador que acredite conforme al artículo 1331 del C.C., el daño que alega, salvo que, como ya explicamos anteriormente se hayan vulnerado derechos al decoro, honor u otros relacionados con la personalidad del asalariado, en dicho contexto, se presumirá el menoscabo moral, al amparo del artículo 1332 del C.C.

Colona, menciona no basta la probanza de un cese abusivo para atribuir al patrono un deber por un perjuicio moral que dé campo al pago de un resarcimiento, dado que, para que prospere el deber de resarcir tiene que configurarse un supuesto de obligación civil, y debe acreditarse los elementos que lo conforman, entre ellos, acreditar el menoscabo (2016), sin embargo, ya que el menoscabo moral atropella la esfera subjetiva de la persona, específicamente en su ámbito emocional – incorpóreo (Martínez, 2018) y el menoscabo espiritual no es uno enfermizo o una alteración perenne en el alma del sujeto, como para obligar al empleado un peritaje anímico, por el contrario, es un padecimiento momentáneo es su ámbito afable, sensible o emotivo – apreciado comunitariamente honorífico y legal-, cuyas marcas se eliminan con el paso del tiempo, entonces, inaprensible y arduo de acreditar directamente [...] (Corrales, 2019), exigirle una prueba al trabajador que perdió injustificadamente su empleo carecería de contenido, ya que, nadie en su sano juicio es feliz o está tranquilo de perder su puesto de trabajo, menos en un país subdesarrollado como el nuestro, además dicha solicitud solo conllevaría a uno de los resultados del trabajo de investigación de Casabona (2017) cuando manifiesta que, la cuantificación fue arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no aplican de manera conjunta los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, con la valoración equitativa y las reglas de la sana crítica;

mas por el contrario, al parecer, dichos Jueces aplican el sistema de la libre apreciación en la utilización de los acotados criterios o parámetros, resultando arbitrario e injusto en dicha cuantificación.

Asimismo, el Pleno del 2019 brinda la posibilidad al juzgador para que aplique el artículo 1332 del C.C., en los casos que además del despido ilegal, se acredite la vulneración al derecho a la dignidad de la persona, honor y otros esenciales. Sin embargo, solo la acción de despedir antojadizamente al trabajador le genera un daño a su dignidad, lo perturba, ya que la patronal debe tener en cuenta que el asalariado trabaja subordinadamente para poder subsistir y mantener a sus seres queridos. Como refiere Ugarte (2018), no resulta coherente buscar el reconocimiento y la protección del decoro humano – razón base del derecho- sin antes admitir, en su contexto sustancial, al titular de ese decoro: la persona. Contextualizando ese concepto al fuero laboral, no resulta lógico buscar el reconocimiento y la protección del trabajador y su dignidad, si antes no asumimos e interiorizamos, de forma esencial, que el titular de dicha dignidad es el asalariado. Es valioso el aporte de Pacheco, quien menciona que al ser el trabajo un mecanismo indispensable para la formación del individuo, su ejecución se encuentra de primera mano con el decoro humano, con la independiente expansión de su identidad y el compañerismo social (2016).

El aporte de las entrevistas a Nuñez y Navarro, el trabajo previo de Casabona (2017) y la doctrina brindada por Martínez (2018), Corrales (2019), Ugarte (2018) y Pacheco (2016), permiten aseverar que el Pleno Laboral 2019 es un retroceso en cuanto exige al trabajador que acredite el menoscabo sufrido, sin tomar en cuenta que el despido ilegal ha sido demostrado. En suma, al ser el menoscabo inmaterial uno de tipo subjetivo y el fuero laboral, el escudo protector a los asalariados, no resulta coherente solicitar la prueba del menoscabo según lo dispuesto en el artículo 1331 del C.C., y mucho menos intentar presumirlo, solo cuando se atropelle la dignidad del colaborador.

V. CONCLUSIONES

En correspondencia al apartado anterior, se obtuvo las siguientes conclusiones:

Primero, en base a los resultados y discusiones estudiados en este informe de investigación, los aportes brindados por el considerando noveno de la Casación Laboral 25875 (2018 –Tacna), del entrevistado Nuñez, así como la doctrina brindada por Ágreda (2020), Pacheco y Corrales (2015 y 2019, respectivamente), son relevantes para manifestar no existe un correcto análisis respecto de la figura del menoscabo moral en la legislación laboral peruana, básicamente por su precario tratamiento, debiendo recurrirse a lo normado en el código civil.

Segundo, la entrevista realizada a Medina, las Casaciones Laborales N° 10398 – 2017 (Lima, considerandos: noveno, décimo y décimo octavo), N° 5128 – 2017 (Moquegua considerandos quinto, décimo y décimo segundo), la interpretación efectuada por los juzgadores supremos en lo laboral, al artículo n° 53 de la Ley de SST en la Casación Laboral N° 4258-2016 – LIMA (considerando noveno), la doctrina brindada por López (2018), Patlán (2016), Gamonal (2012), Miguel (2018) y Pacheco (2018) permiten establecer que, los supuestos de indemnización por menoscabo moral son los causados por los despidos arbitrario, inconstitucional, incausado y amañado, los accidentes de labores, las enfermedades profesionales, el mobbing o acoso laboral, incluyendo los actos que atentan contra la dignidad y honra del trabajador.

Tercero, el aporte de los entrevistados Nuñez y Navarro, el artículo 1332 del C.C., el trabajo previo de Ynga (2017), los aportes doctrinarios de Abrevaya (2011), Jiménez (2005), Navarro y Martín (2008) y el estudio a los considerandos quinto y sexto de la Casación Laboral N° 16777 (2017 – Junín), permiten concluir que cuantificar el monto a compensar por menoscabo moral es una tarea sumamente complicada, ya que sería imposible determinar de forma exacta el sufrimiento interno de una persona. Los criterios para cuantificar el menoscabo moral son el principio de equidad, pro operario, las singularidades del perjudicado (edad, género), la coyuntura en que se suscitó la acción dañosa y las singularidades del ofensor, comprendiendo el dolo y culpa.

Cuarto, el aporte brindado por los encuestados Nuñez, Medina y Navarro y la doctrina de Ágreda (2020), permite manifestar que el Pleno Laboral del 2018 es el adecuado para analizar la figura del menoscabo inmaterial cuando ha ocurrido un despido amañado o sin causa; mientras que el aporte de las entrevistas a Nuñez y Navarro, el trabajo previo de Casabona (2017) y la doctrina brindada por Martínez (2018), Corrales (2019), Ugarte (2018) y Pacheco (2016), permiten aseverar que el Pleno Laboral 2019 refleja un retroceso (respecto del Pleno laboral del 2018), en cuanto exige al trabajador que acredite el menoscabo sufrido, sin tomar en cuenta que el despido ilegal ha sido demostrado.

VI. RECOMENDACIONES

En cumplimiento de este apartado, se recomienda lo siguiente:

Primero, con la finalidad de independizar la normativa laboral de la normatividad civilista, en cuanto a la figura de los daños extrapatrimoniales (específicamente el menoscabo moral), se recomienda al Congreso de la República, implementar un proyecto de ley para regular los aspectos del menoscabo moral, únicamente en materia laboral, los supuestos de indemnización y criterios que debe tener presente el juzgador de trabajo.

Segundo, mientras la primera recomendación se concretiza y con la intención de unificar valoraciones y conceptos, en torno a la figura del menoscabo moral, desde una óptica del derecho del trabajo, se recomienda a los Juzgadores Supremos en lo laboral, llevar adelante un Pleno Supremo para analizar, interpretar, fijar supuestos y criterios de cuantificación del daño inmaterial.

Tercero, a los juzgadores especializados en lo laboral y salas de trabajo, mientras se regulan las primeras dos recomendaciones, se aconseja aplicar y resolver las controversias de resarcimiento por menoscabos y perjuicios, al amparo del artículo 1332 del C.C., no solo en caso de despidos ilegales, sino también en los supuestos de enfermedad profesional y accidente laboral, casos de hostigamiento laboral y vulneración a la dignidad, honor o buena reputación del asalariado.

REFERENCIAS

- Abrevaya, A. (2011). *El daño y su cuantificación judicial*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Abeledo.
- Ágreda, J. (2020). *Algunas consideraciones sobre la responsabilidad del empleador ante daños causados al trabajador*. THĒMIS-Revista De Derecho, (75), 165-186. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21985>
- Alburquenque, J. (2018). *Consideraciones sobre la compensación del daño moral al término del contrato de trabajo* (Trabajo de investigación). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152392/Consideraciones-sobre-la-compensaci%c3%b3n-del-da%c3%b1o-moral-al-t%c3%a9rmino-del-contrato-de-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alfaro, R. (2014). *Diccionario práctico de derecho civil y derecho procesal civil, t. I*. Lima: Motivensa.
- Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica*. Lima: Grijley.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Pacífico editores.
- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Jurista editores.
- Benítez, J. (2015). *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España. Recuperado de:
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Briones, M. (2020). *Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana*. THĒMIS-Revista De Derecho, (75), 187-202. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21986/21392>

Burgos, O. (2012). *Daños al proyecto de vida*. Buenos Aires: Astrea.

Campos, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Bogotá: Temis.

Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ideas solución.

Casabona, Ch. (2017). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de La Merced, provincia de Chanchamayo del período 2014-2017* (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.

Recuperado de:

[http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASA BONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASA%20BONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casación Laboral N° 14980–2015 (Lima). Recuperado de:

<https://lpderecho.pe/cas-lab-14980-2015-lima-la-sola-contratacion-ilegal-origina-reparacion-por-dano-moral/>

Casación N° 3141 – 2016 (PIURA). Recuperado de:

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/05/Casaci%C3%B3n-3141-2016-Piura.pdf>

Casación Laboral N° 4258–2016 (Lima). Recuperado de:

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/02/Cas.-Lab.-4258-2016-Lima-Todo-accidente-laboral-debe-ser-indemnizado-por-el-empleador-legis.pe_.pdf

Casación Laboral N° 10398 – 2017 (LIMA). Recuperado de:

<https://lpderecho.pe/cas-lab-10398-2017-lima-indemnizacion-danos-perjuicios-enfermedad-profesional/>

Casación Laboral N° 5128 – 2017 (MOQUEGUA). Recuperado de:

<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Cas.-Lab.-5128-2017-Moquegua-LP.pdf>

Casación Laboral N° 16777 – 2017 (JUNÍN). Recuperado de:

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Cas.-Lab.-16777-2017-Junin-LP.pdf>

Casación Laboral N° 25875– 2018 (TACNA). Recuperado de:

<https://lpderecho.pe/negligencia-trabajador-libera-pago-indemnizacion-danos-perjuicios-cas-lab-25875-2018-tacna/>

Casanova, M. (2014). *Empresa y responsabilidad: alcances*. Vox Juris - USMP, 27 (13), 17-33. Recuperado de:

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/28/29>

Castro, M. (2013). *Derecho de las obligaciones, t. II, vol. 1*. Bogotá: Temis.

Cazeaux, P. y Trigo, F. (2010). *Derecho de las obligaciones*. (4ª. ed.). Buenos Aires: La ley.

Cervera, M. (2018). *El respeto a la dignidad humana, base fundamental para desarrollar el cuidado*. ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería, 2(1), 1-4. <https://doi.org/10.35383/cietna.v2i1.167>

Código Civil Peruano de 1984. Recuperado de:

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Colona, J. (2016). *¿Es suficiente la acreditación de un despido arbitrario para que se dé lugar al pago de una indemnización por daño moral?* Derecho & Sociedad, 46, 327-331. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18853>

Constitución Política del Perú de 1993. Recuperado de:

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Corrales, R. (2019). *Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales: ¿avance o retroceso?* Derecho y cambio social, 55, 596-631.

Recuperado de: [https://lnx.derechoycambiosocial.com/ojs-3.1.1-4/index.php/derechoycambiosocial/issue/view/Derecho%20y%20Cambio%](https://lnx.derechoycambiosocial.com/ojs-3.1.1-4/index.php/derechoycambiosocial/issue/view/Derecho%20y%20Cambio%20)

[20Social%20N.%C2%B0%2055%20%202019/REVISTA%20COMPLETA%2055](#)

- Fernando, J. (2018). *Las funciones del derecho de daños en la sociedad del riesgo*. *Lumen*, (10), 55-61. <https://doi.org/10.33539/lumen.2014.n10.528>
- Gamonal, S. (2012). *Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno*. *Scielo*, 39, 161 – 176. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071868512012002000006&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- García, V. (2019). *La dignidad humana y los derechos fundamentales*. *Derecho & Sociedad*, (51), 13-31. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>
- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo, t. I*. Lima: Adrus D&L.
- Gonzales, M. (2019). *La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral*. *Revista jurídica científica SSIAS*, 12 (2), 1-17 (Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hinestrosa, F. (2017). *Devenir del derecho de daños*. *Revista de Derecho Privado*, (32), 5-26. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.18601/01234366.n32.01>
- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Grijley.
- Inostroza, A. (2014). *Presupuestos fácticos y jurídicos que determinan la obligación legal de indemnizar por daño extra patrimonial al trabajador de la actividad privada producto del despido* (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8232/InostrozaRodriguez_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jiménez, R. (2005). Los daños inmateriales: una aproximación a su problemática. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (50), 273-282. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8777>
- Ley de seguridad y salud en el trabajo – Ley N° 29783. Recuperada de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 26636. Recuperada de: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Limpías, J. (2012). *El método del estudio de casos como estrategia metodológica para desarrollar habilidades investigativas en la formación del jurista*. Scielo, 13, 60-101. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572012000100005
- Linares, D. (2017). *¿El dinero cura todas las heridas? Me parece que no. Reflexiones sobre el daño moral*. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (71), 257-271. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/19827>
- López, E. (2012). *Manual de responsabilidad civil*. Buenos Aires: Abeledo.
- López, V. (2018). *Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016*. Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 2(03), 32-34. Recuperado de: <https://doi.org/10.37292/riccva.v2i03.68>
- Malca, V. (2017). *Litigación & proceso en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Jurista editores.
- Mariños, R. (2016). *Criterios jurídicos para la unificación del régimen dual de la responsabilidad civil a nivel del ordenamiento civil peruano* (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1795/1/RE_DERECHO_CRITERIOS.JUR%
c3%8dDICOS_UNIFICACI%
c3%93N.R%
c3%89GIMEN.DUAL.RESPONSABILIDAD.CIVIL_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1795/1/RE_DERECHO_CRITERIOS.JUR%c3%8dDICOS_UNIFICACI%c3%93N.R%c3%89GIMEN.DUAL.RESPONSABILIDAD.CIVIL_TESIS.pdf)

Martínez, J. (2016). *La indeterminación económica del daño moral*. Heurística Jurídica, Universidad Autónoma de la Ciudad de Juárez, 6 (3), 59-64. Recuperado de:

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/heuristica/article/view/1201/1033>

Martínez, N. (2018). *Análisis de la presunción de daño moral que beneficia a ciertas víctimas indirectas en la jurisdicción contencioso administrativa colombiana*. Revista Derecho Del Estado, (42), 181-210.

<https://doi.org/10.18601/01229893.n42.07>

Miguel, J. (2018). *Dignidad, derechos humanos y afecto*. Educación Social. Revista d' Intervenció Socioeducativa, 68, 102-122. Recuperado de:

<https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/331153>

Navarro, J. y Martín, J. (2008). *Evaluación económica del daño moral en el ámbito de los accidentes de trabajo: un método basado en indicadores estadísticos normalizados*. Scielo, 54 (211), 1-13. Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2008000200002

Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de derecho*. Lima: Grijley.

Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497. Recuperado de:

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ossorio, M. (2012). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. (26ª. ed.). Buenos Aires: Heliasta.

Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*, En J. Zavala (Ed.), Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, (pp. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Recuperado de Repositorio Institucional PIRHUA (Universidad de Piura):

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, L. (2016). *Trabajo y prostitución: la diferencia entre derecho y esclavitud*. Soluciones laborales, 9(108), 104-114. Recuperado de Repositorio Institucional PIRHUA (Universidad de Piura):

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3866/Trabajo_prostitucion_diferencia_entre_derecho_esclavitud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, L. (2018). *Dignidad humana y trabajo decente: la agenda del diálogo social del Perú*. Análisis laboral: aspectos socioeconómicos y jurídicos, 42(493), 14-17. Recuperado de: Repositorio Institucional PIRHUA (Universidad de Piura).

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3873/Dignidad_humana_trabajo_decente_agenda_dialogo_social_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 23(2), 121-133. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=104/10446094004>

Pizarro, R. y Vallespinos, C. (2014). *Compendio de derecho de daños*. Buenos Aires: Hammurabi.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (CHICLAYO - 2018). Recuperado de:

<https://lpderecho.pe/temas-pleno-jurisdiccional-nacional-laboral-chiclayo-noviembre-2018/>

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral Y Procesal Laboral (TACNA - 2019). Recuperado de:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c038e2804a217209bee8ff5ba080cb57/Conclusiones+Pleno+Nacional+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

- Puntriano, C. (2016). *Consecuencias jurídicas derivadas de la infracción a la estabilidad laboral de salida por parte del empleador*. Derecho & Sociedad, (46), 161-172. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18829>
- Romero, L. (2020). *Los daños como dimensión predominante de la responsabilidad civil*. LEX - revista de la facultad de derecho y ciencias políticas, 7(6), 17-38. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v7i6.1888>
- Saavedra, R. (2017). *Revalorando el derecho laboral*. Cátedra Villarreal, 4(2), 169-176. <http://dx.doi.org/10.24039/cv20164270>
- Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa; diseños, evaluación de rigor metodológico*. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo › 2766815>
- Santos, J. (2012). *Responsabilidad civil, t. II*. Bogotá: Temis.
- Silvestre, N. (2016). *Obligaciones*. (2ª. ed.). Buenos Aires: La ley.
- Terrasa, L. (2017). *Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina*. Revista latinoamericana de derecho social, (25), 157-180. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157&lng=es&tlng=es.
- Ugarte, D. (2018). *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*. Derecho PUCP, (80), 119-159.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.004>
- Velásquez, O. (2013). *Responsabilidad civil extracontractual*. (2ª. ed.). Bogotá: Temis.
- Vinatea, L. y Tomaya, J. (2010). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica.

- Ynga, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional* (Tesis para optar el título profesional de abogada). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%20c3%b1a%20Ethel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yzquierdo, M. (2016). *Responsabilidad civil extracontractual. Parte general*. (2ª ed.). Madrid: Dykinson.
- Zumba, S. (2018). *El principio de proporcionalidad ante las indemnizaciones del daño moral* (Tesis de grado). Universidad Autónoma de los Andes, Ambato – Ecuador. Recuperado de:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8076/1/PIUAAB028-2018.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN



| Matriz de categorización | | | | | | |
|---|---|---|--------------------|--------------------------|---|-------------------------|
| Título: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana. | | | | | | |
| Planteamiento del problema | Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Categoría | Sub categorías | Metodología | |
| Desde la entrada en vigencia de la ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo - en adelante, NLPT-, nuestra legislación laboral incorporó un tema de análisis controvertido. Esa trama se encuentra establecida de manera taxativa en el apartado 2° inciso 1 literal "b" de la NLPT, cuando faculta al juez especializado de trabajo, para que sea éste y no otro el encargado de resolver en proceso ordinario laboral, la responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes -entiéndase por el empleador y el trabajador- que se encuentran inmersas en el ejercicio de la relación laboral, u otros en cuyo beneficio se ejerce o ejerció la prestación. | Problema general ¿Existe un correcto análisis de la figura del daño moral en materia laboral en la legislación peruana? | Objetivo general Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana | Daño moral laboral | Competencia del juzgador | Tipo de investigación Básico | |
| | Problemas específicos: ¿Cuáles son los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana? | Objetivos específicos Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana | | | | Diseño de investigación |
| | ¿Cuáles son los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano? | Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano | | | | Interpretativo |
| ¿Qué criterios se han fijado en los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto al daño moral por despido? | ¿Qué criterios se han fijado en los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido? | Analizar los plenos laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido. | | | | |
| | | | | | Participantes: Abogados especialistas en materia laboral | |
| | | | | | Técnicas e instrumentos de recolección Técnicas: Entrevista Análisis Documental | |
| | | | | | Instrumentos: Guía de entrevista y Guía de análisis documental | |

ANEXO N° 02
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:
GUÍA DE ENTREVISTA

ANEXO: GUÍA DE ENTREVISTA

GUIÓN DE ENTREVISTA

DATOS PERSONALES:

- NOMBRE:
- LUGAR DE TRABAJO:
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA:
- FECHA DE ENTREVISTA:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Autor: Sixto Kevin Carranza Carranza – DNI: 47635344

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

1. A diferencia de la derogada Ley N° 26636, ¿Considera positiva la ampliación existente en la NLPT, que faculta al trabajador, para que éste demande daños extrapatrimoniales?

2. ¿Cómo debe analizarse la figura del daño moral en materia procesal laboral?

3. Según su criterio y experiencia, ¿El daño moral tiene la misma tratativa en materia adjetiva laboral y procesal civil?

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

4. ¿El trabajador está facultado para demandar por daño moral, cuando ha sido despedido de manera arbitraria? ¿Por qué?

5. Respecto de la pregunta anterior, ¿en qué otro tipo de despidos, el trabajador debería exigir una indemnización por menoscabo moral?

6. ¿Está facultado el trabajador para solicitar el resarcimiento por daño moral, producto de enfermedad profesional?

7. ¿Está facultado el trabajador a demandar por daño moral, producto de accidente de trabajo?

8. ¿En qué otro supuesto el trabajador debería exigir el resarcimiento de un daño moral?

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano.

9. ¿Qué criterios emplea el juzgador laboral al momento de valorar una demanda de indemnización por daño moral?

10. ¿Considera Ud., que es correcto aplicar en el fuero laboral de manera complementaria el Art. 1332 del Código Civil, respecto de la valoración del resarcimiento por daño moral? ¿Por qué?

11. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que ha sido víctima de despido arbitrario, fraudulento o nulo para que pueda presumirse el daño moral?

12. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que padece o padeció una enfermedad profesional o sufrió un accidente de trabajo, para que pueda presumirse el daño moral?

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

13. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2018 ha sido relevante para analizar la figura del daño moral y su cuantificación? ¿Por qué?

14. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2019, refleja un progreso o una involución para que los juzgadores analicen la cuantificación del menoscabo moral?

15. Según su criterio y experiencia, además del derecho a la dignidad y honor, ¿Qué otros derechos fundamentales al ser vulnerados permitirían que el daño moral pueda presumirse en sede jurisdiccional?

Firma del entrevistado

ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
GUÍA DE ENTREVISTA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Prieto Chávez Rosas Job
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la EP de Derecho de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

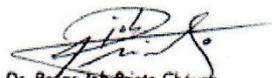
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|-------|
| SI |
| ----- |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|-----|
| 85% |
|-----|


Dr. Rosas Job Prieto Chávez
 Abogado CAS N° 2486
 Administrador

DNI: 41651398

Lima, 06 de Junio del 202

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: JUAN NESTOR NAVARRO QUISPE
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO - INDEPENDIENTE
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|------|
| 96 % |
|------|

15 JUNIO del 2020

Juan Néstor Navarro Quispe
 FIRMA DEL EXPEDIENTE FIRMANTE
 ABOGADO
 DNI No. Reg. C.A.E. 1998808087

07928555

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Nuñez Zegarra, Brian David
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico Nuñez & Morgan
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|-----|
| 95% |
|-----|


Brian D. Nuñez Zega, A.
 ABOGADO
 CAL 46912

19 de junio del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 41462410 Telf.: 992753985

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Medina Huamani Jorge Luis (ABOGADO)
 1.2. Cargo e institución donde labora: MORALES - ORE - MEDINA & ASOCIADOS ABOGADOS
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

Jorge L. Medina Huamani
 ABOGADO
 REG. CAL. 60496

Lima, 24 JUNIO del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09153145 Telf. 987727124.

ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: JUAN NESTOR NAVARRO QUISPE
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO - INDEPENDIENTE
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de análisis documental
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|------|
| 96 % |
|------|

9.590 15 JUNIO del 2020

Juan Néstor Navarro Quispe
ABOGADO

FIRMA DEL REG. C.I.A.U. 22538 FORMANTE
DNI No. Telf.: 998808087

07928577

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Nuñez Zegarra, Brian David
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico Nuñez & Morgan
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|-----|
| 95% |
|-----|


 Brian D. Nuñez Zegarra

ABOGADO

CAL 46912

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 41462410 Telf.: 992753985

19 de junio del 2020

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Medina Huamani Jorge Luis (ABOGADO)
 1.2. Cargo e institución donde labora: MORALES - ORE - MEDINA & ASOCIADOS ABOGADOS
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de análisis documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carranza Carranza Sixto Kevin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|---|
| X |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

LIMA, 24 JUNIO del 2020


 Jorge L. Medina Huamani
 ABOGADO
 REG. CAL. 60496

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 87153809 Telf.: 987727124

ANEXO N° 04
GUÍAS DE ENTREVISTAS APLICADAS

ANEXO 04: GUÍA DE ENTREVISTA

GUIÓN DE ENTREVISTA

DATOS PERSONALES:

- NOMBRE: *JUAN NESTOR NAVARRO QUISPE*
- LUGAR DE TRABAJO: *JR. MIGUEL ALVARO N° 231 3^{er} PISO OF. 38 - LIMA .*
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA: *ABOGADO INDEPENDIENTE*
- FECHA DE ENTREVISTA: *15 JUNIO DE 2020*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Autor: Sixto Kevin Carranza Carranza – DNI: 47635344

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

1. A diferencia de la derogada Ley N° 26636, ¿Considera positiva la ampliación existente en la NLPT, que faculta al trabajador, para que éste demande daños extrapatrimoniales?

Si, por economía procesal

2. ¿Cómo debe analizarse la figura del daño moral en materia procesal laboral?

Debe analizarse de la misma forma del proceso civil, siguiendo sus requisitos.

3. Según su criterio y experiencia, ¿El daño moral tiene la misma tratativa en materia adjetiva laboral y procesal civil?

Sí, tiene la misma tratativa.

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

4. ¿El trabajador está facultado para demandar por daño moral, cuando ha sido despedido de manera arbitraria? ¿Por qué?

Sí, porque considero el trabajador es afectado por el despido.

5. Respecto de la pregunta anterior, ¿en qué otro tipo de despidos, el trabajador debería exigir una indemnización por menoscabo moral?

Despido Nulo, incausado y fraudulento.

6. ¿Está facultado el trabajador para solicitar el resarcimiento por daño moral, producto de enfermedad profesional?

No, el empleador debería dar bonos cuando se realice un trabajo de riesgo.

7. ¿Está facultado el trabajador a demandar por daño moral, producto de accidente de trabajo?

Sí, porque al concurrir daño material el trabajador está facultado para solicitar la indemnización por daño moral.

8. ¿En qué otro supuesto el trabajador debería exigir el resarcimiento de un daño moral?

Ante casos de acoso laboral.

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano.

9. ¿Qué criterios emplea el juzgador laboral al momento de valorar una demanda de indemnización por daño moral?

*- De equidad.
- Indisio pro operario.*

10. ¿Considera Ud., que es correcto aplicar en el fuero laboral de manera complementaria el Art. 1332 del Código Civil, respecto de la valoración del resarcimiento por daño moral? ¿Por qué?

Sí, porque no hay una norma laboral que se oponga.

11. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que ha sido víctima de despido arbitrario, fraudulento o nulo para que pueda presumirse el daño moral?

Sí, es suficiente.

12. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que padece o padeció una enfermedad profesional o sufrió un accidente de trabajo, para que pueda presumirse el daño moral?

Sí, es suficiente.

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

13. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2018 ha sido relevante para analizar la figura del daño moral y su cuantificación? ¿Por qué?

Sí, por que apoya al trabajador para que se indemnicen por daño moral.

14. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2019, refleja un progreso o una involución para que los juzgadores analicen la cuantificación del menoscabo moral?

Una involución.

15. Según su criterio y experiencia, además del derecho a la dignidad y honor, ¿Qué otros derechos fundamentales al ser vulnerados permitirían que el daño moral pueda presumirse en sede jurisdiccional?

Atentado contra el derecho a la vida.

J.N.Q.

Juan Néstor Navarro Quispe
ABOGADO
Firma del representante

ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA

GUIÓN DE ENTREVISTA

DATOS PERSONALES:

- NOMBRE: BRIAN NUÑEZ ZEGARRA
- LUGAR DE TRABAJO: ESTUDIO JURÍDICO NUÑEZ & MORGAN
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA: SOCIO FUNDADOR
- FECHA DE ENTREVISTA: 19-06-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Autor: Sixto Kevin Carranza Carranza – DNI: 47635344

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

1. A diferencia de la derogada Ley N° 26636, ¿Considera positiva la ampliación existente en la NLPT, que faculta al trabajador, para que éste demande daños extrapatrimoniales?

Considero que es justa la ampliación de la posibilidad de poder demandar daños extra patrimoniales además de la indemnización por despido arbitrario establecida en la ley puesto que en las empresas que se encontraban en la posibilidad de cubrir este monto existía una ausencia de verdadera protección contra una acción fraudulenta como el despido incausado o arbitrario, los cuales asumiendo de propia voluntad dicho importe disponían de la estabilidad laboral relativa pero suficiente ganada por los trabajadores.

2. ¿Cómo debe analizarse la figura del daño moral en materia procesal laboral?
La figura del daño moral ha sido materia de debate en distintos plenos laborales por su naturaleza imprecisa y subjetiva, pero el criterio predominante es que siempre deberá determinarse o probarse la afectación

o daño moral a fin de cuantificar la pretensión, lo cual a mi criterio es perjudicial para los trabajadores y favorece a los empleadores puesto que no es suficiente una pericia psicológica para determinar una afectación y la prueba otorgada en los procesos laborales casi siempre es insuficiente para el juez..

3. Según su criterio y experiencia, ¿El daño moral tiene la misma tratativa en materia adjetiva laboral y procesal civil?

No obstante por la naturaleza del derecho laboral en la que priman los principios de tuitividad e indubio pro operario, el tratamiento que se le está dando en el proceso laboral no dista mucho del tratamiento de los procesos civiles, lo cual es incorrecto porque debe considerarse la naturaleza de la relación contractual que origina el reclamo y los derechos fundamentales conexos a la pretensión.

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

4. ¿El trabajador está facultado para demandar por daño moral, cuando ha sido despedido de manera arbitraria? ¿Por qué?

Así es, es uno de los presupuestos para demandar el daño moral en el proceso civil y esto se justifica en el hecho de que un despido no es una mera figura legal sino que afecta en gran manera los derechos fundamentales del trabajador además de su derecho al trabajo, como por ejemplo, al de dignidad, salud, etc.

5. Respecto de la pregunta anterior, ¿en qué otro tipo de despidos, el trabajador debería exigir una indemnización por menoscabo moral?

Por la misma justificación señalada, es decir, la afectación que inflige un despido injustificado (sin ampararse en causa justa), todo tipo de despido tipificado fuera del que sigue el procedimiento de ley acarrearía una afectación moral que debiera ser resarcida. Ello engloba a los despidos nulos, incausados y fraudulentos.



6. ¿Está facultado el trabajador para solicitar el resarcimiento por daño moral, producto de enfermedad profesional?

El daño moral se sustenta en una afectación subjetiva, correspondiendo a la enfermedad profesional otro tipo de resarcimiento producto de la responsabilidad intrínseca de la empresa en dicha enfermedad, siendo aplicables más propiamente los daños y perjuicios por lucro cesante y daño emergente.

7. ¿Está facultado el trabajador a demandar por daño moral, producto de accidente de trabajo?

La respuesta es la misma que la anterior, a excepción obviamente que la afectación por enfermedad o accidente de trabajo venga acompañada o sea producto de una afectación a la dignidad del trabajador por causa del empleador.

8. ¿En qué otro supuesto el trabajador debería exigir el resarcimiento de un daño moral?

El ejemplo típico es en el despido indirecto producto de la ejecución de los actos de hostilidad por parte del empleador al trabajador, considerándose aquel que se da por actos que menoscaban la relación laboral y que devienen en un despido arbitrario en la forma.

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano.

9. ¿Qué criterios emplea el juzgador laboral al momento de valorar una demanda de indemnización por daño moral?

Los criterios a evaluar son los que se acuerdan en los plenos laborales al respecto, de los cuales se ha definido que el daño moral o afectación debe probarse y no suponerse, por lo cual subyace el poder de la prueba en esta pretensión.

10. ¿Considera Ud., que es correcto aplicar en el fuero laboral de manera complementaria el Art. 1332 del Código Civil, respecto de la valoración del resarcimiento por daño moral? ¿Por qué?

Me parece correcto porque fortalece el procedimiento y fundamento de justificación del daño moral, aunque siempre debe considerarse la naturaleza de cada proceso.

11. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que ha sido víctima de despido arbitrario, fraudulento o nulo para que pueda presumirse el daño moral?

De acuerdo a criterios pasados, bastaba con acreditarse el despido injustificado para que se presuma la afectación moral, postura con la que concuerdo, sin embargo, de acuerdo a los últimos plenos laborales se estableció que esto no era suficiente y que el daño moral deberá probarse una vez que se determine la existencia de un despido injustificado.

12. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que padece o padeció una enfermedad profesional o sufrió un accidente de trabajo, para que pueda presumirse el daño moral?

El criterio de la prueba del daño moral prevalece en este tipo de procesos, por lo que deberá probarse también la afectación moral además de la enfermedad o accidente laboral.

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

13. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2018 ha sido relevante para analizar la figura del daño moral y su cuantificación? ¿Por qué?

Como se ha señalado las conclusiones de dicho pleno me parecieron acertadas en su momento pero devinieron en inaplicables con la aprobación del pleno del 2019.

14. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2019, refleja un progreso o una involución para que los juzgadores analicen la cuantificación del menoscabo moral?

Considero una involución por requerir la prueba de un hecho tan subjetivo como la afectación moral.

15. Según su criterio y experiencia, además del derecho a la dignidad y honor, ¿Qué otros derechos fundamentales al ser vulnerados permitirían que el daño moral pueda presumirse en sede jurisdiccional?

Los derechos a la dignidad y el honor son los que justifican el daño moral, me parecen suficientes.



.....
Brian D. Nuñez Zega, A.
ABOGADO
C.N. 16912

Firma del entrevistado

ANEXO 04: GUÍA DE ENTREVISTA

GUIÓN DE ENTREVISTA

DATOS PERSONALES:

- NOMBRE: Jorge Luis Medina
- LUGAR DE TRABAJO: MORALESOREMEDINA & Asociados Abogados
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA: Abogado independiente
- FECHA DE ENTREVISTA: 24 JUNIO 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Autor: Sixto Kevin Carranza Carranza – DNI: 47635344

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

1. A diferencia de la derogada Ley N° 26636, ¿Considera positiva la ampliación existente en la NLPT, que faculta al trabajador, para que éste demande daños extrapatrimoniales?

Considero positiva esta ampliación debido a que en la ley 26636 derogada no aborda este concepto, sin embargo ahora con la NLPT el impacto que ha ocasionado en el trabajador a consecuencia de un hecho dañoso que puede ser un despido injustificado, etc. puede ser resarcido.

2. ¿Cómo debe analizarse la figura del daño moral en materia procesal laboral?

El daño moral en materia procesal laboral debe analizarse tomando en cuenta elementos subjetivos o presunciones corroboradas debidamente por las pruebas indiciarias.

3. Según su criterio y experiencia, ¿El daño moral tiene la misma tratativa en materia adjetiva laboral y procesal civil?

A mi criterio ambos tienen la misma tratativa ya que reconocen el resarcimiento del daño moral y en materia laboral su probanza se basa en elementos subjetivos que deben ser corroborados debidamente por pruebas indicativas, del mismo modo en el procesal civil señala el art. 1332 que cuando no puede ser probado el juez debe fijarlo aplicando una valoración equitativa.

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

4. ¿El trabajador está facultado para demandar por daño moral, cuando ha sido despedido de manera arbitraria? ¿Por qué?

Cada trabajador que haya sido despedido arbitrariamente tiene facultad o el derecho de demandar por este hecho en razón de que ha sido lesionado su esfera íntima o bienes vitales, así como su psiquis y derechos personalísimos, lo que ocasiona al individuo una alteración espiritual no subsumible en el dolor ya que puede consistir en profundos preocupaciones, incluso esta afectación alcanza a su familia.

5. Respecto de la pregunta anterior, ¿en qué otro tipo de despidos, el trabajador debería exigir una indemnización por menoscabo moral?

Despido fraudulento, incausado o nulo.

6. ¿Está facultado el trabajador para solicitar el resarcimiento por daño moral, producto de enfermedad profesional?

Sí está facultado, al tratarse de una enfermedad contraída con ocasión de su trabajo, conforme la legislación peruana es todo estado patológico permanente o temporal que afecta al trabajador como

consecuencia directa del trabajo que ejecuta o del medio ambiente donde labora.

7. ¿Está facultado el trabajador a demandar por daño moral, producto de accidente de trabajo?

Es correcto al tratarse de una responsabilidad contractual.

8. ¿En qué otro supuesto el trabajador debería exigir el resarcimiento de un daño moral?

El caso muy recurrente es de hostilidad laboral.

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral peruano.

9. ¿Qué criterios emplea el juzgador laboral al momento de valorar una demanda de indemnización por daño moral?

Apego a la ley, criterio de conciencia.

10. ¿Considera Ud., que es correcto aplicar en el fuero laboral de manera complementaria el Art. 1332 del Código Civil, respecto de la valoración del resarcimiento por daño moral? ¿Por qué?

Sí, de esta forma los jueces pueden fundamentar sus decisiones.

11. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que ha sido víctima de despido arbitrario, fraudulento o nulo para que pueda presumirse el daño moral?

Es suficiente por que con esto acredita la lesión a su derecho y por lo tanto debe ser resarcido.

12. ¿Es suficiente que el trabajador demuestre que padece o padeció una enfermedad profesional o sufrió un accidente de trabajo, para que pueda presumirse el daño moral?

Sí, es suficiente que ello ocurra, para que pueda resarcirse por daño moral.

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

13. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2018 ha sido relevante para analizar la figura del daño moral y su cuantificación? ¿Por qué?

Sí, porque es una guía para los jueces laborales.

-
-
14. ¿Considera Ud., que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2019, refleja un progreso o una involución para que los juzgadores analicen la cuantificación del menoscabo moral?

Considero que si es un progreso ya que establece en la doctrina laboral el análisis cuantitativo del menoscabo moral.

15. Según su criterio y experiencia, además del derecho a la dignidad y honor, ¿Qué otros derechos fundamentales al ser vulnerados permitirían que el daño moral pueda presumirse en sede jurisdiccional?

En mi opinión, esos derechos sirven como base para acreditar y presumir el menoscabo moral.

Jorge L. Andina Juamani
ABOGADO
REG. CAL 60496

Firma del entrevistado

ANEXO N° 04
GUÍAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
REALIZADAS

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Descripción de la Fuente | Casación Laboral N° 25875-2018 (Tacna) Indemnización por daños y perjuicios, fecha 24/10/2019. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA |
| Concepto Normativo de Análisis | Art. 1321 – 1322 del Código Civil – Responsabilidad Contractual |
| Análisis del Contenido | <u>Considerando:</u> Décimo tercero: La indemnización por menoscabos y quebrantos por responsabilidad contractual, proveniente del convenio de labores, debe ser examinada dentro del contexto de la obligación civil, preceptuada en los apartados 1321 y 1322 del C.C., que encierra la concepción de menoscabo emergente, ganancia suspendida y menoscabo moral, es decir, la indemnización pecuniaria del menoscabo o quebranto provocado, por la no ejecución de los deberes de carácter contractual laboral responde a ese fuero, incluso cuando no posea explicación literal en la normatividad de trabajo, atendiendo a lo regulado en el artículo IX del rótulo preliminar del C.C. |
| Conclusión | A pesar de no haber normatividad laboral propia para explicar los daños y perjuicios, entre ellos el menoscabo moral, en la relación contractual se debe aplicar los criterios establecidos en los artículos 1321 y 1322 del C.C. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Descripción de la Fuente | Fuente Bibliográfica: Huamán, L. (2015). <i>La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal de trabajo</i> . Lima: Grijley. |
| Concepto Normativo de Análisis | Art. 2. Inc. 1 Lit. "b" de la NLPT, respecto de la competencia del juzgador sobre responsabilidad extrapatrimonial y diferencia entre la derogada LPT y la NLPT. |
| Análisis del Contenido | <p>Si el daño, elemento básico de la responsabilidad, se encuentra presente en la relación jurídica de subordinación, entonces hablamos de una permisible intervención competencial del juez del trabajo claramente perfilada que viene dirigida no solamente, de común, a la protección del trabajador sino también, en igual medida, a los empleadores [...]. (p. 113).</p> <p>La NLPT, se aparta de la lógica reduccionista de la indemnización por daños y perjuicios en el espacio laboral que acogía la LPT, permitiendo articular defensa [...] indemnizatoria para todos los actores de la interrelación laboral. Los jueces laborales antiguamente llegaban a alegar carencia de competencia del juzgador laboral cuando el demandante por concepto indemnizatorio era el trabajador y no el empleador. (p.116).</p> |
| Conclusión | La NLPT faculta al Juzgador laboral para que proteja tanto al empleador como el trabajador cuando se ha producido un daño, ello amplía la competencia al juzgador, dado que la anterior LPT solo facultaba al empleador para exigir una indemnización por daños. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo General: Analizar la figura del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Descripción de la Fuente | Fuente Bibliográfica: Carrillo, F. (2013). <i>Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo</i> . Lima: Ideas solución. |
| Concepto Normativo de Análisis | Art. 2. Inc. 1 Lit. "b" de la NLPT, respecto de la competencia del juzgador sobre responsabilidad extrapatrimonial y diferencia entre la derogada LPT y la NLPT. |
| Análisis del Contenido | Esta norma [NLPT] ha corregido la omisión incurrida en la Ley 26636, que no excluía ningún tipo de daño, ya que cuando se trata de daño moral, los jueces de trabajo declaran su incompetencia y obligaban al trabajador a que acuda a la vía civil, sin tener en cuenta que el quebranto se produjo como resultado de una relación laboral; además, solamente concedían derecho de acción al empleador, y no así al prestador de servicios. Como se aprecia, la nueva ley también se refiere al daño que puede sufrir un tercero a cuyo favor se prestó servicios, como cuando se refiere a los contratos de tercerización, cuando se causa perjuicio a una tercera persona ajena a la relación jurídica laboral (p. 109). |
| Conclusión | La NLPT ha subsanado la negligencia establecida en la LPT y permite que el trabajador demande en vía laboral responsabilidad por daño moral. Con la antigua ley, solo el jefe podía exigir tal obligación, mientras que el asalariado tenía que recurrir al fuero civil. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Descripción de la Fuente | Casación Laboral N° 14980-2015 (Lima) Pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios, fecha 01/07/2016. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA |
| Concepto Normativo de Análisis | Despido arbitrario, Contrato a plazo indeterminado, Art. 34 del T.U.O. del D.L. N° 728 |
| Análisis del Contenido | <u>Considerando:</u> 8.4. El menoscabo aducido por el demandante se ha estructurado y demostrado, cuando se varió la modalidad contractual de las labores del recurrente de un contrato de tiempo indefinido a un contrato modal, para cumplir las mismas funciones para el patrono. Es una grave afectación de contar con una custodia contra el cese arbitrario. 8.6. El cese cuando es injusto o caprichoso siempre perjudicará al asalariado. Ese detrimento si bien tiene implicación pecuniaria, también conlleva un fondo moral. Ese menoscabo merece ser reparado. Si bien es claro que en la resolución de vista se ha aplicado el art. 1331° del código civil para asegurar que el empleado o afectado es quien debe acreditar los menoscabos y quebrantos, lo válido es que, en el presente proceso para precisar el monto del resarcimiento, dado que el menoscabo está válidamente configurado, lo que compete fijar es el discernimiento recto del juez, que menciona el art. 1332° del código sustantivo descrito anteriormente. |
| Conclusión | El cambio caprichoso efectuado por el patrono de un contrato de labores de tiempo indeterminado a uno de duración finita, afecta moralmente al trabajador y en un proceso laboral de indemnización por daños el juzgador debe aplicar lo descrito en el art. 1332° del código civil a modo de resarcimiento y ya no exigir lo regulado en el art. 1331 de la normativa civil. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 1: Determinar los supuestos de indemnización por daño moral en la legislación laboral peruana.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Descripción de la Fuente | Casación Laboral N° 10398 – 2017 (LIMA) Pago de indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional, fecha 18/08/2017. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA |
| Concepto Normativo de Análisis | Art. 1321 Código Civil – Indemnización por dolo; culpa leve e inexcusable |
| Análisis del Contenido | <u>Considerando:</u> Noveno: El menoscabo moral puede ser entendido como un daño extrapatrimonial derivado de los derechos personalidad o virtudes, que se encuentran más dentro del terreno de lo emotivo, que al espacio fáctico y pecuniario. Además, las lesiones a la plenitud de un sujeto, en su ámbito psicológico y plan de existencia, generan conjeturas de daños no pecuniarios. En los supuestos de dolencias o padecimientos profesionales, la obligación contractual abarca no solo a daños pecuniarios, menoscabo ascendiente y ganancia paralizada; sino también, el menoscabo moral. Décimo: En el fuero laboral, el vínculo causal conmina, en primer término, que la prestación laboral haya existido y que, como resultado del cumplimiento del quehacer, se produzca la enfermedad. Décimo octavo: Al recurrente es merecedor de una indemnización por menoscabos y perjuicios, toda vez que se ha quebrantado las normas lícitas y laborales, ya que el empleador no le ha brindado los equipos de protección personal, ni ha velado por la salud del trabajador en el centro donde laboraba. Ello ha llevado no solo al deterioro en la salubridad del demandante, además ha vulnerado su decoro o decencia como persona. |
| Conclusión | Corresponde indemnizar por daños y perjuicios, cuando concurre el supuesto de enfermedad laboral sobrevenida de la infracción del patrono al no brindar al colaborador los implementos necesarios para el correcto desarrollo de sus actividades laborales. Dentro de los menoscabos a indemnizar por estos sucesos se encuentra el daño moral. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral

| | |
|---------------------------------------|--|
| Descripción de la Fuente | Casación Laboral N° 5128 – 2017 (MOQUEGUA) Indemnización por daños y perjuicios, fecha 29/05/2019. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA |
| Concepto Normativo de Análisis | Factores para determinar e indemnización por daños y perjuicios. |
| Análisis del Contenido | <u>Considerando:</u> Quinto: Para determinar el monto por indemnización por daños y perjuicios deben confluír cuatro factores: conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los componentes de atribución. Décimo: El daño a la persona se encuentra subsumido en el menoscabo moral. [...]Para valorizar el monto a indemnizar se debe tener presente: i) las expectativas de trabajo (relación entre edad y condiciones de salud) que permitirá establecer el lucro cesante y daño moral. Décimo segundo: Respecto al menoscabo moral, que abarca el daño a la persona, se toma en cuenta el abatimiento que padece el trabajador producto del accidente laboral que truncaron sus perspectivas. Si bien es cierto que resulta complejo cuantificar el monto de la reparación por daño moral, el Colegio fija el monto de S/. 25,500.00. |
| Conclusión | En primer término, para calcular monto a indemnizar por daños y perjuicios deben acreditarse los 04 factores de la responsabilidad civil. Asimismo, el daño moral abarca el concepto de daño a la persona, y dado que el accidente de trabajado ha causado profunda depresión en la demandante, éste menoscabo debe ser resarcido. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 2: Investigar los posibles criterios de cuantificación del juzgador por concepto de indemnización por daño moral en el proceso laboral

| | |
|---------------------------------------|--|
| Descripción de la Fuente | Casación Laboral N° 16777 – 2017 (JUNÍN) Indemnización por daños y perjuicios, fecha 03/12/2019. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA |
| Concepto Normativo de Análisis | Facultad discrecional y criterio de equidad, empleados por el juzgador para cuantificar daños y perjuicios. |
| Análisis del Contenido | <u>Considerando:</u> Quinto: Los daños a la integridad de la persona, su desarrollo psicológico y su plan de existencia, generan conjeturas de menoscabos no patrimoniales. Sexto: Cuando el monto para resarcir un menoscabo no pueda acreditarse de forma exacta, el art. 1332 de la normatividad civil menciona que deberá emplearse la valoración equitativa. Ello constituye la facultad discrecional que otorga la ley al juzgador para la impartición de justicia. Asimismo, el magistrado debe fijar con evaluación imparcial, ya que este tipo de valoración no crea un veredicto caprichoso o sin motivación, empleando mecanismos que permitan llegar a una resolución destinada a restituir en lo máximo posible, la circunstancia a los límites previos al menoscabo. |
| Conclusión | En los procesos de daños y perjuicios y al amparo de lo normado en el art. 1332 del código civil, el juez emplea un criterio equitativo para impartir justicia y así no caer en resoluciones inmotivadas o abusivas. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Descripción de la Fuente | <u>PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL</u> (CHICLAYO) (Noviembre de 2018) |
| Concepto Normativo de Análisis | Prueba y cuantificación del daño moral en caso de despido incausado y fraudulento |
| Análisis del Contenido | <p><u>Primera Postura:</u> El menoscabo moral debe presumirse, cuando es consecuencia de un despido sin causa o tramposo.</p> <p><u>Segunda Postura:</u> El menoscabo moral NO debe presumirse, tiene que ser corroborado con mecanismos probatorios que lo acrediten y el monto debe tomar como referencia dichas pruebas.</p> <p><u>Postura Ganadora:</u> Primera postura</p> <p>Ser despedido de manera incausada o fraudulenta, configura la presunción de menoscabo moral, pues ello conlleva perder de forma abrupta la fuente de ingresos con los que sobreviven la persona cesada injustificadamente y su parentela, lo que causa un padecimiento en el colaborador y menoscabo en su ámbito psíquico y afectivo. Asimismo, el daño espiritual es complicado de acreditar ya que los sujetos no exteriorizan sus sentimientos de la misma forma. Para lograr cuantificar el monto por el menoscabo, se debe aplicar el art. 1332 de la norma civil y manejar los siguientes parámetros: caracteres de la persona dañada como su sexo y años de vida, condiciones en que ocurrió el acto dañoso, nivel del dolor, etc.</p> |
| Conclusión | La postura ganadora conlleva a que presuma el menoscabo moral y se aplique los criterios establecidos en el art. 1332 del código civil, cuando el trabajador ha sido despedido de forma fraudulenta o sin causa que la justifique. El daño espiritual es de difícil probanza. |

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del Desarrollo de investigación: Análisis del daño moral desde una perspectiva del derecho laboral en la legislación peruana

Objetivo Específico 3: Analizar los Plenos Laborales del año 2018 y 2019, respecto a la unificación de criterios del daño moral por despido.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Descripción de la Fuente | <u>PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL Y PROCESAL LABORAL (TACNA) - (Mayo de 2019)</u> |
| Concepto Normativo de Análisis | Otorgamiento y cálculo del daño moral en el caso de despido |
| Análisis del Contenido | Por superioridad, los juzgadores acordaron que las demandas resarcitorias producto de un cese nulo, sin causa, amañado o caprichoso concebidos en sede judicial como tales; el menoscabo no pecuniario alegado por un quebranto moral no debe suponerse la configuración de tal daño, se debe acreditar con medios inmediatos o colaterales, está exceptuado de este cumplimiento cuando no sólo se vulnere el derecho al trabajo, sino también otros derechos fundamentales como a la honra, la dignidad u otros conexos, en esos casos debe presumirse el daño interno. A pesar de ello, en el cálculo se debe acreditar la evidencia consignada, si no hubiese ésta, se debe aplicar el criterio contenido en el Art. 1332 del código civil |
| Conclusión | Cuando se pretenda una indemnización por daño moral, cuando ha ocurrido un cese inconstitucional, sin motivo, engañoso o antojadizo, el monto resarcitorio solicitado por el menoscabo espiritual debe acreditarse. Solo se presumirá tal menoscabo cuando éste despido vulnere derechos fundamentales de la identidad. |