



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la  
indemnización por despido arbitrario en el Perú

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

**AUTOR:**

Mestanza Ríos, Fernando (ORCID: 0000-0002-9225-5945)

**ASESOR:**

Mg. Ramos Guevara, René Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-6896)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral

**TARAPOTO - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Para mis padres, abuela, y hermano Iván, que gracias a su apoyo económico y emocional he podido estudiar una carrera universitaria. Estaré eternamente agradecido.

## **Agradecimiento**

A mis padres, por haberme brindado los consejos conducentes a ser cada vez una mejor persona.

A mis docentes universitarios, por todas las enseñanzas dadas dentro y fuera de las aulas universitarias.

A mis amigos de la universidad, Ronaldo y Zekerman, por haber sido parte influyente para mi desarrollo personal y profesional.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	18
3.3. Escenario de estudio .....	19
3.4. Participantes.....	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.6. Procedimientos .....	20
3.7. Rigor científico .....	20
3.8. Método de análisis de información.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla N° 01. – Naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla N° 02. – Naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla N° 03. – Las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario .....</b>	<b>33</b>

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “El resarcimiento por daño moral aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú”, es una investigación que tiene como objetivo general: Analizar al resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, se han establecido como objetivos específicos: Examinar la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”; examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”; y, determinar las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”.

En ese sentido, el tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, con enfoque cualitativo, y con alcance descriptivo.

Finalmente, se concluyó que frente a un despido arbitrario el trabajador puede accionar la figura jurídica del resarcimiento por daño moral, debido a que sus diferencias son sustanciales. Primero, por la fuente legal, segundo, por los derechos protegidos, y tercero, por los criterios para su determinación.

**Palabras claves:** Indemnización por despido arbitrario, resarcimiento por daño moral, LPCL, Código Civil, Constitución Política del Perú, Protocolo de San Salvador.

## ABSTRACT

This investigation entitled: "The compensation for apparent moral damage in excess of compensation for arbitrary dismissal in Peru", is an investigation that has the general objective: To analyze compensation for moral damage as an apparent excess compared to compensation for arbitrary dismissal. Likewise, the following specific objectives have been established: Examine the legal nature of compensation for non-pecuniary damage, through the research instrument "analysis guide"; examine the legal nature of the compensation for arbitrary dismissal, using the research instrument "analysis guide"; and, determine the differences between compensation for non-pecuniary damage and compensation for arbitrary dismissal, through the research instrument "analysis guide".

In this sense, the type of research is basic, with a non-experimental design, with a qualitative approach, and with a descriptive scope.

Finally, it was concluded that in the face of an arbitrary dismissal, the worker can act on the legal figure of compensation for non-material damage, because their differences are substantial. First, by the legal source, second, by the protected rights, and third, by the criteria for their determination.

**Keywords:** Compensation for arbitrary dismissal, compensation for moral damage, LPCL, Civil Code, Political Constitution of Peru, Protocol of San Salvador.

## I. INTRODUCCIÓN

Antes de desarrollar en su integridad la presente investigación, es necesario mencionar que cuando me refiero al “despido arbitrario” no englobo a la totalidad de despidos pertenecientes a esta figura jurídica, sino solo hago mención a su vertiente específica que contiene la misma denominación. Esta distinción la realizo con la finalidad de desligarme de los otros tipos de despidos existentes pertenecientes al concepto genérico de despido arbitrario y centrarme únicamente en el tipo de despido estipulado en el artículo 34 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “LPCL”).

En ese sentido, en la actualidad peruana es un asunto resuelto que todo despido arbitrario merece una indemnización bajo el mismo concepto. Ello se solicita a través de un proceso judicial en la cual se establecerá la otorgación de este derecho. No obstante, lo que aún no ha sido aclarado hasta el día de hoy es el caso que después de que un trabajador haya sido indemnizado bajo el concepto de despido arbitrario, le corresponda el derecho de solicitar otros conceptos resarcitorios, específicamente el daño moral.

En ese contexto, la legislación nacional no se muestra clara al regular este supuesto. Ello debido a que el artículo 34 de la LPCL, establece a la indemnización por despido arbitrario como la única forma de reparación por el daño irrogado producto del despido del trabajador. No obstante, este supuesto normativo, no desarrolla si la reparación única por despido arbitrario se refiere a los conceptos correspondientes propios a la finalización arbitraria de la relación laboral o abarca también los daños irrogados a los derechos fundamentales del trabajador.

De esta forma, al no haber un panorama legislativo claro, corresponde fijarnos a lo desarrollado por nuestros operadores de justicia. Siendo así, que tampoco existe un criterio uniforme al momento de resolver las controversias. Para muestra sucinta de ello, se plantean dos casos desarrollados por nuestros magistrados nacionales:

La sentencia recaída en el expediente judicial N° 21780-2013-0-1801-JR-LA-09 (S). En esta resolución, la Corte Superior de Lima revoca la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró fundada el resarcimiento por daño

moral, y en su defecto la reformó declarándola infundada. Ello bajo el criterio de que la LPCL, establece una indemnización tarifada por despido arbitrario y otorgar otras indemnizaciones sería desconocer a la teoría general del derecho. La Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, en donde la empresa demandada Distribuidora Bolivariana S.A., interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaraba fundada la demanda en parte sobre el resarcimiento por daño moral. Ello bajo el fundamento de que la indemnización establecida en la LPCL, solo hace referencia al conjunto de daños ordinarios ocasionados por el despido arbitrario, lo cual no abarca a los daños ocasionados por la conducta malintencionada del empleador tendientes a menoscabar los derechos de personalidad del trabajador.

De los casos mostrados sucintamente se desprenden dos posiciones. La primera de ellas que apoya a la indemnización única y tarifada que se encuentra establecida en el artículo 34 de la LPCL, la cual tiene como sustento indemnizatorio al tiempo de servicios y la última remuneración del trabajador despido arbitrariamente; y, la segunda posición que se apoya en la reparación integral de daños, la cual está referida al resarcimiento integral del daño causado a la persona-trabajador producto del despido arbitrario, es decir, al resarcimiento resultante por el menoscabo de sus derechos fundamentales, básicamente los derechos de la personalidad.

Es por ello que se intenta responder a las siguientes interrogantes originadas por esta disyuntiva jurídica; planteándose como problema general: ¿Cómo debe ser entendido el resarcimiento por daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario? Asimismo, se ha visto conveniente formular los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral?, ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario?, ¿Cuáles son las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario?

Debido a lo expuesto, la investigación se justifica de la siguiente manera:

A nivel teórico, porque en base a las dos posiciones existentes sobre el aparente exceso del resarcimiento por daño moral frente al despido arbitrario, se genera un aporte epistemológico, el cual tiene como finalidad aclarar que no

existe ningún exceso reparatorio, debido a que ambas figuras tienen naturalezas distintas.

A nivel práctico, porque muestra a la comunidad jurídica la manera en la que deben ser entendidas las figuras jurídicas de resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario, mostrando que no existe un exceso indemnizatorio en la solicitud de ambas. Por lo que de esa forma se desarrolla la resolución de un problema acaecido dentro del sistema jurídico nacional.

A nivel metodológico, porque se desarrolla de acuerdo a las reglas metodológicas preexistentes. Para lo cual las técnicas e instrumentos se realizarán de manera válida, por lo que permitirá el planteamiento de estrategias apropiadas para un mejor abordaje del tema desarrollado.

En ese sentido, para responder a las interrogantes mencionadas se plantea como objetivo general a lo siguiente: Analizar al resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, se han establecido como objetivos específicos: Examinar la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”; examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”; y, determinar las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario, mediante el instrumento de investigación “guía de análisis”.

De tal manera, en busca de probables explicaciones se establece la siguiente hipótesis principal:

H1: El resarcimiento por daño moral no constituye un exceso frente a la indemnización por despido arbitrario, debido a que tanto sus fuentes normativas y finalidades son distintas. En ese sentido, el resarcimiento por daño moral está tipificado en el Código Civil, y tiene como fin resarcir los daños referidos a la esfera íntima del trabajador; mientras que la indemnización por despido arbitrario se encuentra en la LPCL, tiene como finalidad defender el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

Asimismo, se ha establecido las siguientes hipótesis específicas:

H2: La naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral radica en los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, y tiene como finalidad medida resarcir

los daños producidos a la esfera íntima del trabajador; mientras que la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario se encuentra previsto en el Artículo 34 de la LPCL y se otorga con la finalidad de defender el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

H3: La diferencia entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario, es que la primera sustenta el resarcimiento en el daño ocasionado a los derechos fundamentales del trabajador, como lo son la dignidad, honor, y buena reputación; mientras que la segunda, tiene como sustento la indemnización sola y únicamente por los daños ordinarios de la terminación arbitraria del vínculo laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Previo al desarrollo de la investigación, es necesario mostrar los estudios previos internacionales y nacionales que muestran los progresos y la condición actual del tema a desarrollarse. A nivel internacional son los siguientes.

Muñoz, S. (2012). En su trabajo de investigación titulado: Indemnización por daño moral en los despidos. Determinación de su procedencia (tesis de pregrado). Universidad Empresarial Siglo 21, Argentina. La cual concluye que el resarcimiento por daño moral renueva a los conceptos tarifados de la indemnización por despido arbitrario; lo que le brinda un enfoque destinado a la sensibilización del trabajo y elevación de la dignidad del trabajador.

Gamonal, S. (2012). En su trabajo de investigación titulado: Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno (artículo científico). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. El cual concluyó que el resarcimiento por daño moral en el derecho laboral se presenta como una adición importante a la indemnización por despido arbitrario.

Rojas, I. (2014). En su trabajo de investigación titulado: La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido (artículo científico). Universidad de Talca, Chile. La cual concluyó que en la legislación chilena solo se establece a la indemnización por despido arbitrario como único mecanismo destinado a la tutela de la estabilidad laboral.

A nivel nacional, los trabajos previos son los siguientes:

Monroy, R. (2015). En su trabajo de investigación titulado: La resurrección de la tutela resarcitoria en la ley de productividad y competitividad laboral. Resarciendo daños a la institución de la responsabilidad civil a través de la diferenciación de remedios (tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú. El cual concluyó que el artículo 34 de la LPCL limita la protección resarcitoria al tratar de incluir a la responsabilidad civil dentro de su contenido jurídico.

Delgado, M. (2019). En su trabajo de investigación titulado: Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos (tesis de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Perú. La cual concluyó que todo despido arbitrario comprende a la inclusión del daño moral, toda vez que el

empleador infringió sus obligaciones contractuales causando un daño implícito al trabajador, por lo que corresponde analizar el monto resarcitorio del daño moral con los criterios de la responsabilidad civil.

Luna, L. (2020). En su trabajo de investigación titulado: El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido (trabajo académico). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. El cual concluyó que nuestros magistrados nacionales confunden las figuras jurídicas de indemnización y resarcimiento, por lo que no cabría interpretar al artículo 34 de la LPCL como un supuesto normativo que abarca los daños extrapatrimoniales ocasionados al trabajador. Además, agrega que la indemnización tiene como sustento el tiempo de antigüedad del trabajador.

En ese sentido, en los antecedentes revisados se puede notar que el estudio de la naturaleza y características de las figuras jurídicas de resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario ha sido un aspecto latente dentro de las investigaciones. Por lo que, para poder comprender los conceptos esbozados por los autores, es necesario hacer hincapié en la diferencia entre los términos de indemnización y resarcimiento. Más aún, si en nuestro ordenamiento jurídico existe la confusión y el tratamiento de ambos conceptos como sinónimos, lo que genera que los operadores jurídicos desarrollen a estas figuras como si tratasen de lo mismo.

Una diferencia sencilla y sin desviarnos del objeto central de la investigación, es la establecida por Beltrán (2010) que menciona que el resarcimiento se trata de un hecho subjetivo que ocasiona la responsabilidad de la persona cuando se hayan comprobado los elementos de la responsabilidad civil; mientras que en la indemnización el monto indemnizatorio tiene origen legal, siempre y cuando se cumpla con el hecho objetivo estipulado por la Ley.

Traslada al campo del derecho laboral, la indemnización por despido arbitrario tiene correspondencia dentro de una fuente legal, esto es, la LPCL, específicamente el artículo 38, en la que se establece la manera de otorgar una reparación tarifada producto de la ruptura arbitraria del vínculo laboral. Por otro lado, el resarcimiento por daño moral, encuentra sustento legal en los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, sin embargo, su dación está supeditada a que se hayan cumplidos los elementos de la reparación civil, los cuales son la

antijuricidad, el daño producido, la relación de causalidad, y el factor de atribución.

Mencionar esto es de suma importancia para poder entender la naturaleza jurídica de estas dos figuras, ya que a simple vista se puede observar que no se trata de figuras jurídicas idénticas, sino que difieren en su origen y por ende de su tratamiento legal. Es por ello que, en la presente investigación, y de conformidad con la posición habida entre los autores de los trabajos previos consignados, se utiliza el término de “resarcimiento por daño moral”, y no “indemnización por daño moral.”

Asimismo, cabe resaltar tres teorías que nos ayudarán a explorar y entender la naturaleza de estas dos figuras jurídicas. Estas teorías son: la teoría general de la responsabilidad civil, la teoría general del daño y la teoría de la indemnización tarifada como protección a la estabilidad laboral.

Sobre la teoría de general de la responsabilidad civil, Fernández (2019), la establece como una parte del Derecho Civil, que tiene como finalidad aplicar la tutela resarcitoria contra los daños ocasionados a particulares, por medio de la figura jurídica denominada indemnización por daños y perjuicios. Esta posición es concordante con lo establecido por Vidal (2001) que menciona que esta figura se interpreta como la obligación de resarcir los daños ocasionados.

Siguiendo ese mismo pensamiento, existen dos tipos de responsabilidad civil, la contractual y la extracontractual. Entre ambas la diferencia primordial es que, en la primera, de acuerdo a Gonzáles (2013), existe un acuerdo previo de voluntades para determinar obligaciones y derechos; mientras que, la segunda nace de un deber colectivo de no infringir daño alguno hacia otras personas. Bajo esa lógica, la responsabilidad civil contractual, es la correcta para determinar la indemnización por daños y perjuicios, debido a que el contrato de trabajo significa un acuerdo previo de voluntades para determinar las funciones de cada individuo dentro de la empresa.

En ese aspecto, esta teoría guarda relación con el tema debido a que establece un soporte teórico para desarrollar al resarcimiento por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario. Ello en el sentido, de que la indemnización por despido arbitrario solo abarca conceptos laborales, por lo que no existe dentro de la legislación laboral un mecanismo jurídico para poder

resarcir otros daños ocasionados al trabajador, por lo que, cabría fijarnos de manera complementaria en el Código Civil y las figuras que este tiene, entre ellos a la llamada “responsabilidad civil”.

De manera adicional, la teoría general del daño sirve como complemento - además de elemento de la responsabilidad civil- para considerar al perjuicio ocasionado al trabajador no solo dentro de su esfera patrimonial, sino que también dentro de la extrapatrimonial. Dentro de esta última, se encuentra el daño a la moral, el cual consiste, de acuerdo a Fernández (2019) como “una lesión que afecta la intimidad, afectos y sentimientos de un individuo (...)” (p.98), siendo también concordante esta posición con lo dispuesto por Díez (2005), que establece que el daño moral abarca no solo la dolencia emocional, sino también a los derechos de la personalidad.

De tal manera, se considera a la esfera íntima del trabajador como parte fundamental de su desarrollo individual. Siendo esta teoría conducente a establecer la relación habida entre el trabajador y sus derechos fundamentales, por lo que considera que los trabajadores no son máquinas libres de sentimientos, sino que estos son susceptibles a sufrir daños en su ámbito afectivo que merecen ser resarcidos.

A estas dos teorías se agrega la teoría de la indemnización tarifada como protección a la estabilidad laboral, que servirá como sustento para determinar la naturaleza jurídica del despido arbitrario. Ello debido a que la indemnización por despido arbitrario se otorga en función del artículo 27 de la Constitución Política, el cual establece de manera indirecta a la estabilidad laboral como derecho inherente al trabajador. Siendo así, la LPCL ha decidido regular este supuesto bajo la llamada “indemnización por despido arbitrario”.

En ese aspecto, la afectación moral que pueda irrogarse al trabajador a causa del despido arbitrario está sujeto a resarcimiento, ello tomando en cuenta lo dispuesto a través del “Protocolo de San Salvador”, artículo 7 literal “d”, establece que cuando suceda un despido injustificado, se permitirá solicitar la indemnización, readmisión, u otro mecanismo previsto en el ordenamiento jurídico nacional. Este apartado, hace una importante aclaración al establecer que el trabajador despedido injustamente no solo puede solicitar la indemnización

o readmisión, sino que establece un catálogo abierto para salvaguardar sus derechos vulnerados.

Sobre ello, se faculta a los Estados suscritos a poder adoptar dentro de su legislación nacional lo que sería la estabilidad laboral absoluta y/o la relativa. En consecuencia, el criterio adoptado por el tratado internacional se materializa dentro de la Constitución Política del Perú, al estipular en su artículo 27 que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

Este Tratado Internacional ha sido trabajo de análisis por parte de nuestros magistrados nacionales. Habiendo dos sentencias que desarrollan la forma en que se debe interpretar el contenido del artículo 7, literal “d” del “Protocolo de San Salvador”, de acuerdo al control de convencionalidad, que según Olano (2016), otorga a los jueces y tribunales la obligación de cumplirlas e interpretarlas a cabalidad. Estas sentencias expedidas por el T.C., son las siguientes:

La sentencia N° 1124-2001-AA/TC, donde se indica que se debe interpretar como un catálogo abierto para salvaguardar los derechos de los trabajadores despedidos injustificadamente. De esa forma, se admite la posibilidad genérica de salvaguardar los derechos laborales en consideración de todo el ordenamiento jurídico; es decir, no solo se centra en la legislación laboral, sino que establece un catálogo abierto de opciones indemnizatorias y resarcitorias para el trabajador.

La segunda sentencia a resaltar es la N° 976-2001-AA/TC, en donde el aspecto a considerarse en esta sentencia es la interpretación que se hace respecto a los derechos fundamentales de la persona dentro de la relación laboral. De tal manera, se destaca que las normas legales no deben ser tratados como disposiciones sin relación entre ellas, sino que su interpretación debe realizarse de manera conjunta, para así proteger de mejor manera los derechos de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

Las dos sentencias citadas guardan relación con el tema, toda vez que, estas se interpretan de conformidad con la Disposición Cuarta de la Constitución Política del Perú, que establece que los derechos constitucionales deben ser interpretados de acuerdo a los tratados del cual el Perú es parte. En ese sentido, se debe recalcar que el “Protocolo de San Salvador” no solo establece

la readmisión o indemnización del trabajador, sino que permite el uso de otra prestación establecida por la legislación nacional. Esto permite concluir que existe un catálogo abierto de mecanismos para salvaguardar los derechos vulnerados del trabajador, entre ellos el resarcimiento por daño moral.

En este aspecto, ambas sentencias siguen una línea interpretativa que tiene como finalidad ofrecer una adecuada protección al trabajador en relación entre sus derechos laborales y sus derechos fundamentales, siendo necesario englobar al ordenamiento jurídico en general.

De esta forma, se ha observado que los derechos laborales y fundamentales - entre ellos los derechos de la personalidad- se rigen bajo premisas distintas, por lo que, no constituiría un exceso el adicionamiento del resarcimiento por daño moral a la indemnización por despido arbitrario, toda vez que en el primer caso se el resarcimiento se produce por la vulneración de los derechos fundamentales de la persona, específicamente a sus derechos de la personalidad; mientras que en el segundo supuesto, la indemnización se otorga por la vulneración al derecho del trabajador a ser despido por causa justa.

Debido a lo expuesto, es que existe compatibilidad entre la indemnización por despido arbitrario y el resarcimiento por daño moral. Situación que Bahamondes (2004) describe muy bien al mencionar que los orígenes de estas figuras son distintos, por lo que no se configura una doble compensación al trabajador despedido. Posición también concordante con la de Mangarelli (2008), que establece que el derecho civil se puede aplicar de manera supletoria al derecho del trabajo, siempre y cuando existan vacíos por normar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, porque, según Asdrúbal (2014), a través de este tipo de investigación, se consiguen resultados teóricos para comprender de una distinta manera a las teorías. En ese sentido, mediante la información obtenida se explicó la compatibilidad del resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario.

El diseño de investigación es no experimental, debido a que solo se realizó la observación de las variables sin ninguna manipulación.

El enfoque es cualitativo, porque a través de la observación, recopilación e interpretación de teorías, se propuso la incursión del resarcimiento del daño moral dentro de los procesos de indemnización por despido arbitrario. Asimismo, Aranzamendi (2015), menciona que la finalidad de este tipo de investigación es detallar y entender un fenómeno del derecho.

Asimismo, el alcance es descriptivo, porque detalla el contexto y las características de la investigación en base a bibliografía existente.

#### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

El estudio de las variables se ha realizado en la “matriz de operacionalización de variables”, que se encuentra en el anexo 1 del presente proyecto de investigación. Sin perjuicio de ello, se detallará la categorización de variables de la siguiente manera:

##### **Variable Independiente (01):**

**Indemnización por despido arbitrario:** De acuerdo a Morales, es “sostener que si el despido del trabajador no se funda en una causa relacionada con su conducta o capacidad. y si fundándose, no se prueba en juicio, entonces tal despido resulta arbitrario, es decir ad nutum, como consecuencia de no haberse expresado causa o, lo que desde nuestro punto de vista es igual, no poderse demostrar en juicio; en fin, se trata en genérico de un despido injustificado, violatorio del derecho al trabajo y que debe ser resarcido o reparado en la forma que la legislación lo establezca.” (2004, pp. 134-135).

Bajo esa premisa, esta figura jurídica, dentro de la legislación peruana, encuentra sustento legal en el artículo 34 de la LPCL, la misma que se otorga

cuando en el despido no existe expresión de causa o que no se ha podido demostrar dentro de un proceso judicial. Una vez cumplido con este supuesto, al trabajador le corresponde la indemnización por despido arbitrario, que debe ser entendida como aquella figura que protege el derecho a la estabilidad laboral.

**Categorías:** Decreto Legislativo N° 728, Constitución Política del Perú, Plenos Jurisdiccionales Laborales, Protocolo de San Salvador, Sentencias del Tribunal Constitucional.

**Subcategorías:** Artículos 34 y 38 del Decreto Legislativo N° 728, Artículo 27° de la Constitución Política del Perú, Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, Chiclayo – 2018, Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, Tacna – 2019, Artículo 7, literal “d” del Protocolo de San Salvador, Sentencia N° 1124-2001-AA/TC, Sentencia N° 976-2001-AA/TC.

**Variable dependiente (02):**

**Resarcimiento por daño moral:** De acuerdo a Muñoz, esta figura jurídica está “vinculado al despido cuando el mismo deriva de hechos ilícitos adicionales a la extinción del vínculo, y que resultaría indemnizable aun en ausencia de una relación laboral.” (2010, p.49).

Bajo esa premisa, el resarcimiento por daño moral como consecuencia del despido, es una figura que nace por la conducta malintencionada del empleador que no solo quiebra arbitrariamente el vínculo laboral, sino también, se produce vulnerando los derechos de la personalidad del trabajador. En ese sentido, esta figura jurídica debe ser entendida como un mecanismo que tiene por finalidad resarcir los daños producidos a la esfera íntima de la persona-trabajador.

**Categorías:** Constitución Política del Perú, Código Civil.

**Subcategorías:** Artículo 2°, inciso 1 de la Constitución Política del Perú, Artículos 1321 y 1322 del Código Civil, teoría general de los derechos de la personalidad, teoría de los derechos laborales inespecíficos.

### **3.3. Escenario de estudio**

El presente estudio de investigación se desarrolló con el soporte de bibliografía internacional y nacional. Ello dio como resultado el estudio del daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú.

### **3.4. Participantes**

No se ha optado por la intervención de participantes, debido a que la información obtenida es en base a material bibliográfico internacional y nacional.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada es la del análisis documental, debido a que se examinó e interpretó el material bibliográfico.

El instrumento utilizado es la guía de análisis, debido a que se recogió información esencial del material bibliográfico.

Gracias a ello, de acuerdo a Arias (2016), se podrá obtener información para luego posteriormente procesarlos y debatirlos.

### **3.6. Procedimientos**

Se optó por el método analítico - sintético, porque en base a bibliografía existente se sintetizó los conceptos para concretizarlo en un enfoque real y objetivo. Además, de acuerdo a Rodríguez y Pérez (2017), este método es bastante útil para encontrar información sobre diversas teorías.

### **3.7. Rigor científico**

Para medir el rigor científico se utilizó los criterios de dependencia, credibilidad, transferencia, confirmación o conformabilidad.

Respecto a la dependencia, los resultados obtenidos han sido constatados por los trabajos previos que guardaron relación con el tema desarrollado.

Respecto a la credibilidad, los datos obtenidos se obtuvieron de las revistas indexadas; es decir, lejos de todo sesgo perteneciente al investigador.

Respecto a transferencia, se describió con amplitud la problemática desarrollada, ello con la finalidad de que otros investigadores puedan tomar estos datos como referencia para sus trabajos.

Respecto a la confirmación o confirmabilidad, se mostró que el investigador en base a fuentes académicas creíbles realizó una interpretación objetiva.

### **3.8. Método de análisis de información**

La recolección y posterior interpretación de datos se realizó de acuerdo al método de Hernández, Fernández, y Baptista (2010), que se basa en el

planteamiento del problema, revisión de la literatura, recolección de datos, análisis de datos, y finalmente el reporte de resultados.

### **3.9. Aspectos éticos**

Las citas han sido consideradas de acuerdo a las normas APA (American Psychological Association). Asimismo, se siguió la estructura establecida en la Guía de Productos de Investigación de la UCV (Universidad César Vallejo).

De igual manera, se respetó los principios éticos de la investigación. Sobre ello, Ojeda, Quintero y Machado (2007), mencionan que es necesario adoptar una postura ética para la obtención de nuevos conocimientos.

En ese sentido, se constató la veracidad de las fuentes en el momento del análisis bibliográfico. De igual manera, se respetó la idea de los autores plasmada en la bibliografía recabada. Es por ello, que la investigación se condujo con honestidad y probidad.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico:** Examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario.

**Tabla N° 01. – Naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario**

N°	Documento	Texto parafraseado	Análisis
01	T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Artículo 34, segundo párrafo.	Para la figura de despido arbitrario tiene que existir la existencia de causa y la posibilidad de demostración en juicio. En ese sentido, si no se cumple con ello, al trabajador le corresponde la indemnización estipulada en el artículo 38. Esta indemnización se considera la única reparación por el daño sufrido.	Este supuesto normativo, no desarrolla si la reparación única por despido arbitrario se refiere los conceptos correspondientes propios a la finalización arbitraria de la relación laboral o abarca también a los daños irrogados a los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, de la interpretación literal, se puede concluir que el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, basa su sustento indemnizatorio de acuerdo al tiempo laborado y la última remuneración percibida. Sin embargo, dicha interpretación literal de la norma es excluyente frente a la globalidad

			d del sistema jurídico, por lo que, para una correcta interpretación, cabría fijarnos en lo estipulado en otros cuerpos normativos.
02	T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Artículo 38	La fórmula indemnizatoria se calcula a través de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año laborado. El tope es de doce sueldos.	Se observa para determinar la indemnización por despido arbitrario se realiza una fórmula indemnizatoria basada en el tiempo de servicios. En ese sentido, el tiempo de servicios denota un carácter objetivo perteneciente a la relación laboral, por lo que se puede concluir que la indemnización prevista en el T.U.O del D.L . N° 728 busca proteger únicamente la estabilidad laboral relativa del trabajador.
03	Sentencia recaída en Expediente Judicial N° 21780-2013-0-1801-JR-LA-09 (S) – Corte Superior de Lima.	Fundamento ocho: La LPCL establece en su artículo 38 la fórmula indemnizatoria en caso de despido arbitrario. Asimismo, en concordancia con el artículo 34, establece a la indemnización tarifada como única reparación por e	Resulta contradictorio el mencionar que el amparar indemnizaciones adicionales a la establecida en el T.U.O. Decreto Legislativo N° 728, sería desconocer la teoría gener

		<p>El daño ocasionado al trabajador. De tal manera, al otorgar otras indemnizaciones ignoraríamos a la teoría general del derecho, en el sentido de desconocer una norma especial sobre una general.</p>	<p>al del derecho, toda vez que dicha teoría tiene como sustento la unidad de un orden normativo, lo que se traduce en un sistema dinámico de normas. Ello significa, que, al momento de interpretar las normas jurídicas - en este caso del derecho laboral- se tiene que hacer acorde con todo el ordenamiento jurídico, lo que implicaría fijarnos en la posibilidad que concede el Código Civil de otorgar una indemnización por daño moral cuando producto de la inejecución de obligaciones se ocasiona un daño a la esfera íntima de la persona-trabajador.</p>
04	<p>Casación Laboral N° 5423-2014 – Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria</p>	<p>Fundamento dieciocho: Los daños que abarca el despido arbitrario, están relacionados directamente a este, por lo que, ni incluye los daños que se han ocasionado por c</p>	<p>La interpretación realizada parte de la distinción entre dos tipos de daños: los patrimoniales y los extrapatrimoniales. Dentro de</p>

		<p>comportamiento malintencionado del empleador para causar un daño a los derechos de la personalidad del trabajador.</p>	<p>esa primera categoría se considera a la indemnización por despido arbitrario, debido a lo que se busca es mitigar los daños producidos por la ruptura unilateral del vínculo laboral, es decir, se pretende tutelar la estabilidad laboral relativa del trabajador. De tal manera, el resarcimiento por daño moral parece como la figura jurídica idónea para resarcir los daños extrapatrimoniales ocasionados al trabajador.</p>
05	<p>Artículo de la <i>Revista Lus et Praxis</i>: La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido - Irene Rojas Miño</p>	<p>En la legislación chilena la indemnización por despido arbitrario sirve como un mecanismo de protección al derecho a la estabilidad laboral. Para otros tipos de reclamos, se utilizan la figura de nulidad del despido por lesión a los derechos fundamentales.</p>	<p>Pese a que la interpretación del autor se realiza en base de la legislación laboral chilena, se puede determinar aspectos coincidentes. Uno de ellos es que efectivamente la indemnización es un instrumento de protección de la estabilidad laboral. En ese sentido su contenido indemnizatorio debe regi</p>

			<p>erse únicamente a lo establecido por la relación laboral entre el empleador y el trabajador. De esa forma, la indemnización por despido arbitrario encuentra sustento indemnizatorio en los artículos 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que tratan únicamente de aspectos referentes a la terminación de la relación laboral.</p>
06	<p>Libro: <i>Indemnización del daño moral por despido</i> – Ernesto Martorell</p>	<p>La indemnización a consecuencia del despido arbitrario es una proporción que se descuenta de la remuneración y se concreta cuando se rescinde el contrato.</p>	<p>Esta posición contiene un defecto conceptual, toda vez que no está regulado que exista un porcentaje de la remuneración que se irá descontado con el tiempo. De esta forma, la remuneración que se obtiene por la prestación de servicios resulta íntegra, sin que exista un fondo destinado para indemnizar en caso exista un despido arbitrario.</p>

07	Constitución Política del Perú – Artículo 27	La adecuada protección contra el despido arbitrario se encuentra regulado por la Ley.	Este artículo necesariamente tiene que ser analizado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 7, literal “d” del “Protocolo de San Salvador”, toda vez que la “adecuada protección contra el despido arbitrario” implica un registro amplio de derechos fundamentales inherentes al trabajador, entre ellos su integridad moral.
08	Artículo de la revista <i>Derecho PUCP</i> : Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral – Carlos Blancas	La adecuada protección contra el despido arbitrario estipulado en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, se refiere al derecho que tiene el trabajador a ser despedido solo por causas justas y no irrazonables.	Ello concuerda con el artículo 22 de la Constitución Política que fomenta al trabajo como un derecho. En ese sentido, el derecho al trabajo incluye que ninguna persona debe ser despedida sin un motivo razonable y justo.

**Objetivo específico:** Examinar la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral.

**Tabla N° 02. – Naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral**

N°	Documento	Texto parafraseado	Análisis
01	Código Civil – Artículo 1321	<p>La persona que no cumple sus obligaciones por dolor, culpa leve o inexcusable, se encuentra obligada a indemnizar por daños y perjuicios. Este daño abarca tanto el lucro cesante como el daño emergente.</p>	<p>El contrato de trabajo es la manifestación de voluntad celebrada de manera verbal o escrita que tiene como finalidad otorgar obligaciones y derechos entre las partes; sin embargo, el Decreto Legislativo N° 728, no tiene dentro de su contenido el desarrollo específico sobre dicho acto jurídico, por lo que es necesario remitirnos de manera complementaria a lo dispuesto por el Artículo 1321 del Código Civil. En ese sentido, si el empleador despide arbitrariamente al trabajador, este último no solo será sujeto de tutela por las normas laborales, sino también por las civiles. De tal</p>

			manera, es el Código Civil el que establece que procede la indemnización por daños y perjuicios cuando el empleador no ha ejecutado sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.
02	Código Civil – Artículo 1322	El daño moral es parte del resarcimiento dispuesto en el artículo 1321 del Código Civil, siempre y cuando se haya producido.	El artículo 1321 del Código Civil, solo hace mención al resarcimiento de los daños patrimoniales, tales como son el lucro cesante y el daño emergente; sin embargo, mediante el artículo 1322 se incorpora la figura de daños extrapatrimoniales y da cabida que también se pueda resarcir bajo este concepto a las aflicciones causadas a la esfera íntima de la persona-trabajador.
03	Tesis de grado de la <i>Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</i> : Los criterios jurisdiccionales sobre la cu	En Chiclayo los jueces suelen aplicar la institución jurídica de resarcimiento por daño moral cuando a raíz del despido arbitrario. Esta figura	Es interesante que la autora haya determinado que en algunos Juzgados se utilice a la responsabilidad civil

	antificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos – María Elsa Delgado Flores	se toma como la aparente culpa inexcusable por parte del empleador frente a su incumplimiento de seguir un debido proceso para despedir a un trabajador.	Para determinar la existencia de daño moral en los despidos arbitrarios. Ello debido a que el resarcimiento por daño moral es una figura totalmente distinta a la indemnización establecida por el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde el nacimiento de este derecho se basa en un hecho concreto, que es la terminación arbitraria del vínculo laboral.
04	Libro: Introducción a la responsabilidad civil – Gastón Fernández Cruz	El daño moral perjudica a la esfera personal de una persona.	De la posición esbozada por el autor, el daño moral corresponde a la parte subjetiva de la persona, por lo que los daños se relacionan directamente con los sentimientos de la persona.
05	Libro: Elementos de la Responsabilidad Civil. Comentarios a las normas dedicadas por el código civil a la responsabilidad	El daño moral genera aflicción a la esfera interna de la persona. Ello se encuentra supeeditado a la aprobación social de lo que se concibe como un daño legítimo.	El autor tiene una posición concordante con lo que se suele atribuir al daño moral; sin embargo, agrega un elemento adicional y

	d civil contractual y extracontractual – Lizardo Taboada Córdoba.		es que el daño moral debe ser “socialmente legítimo”, ello significa que el daño no debe ser visto solamente desde una perspectiva individual, sino de acuerdo a la conciencia de la sociedad actual.
06	Artículo: Moral damages – Saul Litvinoff	About the moral damage is a concept to include all the bad emotions. Normally, the bad emotions are caused by the breaking of a contract. Traducción: Sobre el daño moral es un concepto que incluye todas las malas emociones. Normalmente, las malas emociones son provocadas por la ruptura de un contrato.	El autor hace mención a las consecuencias del incumplimiento contractual. Estas consecuencias normalmente desembocan en el daño a la esfera sentimental de la persona, por lo que, en ese sentido, se incluye a todos aquellos derechos de la personalidad vulnerados por una actitud maliciosa.
07	Libro: Recent Advances in Financial Planning and Product Development – North Atlantic University Union – Diana Gorun	Moral damages be able to inflict the whole integrity of the person, that means their personality rights. Traducción: El daño moral podrá infligir toda la integridad de la persona, es decir, sus derechos de personalidad.	El autor hace mención a la inclusión de derechos que abarca el daño moral, pero, lo hace a través de la figura general de derechos de la personalidad. En ese sentido, trasladados al caso peru

			<p>ano, los derechos de la personalidad son todos aquellos que son parte inseparable de la persona y que, a través de ellos, se cumple con su desarrollo dentro de la sociedad.</p>
08	<p>Artículo de la <i>Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)</i> – Faculdade de Direito do Recife – Silvano José Gomes Fluminian</p>	<p>Quanto aos danos imateriais, existem duas oportunidades para analisar. A primeira como obrigação de indenizar e a segunda como forma de calcular o valor da indenização.</p> <p>Traducción: En cuanto al daño moral, hay dos oportunidades a analizar. El primero como obligación de indemnizar y el segundo como forma de cálculo del valor de la indemnización.</p>	<p>Respecto a ello, el daño moral lleva de manera inherente a la figura del resarcimiento, pero antes de ello, se tiene que evaluar si realmente el daño producido genera la obligación de resarcir, y posterior a ello, se calcula el monto resarcitorio. En líneas generales, se debe aplicar la teoría de la responsabilidad civil.</p>

**Objetivo específico:** Determinar las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario.

**Tabla N° 03. – Las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario**

N°	Documento	Texto parafraseado	Análisis
01	<p>Artículo de la revista <i>Diálogo con la Jurisprudencia: Eclipse: cuando se confunde el Derecho Laboral con el Derecho Civil</i> – Jorge Alberto Beltrán Pacheco</p>	<p>El resarcimiento es la obligación de asumir los gastos que se han ocasionado a raíz de una conducta dañosa; en ese sentido, será necesario utilizar los elementos de la responsabilidad civil. Sobre la indemnización, es la imposición legal de compensar por la conducta dispuesta como prohibitiva en la normativa.</p>	<p>Traslada al campo del derecho laboral, la indemnización por despido arbitrario tiene correspondencia dentro de una fuente legal, esto es, el Decreto Legislativo N° 728, específicamente el artículo 38, en la que se establece la manera de otorgar una reparación tarifada producto de la ruptura arbitraria del vínculo laboral. Por otro lado, el resarcimiento por daño moral, encuentra sustento legal en los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, sin embargo, su dación está supeditada a que se hayan cumplidos los elementos de la reparación civil, los cuales son la antijuricidad, el daño produci</p>

			do, la relación de causalidad, y el factor de atribución.
02	Artículo de la revista <i>Cuadernos de Análisis Jurídico</i> : Daño moral por despido injustificado – Claudia Bahamondes Oyarzún	No existe una doble reparación al aplicar ambas figuras, toda vez que es concordante con el principio de reparación integral del daño. En ese sentido, las fuentes son distintas, y por ende deben ser tratadas de manera distinta.	En ese sentido, se ha observado que los derechos laborales y fundamentales se rigen bajo premisas distintas, por lo que, no constituiría un exceso el adiciónamiento del resarcimiento por daño moral a la indemnización por despido arbitrario, toda vez que en el primer caso se el resarcimiento se produce por la vulneración de los derechos fundamentales de la persona, específicamente a sus derechos de la personalidad; mientras que en el segundo supuesto, la indemnización se otorga por la vulneración al derecho del trabajador a ser despedido por causa justa.
03	Tesis de grado de la <i>Universidad Empresarial Siglo 21</i> : Indemnización por daño moral en los despidos	La admisión de la reparación por daño moral, agiliza a los conceptos tarifados del derecho laboral. En ese sentido, para la humanización	La humanización del derecho laboral implica la consideración de los derechos fundamentales dentro de la relación

	os – Sandra Gisela Muñoz	ión del derecho laboral, es necesario hacer una interpretación acorde a los derechos humanos.	n de trabajo. En ese sentido, la Constitución Política del Perú establece a la integridad moral como un derecho inherente a la persona humana; y, como consecuencia, merecedora de tutela frente a su vulneración. Asimismo, es importante recalcar que cuando el trabajador ingresa al centro de labores, no se produce el despliegue de sus derechos fundamentales, ya que su relación laboral debe llevarse acorde con los preceptos establecidos por la Constitución Política.
04	Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la <i>Pontificia Universidad Católica del Perú</i> : El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido –	El aparente trato como sinónimos de las instituciones de resarcimiento e indemnización, genera confusión en los operados de justicia. Ello se ve reflejado en la interpretación que realizan del artículo 34 de la LPCL, que solo comprende a la indemnización de carácter patrimonial, mas no, extrapatrimonial.	El autor realiza una interpretación correcta al establecer que la indemnización y resarcimiento son dos figuras idénticas, toda vez que estas difieren de sus fuentes y sus finalidades.

	Luis Edgar Sadaam Luna Sucñer.		
05	<p>Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” – Artículo 7, literal “d”.</p>	<p>Los Estados deben garantizar condiciones beneficiosas para el trabajador. En ese sentido, cuando suceda un despido injustificado, el trabajador podrá accionar los mecanismos relacionados a la protección de la estabilidad laboral, o puede emplear otro medio dispuesto por la normativa nacional.</p>	<p>El “Protocolo de San Salvador” se encuentra aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 26448, es por ello que tiene carácter vinculante en el Estado peruano.</p> <p>Ello concordante con lo dispuesto en el Disposición Cuarta de la Constitución Política del Perú, que establece que los derechos constitucionales deben ser interpretados de acuerdo a los tratados del cual el Perú es parte. En ese sentido, se debe recalcar que el “Protocolo de San Salvador” no solo establece la readmisión o indemnización del trabajador, sino que permite el uso de otra prestación establecida por la legislación nacional. Esto permite concluir que existe un catálogo abierto de mecanis</p>

			mos para salvaguardar los derechos vulnerados del trabajador, entre ellos el resarcimiento por daño moral.
06	Sentencia N° 1124-2001-AA/TC – Fundamento 12	Considerando doce: El artículo 7 del Protocolo de San Salvador admite la posibilidad de solicitar la indemnización o readmisión; sin embargo, los derechos humanos, de acuerdo a las normas de carácter internacional, siempre pueden ser protegidos de mejor manera. En ese sentido, su interpretación siempre debe realizarse en aras de mejorar los derechos de los trabajadores, alcanzando altos niveles de protección.	Mediante esta sentencia el Tribunal Constitucional establece la figura del despido incausado, ello bajo fundamento de que el ordenamiento jurídico peruano no debe ser interpretado aisladamente, sino en base a los tratados internacionales del cual el Perú es parte. En ese sentido, Se debe recordar que el artículo 7°, literal “d” del protocolo de San Salvador, establece que “(...) en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”, por lo que en ello se resalta la posibilidad genérica de indemnización por las nor

			mas nacionales; es de cir, no solo se centra e n la legislación laboral, sino que establece un catálogo abierto de op ciones indemnizatorias y resarcitorias para el trabajador.
07	Sentencia N° 976-2001-AA/TC – Fundament o 14	Considerando catorce: La i nterpretación del artículo 2 7 de la Constitución Polític a del Perú, no solo debe h acerse de conformidad con la LPCL, sino tiene que se r acorde a la totalidad de la normativa nacional. Ello c on base en la congruencia y complementariedad.	Lo anteriormente descr ito tiene que ser interpr etado de acuerdo al de sarrollo de la Sentenci a N° 1124-2001-AA/TC, debido a que l a eficacia de los derec hos de los trabajadores, incluye dentro de su gama de derechos, a l os derechos fundamen tales. Ello acorde a la i nterpretación amplia e establecida en el artícul o 7°, literal “d” del prot ocolo de San Salvador .
08	Artículo de la <i>Revista de Derecho de la Pontificia Universida d Católica de Valpar aíso N° 39</i> : Evolució n del daño moral po r término del contrat o de trabajo en el de	Para lo que respecta al da ño moral, este es un meca nismo excepcional y compl ementario de las indemniz aciones fijas. Esto debe se r concebido como una inde mnización extra a lo dispu esto por la normativa.	Pese a que el autor es cribe sobre la legislaci ón chilena, esta interpr etación es acorde a la complementación de la s normas jurídicas en beneficio del trabajado r. En ese aspecto, lo m

	<p>recho chileno – Sergio Gamonal Contreras.</p>		<p>ismo ocurre en el Perú, en donde los derechos laborales deben ser entendidos acorde a los preceptos constitucionales. De esta forma, el resarcimiento por daño moral en caso de despidos arbitrarios, constituye un mecanismo complementario a la indemnización tarifada que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debido a que esta última solo desarrolla un criterio indemnizatorio basado en los años trabajados, mas no, en el daño producido a la esfera íntima del trabajador.</p>
09	<p>Artículo de la revista <i>Potchefstroomse Elektroniese Regsblad</i>: The role of human dignity in the assessment of compensation for unfair dismissals - Stella Vettori.</p>	<p>Severance payments must take into account labor rights and the other rights established in the Constitution. This in order to protect the rights of the personality. Traducción: Las indemnizaciones por despido deben tener en cuenta a los derechos laborales y a los otros derechos establecidos en l</p>	<p>En el caso peruano, solo existe una indemnización para el despido y es la llamada indemnización por despido arbitrario; sin embargo, esta solo abarca daños vinculados a la relación laboral, por lo que correspondería fijarse en otros cuerpos normativo</p>

		a Constitución. Esto con la finalidad de proteger a los derechos de la personalidad.	s para cumplir firmemente con la protección de los derechos de la persona humana.
10	Artículo de la revista <i>Derecho PUCP</i> : La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional – Víctor Ferrero	Existe una obligación por parte del Estado peruano de cumplir con lo dispuesto en el Protocolo de San Salvador, específicamente lo establecido en el artículo 7. En consecuencia, se otorga al trabajador una serie de derechos que puede accionar cuando se le despide arbitrariamente.	Lo dispuesto por el artículo 7, literal “d” del Protocolo de San Salvador, tiene que ser desarrollado como sustento de la estabilidad laboral del trabajador. En ese sentido, dicho protocolo establece una serie de mecanismos para accionar en caso se despidan injustamente, entre estos mecanismos se encuentra la indemnización por despido arbitrario.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo específico denominado “examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario”, se estudió a través del instrumento “guía de análisis” que buscó recopilar y analizar bibliografía.

Bajo ese contexto, para examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario se tiene que partir de los resultados obtenidos en la “guía de análisis”; por lo que, como primer resultado se tiene que en el artículo 34 de la LPCL, no se desarrolla si la “reparación única” solamente se refiere a los conceptos correspondientes propios de la finalización arbitraria de la relación laboral o abarca los daños irrogados a los derechos fundamentales del trabajador. De tal manera, para interpretar dicho artículo se tiene que tener en cuenta el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, en donde se concluye que la fórmula indemnizatoria únicamente está basada en el tiempo de servicios y en la remuneración; siendo así, conducente a establecer que la indemnización por despido arbitrario abarca exclusivamente a conceptos pertenecientes al Derecho Laboral.

De esta forma, quedaría por determinar el fundamento de la indemnización por despido arbitrario, siendo acorde para esta finalidad la Casación Laboral N° 5423-2014, en donde se interpreta que lo que se busca proteger mediante esta figura son los daños producidos por la ruptura unilateral del vínculo laboral, es decir, la estabilidad laboral relativa del trabajador.

En ese mismo sentido, pero de manera estricta y restrictiva, se encuentra la Sentencia de la Corte Superior de Lima, recaída en el Expediente Judicial N° 21780-2013-0-1801-JR-LA-09, en donde establece que la indemnización por despido arbitrario es el único mecanismo aplicable ante casos de despidos y que conceder otras “indemnizaciones” sería desconocer la teoría general del derecho. Sobre ello, no estoy conforme con lo mencionado, toda vez que, según Kelsen (1995) la “unidad de un orden normativo” es característica de esta teoría, lo que significa que normas jurídicas se deben interpretar de conformidad con todas las normas pertenecientes al sistema jurídico. De esta forma, si las normas del Derecho Laboral no abarcan otros conceptos “indemnizatorios” cabría fijarnos en lo dispuesto por el Código Civil a manera de complementariedad o suplementariedad.

Siguiendo la misma argumentativa, se buscó discutir en base a los antecedentes y teorías recopiladas, siendo conducente para este objetivo lo desarrollado Luna (2020), que establece la indemnización por despido arbitrario establecida en nuestra legislación no pretende volver al hecho previo al despido, debido a que solo se busca mitigar los daños producidos por la ruptura del vínculo laboral. Debido a ello, solo se toma en cuenta el criterio de años trabajados en la empresa.

En ese sentido, estoy de acuerdo con la posición establecida por el autor citado, debido a que es concordante con los criterios establecidos en la LPCL para otorgar la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, ello no resuelve la determinación de su naturaleza jurídica, sino que solamente hace mención a su fórmula indemnizatoria.

Bajo ese escenario, se debe agregar a la teoría de la indemnización tarifada como protección a la estabilidad laboral, como fundamento para establecer la naturaleza jurídica de esta institución. Ello en el sentido de que la indemnización se otorga no solo por el número de años trabajados -que sería la consecuencia del daño- y la remuneración, sino a raíz de su finalidad como mecanismo de tutela del despido arbitrario. Esto debido a que la Constitución Política en su artículo 27 establece su adecuada protección mediante la Ley. Sobre ello, me encuentro conforme con la posición de Blancas (2012) que establece que la adecuada protección contra el despido arbitrario se refiere al derecho que tiene el trabajador solamente a ser despedido por causas justas y no irrazonables.

En ese sentido, esta adecuada protección se ve reflejada específicamente en el artículo 34 de la LPCL, con la idea de que la indemnización se otorga ante la vulneración del derecho a la estabilidad laboral. Por lo que, mediante esta figura jurídica, se protege el derecho a la permanencia en el centro de trabajo, lo que implica que no se sustenta sobre los supuestos de la responsabilidad civil.

Sobre lo mencionado, resulta concordante con lo establecido por Rojas, I. (2014), la cual menciona que la indemnización por despido arbitrario es el único mecanismo destinado a la tutela de la estabilidad laboral. De esta forma, se desarraiga aquellas posiciones, como la de Martorell (1985), que

establecía que la indemnización por despido arbitrario es parte de la remuneración descontada del transcurso de la relación laboral. Teniendo esta posición un defecto conceptual, toda vez que no está regulado que exista un porcentaje de la remuneración que se irá descontando al transcurrir el tiempo de servicios. De esta forma, la remuneración que se obtiene por la prestación de servicios resulta íntegra, sin que exista un fondo destinado para indemnizar en caso exista un despido arbitrario.

En ese aspecto, la indemnización por despido arbitrario previsto en el Artículo 34 de la LPCL, se otorga con la finalidad de brindar protección del derecho a la estabilidad laboral vulnerado por el empleador. Siendo esta su naturaleza jurídica.

Igualmente, para el objetivo específico denominado “examinar la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral”, se estudió a través del instrumento “guía de análisis” que buscó recopilar y analizar bibliografía.

Para ello, fue necesario el estudio de los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, toda vez que es mediante este cuerpo normativo el que se da el desarrollo de esta figura jurídica. En ese sentido, sobre el artículo 1321 se menciona que tras la inejecución de obligaciones se puede solicitar la indemnización por daños y perjuicios, y sobre el artículo 1322 se incluye al daño moral, cuando corresponda, dentro de la indemnización por daños y perjuicios.

Sin embargo, ello no nos explica el concepto del daño moral, por lo que fue imprescindible recurrir a la doctrina. De esta forma, Fernández (2019) lo conceptualiza como “(...) una lesión que afecta la intimidad, afectos y sentimientos de un individuo (...)” (p.98). En esta misma posición se encuentra Taboada (2018), que menciona que “(...) Por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la Víctima (...) El daño moral es pues la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo” (p.63). Es de la misma línea de pensamiento, las autoras Litvinoff (1977) y Gorun (2014), coinciden en incluir al daño moral dentro de los daños ocasionados a los derechos de la personalidad.

En ese aspecto, existe concordancia en la doctrina sobre el significado de daño moral; sin embargo, el concepto esbozado por Taboada agrega un elemento importante y es que el daño moral debe ser “socialmente legítimo”, ello significa que el daño no debe ser visto solamente desde una perspectiva individual, sino de acuerdo a la conciencia de la sociedad actual.

De acuerdo a lo expuesto, se puede visualizar que el daño moral se encuentra inmiscuido dentro de la indemnización por daños y perjuicios, por lo que guiándonos por las reglas esta figura, correspondería aplicarse la teoría de la responsabilidad civil, encontrándose de acuerdo con lo escrito por Monroy (2015), el cual concluye que el compromiso de resarcir tiene su origen únicamente cuando se cumple con los elementos de la responsabilidad civil; y, cuando no se encuentre regulado por los artículos 1971 y 1972 del Código Civil.

De esta forma, existe conformidad con la conclusión arribada por el autor citado, toda vez que el resarcimiento surge como consecuencia de un evento dañoso, por lo que para su evaluación corresponde emplear a la teoría general de la responsabilidad civil, siendo esta conducente a establecer la existencia de un daño frente a la inejecución o incumplimiento de una obligación. Sobre esa misma línea argumentativa, también me encuentro conforme con la posición de On (2013) que menciona que la responsabilidad civil es la obligación nacida por un deber existente que se encuentra en la Ley y es exigible a través de mecanismos del derecho civil.

De tal manera, aparece el resarcimiento como una figura perteneciente al Derecho Civil, la misma que se encuentra supeditada al desarrollo de los elementos de la responsabilidad civil, esto es la antijuricidad, el daño, la relación de causalidad y el criterio de imputación.

En esa misma línea argumentativa, Delgado (2019) cree que el resarcimiento abarca tanto a los daños patrimoniales como extrapatrimoniales, siendo propicio fijarnos en este último, toda vez que incluye al daño moral. De tal manera, el daño moral es la afectación a la esfera psicológica de la persona, lo que en líneas generales se denomina la vulneración de los derechos de la personalidad.

Sobre ello, también me encuentro conforme con la posición de los autores Gomes (2015) y Dauti (2017), que coinciden en determinar que el daño moral lleva de manera inherente a la figura del resarcimiento, y que esta figura al abarcar una amplitud de supuestos, es la ideal para proteger la integridad emocional de la persona.

En base a lo anteriormente escrito, se incluyó a la teoría general de daño como fundamento para catalogar a un daño como resarcible. Para ello se aplica tres criterios: la certeza del daño, el interés propio, y la subsistencia del daño. En tal sentido, el estudio del daño implica recurrir a las reglas establecidas por el Código Civil, siendo esta la fuente de su naturaleza jurídica. Es por ello que el resarcimiento por daño moral es catalogado como una medida que tiene como finalidad medida resarcir los daños producidos a la esfera íntima de la persona.

Asimismo, para el objetivo específico denominado “determinar las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario”, se estudió a través del instrumento “guía de análisis” que buscó recopilar y analizar bibliografía.

En ese aspecto, una vez que se ha estudiado la naturaleza jurídica del despido arbitrario y el resarcimiento por daño moral, queda determinar sus diferencias y el motivo por el cual deben ser entendidas de manera distinta. En ese sentido, estoy de acuerdo con la posición de Beltrán (2010) que menciona que para el resarcimiento se debe de aplicar los elementos de la responsabilidad civil, mientras que en la indemnización se requiere de una fuente fija establecida por Ley.

Esta diferenciación, con la cual estamos conforme, trasladada al campo del derecho laboral tendría como resultado que la indemnización por despido arbitrario tiene correspondencia dentro de una fuente legal, esto es, el Decreto Legislativo N° 728, específicamente el artículo 38, en la que se establece la manera de otorgar una reparación tarifada producto de la ruptura arbitraria del vínculo laboral. Por otro lado, el resarcimiento por daño moral, encuentra sustento legal en los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, sin embargo, su dación está supeditada a que se hayan cumplidos los

elementos de la reparación civil, los cuales son la antijuricidad, el daño producido, la relación de causalidad, y el factor de atribución.

De esta misma forma, estoy de acuerdo con la conclusión de Luna (2020) que estableció que nuestros magistrados nacionales confunden las figuras jurídicas de indemnización y resarcimiento, por lo que no cabría interpretar al artículo 34 de la LPCL como un supuesto normativo que abarca los daños extrapatrimoniales ocasionados al trabajador.

Asimismo, para una mejor interpretación del resarcimiento por daño moral frente al despido arbitrario, se debe visualizar al artículo 7, literal “d” del “Protocolo de San Salvador” y a la Constitución Política del Perú. Sobre ello, el “Protocolo de San Salvador”, tiene carácter vinculante en el Estado peruano, toda vez que resulta concordante con lo dispuesto en la Disposición Cuarta de la Constitución Política del Perú, que establece que los derechos constitucionales deben ser interpretados de acuerdo a los tratados del cual el Perú es parte. En ese sentido, el “Protocolo de San Salvador” no solo establece la readmisión o indemnización del trabajador, sino que permite el uso de otra prestación establecida por la legislación nacional. Esto permite concluir que existe un catálogo abierto de mecanismos para salvaguardar los derechos vulnerados del trabajador, entre ellos la integridad moral.

Respecto a ello, me encuentro conforme con las posiciones establecidas en las Sentencias N° 1124-2001-AA/TC y N°976-2001-AA/TC, las cuales interpretan el artículo 7, literal “d” del “Protocolo de San Salvador” como un catálogo abierto para salvaguardar los derechos de los trabajadores despedidos injustificadamente. De esa forma, se admite la posibilidad genérica de salvaguardar los derechos laborales en consideración de todo el ordenamiento jurídico; es decir, no solo se centra en la legislación laboral, sino que establece un catálogo abierto de opciones indemnizatorias y resarcitorias para el trabajador.

En ese mismo sentido sobre las sentencias, concuerdo con la posición de Ferro (2012), que menciona que existe una obligación por parte del Estado peruano de cumplir con lo dispuesto en el Protocolo de San Salvador, específicamente lo establecido en el artículo 7. En consecuencia, se

otorga al trabajador una serie de derechos que puede accionar cuando se le despide arbitrariamente.

Siguiendo esa línea argumentativa, me parece acertado lo dispuesto por Vettori (2012), que establece que las indemnizaciones por despido deben tener en cuenta a los derechos laborales y a los otros derechos establecidos en la Constitución. Esto con la finalidad de proteger a los derechos de la personalidad.

Es por todo ello, que encuentro acertada la posición de Bahamondes (2004) que menciona que no existe una doble reparación entre estas figuras jurídicas, toda vez que los derechos laborales y fundamentales se rigen bajo premisas distintas, por lo que, no constituiría un exceso el adicionamiento del resarcimiento por daño moral a la indemnización por despido arbitrario, toda vez que en el primer caso se el resarcimiento se produce por la vulneración de los derechos fundamentales de la persona, específicamente a sus derechos de la personalidad; mientras que en el segundo supuesto, la indemnización se otorga por la vulneración al derecho del trabajador a ser despido por causa justa.

En ese aspecto, admitir el resarcimiento dentro de los procesos laborales implicaría la humanización del derecho laboral, conclusión que compartimos con Gamonal (2012) y Muñoz (2012), puesto que los derechos laborales deben ser entendidos acorde a los preceptos constitucionales, por lo que el resarcimiento por daño moral en caso de despidos arbitrarios, constituye un mecanismo complementario a la indemnización tarifada que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debido a que esta última solo desarrolla un criterio indemnizatorio basado en los años trabajados, mas no, en el daño producido a la esfera íntima del trabajador.

Habiendo desarrollado la manera de cómo deben ser entendidas la indemnización por despido arbitrario y el resarcimiento por daño moral en base a la bibliografía existente, se encontró tres diferencias sustanciales. La primera de ellas es que la indemnización por despido arbitrario previsto en el Artículo 34 de la LPCL, se otorga con la finalidad de brindar protección del derecho a la estabilidad vulnerado por el empleador;

mientras que el resarcimiento por daño moral es una medida que tiene como finalidad medida resarcir los daños producidos a la esfera íntima del trabajador.

La segunda diferencia es que la indemnización por despido arbitrario tiene como sustento una fuente legal, esto es, el Decreto Legislativo N° 728, específicamente el artículo 38, en la que se establece la manera objetiva de otorgar una reparación tarifada producto de la ruptura arbitraria de la relación laboral; mientras que en el resarcimiento por daño moral, encuentra sustento legal en los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, sin embargo, su dación está supeditada a que se hayan cumplidos los elementos de la reparación civil, los cuales son la antijuricidad, el daño producido, la relación de causalidad, y el factor de atribución.

La tercera y última diferencia es que, para el otorgamiento de la cuantía indemnizatoria del despido arbitrario, se toma en cuenta un criterio objetivo, esto es, los años trabajados y la última remuneración del trabajador; mientras que en el resarcimiento por daño moral se tiene que evaluar la magnitud del daño producido a la esfera sentimental del trabajador.

Sobre las tres diferencias expuestas, el adicionamiento de la figura jurídica del resarcimiento por daño moral dentro de los procesos laborales, conlleva a superar una etapa en la cual se creía que los derechos fundamentales no tenían inclusión dentro del campo laboral. Ampliando de esta manera, el campo de tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

1. La indemnización por despido arbitrario se encuentra regulado de manera infraconstitucional dentro de los artículos 34 y 38 de la LPCL; sin embargo, ello no determina su naturaleza jurídica, por lo que debe ser interpretado acorde al artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que, de acuerdo a este, lo que se busca es la protección al derecho a la estabilidad laboral del trabajador mediante Ley. Es así que, la indemnización por despido arbitrario se otorga con la finalidad de brindar protección del derecho a la estabilidad laboral vulnerado por el empleador. De tal forma, la teoría de la indemnización tarifada como protección a la estabilidad laboral aparece como argumento para desarrollar esta institución, protegiendo de esta manera el derecho a la permanencia en el centro de trabajo y constituyéndose como su naturaleza jurídica.
2. El resarcimiento por daño moral relacionado a la inejecución de contratos se encuentra regulado por los artículos 1321 y 1322 del Código Civil; sin embargo, estos artículos solo prescriben de su procedencia, sin entrar en detalles sobre su naturaleza jurídica. En ese aspecto, la doctrina es concordante al establecer al resarcimiento por daño moral como parte de la indemnización por daños y perjuicios, procediendo este primero siempre y cuando se haya producido un daño a la esfera sentimental de la persona. De tal manera, el resarcimiento por daño moral al ser una figura regulada bajo las reglas del Derecho Civil, corresponde determinarlo a través del empleo de la teoría general de la responsabilidad civil. En ese sentido, el resarcimiento por daño moral debe ser entendido como un mecanismo que tiene por finalidad resarcir los daños producidos a la esfera íntima de la persona, constituyéndose esta como su naturaleza jurídica.
3. Las diferencias entre la indemnización por despido arbitrario y el resarcimiento por daño moral deben ser valoradas tomando en cuenta la fuente legal de estas instituciones. Siendo para este primero la LPCL y para el segundo el Código Civil. Partiendo de ese punto, lo contenido por la LPCL se fija solo para las discusiones nacidas propiamente de las relaciones laborales, mientras que, en el Código Civil, se desarrolla todo lo referente a los derechos civiles. En ese aspecto, el artículo 34 LPCL, solo protege el

derecho a la estabilidad laboral, por lo que otros daños producidos al trabajador no quedan inmiscuidos dentro de este concepto, como es el caso del daño moral. Es así que, es propicio fijarnos en los mecanismos establecidos en otros cuerpos normativos, como es el caso del Código Civil; más aún, si el Protocolo de San Salvador establece un catálogo abierto de posibilidades para proteger los derechos de los trabajadores en caso de un despido arbitrario, por lo que no solo cabría observar la normativa laboral, sino la globalidad del ordenamiento jurídico. En ese sentido, frente a un despido arbitrario el trabajador pudiera accionar ambas figuras jurídicas, debido a que sus diferencias son sustanciales. Primero, por la fuente legal, segundo, por los derechos protegidos, y tercero, por los criterios para su determinación.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Para los jueces, abogados particulares, y estudiantes de derecho, se exhorta no interpretar al artículo 34 de la LPCL como una cláusula cerrada que no permite otros tipos de mecanismos de reparación del daño, toda vez que, como se ha analizado, es compatible con la figura del resarcimiento por daño moral. Esto se interpreta de esta manera con la finalidad de no privar al trabajador de sus derechos que le corresponden como persona, entre ellos el respeto a su integridad moral.
2. Para los jueces, abogados particulares, y estudiantes de derecho, ahora que se tiene en consideración la naturaleza jurídica de las figuras de la indemnización por despido arbitrario y el resarcimiento por daño moral como instituciones compatibles frente al despido de un trabajador, se debe tener en cuenta otra problemática que puede surgir de dicha relación; esta es, la manera de cómo se determina la existencia del daño moral producto del despido, y como es que debe ser cuantificado. Ello en el sentido, de que todavía existiría un vacío normativo en lo que se refiere al tratamiento del resarcimiento por daño moral dentro de los procesos de despidos arbitrarios.
3. Para los investigadores del derecho que estudien la compatibilidad del resarcimiento por daño moral frente al despido arbitrario, se debe tener en cuenta otros instrumentos de investigación, ello debido a que solo he utilizado el instrumento de “guía de análisis”. Otro instrumento conducente a establecer una opinión válida sobre estas figuras, sería la “guía de entrevista”. Esto debería ser dirigido para jueces pertenecientes a juzgados y a salas laborales, y tendría la finalidad de obtener de manera directa una opinión autorizada sobre el tema.

## REFERENCIAS

- Aranzamendi, L. (2015) *Investigación Jurídica* (2.<sup>a</sup> ed.). Editorial Jurídica Grijley.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7.<sup>a</sup> ed.). Editorial Episteme.
- Asamblea General (1988, 17 de noviembre). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". Recuperado de: [http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/congreso/PROTOCOLO\\_SAN\\_SALVADOR.pdf](http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/congreso/PROTOCOLO_SAN_SALVADOR.pdf)
- Bahamondes, C. (2004). Daño moral por despido injustificado. *Cuadernos de Análisis Jurídico*. Recuperado de: [http://derecho.udp.cl/wp-content/uploads/2016/08/despido\\_moral\\_claudiabahamondes.pdf](http://derecho.udp.cl/wp-content/uploads/2016/08/despido_moral_claudiabahamondes.pdf)
- Beltrán, J. A. (2010). Eclipse: cuando se confunde el Derecho Laboral con el Derecho Civil. *Diálogo con la jurisprudencia*, 143 (16), p. 385.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68),383-402. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656142017>
- Congreso Constituyente Democrático. (31 de octubre de 1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Dauti, A. (2017). Compensation for immaterial (moral) damage due to violation of personality rights in Kosovo. *Acta Universitatis Danubius: Juridica*, 13 (3), pp. 104-120. Recovered from: <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/juridica/article/view/4385>
- Delgado, M. (2019). *Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos* (tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Recuperado de: <http://www.unprg.edu.pe/univ/portal/>
- Diez, José. (2005). La resarcibilidad del daño no patrimonial en Chile, Colombia, Ecuador y El Salvador. Del modelo de BELLO a nuestros días. *Revista de Derecho Privado*, (9),177-203. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4175/417537584008>
- El presidente de la República. (1997, 21 de marzo). Decreto Supremo 003-97-TR. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf)
- El presidente de la República. (1984, 24 de julio). Decreto Legislativo N° 295. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_cod\\_civil.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_cod_civil.pdf)

- Fernández, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil. Lecciones universitarias* (1.<sup>a</sup> ed.). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ferro, Víctor (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68),471-494. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656142021>
- Gomes, S. (2015). A distinção entre dano moral, dano social e punitive damages a partir do conceito de dano-evento e dano-prejuízo: o início da discussão. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)*, 87 (1), pp. 190-2019. Recuperado de: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/1588>
- Gamonal, S. (2012). Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (39), pp. 161 - 176. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512012000200006#back](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200006#back)
- González, R. (2013). Responsabilidad extracontractual y contractual: barrera entre ambas. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (46), pp. 203-2014. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4182108>
- Gorun, D. (2014). *Recent advances in financial planning and product Development* (1.<sup>a</sup> ed.). World scientific and engineering academy and society. Recovered from: <http://www.wseas.us/e-library/conferences/2014/Istanbul/FINANCE/FINANCE-14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Kelsen, F. (1995). *Teoría general del derecho y del estado* (quinta reimpresión). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Litvinoff, S. (1977). Moral Damages. *Louisiana Law Review*, 38, pp- 1-28. Recovered from: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/lalrev/vol38/iss1/4/>
- Luna, L. (2020). *El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido* (trabajo académico de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio digital de tesis PUCP. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16017/Luna\\_Suc%3%b1er\\_Resarcimiento\\_da%c3%b1o\\_moral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16017/Luna_Suc%3%b1er_Resarcimiento_da%c3%b1o_moral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mangarelli, C. (2008). El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7),105-123. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4296/429640262008>
- Martorell, E. (1994). *Indemnización del daño moral por despido* (2.ª ed.). Hammurabi.
- Monroy, R. (2015). *La resurrección de la tutela resarcitoria en la ley de productividad y competitividad laboral. Resarcido daños a la institución de la responsabilidad civil a través de la diferenciación de remedios* (tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres). Repositorio Académico USMP. Recuperado de: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1438/monroy\\_prs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1438/monroy_prs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales, P. (2004). *Estudio sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional* (1.ª ed.). Editora Perú.
- Muñoz, S. (2012). *Indemnización por daño moral en los despidos – Determinación de su procedencia* (tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo 21). Repositorio Universidad Siglo 21. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%c3%b1oz%2c%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- On, A. (2013). Prevention and the pillars of a dynamic theory of civil liability: A comparative study on preventive remedies. *Research Papers*, 1, pp. 1-149. Recovered from: [https://digitalcommons.law.lsu.edu/studpapers/1/?utm\\_source=digitalcommons.law.lsu.edu%2Fstudpapers%2F1&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://digitalcommons.law.lsu.edu/studpapers/1/?utm_source=digitalcommons.law.lsu.edu%2Fstudpapers%2F1&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Ojeda de López, Juana, & Quintero, Johana, y Machado, Ineida (2007). La ética en la investigación. *Telos*, 9(2), pp. 345-357. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99318750010>
- Olano, H. (2016). Teoría del control de convencionalidad. *Estudios constitucionales*, 7 (01), pp. 61-94. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002016000100003>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, pp.179-200. Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, F. (2014). La investigación jurídica básica y la investigación jurídica aplicada. *Justicia*, (25), pp. 8-14. Recuperado de: <https://search.scielo.org/?lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=La+investigaci%C3%B3n+jur%C3%ADdica+b%C3%A1sica+y+la+investigaci%C3%B3n+jur%C3%ADdica+aplicada>

Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo. *Ius et praxis*, 20 (01), pp. 91 - 122. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0718-00122014000100005>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2015, 27 de abril). Casación Laboral N° 5423-2014. Recuperado de: <https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/>

Taboada, L. (2018). *Elementos de la Responsabilidad Civil. Comentarios a las normas dedicadas por el Código Civil a la responsabilidad civil contractual y extracontractual* (tercera reimpression). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2015, 01 de setiembre). Sentencia N° 21780-2013-0-1801-JR-LA-09 (S). Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Tribunal Constitucional (2002, 11 de julio). Sentencia N° 1124-2001-AA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional (2003, 13 de marzo). Sentencia N° 976-2001-AA/TC. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Vettori, S. (2012). The role of human dignity in the assessment of fair compensation for unfair dismissals. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 15 (04), pp. 102-123. Recuperado de: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-37812012000400004](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-37812012000400004)

Vidal, F. (2001). La responsabilidad civil. *Derecho PUCP*, (54), 389-399. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084757>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Independiente</b> Indemnización por despido arbitrario	De acuerdo a Morales (2004), es “sostener que si el despido del trabajador no se funda en una causa relacionada con su conducta o capacidad. y si fundándose, no se prueba en juicio, entonces tal despido resulta arbitrario, es decir ad nutum, como consecuencia de no haberse expresado causa o, lo que desde nuestro punto de vista es igual, no poderse demostrar en juicio; en fin, se trata en genérico de un despido injustificado, violatorio del derecho al trabajo y que debe ser resarcido o reparado en la forma que la legislación lo establezca.” (p. 134-135).	La presente variable se operará mediante la técnica del análisis documental, utilizando como instrumento la guía documental.	T.U.O del Decreto Legislativo N° 728	Artículos 34 y 38	Nominal
			Constitución Política del Perú	Artículo 27	
			Teoría	Teoría de la indemnización tarifada como protección a la estabilidad laboral.	
<b>Dependiente:</b>	De acuerdo a Sandra (2010) esta figura jurídica esta “vinculado al despido cuando el mismo deriva de	La presente variable se operará mediante la técnica del análisis	Constitución Política del Perú	Artículo 2°, inciso 1 de la Constitución Política del Perú	Nominal

Resarcimiento por daño moral	hechos ilícitos adicionales a la extinción del vínculo, y que resultaría indemnizable aun en ausencia de una relación laboral.” (p.49).	documental, utilizando como instrumento la guía documental.	Código Civil	Artículos 1321 y 1322
			Teorías	Teoría general de la responsabilidad civil.
				Teoría general del daño.
			Protocolo de San Salvador	Artículo 7, literal “d”
Sentencias del Tribunal Constitucional	Sentencia N° 1124-2001-AA/TC, Sentencia N° 976-2001-AA/TC.			

**ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS “GUÍA DE ANÁLISIS” Y SUS VALIDACIONES SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO: EXAMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**

A través del instrumento **guía de análisis**, se recolectará información para desarrollar el siguiente objetivo específico:  
**Examinar la naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario.**

N°	Documento	Texto Parafraseado	Análisis
01			
02			
03			
04			

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Restegui Viera, Rubén Antonio  
 Institución donde labora : Unidad Ejecutora 400-Oficina de Operaciones Sector Bajo Mayo  
 Especialidad : Derecho administrativo  
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos : Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los requisitos exigidos

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 26 de noviembre de 2020.

  
 Abg. Rubén Antonio Restegui Viera  
 MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bermúdez Flores, Milagros María  
 Institución donde labora : SUNAFIL  
 Especialidad : Derecho Laboral  
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos : Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: indemnización por despido arbitrario.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: indemnización por despido arbitrario.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: indemnización por despido arbitrario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 29 de setiembre de 2020.

  
 M.B.A. Milagros María Bermúdez Flores  
 REG. CASM N° 649

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Chávez Rodríguez, Genia Solange Beatriz  
 Institución donde labora : ENDECOPI  
 Especialidad : Derecho de la competencia  
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos : Mestanza Ríos, Fernando

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.			X		
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aprobado para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 48

 Tarapoto, 29 de setiembre de 2020.

  
 MBA. Genia Solange Beatriz Chávez Rodríguez  
 ICAC N° 623

**ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS “GUÍA DE ANÁLISIS” Y SUS VALIDACIONES SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO: EXAMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA DEL RESARCIMIENTO POR DAÑO MORAL**



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**

A través del instrumento **guía de análisis**, se recolectará información para desarrollar el siguiente objetivo específico:  
**Examinar la naturaleza jurídica del resarcimiento por daño moral**

N°	Documento	Texto Parafraseado	Análisis
01			
02			
03			
04			

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Restrepo Niemi, Robán Antonio  
 Institución donde labora: Unidad Ejecutiva 400 - Oficina de Operaciones Sector Bajo Mayo  
 Especialidad: Derecho administrativo  
 Instrumento de evaluación: Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos: Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los requisitos exigidos

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 26 de noviembre de 2020.

  
 Robán Antonio Restrepo Niemi  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bermúdez Flores, Hilagros María  
 Institución donde labora: SUNAFIL  
 Especialidad: Derecho laboral  
 Instrumento de evaluación: Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos: Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 29 de setiembre de 2020.

  
 MBA. Hilagros María Bermúdez Flores  
 REG. CASM N° 649



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Rodríguez, Gena Solange Beatriz  
 Institución donde labora: INDECOPI  
 Especialidad: Derecho de la competencia  
 Instrumento de evaluación: Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos: Mestanza Ríos, Fernando

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aprobado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 29 de Setiembre de 2020.

Quirced  
 MBA. Gena Solange Beatriz Chávez Rodríguez  
 ICAE N° 623

**ANEXO N° 04: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS “GUÍA DE ANÁLISIS” Y SUS VALIDACIONES SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO: DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE EL RESARCIMIENTO POR DAÑO MORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**

A través del instrumento **guía de análisis**, se recolectará información para desarrollar el siguiente objetivo específico:  
**Determinar las diferencias entre el resarcimiento por daño moral y la indemnización por despido arbitrario.**

N°	Documento	Texto Parafraseado	Análisis
01			
02			
03			
04			

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Reategui Vienna, Rubén Antonio  
 Institución donde labora: Unidad Ejecutora 400 - Oficina de Operaciones Sector Boja Mayor  
 Especialidad: Derecho Administrativo  
 Instrumento de evaluación: Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos: Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los requisitos exigidos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 26 de noviembre de 2020.

  
 Abg. Rubén Antonio Reategui Vienna  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bermudez Flores, Milagros María  
 Institución donde labora: SUNAFEP  
 Especialidad: Derecho Laboral  
 Instrumento de evaluación: Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos: Mestanza Ríos, Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 29 de Setiembre de 2020.

  
 MIRA Milagros María Bermudez Flores  
 REG. CASM N° 649



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Rodríguez, Gena Solange Beatriz  
 Institución donde labora : FINDECOPI  
 Especialidad : Derecho de la competencia  
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis  
 Autor de los instrumentos : Mestanza Ríos, Fernando

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: indemnización por despido arbitrario y resarcimiento por daño moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aprobado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 29 de setiembre de 2020.

Gena Solange Beatriz Chávez Rodríguez  
 HBA Gena Solange Beatriz Chávez Rodríguez  
 I.C.A.C. N° 623