



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Del daño moral como Indemnización por despido arbitrario en el  
Juzgado de Trabajo Moyobamba 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogado

**AUTOR:**

Cabrera Olano, Víctor Ronaldo (ORCID:[0000-0002-8160-6578](https://orcid.org/0000-0002-8160-6578))

**ASESOR:**

Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (ORCID: [0000-0002-5800-0199](https://orcid.org/0000-0002-5800-0199))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A, Dios por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, Jesús Cabrera Bustamante y Candelaria Olano Díaz por su amor, trabajo y sacrificio durante estos años, gracias a ustedes pude convertirme en lo que ahora soy.

A mis hermanos por estar siempre presentes, aconsejándome y apoyándome de acuerdo al alcance durante todo este proceso.

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

El autor.

## **Agradecimiento**

A DIOS, por darme la vida, guiar e iluminar mis pasos día a día; sobre todo por hacer posible alcanzar mis metas y

Permitirme salir adelante.

A mis padres, hermanos, amigos por estar ahí siempre, por tenerme paciencia, comprensión y ayudándome a superar todo obstáculo para seguir firme en mis objetivos.

A mis docentes académicos de la escuela de Derecho por las enseñanzas impartidas y compañeros de clase por haber compartido momentos de estudio en la formación de esta carrera profesional.

**El autor.**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas .....	vi
Índice de abreviaturas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	10
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.4. Participantes. ....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6. Procedimiento. ....	12
3.7. Rigor científico. ....	12
3.8. Método de análisis de datos.....	13
3.9. Aspectos éticos. ....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	14
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES: .....	27
REFERENCIAS: .....	28
ANEXOS .....	33
<u>ANEXO 01: Declaratoria de Originalidad del Autor</u>	
<u>ANEXO 02: Declaratoria de Autenticidad del Asesor</u>	

ANEXO 03: Acta de Sustentación de Tesis

ANEXO 04: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

ANEXO 05: Matriz De Operacionalización De Variables

ANEXO 06: Matriz de consistencia

ANEXO 07: Matriz de categorización Aprioristica

ANEXO 08: Informe de opinión sobre instrumento de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

ANEXO 09: Solicitud de autorización

ANEXO 10: Autorización para realizar investigación de tesis

ANEXO 11: Pantallazo de Turnitin

ANEXO 12: Fotos de recolección de datos en el Juzgado de Trabajo Moyobamba

## Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	12
Tabla 2: Análisis sobre los factores a verificar para reconocer el daño moral.....	14
Tabla 3: Conocer los fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales que determinan el daño moral.....	18

## Índice de abreviaturas

**AC:** Artículo Científico

**DA:** Despido Arbitrario

**DM:** Daño Moral

**AI:** Artículo de investigación

**RL:** Reposición Laboral

**CPP:** Constitución Política del Perú

## Resumen

En el presente trabajo se estará tratando sobre la protección de la persona y la consideración que cada ser humano debe de tener dentro de una sociedad de derecho, siendo que el respeto y la dignidad deben ser garantizados por la sociedad y el Estado; al respecto en lo código civil del año 1984 reconoce los términos de daño moral, señalando que aquel que atente contra la moral de algún ser humano, este queda susceptible de resarcimiento.

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

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

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



## **Abstract**

This work will be dealing with the protection of the person and the consideration that each human being must have within a society of law, being that respect and dignity must be guaranteed by society and the State; In this regard, the 1984 civil code recognizes the terms of non-pecuniary damage, noting that anyone who violates the morals of a human being is liable to compensation.

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

For this reason I will propose as a general objective: To resolve if the moral damage has factors that can be verified or collated so that the judge can determine its amount. Being that it is an investigation with a qualitative approach, of a basic, interpretive type, which allowed to conclude that in our locality the justice operators of the Moyobamba labor court, must take into account certain parameters to quantify the amount of non-pecuniary damage, such as testimonials, expertise, judicial inspection and documentaries.

Keywords: Arbitrary Dismissal, Non-pecuniary damage, Compensation, Parameters, Criteria.

## I. INTRODUCCIÓN

Empezaremos citando a nuestra Carta Magna del año 1993, que señala lo siguiente en el apartado número uno que describe sobre la protección de la persona y la consideración que cada ser humano debe de tener dentro de una sociedad de derecho, siendo que el respeto y la dignidad deben ser garantizados por la sociedad y el Estado; al respecto en lo código civil del año 1984 reconoce los términos de daño moral, señalando que aquel que atente contra la moral de algún ser humano, este queda susceptible de resarcimiento, de la misma manera cito a Reynaldo M. Menciona que el daño moral es percibido como aquella lesión interna hacia la sensibilidad de la víctima la cual por naturaleza va a tener efectos como, el dolor, aflicción o sufrimiento en ella. Al respecto, Espinoza nos dice en el mismo orden que el mencionado daño en líneas anteriores es el daño no patrimonial, por el hecho de que estos pertenecen a la esfera de la afectación emocional más no a lo económica.

A nivel internacional tenemos que en España, las fuentes del derecho señalan que: “el daño moral puede consistir en la angustia, el padecimiento, la desesperación tanto física como emocional, la humillación y en general el dolor que haya sufrido la víctima” (J.Alimany, 2019). Así, al daño moral se debe de tomar más en cuenta al momento de tomar una decisión por parte de nuestros justicieros, ya que tiene una repercusión alta en cuanto al sufrimiento psicológico que este tiene al momento de ser despedido de un puesto de trabajo.

En nuestro país tenemos a Leysser (2003), que cita a la casación N°949-95 La cual fija que el daño moral no es otra cosa más que la aflicción a la persona que ha sufrido deterioro por algún comportamiento o actitud que implica emocionalmente o psicológicamente la causa dañosa al momento de desplegarlo, generando así temor, miedo, inseguridad en la persona. Al respecto la casación N° 1070-95 en la presente señala si bien es cierto no existe concepto concreto sobre el tema en investigación, y lo más próximo de acuerdo a juristas especialistas es de que existe más la afectación

afectiva a la económica, por lo que los efectos son susceptibles de producir una pérdida económica.

En el ámbito local presentamos a la Municipalidad Provincial de Moyobamba entidad en donde ocurren despedidos de manera arbitraria y estos están realizando sus procesos judiciales como el de indemnización por despido arbitrario y en este caso centrándose a materia de estudio sobre la valoración del daño moral, en el cual se encuentra sentencias que resuelven y toman el punto del resarcimiento del daño moral por muy debajo del monto que se solicita; siendo que estos prestadores de servicios se sientan aún más afectados por el despido y por lo que un poder judicial dictamina con reparaciones con montos muy bajos.

En este sentido el fundamento jurídico legal se presenta cuando sucede un despido por cuestión del plazo que se ha sido contratado o simple llanamente no se requiere los servicios de dichos colaboradores. En el ámbito judicial está suscitando que un prestador de servicios no puede ser despedido, ya siendo por razón de su conducta o producción; en ese contexto se está discutiendo judicialmente el despido y el daño moral que se causa al momento de despedir a un trabajador.

En este orden, plantearé como problema general. ¿Bajo qué parámetros es sustentado el resarcimiento del daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba 2020?; del cual aparecen problemas específicos: ¿Es posible presumir de hecho al daño moral en caso de despido, o se debe acreditar con medios probatorios? ¿Qué mecanismos puede utilizar el juez para la valoración del resarcimiento del daño moral?

El estudio se justificará teóricamente por lo siguiente, precisando que la presente investigación surge a raíz de la situación actual que el mundo entero viene atravesando por la covid-19 motivo por la cual las entidades y/o instituciones están tomando medidas drásticas sin medir consecuencias futuras. Por lo cual la Municipalidad Provincial de Moyobamba no es ajena a esta realidad siendo que se está despidiendo a muchos colaboradores dejando así a estas personas sin su trabajo que es un derecho constitucional;

cuya información periodística es corroborada en base que “dejan sin trabajo a más de ochenta colaboradores en el Municipio de Moyobamba (Diario voces 4 de diciembre, 2019).

La justificación jurídica será desarrollada en base a que se va a emplear el instrumento de las fichas bibliográficas que raíz de ello se encuentra la suficiente información tal como tesis, libros, revistas, artículos y lo más importante la jurisprudencia generada por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional Peruano. Así también la justificación metodológica, la metódica, tratamiento, método y herramientas utilizadas en la presente investigación, en cuanto se verifique la autenticidad y lo fidedigno, la presente se puede utilizar en otras actividades de investigación.

Plantearé como objetivo general: Resolver si el daño moral cuenta con factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto. Como objetivos específicos: Resolver el contenido de la indemnización por daño moral. Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.

Es necesario tener en cuenta como hipótesis general. Hi: Al ser el daño moral un daño subjetivo, relativiza los parámetros de su probanza y valorización por parte del Juzgado de Trabajo Moyobamba. Ho: El Juzgado de Trabajo de Moyobamba recurre a la interpretación de las normas que permiten dar por reparado el daño.

Concordante a las hipótesis específicas. H1: Se presume de hecho al daño moral en caso de despido y no se tiene que acreditar con medios probatorios. H2: la decisión de fijar parámetros para resolver el daño moral en los casos de despido arbitrario en el juzgado laboral de Moyobamba, se determina acreditando con medios probatorios directos o indirectos.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta presente investigación, tendremos como variables al daño moral, de la cual se investigan revistas científicas internacionales, como: De la Maza (2018), en su artículo de investigación denominado *el daño moral en materia contractual: la mirada de la Corte Suprema*. Concluye que el daño moral no solo abarca lesiones respecto de bienes de la personalidad, además comprende las lesiones corporales, así como el sufrimiento psicológico y la pérdida de oportunidades para disfrutar la vida. En concordancia con lo anterior citamos a Casado, B. (2015). En su artículo denominado *El concepto del daño moral bajo el prisma de la jurisprudencia*. Señala que el daño moral es la afectación sicofísica y es un resultado de la afectación de un derecho o bien de la personalidad.

Para Gamonal, S. (2012). En su revista de investigación titulada: *Evolution of non-pecuniary damage due to termination of the employment contract in Chilean law*. Concluye que si bien es cierto en materia laboral el daño moral comprende un importante segmento de manera excepcional a las indemnizaciones tarifadas contempladas por el justiciero. Asimismo, Espinoza, J. (2016) En su ejemplar llamado *Derecho de la responsabilidad civil*: refiere, el daño es de concepción extraeconómica, ya que dichos daños están enmarcados a la salud emocional y espiritual” p.305. Lo descrito anteriormente hace alusión a que el daño moral constituye parte del complemento y es por lo consiguiente excepcional de una indemnización, quiere decir que todo acto perjudicial con la persona esta acarrea una indemnización en este caso por daño subjetivo a raíz del despido arbitrario, en la cual el juez tiene la plena facultad para determinar si corresponde o no indemnizar y fijar los montos a pagar.

Del mismo modo para Hernández, G. (2018). En su revista titulada *Breves apuntes sobre el daño moral*, el autor rescata que si bien es cierto con una indemnización no se puede apartar del dolor o sufrimiento que se ha tenido, pero, no descarta que el dinero le puede ayudar a mitigar el sufrimiento y por ende poder conseguir otras cosas que puedan apaciguar el dolor espiritual,

lo cual es muy razonable que el justiciero considere de acuerdo a equilibrio y fijar montos más satisfactorios.

En la escala nacional tenemos a Gonzales, M. (2019). En su artículo de investigación denominado *La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral*. Aprecia que el pago indemnizatorio por despido arbitrario, es de carácter económico, teniendo como finalidad el pago por el tiempo laborado, y conviene aplicar el lapso de prescripción siendo este de cuatro años, y considera también que aplicar el tiempo de extinción respecto de la pretensión de indemnización por destitución arbitraria laboral, no sería legal. Ugarte, D. (2018). En su artículo de investigación titulado *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: Breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*. Concluye que, pagando la indemnización, la afectación no se desvanece, trasladándose esta de la esfera de la víctima al responsable, determinando que se mantiene la pérdida en la sociedad.

Por otra parte, Meza, Y. (2018). En su trabajo de investigación titulado *Hacia una teoría de la prueba del daño moral en Perú*. Precisa que la cuantía del daño moral no se puede determinar de forma exacta, debiendo recurrir a diferentes criterios de estimación, siendo que dichos criterios tienen que estar bien fundamentados y de ser el caso que cuando así lo demanden deben de estar bien acreditados. Ágreda, J. (2019). En su investigación titulado *Some considerations on employers' liability for damages caused to workers*. Refiere que el daño moral no debe presumirse, es necesaria su probanza. Por otro lado, no toda afectación emocional deberá ser reparada, más aún si se tiene en cuenta que esta deriva de una afectación al patrimonio y que ya fue satisfecha con diferente tipo de reparación.

Así también para Briones, M. (2019). En su investigación titulado *Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana*. Señala que, si bien se encuentra reconocido dentro de la legislación la reparación por el daño moral, no deja en claro el criterio o los parámetros

objetivos para la fijación del resarcimiento, dejando así a criterio del justiciero para la determinación del monto indemnizatorio en cada caso en concreto.

Pumayali (2016), en su investigación titulado *Daño moral e indemnización Criterios para la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral*. Determina que la función de reparar el daño es subsanar en algo el dolor, la angustia, la tranquilidad, ya que con eso no se puede reponer el bien afectado a cómo se encontraba, siendo que el perjuicio moral es personalísimo e incluso familiar afectando la esfera antes ya mencionada, y el fin del resarcimiento es de que la víctima pueda solventarse o adquirir algunas cosas y así pueda continuar con su normal desarrollo.

Asimismo, Rosas, P. (2019). En apuntes sobre el pleno jurisdiccional nacional laboral 2019 titulado. *Reparation of non-pecuniary damage derived from dismissal compensation for non-pecuniary damage in the event of dismissal*. En efecto la posición abrumadora de los magistrados se rescata que la afectación a la persona no se presume, se acreditada con medios probatorios directos o indirectos, dejando así algunos supuestos en los cuales estos no necesitan ser estudiados o investigados a fondo para darse cuenta que existió una afectación a sus derechos reconocidos constitucionalmente, como lo es el honor, la dignidad, entre otros derechos que van consigo.

Por otra parte, citamos a León, L. (2003). En su artículo nombrado como *Función del “daño moral” e inutilidad del “daño a la persona” con relación al derecho civil peruano*. Señala lo siguiente: Que existe categorías que se centra en las consecuencias no patrimoniales de la afectación al ser humano y de los nombrados derechos de la personalidad. También citamos a Sánchez, A. (2017) en su revista titulada *The damage to the person in the compared experience* señalando que, para el derecho francés de manera conceptual, que el daño moral tiene aplicación natural, derechos reconocidos como extrapatrimoniales o primordiales así teniendo a, (la identidad, imagen, al honor y a la consideración). Como así puede haber una afectación moral de derechos familiares.

Para Barrientos, M. (2008). En su revista titulado *Del daño moral al daño extrapatrimonial*. Concluye que los activos que es logrado como indemnización por daño moral no es suficiente para agobiar el dolor. Simplemente se busca compensar, otorgando a la víctima una posible satisfacción de la cual esta pueda tener alcance a otras necesidades, satisfacción que logre atenuar la pérdida caída. Asimismo tenemos a Herrera, A. (2006) en su revista titulada *Criteria to appraisal of the quantum (amount) for pain and suffering damages. an study of spanish jurisprudencedel*. En donde se realiza un análisis a la jurisprudencia española y llegando a la conclusión que los criterios más usuales por los magistrados al momento de calificar monto de indemnización es que se tiene que evaluar cada escenario en cada caso, teniendo el criterio: a) Responsabilidad del que ofende; b) Las condiciones de índole personal y social del ofendido; c) La importancia de la lesión causada y d) La ganancia obtenida por quien ofende.

Para Gonzales, F. (2017) en su revista titulada *Delimitación del daño moral mediante consideraciones de justicia distributiva*. Refiere que el daño moral en el ámbito de contratos, se debe de tener en cuenta que al momento de poner fin al suscrito este debe realizarse con apego a la ley, si no se estaría corriendo riesgos de pagar una indemnización por daño moral por parte del empleador. Asimismo, citamos jurisprudencia - Casación 4844-2013 Lambayeque que señala sobre la Indemnización por Daño Moral. Señala sobre afectación psicológica de la víctima señalando legalmente resarcible, siendo que el daño se penetra en la faceta interna de la persona, no surtiendo efectos en cosas materiales, dañando sentimientos, valores, entre otros.

Respecto de la variable independiente despido arbitrario en escala internacional tenemos a García, F. (2019) en su revista titulada *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Concluye que las normas del derecho internacional prevén una preocupación evolutiva y constante por la distinción a la seguridad en el ámbito laboral a una protección consecuente contra el despido arbitrario, sin poner en juego al



horario laboral y por ello deje de tener protección de derechos laborales al término del contrato. Relación en este sentido, el principio protector protege a aquellos colaboradores a amparo parcial, evitando así los despidos injustificados, dándole al empleador un poder ilimitado sobre los trabajadores.

Para Orcini, I. (2014) en su artículo llamado *Ejecución forzada de sentencias: nulidad del despido y reinstalación del trabajador*. Se plantea que la motivación general tiene por objetivo probar que las destituciones que pueden anular judicialmente los derechos constitucionales de los trabajadores al no tener efecto de extinción cuando el empleado en cuestión garantiza la reincorporación en su lugar de trabajo y la continuidad del trabajo relación laboral.

Siguiendo con el desarrollo tenemos a Cazorla, F. (2017) en la revista de derecho titulada *The limits of moral damage. Commentary on the sentence of Supreme Court of January 15, 2018, which excludes inconvenience as repairable moral damage in consumer protection law (Rol N° 36.734-2017)*. Lo que se plantea como objetivo general es determinar una contestación homogénea en los juzgados, coincidiendo como muchos de los autores en estudio es de que no existe un criterio uniforme para llegar a determinar el quantum indemnizatorio, razón de que no existe un tratamiento único al momento de categorizarlo, señalando que no hay un parámetro jurisprudencial, de cuales son o es afectación subjetiva que constituya el daño moral indemnizable.

En el siguiente orden de ideas, como antecedentes nacionales encontramos a la Corte Suprema del Perú (2019), que citando a Blancas (2002), en la jurisprudencia laboral N° 4400-2017 – LIMA delimita a la destitución laboral en los siguientes términos. La conducta que se ve reflejada en este caso es la voluntad parcializada del patrono habiendo o no razón de justificación. El retiro del puesto de trabajo debe sustentarse con causa justa, reduciendo la potestad que tiene el jefe respecto del elemento dependencia, ya el orden

legal manifiesta las causas justas para poder despedir, en dos esferas: a) derivado al desempeño y b) derivado al comportamiento.

Del mismo modo el Dr. Obregón, M. (2016). En su investigación *Principio de estabilidad laboral*, realiza su estudio del despido injusto o arbitrario. Concluyendo en lo siguiente: es pertinente que la estabilidad laboral, pero la relativa, es decir, que el colaborador víctima de un despido injustificado este sea resarcido de acuerdo al giro emocional en la persona.

Finalmente tendremos en cuenta teorías relacionadas a nuestro tema de investigación, así para Martínez, E. (2019). En su trabajo de investigación titulado *Análisis de la presunción de daño moral que beneficia a ciertas víctimas indirectas en la jurisdicción contencioso administrativa colombiana*. Señala la teoría del daño moral evidente, no se requiere demostrar o probar los elementos que acompañan para la determinación de un hecho dañoso ya que al demandar un despido arbitrario y al ser probado el resarcimiento por el daño moral estaría cayendo por su propio peso, ya que es evidente el sufrimiento que tiene la persona hasta para tener que acudir a un asesor jurídico especialista en la materia, entre otras diligencias.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En este trabajo se estudiará desde un enfoque cualitativo, el cual se fundamentará en más evidencias orientadas a la descripción en profundidad de acuerdo a la figura con el propósito de entenderlo y exponerlo mediante la aplicación de métodos y de técnicas derivadas de sus diseños y cimientos (Sánchez, 2019. p. 104).

##### **Tipo de investigación**

Básica. (Arias, 2019) mencionando a (Primo, 1994) señala que, en este tipo de investigación, la idea u operación mental como la el imaginar, intuir y deducir crean patrones, descripciones o teoremas sobre figuras inobservables. Luego recordamos que es un tipo básico porque se llevó a cabo una investigación documental.

##### **Diseño de investigación**

Interpretativo, diseño Interpretativo con inducción analítica, ya que de esa manera podremos ver las diferentes posiciones de cada autor y de los fallos judiciales que emiten acerca del tema de estudio, así también en el examen de casos, (Jiménez, y Comet, 2016) citando a (Pérez, 1994), confirman que dichos exámenes de casos interpretativos mencionan varias, cuya información se utiliza para desarrollar clases conceptuales o para ilustrar, advertir o cuestionar las hipótesis teóricas defendidas antes de recolectar información.

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.**

Corroborando que la categoría significa expresiones diversas, se citó a Herrera, J., Guevara, G y Munster, H (2015), quien enfatiza que el investigador da significancia a los resultados de su indagación.

Asimismo, para establecer subcategorías, una vez obtenidas las categorías, la información será revisada y agrupada, de manera que permita definir a las subcategorías. (Marín, A., Hernandez, E y Flores, J, 2016). Para la presente investigación se consideró como:

### **Categoría 01: Daño Moral**

**Subcategoría 1:** (Se consideró el tipo de normativa legal que puede dictar el poder ejecutivo).

- Constitución

- Leyes

Sentencias

### **Categoría 2: Despido Arbitrario**

**Subcategoría 2:** (Se tomó en cuenta los diferentes tipos de despidos)

- Despido incausado

- Despido arbitrario

- Despido nulo

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

El espacio donde se lleve a cabo el estudio son las paredes del juzgado de Trabajo Transitorio Sub Sede Moyobamba, contando con el personal calificado e idóneo para la atención de los casos diversos presentados en materia laboral. Asimismo, los servidores, trabajadores o colaboradores que interpusieron denuncias por despido arbitrario por parte de su empleadora, es decir la Municipalidad de Moyobamba.

### **3.4. Participantes.**

Mi persona como investigador, los servidores que están a la espera de una decisión respecto a las demandas presentadas de indemnización por despido arbitrario y el poder judicial que contiene la determinación sobre el fondo.

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

Sin embargo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, señalados, están destinados a obtener información sobre seres vivos, comunidades, situaciones o en profundidad, tal como lo afirma (Hernández, 2014).

**Tabla 1. Técnica e instrumentos de recolección de datos.**

<b>TECNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>FUENTE/ INFORMANTE</b>
Análisis documental	Guía de análisis documental	Cinco sentencias de procesos judiciales de indemnización por despido arbitrario.

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.6. Procedimiento.**

Una vez identificado qué tipo de proceso judicial se ha interpuesto en el año 2020, buscando indemnización por despido arbitrario en la Municipalidad Provincial de Moyobamba; se procederá al estudio y análisis de dichos procesos (expedientes judiciales) conforme al número que representa nuestra muestra.

### **3.7. Rigor científico.**

La investigación acopiará los requerimientos con rigor científico con relación a investigación de plano cualitativo considerando desde el punto de vista la validez y confiabilidad. De acuerdo (Santos, 2017)

los instrumentos de medición contarán de dos distinciones primordiales, que vendría a ser la confiabilidad y validez. En la presente investigación el mecanismo y fuente de información fueron las (05) decisiones judiciales con relación a que si procede o no la indemnización por despido arbitrario, la cual servirá para determinar si resultan válidas y confiables ya que provienen de un despacho judicial.

### **3.8. Método de análisis de datos.**

En ese orden lo señalan (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). La fundamental naciente de información que se incorpora para el estudio la conforman las impresiones, las emociones y experiencias plurales de quien investiga. Es por eso que en el presente trabajo se analizará las decisiones tomadas por el despacho del Juzgado Laboral de Moyobamba con relación a la procedencia o no de la indemnización y el resarcimiento específicamente del daño moral.

### **3.9. Aspectos éticos.**

La presente indagación estará diseñada con parámetros ceñidos que dan lugar a una investigación cualitativa según propone la Universidad César Vallejo, cuya indagación para el crecimiento de la presente se recaudara de origen confiable, revistas de investigación indexada, tesis, libros, casaciones, y otros. Sumándole a ello la información de los casos jurisdiccionales en materia laboral (indemnización por despido arbitrario) del juzgado laboral de Moyobamba.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conocer si el daño moral cuenta con factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto.

**Tabla 2: Análisis sobre los factores a verificar para reconocer el daño moral**

EXPEDIENTE	ANALISIS
00288-2018-0-2201-JR-LA-01	En la resolución número Seis, se razono en el sentido que. “El Pleno acordó por MAYORÍA” sobre el daño extra patrimonial se refiere al daño inmaterial, se tenga en cuenta que también cubre lesiones personales y otros daños similares; Por tanto, indica que no pueden presumirse daños no pecuniarios, y que su existencia debe acreditarse mediante prueba directa o indirecta, salvo que, además de la infracción exista una vulneración del derecho al trabajo tal como el honor la dignidad u otros derechos de carácter personal, en cuyo caso debe presumirse el daño moral; Sin embargo, la estimación cuantitativa debe basarse en la evidencia presentada o en la invocación de ciertos criterios o estándares, y solo en ausencia de ellos se puede realizar una evaluación justa de acuerdo con el artículo 1332 del Código Civil”. Para el presente caso la juez considero lo siguiente: La prueba adjuntada en la demanda, consistente en la pericia psicológica practica al demandante, se tiene acreditado el daño psicológico y la afectación del demandante derivados de la conducta de la entidad

	emplazada, con la cual claramente se configura el daño moral, siendo así corresponde amparar este extremo de la demanda, aplicando las reglas de la sana crítica y teniendo en cuenta el periodo durante el cual el demandante se encontró bajo este menoscabo.
00297-2016-0-2201-JM-LA-01	En la sentencia contenida en la resolución número dieciséis; El Daño Moral consistente en la pericia psicológica practicada a la demandante, se tiene acreditado el daño psicológico y la afectación de la demandante derivados de la conducta de la entidad emplazada. En ese sentido se consideró dichos medios probatorios de los ya antes mencionados utilizando diversas técnicas e instrumentos de entrevista psicológica, observación de la conducta, test proyectivo de la figura humana de Machover, minimult la especialista Psicóloga Paola Evelyn Salazar Astete, que demuestran que la demandante presenta síntomas residuales de ansiedad y frustración derivados de hechos materia de investigación, con indicadores de desajuste en sus áreas psicosociales, personales, familiares y laborales, amparando la demanda en ese sentido.
00504-2018-0-2201-JR-LA-01	En la sentencia contenida en la resolución número siete; no se le reconoció el extremo



	<p>correspondiente al daño moral por los siguientes fundamentos: En el caso en concreto la parte demandante no demostró medio probatorio suficiente (pericia psicológica) en la que acredite fehacientemente el daño sufrido, siendo que solo quedo demostrado que si bien mantenía a su hija menor de edad bajo su cuidado, sin embargo también es cierto que la parte demandada, ha podido comprobar que durante el periodo que estuvo despedida la demandante encontró trabajo, rebatiendo el argumento de que haya padecido de aflicción continua por el despido, siendo que este extremo del petitorio de la demanda sobre <b>daño moral</b>, debe ser declarado infundado.</p>
00287-2018-0-2201-JR-LA-01	<p>En la sentencia contenida en la resolución número siete; no se le reconoció el extremo correspondiente al daño moral por los siguientes fundamentos: Sobre el daño moral, la demandante adujo básicamente que, la acción de la emplazada de despedirlo en forma arbitraria le ha dañado pues le ha causado dolor, angustia, aflicción física o espiritual, y humillación. Considerando lo antes mencionado se resolvió declarar infundado su pretensión en ese extremo, debido a que, de las pruebas adjuntadas en la demanda, no se aprecia alguna que compruebe dicho menoscabo a otros derechos fundamentales.</p>
153-2017-0-2201-JR-LA-01	<p>En la sentencia contenida en la resolución número nueve; la juez fundamenta su decisión</p>

	<p>respecto al daño moral en base a lo siguiente: Se advierte que las únicas pruebas que ha adjuntado el demandante consisten en las copias simples de las sentencias de primera y segunda instancia de los dos procesos judiciales mediante la cual los órganos jurisdiccionales de San Martín y Lima ordenan el pago por indemnización por despido arbitrario y Reposición del recurrente a la Contraloría General de la República. En ese sentido en base a las pruebas adjuntadas en la demanda, no se aprecia medio probatorio alguno que compruebe dicho menoscabo o a otros derechos fundamentales para presumir el daño moral, por lo que se declara infundada su pretensión.</p>
--	---

*Fuente: Guía de análisis documental.*

**Interpretación:** Respecto a los cinco expedientes judiciales analizados se determinó analizar qué factores, criterios, elementos jurídicos se toman en cuenta para reconocer el daño moral; teniendo como resultado que para reconocer el daño moral los operadores de justicia en materia laboral consideraron que los medios probatorios que puedan aportar los demandantes para que este derecho sea reconocido son determinantes y servirán para calcular el grado de afectación psicológica padecido y eso ayudará definir el monto que se debe asignar, pero además utilizar criterios equitativos si es que se demuestra que el daño es evidente pero no se aporten los medios probatorios suficientes.

Resolver el contenido de la indemnización por daño moral.

**Tabla 3: Conocer los fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales que determinan el daño moral.**

<b>EXPEDIENTE</b>	<b>ANALISIS</b>
<b>00288-2018-0-2201-JR-LA-01</b>	En la resolución número Seis, se razono en el sentido que. “El Pleno acordó por MAYORÍA” a lo que se refiere al daño inmaterial, señalando que también incluye el daño a la persona y otros daños similares; De esta forma, indica que el daño moral no debe presumirse y que su existencia debe probarse con medios de prueba directos o indirectos, salvo en los casos en que, distintos de la infracción, se trate de una vulneración del derecho al trabajo tal como el honor la dignidad u otros derechos de carácter personal, en cuyo caso debe presumirse el daño moral; Sin embargo, la estimación cuantitativa debe basarse en la evidencia presentada o en la invocación de ciertos criterios o estándares, y solo en ausencia de ellos se puede realizar una evaluación justa de acuerdo con el artículo 1332 del Código Civil”.
<b>00297-2016-0-2201-JM-LA-01</b>	En la sentencia contenida en la resolución número dieciséis; se resolvió motivando la decisión con lo señalado por el autor jurista Aníbal Torres Vásquez, “ <i>El daño moral</i>

	<p><i>perjudica la situación anímica de la persona las cuales sienten un dolor psicológico que afecta sus emociones, la tranquilidad y cuya tranquilidad es un apoyo necesario para que esa persona logre sus objetivos.</i> En esa línea, también lo regulado por el artículo 1322° del Código Civil establece: “El daño moral, cuando él se hubiere irrogado, también es susceptible de resarcimiento”, asimismo el art. 1984°, en aplicación sistemática, establece: “El daño psíquico se indemniza teniendo en cuenta su magnitud y el daño causado a la víctima y su familia”, por lo tanto, el juez deberá tener en cuenta estos parámetros para cuantificar su monto.</p>
<p><b>00504-2018-0-2201-JR-LA-01</b></p>	<p>En la sentencia contenida en la resolución número siete; se resolvió motivando la decisión con lo señalado por el autor jurista Aníbal Torres Vásquez, <i>“El daño moral perjudica la situación anímica de la persona siendo esta una sensación de sufrimiento de dolor psicofísico afecta a los sentimientos, tranquilidad, la paz espiritual que constituye el soporte necesario para que la persona pueda realizar sus fines”</i>. Así, también lo estipulado por el art. 1322° del Código Civil establece: “El daño moral, cuando él se hubiere irrogado, también es</p>

	<p>susceptible de resarcimiento”, asimismo el art. 1984°, en aplicación sistemática, establece: <i>“el daño moral es indemnizado considerando su magnitud y menoscabo producido a la víctima y a su familia”</i>, por lo tanto, el juez deberá tener en cuenta estos parámetros para cuantificar su monto.</p>
<b>00287-2018-0-2201-JR-LA-01</b>	<p>En la sentencia contenida en la resolución número siete; se resolvió motivando la decisión con lo señalado por el autor jurista Aníbal Torres Vásquez, <i>“El daño moral lesiona el estado anímico de la persona cuando una sensación de sufrimiento de dolor psicofísico afecta a los sentimientos, tranquilidad, la paz espiritual que constituye el soporte necesario para que la persona pueda realizar sus fines”</i>. Así, también lo regulado por el artículo 1322° del Código Civil establece: <i>“El daño moral, cuando él se hubiere irrogado, también es susceptible de resarcimiento”</i>, asimismo el art. 1984°, en aplicación sistemática, establece: <i>“el daño moral es indemnizado considerando su magnitud y menoscabo producido a la víctima y a su familia”</i>, por lo tanto, el juez deberá tener en cuenta estos parámetros para cuantificar su monto.</p>
<b>153-2017-0-2201-JR-LA-01</b>	<p>En la sentencia contenida en la resolución número nueve; la juez</p>

	<p>motiva su decisión considerando La Audiencia Nacional del Trabajo y el Pleno de Procedimientos Laborales se llevaron a cabo en Tacna, del 23 al 24 de mayo de 2019; En casos derivados de despido inconstitucional, señalan que el daño inmaterial, incluye el daño a la persona y otros daños similares; De ahí que indique que no debe presumirse que el daño moral y su existencia hayan sido establecidos por medios de prueba directos o indirectos, distintos de la infracción, se trate de una vulneración del derecho al trabajo como el honor, la dignidad u otros derechos de carácter personal, en cuyo caso deben ser considerados moralmente perjudiciales; Sin embargo, la evaluación cuantitativa debe basarse en la evidencia presentada o en la invocación de ciertos criterios o estándares, y solo en ausencia de ellos se puede realizar una evaluación justa según lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil ”.</p>
--	---

*Fuente: Guía de análisis documental.*

**Interpretación:** Respecto a los cinco expedientes judiciales analizados se advierte que los operadores de justicia del juzgado laboral de Moyobamba, al motivar sus decisiones judiciales consideran citar doctrina y jurisprudencia vigente y relevante al caso en concreto para amparar lo resuelto por los mismos. Para resolver dichas demandas se citó a un reconocido jurista como es Aníbal Torres Vásquez que expresa “El daño moral afecta su situación

anímica de la persona las cuales sienten un dolor psicológico que afecta sus emociones, la tranquilidad y cuya tranquilidad es un apoyo necesario para que esa persona logre sus objetivos”. Y a normativa como lo regulado por el artículo 1322° y 1984°.

Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.

**Tabla 3: El monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.**

EXPEDIENTE	ANALISIS
<b>00288-2018-0-2201-JR-LA-01</b>	En la resolución número Seis, se resolvió reconocer como DAÑO MORAL el monto de (cinco mil soles), habiéndose demandado el monto de S/. 50.000.00 (cincuenta mil soles), para el presente caso y de acuerdo al monto reconocido no cumple una función satisfactoria, porque monto reconocido es inferior en gran medida a lo demandado.
<b>00297-2016-0-2201-JM-LA-01</b>	En la sentencia contenida en la resolución número dieciséis; se resolvió se resolvió reconocer como DAÑO MORAL el monto de (tres mil soles), habiéndose demandado el monto de S/. 50.000.00 (cincuenta mil soles), para el presente caso y de acuerdo al monto reconocido no cumple una función satisfactoria, porque monto reconocido es inferior en gran medida a lo demandado.

<b>00504-2018-0-2201-JR-LA-01</b>	En la sentencia contenida en la resolución número siete; se resolvió declarar infundada en ese extremo la demanda.
<b>00287-2018-0-2201-JR-LA-01</b>	En la sentencia contenida en la resolución número siete; se resolvió declarar infundada en ese extremo la demanda.
<b>153-2017-0-2201-JR-LA-01</b>	En la resolución número nueve; se resolvió declarar infundada en ese extremo la demanda.

*Fuente: Guía de análisis documental.*

**Interpretación:** A razón de los cinco expedientes judiciales estudiados, y en concordancia con lo resuelto en dichas demandas judiciales, podemos inferir que el monto fijado como daño moral no cumpliría función satisfactoria para los demandantes, siendo estas resoluciones judiciales resueltas con montos muy bajos a lo solicitado sin mayor criterio de solución.

## **DISCUSIÓN**

Acorde a nuestro objetivo general y en concordancia con los expedientes analizados se concluyó que para determinar el daño moral se deberá tomar en cuenta factores, criterios, elementos jurídicos que puedan evidenciar la magnitud del daño causado psicológicamente; y los operadores de justicia en materia laboral de la ciudad de Moyobamba, reconocen el daño moral teniendo en cuenta los criterios antes mencionados. Al respecto debemos expresar que en concordancia con lo señalado por (Meza, 2018), los jueces en materia laboral de esta localidad comparten el razonamiento del autor, pues este precisa que la cuantía del daño moral no se puede determinar de forma exacta, debiendo recurrir a diferentes criterios de estimación, siendo que dichos criterios tienen que estar bien fundamentados y de ser el caso que cuando así lo demanden deben de estar bien acreditados.



Por nuestra parte, no mostramos conformidad con este razonamiento en el sentido de que para reconocer el daño moral debería tenerse en cuenta como criterio principal el hecho del despido injustificado, y no solamente los medios probatorios que la persona demandante pueda acreditar, pues el daño psicológico causado no es medible para poder determinarlo fehacientemente y de acuerdo con (De la Maza, 2018) que respecto al daño moral, señala que no solo abarca lesiones respecto de bienes de la personalidad, además comprende las lesiones corporales, así como el sufrimiento psicológico y la pérdida de oportunidades para disfrutar la vida. Así también rescatamos lo expresado por (Casado, 2015), pues también manifiesta a que el daño moral es la afectación sicofísica y es una consecuencia de la afectación de un derecho o bien de la personalidad, de difícil medición y cuantificación monetaria.

Con respecto a nuestro primer objetivo específico, de los cinco expedientes judiciales analizados se advierte que los operadores de justicia del juzgado laboral de Moyobamba, al motivar sus decisiones judiciales consideran citar doctrina y jurisprudencia vigente y relevante al caso en concreto para amparar lo resuelto por los mismos. De lo antes mencionado, mostramos conformidad con las fuentes del derecho a las que recurren nuestros administradores de justicia, debido que la doctrina y la jurisprudencia son fuentes necesarias que ayudan a fundamentar una decisión, y debido a que el daño moral despierta un panorama de difícil medición, que no solo afecta a la persona involucrada directamente con el hecho (sujeto pasivo), sino que además a la familia que le rodea; asimismo citamos a (Pumayali, 2016), que manifiesta la función de reparar el daño es subsanar en algo el dolor, la angustia, la tranquilidad, ya que con eso no se puede reponer el bien afectado a cómo se encontraba, siendo que el perjuicio moral es personalísimo e incluso familiar afectando la esfera antes ya mencionada; autor con el que estamos de acuerdo.

En relación a nuestro segundo objetivo específico, se concluyó que el monto fijado como daño moral no cumpliría función satisfactoria para los demandantes, ello en razón de que se les reconoce montos mínimos y que

no son equiparables a la afectación padecida. En ese sentido mostramos conformidad con lo manifestado por (Hernández, 2018), el autor rescata que si bien es cierto con una indemnización no se puede apartar del dolor o sufrimiento que se ha tenido, pero, no descarta que el dinero le puede ayudar a mitigar el sufrimiento y por ende poder conseguir otras cosas que puedan apaciguar el dolor espiritual, aconsejado al justiciero para que considere los montos que se asignen de acuerdo al equilibrio y fijar montos más satisfactorios.

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

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** A modo de conclusión señalo que el daño moral es la afectación espiritual del ser humano, siendo este un daño más subjetivo, y para su probanza y valorización debe estar fijado por el principio de equidad por parte del Juzgado de Trabajo Moyobamba.
- 5.2.** El daño moral, no establece una limitación alguna a la discrecionalidad del juez, motivo por el cual se vienen generando arbitrariedades, por lo que creemos que debe controlarse estableciendo ciertos criterios de discreción y evitando así indebidas motivaciones a las resoluciones judiciales con respecto a daño moral.
- 5.3.** En ese orden se llegó a la siguiente conclusión en la cual decimos que los montos que son materia de resarcimiento por daño moral según las sentencias analizadas, no están resueltos de una manera satisfactoria para aquellas víctimas, logrando así que los despidos arbitrarios se sigan practicando con la misma intensidad, por la razón de que muchas veces ni siquiera se toma en cuenta dicha afectación.
- 5.4.** Del mismo modo se ha podido concluir que, a la falta de equivalencia de criterios para determinar el quantum indemnizatorio sobre daño moral, los justicieros al momento de sentenciar por la misma carga procesal resuelven con apuros su criterio personal, produciendo resoluciones sin equidad, razonabilidad y proporcionalidad, generando menoscabo a las víctimas.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

**6.1.** Se recomienda al Juzgado de Trabajo de Moyobamba, tener criterios claros con la idea de mejorar y facilitar la tarea a los justicieros, siendo estos.

- Estatus económico, obligaciones.
- Sueldo del puesto de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Edad, sexo, cultura.

**6.2.** El despacho judicial de Trabajo de Moyobamba debe motivar sus sentencias de reparación por daño moral, en base a los criterios antes descritos, para lograr así una sentencia satisfactoria por parte de las víctimas, aplicando bien el principio de discrecionalidad.

## REFERENCIAS:

- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Barrientos Zamorano, Marcelo. (2008). Del daño moral al daño extrapatrimonial: la superación del pretium doloris. *Revista chilena de derecho*, 35(1), 85-106. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372008000100004>
- Söchting Herrera, Andrés (2006). Criterios para determinar el indemnizatorio en el daño moral un estudio de la jurisprudencia Española. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (7), 51-87. [Fecha de Consulta 11 de Julio de 2021]. ISSN: 0718-0233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370838866003>
- Gamonal,(2012), Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 161-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200006>
- Casación 7658-2016, Lima: No corresponde indemnización por daños y perjuicios para extrabajadores del sector público cesados irregularmente. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/casacion-7658-2016-lima-no-corresponde-indemnizacion-por-danos-y-perjuicios-para-extrabajadores-del-sector-publico-y-gobiernos-locales-cesados-irregularmente/#:~:text=Laboral-,Casaci%C3%B3n%207658%2D2016%2C%20Lima%3A%20No%20corresponde%20indemnizaci%C3%B3n%20por%20da%C3%B1os,d el%20sector%20p%C3%ABlico%20cesados%20irregularmente>
- Leysser L. León (2003): Funcionalidad del “daño moral” e inutilidad del “daño a la persona” en el derecho civil peruano. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/143931513/funcionalidad-del-dano-moral-e-inutilidad-del-dano-a-la-persona-en-el-derecho-civil-peruano>
- Reynaldo (2018), el daño moral y los otros daños subjetivos: a propósito del pleno jurisdiccional nacional. Recupera de:

[https://www.derechoycambiosocial.com/revista051/EL\\_DA%C3%91O\\_MORAL.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista051/EL_DA%C3%91O_MORAL.pdf)

Ramírez, (2018) El daño a la persona en la experiencia comparada.

Recuperado de: [file:///C:/Users/PC/Downloads/descarga%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/descarga%20(2).pdf)

Rosas, (2019) apuntes al pleno jurisdiccional nacional laboral 2019 La reparación del daño moral derivado del despido. Recuperado de:

<https://www.esan.edu.pe/sala-de->

[prensa/2019/06/28/cesar\\_puntriano\\_el\\_peruana%20%281%29.pdf](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/06/28/cesar_puntriano_el_peruana%20%281%29.pdf)

Carta Magna del año 1993, que señala lo siguiente en el apartado número uno que describe sobre la protección de la persona y la consideración a cada ser humano.

Despiden a más de 80 trabajadores en la Municipalidad de Moyobamba (2019). Recuperado de:

<https://www.diariovoces.com.pe/146811/despiden-mas-80-trabajadores-municipalidad-moyobamba>

Maza, (2018). el daño moral en materia contractual: la mirada de la corte suprema. Revista chilena de derecho, 45(2), 275-309 Recuperado de:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372018000200275](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372018000200275)

González, (2021). Los contornos del daño moral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del 15 de enero de 2018, que excluye a las molestias como daño moral indemnizable en sede de consumo (Rol N° 36.734-2017). Revista de derecho (Coquimbo), 28, 1. Epub 27 de noviembre de 2020 Recuperado de:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-97532021000100301&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-97532021000100301&script=sci_abstract)

Espinoza, (2016) La responsabilidad civil derivada del incumplimiento de las obligaciones ex lege. Recuperado de:

[file:///C:/Users/PC/Downloads/descarga%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/descarga%20(3).pdf)

Hernández, G. (2018). Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación, recuperado de:

<https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>

- Gonzales, (2019) La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral, recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153>
- Ugarte, (2018). En su artículo de investigación titulado La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: Breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú, Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19954>
- Meza, (2018). En su trabajo de investigación titulado Hacia una teoría de la prueba del daño moral en Perú, Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7585/DEmefly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ágreda, (2019). En su investigación titulado Some considerations on employers' liability for damages caused to workers. Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174113>
- Briones, (2019). En su investigación titulado Vicisitudes en el tratamiento del daño moral por la jurisprudencia laboral peruana, recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21986>
- Pumayali, (2016). En su investigación titulado Daño moral e indemnización Criterios para la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral. Recuperado de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3023>
- Rosas, (2019). En apuntes sobre el pleno jurisdiccional nacional laboral 2019 titulado. Reparation of non-pecuniary damage derived from dismissal compensation for non-pecuniary damage in the event of dismissal.
- García, (2019) en su revista titulada Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/>
- Orcini, (2014) en su artículo de investigación titulada Ejecución forzada de sentencias: nulidad del despido y reinstalación del trabajador. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/juan-orsini-ejecucion-forzada-sentencias-nulidad-despido-reinstalacion-trabajador-dacf140401-2014-06/123456789-0abc-defg1040-41fcanirtcod>

- González, (2021). Los límites del daño moral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 15 de enero de 2018, que excluye la inconveniencia como daño moral reparable en la ley de protección al consumidor (Rol N ° 36.734-2017). Revista de derecho (Coquimbo), 28, 1. Publicación electrónica 27 de noviembre de 2020. Recuperado de: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071897532021000100301&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071897532021000100301&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Corte Suprema del Perú (2019), que citando a Blancas (2002), en la jurisprudencia laboral N° 4400-2017 – LIMA. Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas-4400-2017-Lima.pdf>
- Martínez, (2019). En su trabajo de investigación titulado Análisis de la presunción de daño moral que beneficia a ciertas víctimas indirectas en la jurisdicción contencioso administrativa colombiana. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/5668>
- Sánchez, (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria.
- Arias, (2019). Investigación teórica, investigación empírica e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones Conceptuales Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/335927792>.
- Jiménez, V y Comet, C (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *Academo Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 3(2).
- Herrera, J., Guevara, G y Munster, H, (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico metodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(2).
- Marín, A., Hernández, y Flores, (2016), Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía, *koinonia*. Revista arbitrada



interdisciplinaria de ciencias de la educación, turismo, ciencias sociales y económica, ciencias del agro y mar y ciencias exactas y aplicadas.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, (2014). Metodología de la Investigación. (6a. ed). Mcgraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Santos, (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con Lupus, Puebla (Tesis para obtener el título de Licenciada). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

<https://ius360.com/como-probar-el-dano-moral-en-el-peru-y-como-determinar-su-cuantificacion-conforme-las-conclusiones-del-iv-pleno-jurisdiccional-nacional-civil-y-procesal-civil/>

## ANEXOS

ANEXO: 05

**Matriz de operacionalización de variables**

Daño Moral	La casación N°949-95 La cual señala que el daño moral no es otra cosa más que la aflicción a la persona que ha sufrido deterioro por algún comportamiento o actitud que implica emocionalmente o psicológicamente la causa dañosa al momento de desplegarlo, generando así temor, miedo, inseguridad en la persona.	En la presente investigación esta variable será considerada independiente, razón por la que existe por sí misma.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctrinaria</li> <li>- Jurisprudencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución</li> <li>- Leyes</li> <li>- Sentencias</li> </ul>	Análisis Documental
Despido Arbitrario	La casación laboral N° 4400-2017 – LIMA la cual define al despido laboral en los siguientes términos. La conducta que se ve reflejada en este caso es la voluntad parcial del empleador existiendo o no motivo justificado	En la presente investigación esta variable será considerada como dependiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctrinaria</li> <li>- Jurisprudencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido incausado</li> <li>- Despido arbitrario</li> <li>- Despido nulo</li> </ul>	

## ANEXO 06

### Matriz de consistencia

#### “Del daño moral como Indemnización por despido arbitrario en el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2020”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p style="text-align: center;"><b>PROBELMA GENERAL</b></p> <p>¿Bajo qué parámetros es sustentado el resarcimiento del daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Es posible presumir de hecho al daño moral en caso de despido, o se debe acreditar con medios probatorios? ¿Qué mecanismos puede utilizar el juez para la valoración del resarcimiento del daño moral?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Resolver si el daño moral cuenta con factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>: Resolver el contenido de la indemnización por daño moral. Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Al ser el daño moral un daño subjetivo, relativiza los parámetros de su probanza y valoración por parte del Juzgado de Trabajo Moyobamba.</p> <p>El Juzgado de Trabajo de Moyobamba recurre a la interpretación de las normas que permiten dar por reparado el daño.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>H1: Se presume de hecho al daño moral en caso de despido y no se tiene que acreditar con medios probatorios.</p> <p>H2: la decisión de fijar parámetros para resolver el daño moral en los casos de despido arbitrario en el juzgado laboral de Moyobamba, se determina acreditando con medios probatorios directos o indirectos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1</b></p> <p style="text-align: center;">Daño moral</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Técnica</u></b></p> <p style="text-align: center;">Análisis documental</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Instrumento</u></b></p> <p style="text-align: center;">Guía de Análisis Documental</p> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2</b></p> <p style="text-align: center;">Despido arbitrario</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Técnica</u></b></p> <p style="text-align: center;">Análisis Documental</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Instrumento</u></b></p> <p style="text-align: center;">Guía de Análisis Documental</p>

**ANEXO: 07**

<p align="center"><b>Matriz de Categorización Apriorística</b></p> <p align="center"><b>“Del daño moral como Indemnización por despido arbitrario en el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2020”</b></p> <p align="center">”</p>							
Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Información de
Reforma Laboral: Flexibilidad d Laboral y Reforma Procesal Laboral y Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales	Del daño moral como Indemnización n por despido arbitrario en el Juzgado de Trabajo Moyobamba 2020	¿Bajo qué parámetros es sustentado el resarcimiento del daño moral en el juzgado laboral de Moyobamba 2020?	Resolver si el daño moral cuenta con Factores susceptibles de verificar o cotejar para que el juez pueda determinar su monto.	Resolver el contenido de la indemnización por daño moral. Determinar si el monto fijado como daño moral cumple alguna función satisfactoria.	Daño moral	- Constitución - Leyes - Sentencias	Fuente documental
					Despido Arbitrario	- Despido incausado - Despido arbitrario - Despido nulo	Fuente documental

## ANEXO: 08

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Cabrera Osmar Jairo  
Institución donde labora : OSMAR CABRERA ABOGADOS  
Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Daño Moral  
Autor (s) del instrumento (s) : Cabrera Olano, Víctor Ronaldo

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<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 apto para ser aplicado.**  
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

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

Moyobamba, 27 de noviembre del 2021

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

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

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</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)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

46



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

Moyobamba, 27 de noviembre del 2021

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luis Felipe Molina Cabeza  
 Institución donde labora : Gobierno regional  
 Especialidad : Mg. Gestión pública  
 Instrumento de evaluación : Daño Moral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cabrera Olano, Víctor Ronaldo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Protección contra el despido.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Protección contra el despido.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Protección contra el despido.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							46



(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

Moyobamba, 25 de noviembre del 2021



Luis Felipe Cárdenas Muñoz  
Docente de Investigación  
UCV - Moyobamba

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

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luis Felipe Molina Cabeza  
 Institución donde labora : Consejo del Gobierno Regional Moyobamba  
 Especialidad : Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Despido Arbitrario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cabrera Olano, Víctor Ronaldo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		46				

(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)

#### **IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Moyobamba, 25 de noviembre del 2021



Luis Felipe Cabeza Molina  
Docente de Investigación  
UCV - Moyobamba

46

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Máximo Oscar Cabrera  
Institución donde labora : Cabrera & Cabrera Abogados  
Especialidad : Dr. Derecho penal  
Instrumento de evaluación : Daño Moral  
Autor (s) del instrumento (s) : Cabrera Olano, Víctor Ronaldo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	46
----------------------	----

(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

Moyobamba, 30 de noviembre del 2021



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

46

## I. INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Máximo Oscar Cabrera  
 Institución donde labora : Cabrea & Cabrera Abogados  
 Especialidad : Dr. En derecho penal  
 Instrumento de evaluación : Despido Arbitrario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cabrera Olano, Víctor Ronaldo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Despido Arbitrario.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Despido Arbitrario.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Despido Arbitrario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		46				

(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)

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 30 de noviembre del 2021

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

46

## ANEXO: 09



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Moyobamba, 23 de noviembre de 2021.

### Carta N° 93- 2021/UCV-M

**SEÑOR:**

DR. HERIBERTO GALVEZ HERRERA

PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

**ASUNTO** : PRESENTO

Yo, Eliseo Paredes Díaz, identificado con DNI N° 42405118, coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo filial Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento al joven Víctor Ronaldo Cabrera Olano, identificado con DNI 73809363 alumno del XII ciclo, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de su Desarrollo de Tesis: “**del daño moral como indemnización por despido arbitrario en el juzgado de Trabajo Moyobamba 2020**”, y así obtener el título profesional de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba.

Se adjunta solicitud del estudiante.

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

Atentamente:

**Mg. Eliseo Paredes Díaz**

**Coordinador Escuela de Derecho UCV- Moyobamba**





**CARGO**

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, 24 de Noviembre del 2021

OFICIO N° 001043-2021-P-CSJSM-PJ

Señorita Doctora  
**CINTHIA MIRELLA QUIROZ CASTILLO.**  
Juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de Moyobamba.  
Presente.

Firma Digital

Firmado digitalmente por GALVEZ HERIBERTO FAU  
DNI: 8155181216 colli  
Cargo: Presidente De La Cj De San Martín  
Módulo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24/11/2021 07:42:07 -05:00

*Cynthia Mirella Quiroz Castillo*  
JUEZ PROVISIONAL  
Juzgado de Trabajo Transitorio Moyobamba

25/11/2021  
4:52

Referencia : EXPEDIENTE 014105-2021-P-CSJSM-PJ.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de remitirle la CARTA N° 093-2021/UCV-M, su fecha 23 de Noviembre del presente año, suscrito por el Coordinador de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, a través del cual presenta a estudiante VICTOR RONALDO CABRERA OLANO, Alumno del XII Ciclo de la Facultad de Derecho de la citada Universidad, para quien se solicita se les pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de su desarrollo de tesis "Daño Moral como Indemnización por despido arbitrario en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba 2020".

En esa virtud, agradeceremos al Despacho a su cargo tenga a bien brindar las facilidades respectivas.

Hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**HERIBERTO GALVEZ HERRERA**  
Presidente de la CSJ de San Martín  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

A  
r

## ANEXO 12

Fotos de recolección de datos en el Juzgado de Trabajo Transitorio Moyobamba



