



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**CRITERIOS DIVERGENTES PARA EL CÁLCULO DE
QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LAS
RESOLUCIONES DEL PODER JUDICIAL, MARISCAL NIETO**

2018-2022

PRESENTADO POR:

BACH. YSABEL CELESTINA ALE PONCE

ASESOR:

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**CRITERIOS DIVERGENTES PARA EL CALCULO DE QUANTUN INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LAS RESOLUCIONES DEL PODER JUDICIAL, MARISCAL NIETO 2018-2022**” presentado por el(la) aspirante **ALE PONCE YSABEL CELESTINA**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, y asesorado por el(la) **Dr. BENITO VALVERDE CEDANO**, designado como asesor con Resolución Directoral N° **0804-2023-DEPG-UJCM**, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL	ALE PONCE YSABEL CELESTINA	CRITERIOS DIVERGENTES PARA EL CALCULO DE QUANTUN INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LAS RESOLUCIONES DEL PODER JUDICIAL, MARISCAL NIETO 2018-2022	17%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **17%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 09 de julio de 2024

UNIVERSIDAD "JOSE CARLOS MARIATEGUI"


DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UJCM - SEDE MOQUEGUA

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pagina de Jurado _____	ii
DEDICATORIA _____	iii
AGRADECIMIENTOS: _____	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO _____	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS _____	vi
RESUMEN _____	vii
ABSTRACT _____	viii
INTRODUCCIÓN _____	ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN _____	1
1.1 Descripción de la realidad problemática _____	1
1.2. Definición del problema _____	6
1.2.1. Problema general. _____	6
1.2.2. Problemas específicos _____	6
1.3. Objetivos de la investigación _____	6
1.3.1. Objetivo general. _____	6
1.3.2. Objetivos específicos _____	7
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación _____	7
1.5. Variables y operacionalización _____	10
1.6. Hipótesis de la investigación. _____	13
1.6. 1. Hipótesis General _____	13
1.6.2. Hipótesis Especificas _____	13
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO _____	14
2.1. Antecedentes de la investigación. _____	14
2.2. Bases teóricas _____	26
Jurisprudencia de daño moral _____	31
2.3 Marco conceptual _____	38
CAPÍTULO III: Metodo _____	42
3.1. Tipo de investigación. _____	42
3.2. Diseño de la investigación. _____	42
3.3.1 Población. _____	43
3.3.1 Muestra. _____	43
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. _____	44
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS _____	45

4.1. Presentación de resultados por variables.	45
4.2. Contrastación de hipótesis.	87
4.3. Discusión de resultados.	94
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
5.1. Conclusiones	101
5.2. Recomendaciones	104
BIBLIOGRAFÍA	108
Anexos 1	114
Matriz de consistencia	114
ANEXO 2: Instrumento.	116

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	43
Tabla 3.....	46
Tabla 4.....	47
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	48
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	49
Tabla 9.....	50
Tabla 10.....	51
Tabla 11.....	51
Tabla 12.....	90

RESUMEN

El propósito fue probar que se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

Es una pesquisa básica, no experiencial, se analizan 49 expedientes y dentro de ella a 24 con criterios divergentes.

Los resultados reflejan montos por indemnización de daño moral que varían ampliamente y están sujetos a cambios significativos en apelación, lo que denota criterios poco uniformes con el objetivo de guiar decisiones y asegurar una mayor previsibilidad para las partes involucradas.

En los jueces, los fallos resultan en discrepancias notables en los montos indemnizatorios otorgados. Estas diferencias subrayan la importancia de una argumentación sólida y la presentación de evidencia relevante para sustentar las reclamaciones de daño moral, así como la necesidad de criterios más definidos que orienten la valoración equitativa del daño moral en el ámbito laboral.

Hay fallos, incluso dentro del marco legal que permite la indemnización por daño moral, existen criterios variados y específicos para determinar el monto indemnizatorio. Estas diferencias están basadas en la naturaleza del daño, la gravedad del perjuicio experimentado, y las circunstancias individuales de cada caso.

Se subraya la relevancia de considerar la autonomía conceptual entre daño moral y psicológico para una justa reparación a las víctimas y se pone de manifiesto la importancia de la predecibilidad judicial como elemento fundamental para la seguridad jurídica y la confianza en el sistema de justicia.

Palabras clave: indemnización, daño moral. Criterios divergentes.

ABSTRACT

The purpose was to prove that divergent criteria are generated for the calculation of the quantum of compensation for moral damages for arbitrary dismissal in the resolutions of first and second instance in the jurisdiction of Moquegua 2023.

It is a basic, non-experiential research, 49 files are analyzed and within it 24 with divergent criteria.

The results reflect amounts of compensation for moral damages that vary widely and are subject to significant changes on appeal, which denotes non-uniform criteria with the objective of guiding decisions and ensuring greater predictability for the parties involved.

Judges' rulings result in notable discrepancies in the amounts of compensation awarded. These differences underscore the importance of solid argumentation and the presentation of relevant evidence to support claims for pain and suffering damages, as well as the need for more defined criteria to guide the equitable valuation of pain and suffering damages in the workplace.

There are rulings, even within the legal framework that allows compensation for pain and suffering damages, there are varied and specific criteria to determine the amount of compensation. These differences are based on the nature of the damage, the seriousness of the harm experienced, and the individual circumstances of each case.

The relevance of considering the conceptual autonomy between moral and psychological damages for a fair compensation to the victims is emphasized and the importance of judicial predictability as a fundamental element for legal certainty and confidence in the justice system is highlighted.

Key words: compensation, moral damages. Divergent criteria.

INTRODUCCIÓN

La inquietud fue ¿Cómo son los criterios para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023? Ello implica el devenir del concepto, Daño moral, y este empieza a reconocerse formalmente en distintos sistemas jurídicos a lo largo del siglo XX, derivado de la necesidad de reparar no solo el daño patrimonial sino también el sufrimiento emocional y psicológico.

Las legislaciones nacionales empiezan a incorporar el daño moral dentro de sus cuerpos normativos, estableciendo la base legal para su indemnización. La variabilidad inicial en la interpretación de estos marcos legales refleja las diferencias culturales y jurídicas entre jurisdicciones.

A través de las décadas, los tribunales comienzan a emitir sentencias que sientan precedentes sobre cómo calcular el daño moral. Esta etapa se caracteriza por una gran divergencia en los criterios aplicados, reflejando tanto la subjetividad del concepto como las particularidades de cada caso.

Con el tiempo, algunas jurisdicciones intentan unificar los criterios para el cálculo del daño moral mediante la emisión de directrices o la consolidación de jurisprudencia que busca estandarizar la valoración y compensación de estos daños.

Los cambios en la sociedad, las economías y las percepciones culturales sobre el trabajo y la dignidad personal influyen en cómo se valora el daño moral. Las crisis económicas, los movimientos sociales y las transformaciones en el mercado laboral pueden alterar la percepción y la importancia del daño moral en los litigios laborales.

A pesar de los esfuerzos por estandarizar, la variabilidad en los criterios para calcular el daño moral persiste, debido a la continua evolución de las normativas, las diferencias interpretativas entre jueces y la influencia de factores contextuales únicos a cada caso.

Actualmente, hay un creciente interés en desarrollar mecanismos que permitan una mayor previsibilidad y equidad en el cálculo del daño moral, reconociendo la importancia de adaptarse a las nuevas realidades laborales y sociales, mientras se garantiza una justa compensación a las víctimas de despido arbitrario.

Este recorrido histórico muestra que la relación entre las variables implicadas en el cálculo del daño moral por despido arbitrario es dinámica y refleja tanto la evolución del derecho laboral como las transformaciones sociales y económicas. La continua adaptación de los sistemas jurídicos busca equilibrar la flexibilidad necesaria para tratar casos individuales con la previsibilidad requerida para garantizar la justicia y la equidad en el proceso judicial.

Y estudiar los criterios para calcular la indemnización es identificar patrones y tendencias en las decisiones judiciales, se enriquece la jurisprudencia y se proporciona un fundamento para futuras deliberaciones y decisiones en casos similares.

Es abordar y resolver discrepancias en las decisiones judiciales a través de la investigación científica y puede mejorar la percepción pública de la imparcialidad y justicia del sistema judicial, fortaleciendo así la confianza institucional.

Al tratarse de un tema relacionado con los derechos laborales, un análisis científico puede contribuir a proteger y fortalecer los derechos de los trabajadores, asegurando que reciban compensaciones justas y adecuadas.

La investigación científica puede generar datos y hallazgos que sirvan como base para posibles reformas legales o ajustes en los procedimientos judiciales, con el objetivo de mejorar la coherencia y justicia en el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral.

La investigación científica, al ser pública y accesible, promueve la transparencia en el sistema judicial y permite que los ciudadanos, abogados y otras partes interesadas comprendan mejor las bases de las decisiones judiciales en esta área.

Entonces investigar científicamente la relación entre las variables propuestas es esencial no solo desde un punto de vista teórico, sino también práctico, ya que puede

conducir a mejoras significativas en el sistema judicial y garantizar que los derechos laborales sean protegidos de manera justa y coherente.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

Internacional

A nivel internacional, se observa una falta de uniformidad y coherencia en los criterios utilizados para calcular el quantum indemnizatorio por daño moral derivado de despidos arbitrarios. Esta variabilidad se evidencia particularmente en las decisiones de primera y segunda instancia de los sistemas judiciales de diferentes países. Esta falta de estandarización puede generar incertidumbre y percepciones de injusticia para las partes afectadas, ya que resoluciones similares en diferentes jurisdicciones o incluso dentro de la misma jurisdicción pueden resultar en compensaciones ampliamente dispares. Además, esta divergencia en los criterios dificulta la posibilidad de establecer comparativas y benchmarks internacionales en materia de derechos laborales y protección de los trabajadores ante despidos injustificados.

Nacional

Desde una perspectiva nacional, centrada en Perú, la problemática en relación con las variables propuestas podría expresarse así:

En el contexto jurídico peruano, se ha identificado una preocupante falta de coherencia en los criterios adoptados por los tribunales de primera y segunda instancia al determinar el quantum indemnizatorio por daño moral resultante de despidos arbitrarios. Esta variabilidad en los criterios puede dar lugar a decisiones judiciales

inconsistentes y, en algunos casos, posiblemente injustas. Las partes afectadas pueden enfrentar una gran incertidumbre respecto a qué esperar en términos de compensación, lo que a su vez puede desincentivar la búsqueda de justicia o generar percepciones de inequidad en el sistema legal. Además, esta falta de uniformidad puede erosionar la confianza en el Poder Judicial peruano y su capacidad para garantizar los derechos laborales de manera efectiva y equitativa. Esta situación plantea un desafío en cuanto a la necesidad de estandarizar y clarificar los criterios utilizados, para asegurar una justicia laboral más predecible y transparente en el país.

En el sistema jurídico peruano, se ha detectado una inquietante inconsistencia en los criterios utilizados para determinar el quantum indemnizatorio en casos de daño moral originados por despidos arbitrarios. Estas divergencias pueden generar fallos judiciales que varíen significativamente de un caso a otro, a pesar de presentar circunstancias similares. Tal situación puede conducir a desigualdades en la compensación otorgada a las víctimas de despidos injustificados. Para los trabajadores y sus representantes legales, esta falta de uniformidad crea un ambiente de incertidumbre y puede llevar a la percepción de que la justicia laboral es arbitraria o caprichosa en Perú. Esta situación no solo desafía la confianza en las instituciones judiciales, sino que también resalta la necesidad de establecer directrices más claras y consistentes en la materia, asegurando así que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera justa y equitativa en todo el país.

Regional

En la jurisdicción correspondiente a las regiones de Arequipa y Moquegua, se ha observado una marcada inconsistencia en los criterios adoptados al momento de determinar el quantum indemnizatorio en situaciones de daño moral derivadas de despidos arbitrarios. Estas discrepancias pueden traducirse en fallos judiciales que, a pesar de tener circunstancias y contextos parecidos, resulten en indemnizaciones notablemente diferentes. Este panorama de incertidumbre puede desmotivar a los trabajadores afectados de buscar reparación, ya que no cuentan con una base clara sobre qué esperar como compensación. Además, esta variabilidad puede generar

desconfianza en la población local respecto al compromiso y capacidad del sistema judicial regional para proteger y garantizar los derechos laborales de manera justa. Ante este escenario, se vuelve imperativo para las instituciones judiciales de Arequipa y Moquegua revisar y estandarizar los criterios de evaluación, con el objetivo de fortalecer la confianza y asegurar una justicia laboral coherente y equitativa en ambas regiones.

Los principios de predictibilidad y seguridad jurídica

1

1. En virtud a la clasificación entre normas

En relación con la distinción entre reglas y principios, se puede observar que su aplicación y significado varían. Mientras que las reglas se entienden como mandatos específicos dirigidos a ciertas situaciones y personas, los principios actúan como directrices generales que guían el comportamiento de los individuos. Esta diferenciación ha sido respaldada por la jurisprudencia, en particular en la Sentencia 1417-2005-AA/TC del Tribunal Constitucional. Según las reflexiones de RUBIO y ARCE en su obra "Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano", publicada en 2017, es esencial considerar la preeminencia de los principios de predictibilidad y seguridad jurídica. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, estos principios tienen una jerarquía superior en el marco legal peruano, tal como se señala en los párrafos a) y f) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución.

Lo anterior se justifica porque actúan como garantías para todos los ciudadanos. Esta perspectiva ha sido respaldada por instancias internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso De La Cruz Flores vs. Perú. En este contexto, estos principios son esenciales para el Estado Social de Derecho, ya que brindan a los ciudadanos una expectativa justificada y fundamentada sobre cómo se comportarán las autoridades y organismos públicos, tal como se destaca en la Sentencia 0001-0003-2003-AI/TC.

2

En el marco jurídico, los principios de predictibilidad y seguridad jurídica están establecidos en el artículo IV, numeral 1.15 del Título Preliminar del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley 27444. Dado este respaldo normativo, su aplicación se extiende a entidades como el MTPE y la Sunafil, tal como se establece en los artículos I y II del Título Preliminar del mencionado T.U.O. de la Ley 27444. Estas entidades, al ser consideradas públicas, están sujetas a la directriz mencionada. Así, es esencial entender que una norma reglamentaria, como los decretos supremos, no puede contravenir o menoscabar una norma basada en principios fundamentales, en este caso, la seguridad jurídica y la predictibilidad.

La relevancia de esta afirmación radica en el compromiso intrínseco del Estado de garantizar y promover derechos. Este compromiso es una obligación central del Estado, establecida en el artículo 44 de la Constitución. Como señala LANDA en su obra "Los derechos fundamentales", publicada en 2017, el Estado tiene la responsabilidad esencial de proteger y fomentar estos derechos fundamentales en beneficio de sus ciudadanos.

3

La normatividad en nuestro sistema legislativo está dispuesta en una jerarquía, estructurada en función de su nivel de relevancia. Dentro de este esquema, el DU 038-2020 se sitúa con una categoría legal o primaria, como lo indica el artículo 118.19 de la Constitución. En contraposición, los decretos supremos se encuentran en un estrato infralegal o terciario, basándose en el artículo 118.8 de la misma Constitución. Paralelamente, los principios de seguridad jurídica y predictibilidad tienen un estatus de superioridad, calificándose como supralegal o constitucional.

A pesar de que los decretos supremos en cuestión presenten disposiciones que complementen al D.U. 038-2020, esta naturaleza complementaria no les otorga el permiso de contradecir ni la ley ni la Constitución. Además, no pueden exceder lo que

la ley establece, tal como se señala en la obra "Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano" de RUBIO y ARCE, publicada en 2017. Bajo esta perspectiva, las disposiciones de rango terciario, como los decretos supremos, no deben ni pueden vulnerar las normas de nivel primario o las de carácter constitucional, entre las que se encuentran los trascendentales principios de predictibilidad y seguridad jurídica.

4

En el contexto de una situación de emergencia, es relevante mencionar que, aunque en circunstancias excepcionales el Estado tiene la potestad de limitar ciertos derechos constitucionales relacionados con la libertad y seguridad personal, la inviolabilidad del hogar, así como las libertades de reunión y tránsito (según lo estipulado en el artículo 137.1 de la Constitución), dicha capacidad no se extiende a la anulación de las garantías constitucionales de los ciudadanos anteriormente mencionadas.

5

Como conclusión final, se percibe con certeza que las acciones del MTPE no han contribuido de manera eficaz a aliviar los impactos de la crisis en el ámbito empresarial. Esta situación provoca incertidumbre entre los administrados debido a la ambigüedad de las regulaciones. Si bien reconocemos la posibilidad de que existan empresarios que puedan incurrir en prácticas indebidas, es esencial hacer un llamado a la atención del Poder Ejecutivo para que priorice la transparencia normativa, proteja las garantías constitucionales de los ciudadanos y garantice un proceso adecuado cuando se evalúen las solicitudes presentadas por los empleadores. Esto es especialmente relevante al considerar las posibles consecuencias de una respuesta negativa. Según la Sentencia 0016-2002-AI/TC y el artículo 11° del DS 011-2020-TR, si se niega una solicitud, el empleador tendría que rectificar el sueldo no pagado a los trabajadores en menos de 48 horas. Además, podrían enfrentarse a una multa que podría alcanzar hasta 10 UIT, y se podría informar al Ministerio Público para la posible obligación.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo son los criterios para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué forma son los criterios en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?

¿De qué manera son los criterios por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?

¿Cómo son los criterios en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Probar que se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Demostrar que se generan criterios divergentes en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

Contrastar que se generan criterios divergentes por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

Determinar que se generan criterios divergentes en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Teórica

Desde la perspectiva del marco jurídico o dogmática jurídica, la relación entre las variables propuestas podría justificarse de la siguiente manera:

1. Principio de Igualdad y No Discriminación: El marco jurídico, en general, está fundamentado en el principio de igualdad, donde todos los ciudadanos deben ser tratados de manera igualitaria ante la ley. Si existen criterios divergentes para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral, esto podría generar una desigualdad en el trato a individuos en situaciones similares, contraviniendo este principio fundamental.
2. Seguridad Jurídica: La dogmática jurídica resalta la importancia de la predictibilidad y consistencia en la interpretación y aplicación del derecho. La existencia de criterios divergentes erosiona este pilar fundamental, ya que crea incertidumbre para las partes involucradas sobre el posible desenlace de su litigio.

3. Principio de Motivación de Resoluciones: Las resoluciones judiciales deben estar adecuadamente motivadas, explicando la razón detrás de las decisiones tomadas. Criterios divergentes pueden indicar una falta de claridad o consistencia en la motivación, lo que podría cuestionar la validez o justicia de dichas resoluciones.

4. Doctrina y Precedentes: La dogmática jurídica valora la importancia de los precedentes y la doctrina establecida. Criterios divergentes pueden indicar una desviación o falta de consideración hacia jurisprudencia establecida, lo que afectaría la coherencia y uniformidad del sistema jurídico.

5. Derechos Fundamentales del Trabajador: El despido arbitrario afecta derechos fundamentales del trabajador, y el quantum indemnizatorio busca reparar, en cierta medida, el daño causado. Criterios divergentes pueden comprometer la efectividad de este mecanismo de reparación, dejando a algunos trabajadores sin la adecuada compensación por la vulneración de sus derechos.

Desde esta perspectiva, es imperativo que el sistema jurídico busque estandarizar y clarificar los criterios para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral debido a despidos arbitrarios, en aras de preservar los principios y valores fundamentales del derecho y garantizar una justicia equitativa y predecible para todos.

Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, la justificación para investigar la relación entre las variables propuestas podría estructurarse de la siguiente manera:

Para asegurar que las resoluciones judiciales sean equitativas y consistentes, es crucial que exista un método uniforme en la evaluación y determinación del quantum indemnizatorio por daño moral. La identificación de criterios divergentes sugiere una falta de aplicación uniforme de tal método, lo que justifica una investigación más profunda.

Una característica esencial de cualquier metodología científica es su capacidad de ser replicada. Si diferentes instancias del poder judicial aplican diferentes criterios al mismo tipo de caso, se dificulta la replicabilidad, y, por ende, la predictibilidad del resultado, lo cual cuestiona la validez del método aplicado.

Una investigación metodológica busca identificar patrones en la data recopilada. La existencia de criterios divergentes en la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral revela una falta de patrón consistente en las decisiones judiciales.

Práctica

La percepción de equidad y coherencia en las decisiones judiciales es fundamental para mantener la confianza en el sistema judicial. Si se evidencian criterios divergentes en decisiones similares, esto puede erosionar la confianza del público en la imparcialidad y justicia del sistema.

Las partes en un proceso legal basan sus estrategias y expectativas en la jurisprudencia existente. Criterios divergentes complican la capacidad de las partes para anticipar resultados, lo que puede llevar a decisiones subóptimas en términos de estrategias legales o soluciones negociadas.

Una de las finalidades del sistema judicial es la resolución efectiva de conflictos. Criterios divergentes pueden prolongar litigios, ya que las partes pueden apelar decisiones basadas en interpretaciones variadas, generando costos adicionales y demoras.

Un sistema judicial con criterios claros y consistentes permite a los profesionales del derecho tener una base firme sobre la cual construir argumentos y defensas, además de brindar a los jueces lineamientos claros para su toma de decisiones.

Divergencias en el quantum indemnizatorio pueden resultar en diferencias sustanciales en la compensación otorgada a las partes afectadas. Esto tiene implicaciones económicas directas para las partes y, en algunos casos, para los empleadores y la economía en general.

Al asegurar que exista coherencia y justicia en las decisiones relacionadas con despidos arbitrarios y sus consecuencias, se promueve una cultura de respeto y protección de los derechos laborales, desincentivando prácticas laborales injustas.

Limitaciones

La disponibilidad y accesibilidad de resoluciones judiciales detalladas fue limitada. Las decisiones de los tribunales no siempre se publicaron en su totalidad, y la información sensible estuvo redactada o fue confidencial. Hubo inconsistencias en cómo se documentaron y razonaron las resoluciones judiciales, lo que dificultó comparar y analizar las decisiones de manera sistemática. Dada la naturaleza intrínsecamente subjetiva del daño moral, fue difícil establecer parámetros objetivos para la evaluación y comparación entre casos. La jurisprudencia y las políticas judiciales cambiaron, especialmente si hubo nuevas leyes o reglamentaciones que entraron en vigor durante el periodo de estudio. Cada caso de despido arbitrario fue único, con una multitud de factores que pudieron influir en la valoración del daño moral, incluyendo las características personales del demandante y las circunstancias del despido. Hubo diferentes interpretaciones de la ley aplicable, y las sentencias estuvieron basadas en el entendimiento y criterio particular de cada juez o panel de jueces. La cantidad de compensación determinada en los casos varió ampliamente incluso con circunstancias similares, lo que complicó la identificación de patrones claros o criterios consistentes. La investigación se vio limitada por recursos, como tiempo, financiación o experiencia legal y analítica, lo que pudo restringir la profundidad y alcance del estudio. Eventos socioeconómicos externos, como una crisis económica o cambios en el mercado laboral, pudieron influir en las decisiones de indemnización y dificultar la atribución de divergencias solo a los criterios judiciales.

1.5. Variables y operacionalización

Variables

V1: criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio

V2: daño moral por despido arbitrario

Tabla 1*1.5.1 Operacionalización de las variables*

Def Conceptual	Def Operacional	Dimensiones	indicadores	Items	Escala
Conjunto heterogéneo de parámetros y directrices utilizados por los sistemas judiciales para establecer y cuantificar el monto compensatorio que se debe otorgar a una parte afectada como resultado de un perjuicio de daño moral. Estos criterios, al no seguir un patrón uniforme, pueden variar considerablemente dependiendo del contexto jurídico, el territorio, la jurisprudencia relevante o la interpretación de la entidad adjudicadora.	Normativa. Elementos como gravedad del daño, circunstancias del caso, conducta de las partes, entre otros. Fórmula o enfoque específico. Precedentes Relevantes que han influenciado el uso de ciertos criterios. Escala o rango monetario típicamente otorgado bajo estos criterios. Variabilidad entre Jurisdicciones.	Consistencia	Número de sentencias que usan criterios similares para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral en casos análogos	1,2	Ordinal
		Jurisprudenci al	Número de sentencias que presentan fundamentos jurídicos diferentes para casos similares en cuanto al quantum indemnizatorio por daño moral.	3	
		Variabilidad de Montos Indemnizator ios	Rango de montos indemnizatorios otorgados en casos de daño moral similares (Diferencia entre el monto más alto y el más bajo).	4,5	
		Percepción de Predictibilidad	Desviación estándar de los montos indemnizatorios otorgados en casos similares de daño moral. Escala de percepción de predictibilidad aplicada a	6 7,8	

			abogados, donde se evalúa su grado de confianza en prever el monto de una indemnización por daño moral basándose en precedentes.	9
			Frecuencia con la que las partes involucradas en litigios refieren sorpresa o incomprensión ante la determinación del quantum indemnizatorio en sentencias.	
daño moral en el despido arbitrario. perjuicio no patrimonial que una persona sufre a raíz de un cese laboral injustificado o sin causa legítima, manifestado en forma de sufrimiento emocional, angustia, deterioro de su reputación, o pérdida de relaciones sociales o estatus	Testimonios del Empleado. Evaluaciones Psicológicas. Reputación en el Mercado Laboral. Testimonios de Terceros. Documentos Legales. Diferencia entre Indemnización Legal y Real. En algunos sistemas legales, la discrepancia entre lo que se pagó al empleado tras el despido y lo que legalmente	Dimensión: Menoscabo Psicológico	Niveles de estrés o ansiedad post-despido	10
			Manifestaciones de depresión o tristeza asociadas al despido	11
			Pérdida de autoestima o confianza en sí mismo.	12,13
		Impacto Social	Aislamiento o retiro social tras el despido	14
			Pérdida o deterioro de relaciones interpersonales a raíz del despido	15
			Menoscabo en la reputación o imagen social del individuo	16,17
			Sensación de injusticia o	18

correspondía puede servir como indicador del daño.	Afectación a la Identidad Profesional	devaluación de la trayectoria profesional Desmotivación o desinterés hacia la búsqueda de un nuevo empleo Sentimientos de inseguridad o incapacidad para enfrentar futuros desafíos laborales.	19 20,21
--	---	---	-----------------

Nota. Base de datos

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6. 1. Hipótesis General

Se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

1.6.2. Hipótesis Especificas

Se generan criterios divergentes en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

Se generan criterios divergentes por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

Se generan criterios divergentes en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Antecedentes

1

Daño Moral en la rescisión del contrato laboral. El artículo en cuestión (Llor-Pinargote & López-Moya, 2023) se centra en examinar la viabilidad de otorgar compensación por daños morales derivados de la terminación de un contrato laboral. Desde una perspectiva metodológica, se adopta un enfoque cualitativo y se emplean técnicas inductivas y deductivas, así como un análisis histórico-lógico. Este último es esencial para profundizar en la naturaleza de la terminación laboral y el daño moral, así como en la posible interrelación entre ambos aspectos.

Es fundamental entender que la rescisión de un contrato significa la terminación del lazo laboral, ya sea de mutuo acuerdo o por decisión unilateral de una de las partes involucradas. Esto lleva a analizar circunstancias en las que los derechos más intrínsecos de una persona puedan verse afectados, abriendo así la puerta a posibles daños morales. Estos daños, si se demuestran adecuadamente, pueden dar lugar a compensaciones económicas y otras formas de reparación, siguiendo el principio de

restitución total o "restitutio in integrum". Sin embargo, cabe señalar que determinar el daño moral puede ser subjetivo y variar según el caso.

Finalmente, el estudio sugiere que la terminación de un contrato puede deberse a razones no justificadas, acusaciones difamatorias o incumplimientos contractuales que afecten derechos profundamente personales. Por lo tanto, tanto trabajadores como empleadores están involucrados en este tema, y es esencial establecer claramente la relación entre el daño sufrido y las circunstancias fácticas que lo causaron.

2

Inconsistencias en las indemnizaciones de daño moral causado por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017-2019

El estudio (Zúniga Monje, 2023) en cuestión se dedica a explorar las compensaciones económicas derivadas de daños morales o emocionales consecuencia de despidos no justificados. Estos daños, que se traducen en dolor o angustia emocional, son de naturaleza subjetiva, lo que los hace complejos de cuantificar. No obstante, su naturaleza subjetiva no disminuye su importancia o relevancia.

Al consultar la jurisprudencia existente, se descubren variaciones en la forma en que se aborda y valora el daño moral. En algunos casos, es necesario presentar pruebas concretas del daño emocional sufrido, mientras que en otros, simplemente con mostrar una sentencia que confirme el despido injustificado se acepta la existencia de tal daño. A través de estas sentencias, se han identificado factores objetivos que los jueces han considerado al evaluar el daño moral. Estos factores incluyen criterios de valoración (tales como responsabilidades familiares, salud del empleado, impacto económico, duración del periodo de despido y una evaluación equitativa), la presentación de evidencias y el monto de compensación solicitado versus el otorgado.

El objetivo central de la investigación es identificar las inconsistencias en la manera en que los jueces valoran el daño moral resultante de despidos arbitrarios, enfocándose en trabajadores bajo el Decreto Legislativo 728 y tomando como muestra la Corte Superior de Justicia de Tacna entre 2017 y 2019. Esta investigación, de carácter

descriptivo y con una metodología mixta, analiza 75 sentencias de manera no probabilística. La técnica principal es el análisis documental, apoyado por una guía de análisis específica.

Como conclusión, el estudio revela que hay incongruencias notables en la manera en que se determinan las compensaciones por daño moral derivadas de despidos no justificados en los Juzgados Laborales de la mencionada Corte durante el periodo en cuestión. Estas inconsistencias se manifiestan en los criterios de valoración, la forma de presentar pruebas y en la determinación del monto compensatorio.

3

La cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el proceso laboral: la cuantía mínima del baremo LISOS como derecho necesario.

El Tribunal Supremo(Lousada Arochena, 2020), específicamente la Sala de lo Social, ha retomado nuevamente el tema delicado relacionado con cómo se determina la compensación por daño moral cuando hay una violación de derechos fundamentales. El núcleo del debate en esta ocasión se centra en decidir si es permisible ajustar el monto de la indemnización por debajo del mínimo establecido para sanciones relacionadas con la infracción en cuestión, según lo dicta la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Tras su revisión y deliberación, el Tribunal llegó a la conclusión firme de que no es apropiado ni permitido reducir la cuantía de la indemnización por debajo del mínimo legalmente estipulado.

4

El Daño Moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador. La investigación(Riofrio Bonilla, 2023) en cuestión se centró en determinar si, en el contexto ecuatoriano, es válido otorgar compensaciones por daño moral en casos de despido intempestivo que tenga un carácter discriminatorio o sea injustificado. Se entiende que el daño moral afecta directamente al buen nombre, honor y reputación de una persona. Para que se considere real, es esencial que los hechos se presenten claramente, sin basarse en suposiciones infundadas.

El despido intempestivo se refiere a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justificación aparente. Cuando este despido tiene tintes discriminatorios, significa que se ha realizado basándose en aspectos personales del individuo, tales como su estado de salud, raza, género, religión, entre otros, lo cual representa una clara violación de los derechos fundamentales de la persona afectada.

Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon diversos métodos, incluyendo el inductivo, analítico, jurídico doctrinal y bibliográfico. El enfoque adoptado fue cualitativo y de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. Se entrevistaron y encuestaron a un total de 18 profesionales, compuesto por 3 jueces de la Unidad Civil y Mercantil y 15 abogados en ejercicio independiente. Esta muestra se seleccionó de manera intencional y no probabilística. A través del análisis de las respuestas recopiladas en los cuestionarios, se pudo determinar una relación causal jurídica entre el daño moral y el despido intempestivo o injustificado por motivos discriminatorios.

En el marco legal del Ecuador, el Código de Trabajo estipula ciertas compensaciones para los trabajadores en casos de despidos intempestivos. Sin embargo, cuando el despido es el resultado de actos discriminatorios que generan daño moral, se establece un vínculo causal que conlleva una responsabilidad civil. En estos casos, la víctima tiene derecho a ser compensada por el daño causado a su integridad personal, respeto y reputación, conforme a lo establecido en el Código Civil del país.

5

Criterios para la Cuantificación del daño moral en el Perú 2022. Desde sus primeros pasos en el estudio (Bautista Roman, 2022) del derecho, se les enseña a los estudiantes que esta no es una ciencia inmutable, atrapada en el pasado. En cambio, el derecho evoluciona constantemente, reflejando los cambios dinámicos de nuestra vida diaria. La historia ha sido testigo y partícipe de esta evolución jurídica. Así, es natural encontrar diferencias de opinión en aspectos tanto básicos como complejos del derecho, pero estas discrepancias contribuyen a enriquecer la disciplina, beneficiando

tanto a los profesionales del derecho como a la sociedad que depende de normativas claras para su funcionamiento.

Esta tesis se enfoca en la cuantificación del daño en el ámbito moral, intentando definir criterios claros para guiar a las partes interesadas en determinar compensaciones por daño moral. Es esencial señalar un error común entre los profesionales de la justicia: asumir que "daño moral" y "daño a la persona" son términos intercambiables con significados idénticos. Aunque parezca simple, en la práctica, esta confusión es prevalente. La tesis busca clarificar y distinguir estos conceptos.

El objetivo principal es establecer pautas y criterios claros que orienten a los encargados de tomar decisiones judiciales en la determinación precisa del monto indemnizatorio por daño moral. Pero, antes de eso, es esencial diferenciar correctamente entre "daño moral" y "daño a la persona", mostrando que son conceptos con propósitos y alcances distintos.

En el marco del código civil peruano, se presentan dos sistemas de responsabilidad civil extracontractual. Por un lado, el sistema objetivo, que se centra en la intención y la negligencia del responsable del daño; y por otro, el sistema subjetivo, relacionado con actividades inherentemente riesgosas. Además, se abordan las diferentes categorías de daños y sus subcategorías, incluidos los daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Esta investigación se centra en el daño extrapatrimonial, donde se encuentran tanto el daño moral como el daño a la persona. El propósito es determinar criterios claros que guíen la labor judicial en estos casos.

6

Análisis jurídico de la cuantificación del daño moral en la sentencia No. 331-2003 CNJ. El estudio (Contento Días, 2023) titulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL EN LA SENTENCIA NO. 331-2003 CNJ" surge en respuesta a problemas observados en la sociedad relacionados con violaciones al derecho al honor y al buen nombre de las personas. Estas transgresiones generan daños morales que, en muchos casos, requieren de una compensación

adecuada. Por ello, el principal objetivo de esta investigación es definir criterios claros que orienten a los encargados de administrar justicia en la tarea de determinar la compensación adecuada por el daño moral infligido a una persona.

Para alcanzar este objetivo, el estudio se dividió en dos fases principales. La primera abordó el marco teórico estructurado en tres unidades:

El concepto y alcance del daño moral. La consideración de los delitos y cuasidelitos relacionados con el daño moral.

Los métodos y criterios para cuantificar el daño moral.

El enfoque adoptado para este estudio es jurídico-social, y se aplicaron métodos de investigación jurídico doctrinal, jurídico-analítico, histórico-lógico y bibliográfico. Además, se empleó una perspectiva cualitativa y se recurrió a investigaciones bibliográficas, de campo y exploratorias, todo bajo un diseño no experimental.

A lo largo del estudio, se recopiló información a través de diversos instrumentos de investigación, lo que permitió finalmente esbozar conclusiones y recomendaciones que aborden de manera efectiva la problemática en cuestión.

7

El dilema sobre si el daño moral producto de un despido ilegítimo tiene que ser demostrado o no. Esta investigación(García Chilet, 2022) se centra en evaluar la relevancia de comprobar el daño moral dentro del contexto laboral. Este análisis se motiva por las discrepancias evidenciadas en las decisiones judiciales de los Plenarios Jurisdiccionales de 2018 y 2019. Es importante recordar que, aunque los jueces laborales estén facultados para abordar casos que involucran daño patrimonial o extrapatrimonial originados de una relación laboral, la responsabilidad civil, como figura, está contemplada en el Código Civil. Por lo tanto, es esencial cumplir con lo estipulado en dicho código y analizar todos los elementos involucrados (conducta contraria a derecho, daño, relación causal y factor atributivo).

Mediante el uso del método jurisprudencial, dadas las controversias resueltas en los órganos judiciales sobre este tema, el propósito fundamental de este estudio es determinar cuál es la postura de nuestra jurisprudencia frente a un posible daño moral derivado de un despido injustificado. Específicamente, si en el ámbito laboral es imprescindible presentar evidencia concreta que respalde la realidad de dicho daño o si, por el contrario, los indicios o presunciones pueden persuadir al juez de que, en efecto, hubo un perjuicio.

Clarificar este punto es crucial ya que elimina la ambigüedad legal actual sobre el tema, al confrontar la libertad interpretativa y discrecional del juez con la expectativa de los ciudadanos de que sus casos se resuelvan conforme a la ley. Además, actualmente, no hay un criterio uniforme sobre cómo determinar la cuantía de daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Este desafío se presenta especialmente en casos donde el empleador tiene una responsabilidad civil contractual. Sin embargo, las cuestiones relacionadas con la cuantificación específica del daño moral o los métodos adecuados para hacerlo no forman parte del enfoque central de esta investigación.

8

REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO E INDEMNIZACIONPOR DESPIDO ARBITRARIO

El estudio en cuestión(Zenaida, 2022) ha conducido a las siguientes determinaciones:

Esta investigación realiza un exhaustivo análisis del expediente N°EXP. 23646-2015-0-1801-JR-LA-08, perteneciente al distrito Judicial de Lima. Se han examinado detalladamente las sentencias de primera y segunda instancia, así como el recurso de casación presentado por la parte recurrente. El foco principal radica en el análisis de decisiones judiciales discrepantes emitidas, en primera instancia, por el 8° Juzgado Permanente Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y, en segunda instancia, por la 2° Sala Civil de la Corte Superior de Lima. La discrepancia gira en torno a la determinación de si existió o no una falta grave que justificara el despido.

Según la Constitución Política del Perú, el trabajo es reconocido en el artículo 22° como un derecho y un deber simultáneos. Esta visión se armoniza con lo establecido en el artículo 27°, que protege contra el despido arbitrario. Además, la legislación prevé una indemnización como forma de reparación frente a despidos injustificados.

Tanto la legislación laboral peruana como su jurisprudencia categorizan el despido en términos de nulo, incausado, injustificado, arbitrario y fraudulento. Cada categoría tiene causales, procedimientos y plazos específicos que deben ser respetados rigurosamente. De lo contrario, se vulnerarían los derechos del trabajador.

La reposición es un derecho inherente a los trabajadores que han sido despedidos sin justificación. En el contexto de un despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado. Para ejercer este derecho, el trabajador debe iniciar un proceso judicial, siguiendo los procedimientos y plazos establecidos.

Analizando el caso específico bajo estudio, se destaca la discrepancia entre las interpretaciones y valoraciones de las pruebas que fundamentaron la decisión judicial de primera instancia, la cual consideró el despido como injustificado. Sin embargo, en segunda instancia, esta decisión fue revocada, subrayando la importancia de corroborar la causa alegada, en este caso, la falta grave debido a actos de violencia (bullying) hacia otro trabajador.

9

1 daño moral y el daño psicológico: categorías conceptuales autónomas ante la reparación judicial a víctimas

En el documento (Pabón Álvarez & Sánchez Bobadilla, 2021) que se presenta, se argumenta y establece la base para entender el daño moral y el daño psicológico como entidades conceptuales separadas y autónomas, especialmente en relación con la compensación judicial e integral otorgada a las víctimas en Colombia. El objetivo principal es definir y desglosar claramente los aspectos teóricos y prácticos que constituyen el daño moral y el daño psicológico, así como destacar las diferencias clave entre ambos términos en el contexto de la justicia.

A pesar de los desafíos que surgen al tratar de clarificar el concepto de daño psicológico, debido a las múltiples interpretaciones existentes en el ámbito jurídico y jurisprudencial, este estudio realiza un análisis exhaustivo de su dimensión teórica y de los puntos cruciales que conlleva. Este análisis se sumerge en la terminología legal y se conecta con las interpretaciones dentro de la Psicología, la Psicología Forense y la Psicología Clínico-Forense.

Desde un punto de vista científico, el daño psicológico es evaluado mediante un proceso riguroso que tiene como objetivo identificar las perturbaciones mentales, emocionales y de la personalidad que una persona puede experimentar tras vivir un suceso traumático o victimizante, como los relacionados con el conflicto armado en Colombia.

El estudio reconoce y destaca las contribuciones de autores relevantes como María Cristina Isaza (2020) y Oscar Fernando Acevedo, Amparo Serrano y María Isabel Cuartas (2019). Aunque estos expertos abordan el tema desde diferentes perspectivas, no necesariamente presentan posturas antagónicas. A pesar de que sus discusiones giran en torno al ámbito legal, no logran un consenso sobre la definición exacta del daño psicológico y el método adecuado para indemnizar a las víctimas de actos violentos. Sin embargo, queda claro que el daño psicológico impacta directamente la salud mental de la víctima y, por lo tanto, la compensación otorgada debería ser distinta de la asignada por daño moral.

10

El daño moral a consecuencia de un despido intempestivo. Durante décadas, la indemnización por daño moral (Jaramillo et al., 2022) ha ido ganando reconocimiento en el ámbito del Derecho Laboral, siendo incorporada en diversas legislaciones alrededor del mundo. El presente estudio tiene como finalidad examinar la compensación por daño moral derivado de un despido injustificado en el marco legal ecuatoriano. Aquí, se ve al trabajador como una parte afectada por una terminación

inadecuada o malintencionada de su contrato laboral. A fin de lograr una comprensión cabal de este tema, se llevó a cabo una metodología de investigación de carácter descriptivo basada en la revisión documental, haciendo uso de técnicas hermenéuticas, análisis documental y análisis de contenido. Entre los descubrimientos más relevantes del estudio se destacan: los criterios para la compensación del daño moral, que incluyen aspectos psicológicos, culturales, económicos y sociales; la interpretación doctrinal del despido inesperado; cómo se determina el valor de la indemnización por daño moral resultante del despido; y los métodos para comprobar la existencia de dicho daño moral.

11

Indemnización por daño moral derivada de la prestación de servicios bancarios. A través de la historia, el concepto jurídico del daño moral (Silva López, 2023) ha sido un punto de debate en el sistema legal ecuatoriano, consolidándose como una cuestión esencial en el ámbito civil. Esta investigación surge debido a la ambigüedad que rodea la figura del daño moral, especialmente cuando se refiere a la violación de derechos muy personales de un individuo, ya que no hay un método claramente definido para calcular la compensación adecuada. De acuerdo con la legislación ecuatoriana, la determinación del daño moral queda a discreción del juez, lo que en numerosas ocasiones resulta en indemnizaciones que no reflejan adecuadamente la magnitud del daño. El propósito central del estudio es analizar los criterios legales que los jueces utilizan al evaluar el daño moral, en particular cuando se origina de la negligencia en servicios bancarios, como la inclusión indebida en listas de morosos. Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo un análisis descriptivo-exploratorio basado en técnicas analíticas y descriptivas. Como parte del proceso investigativo, se realizaron encuestas a jueces y expertos legales con el fin de recabar opiniones y criterios para determinar los factores relevantes en la evaluación y cuantificación del daño moral. Una de las principales conclusiones de la investigación es la necesidad de que, al determinar la indemnización, los operadores de justicia tomen en cuenta las circunstancias

individuales de la víctima, especialmente las áreas o contextos en los que su integridad moral y ética haya sido más comprometida.

12

El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión. El artículo (Seguil Muñoz, 2023) que se expone examina si el veredicto tomado por los magistrados superiores durante el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral en 2017, en relación con la ruta procesal para las solicitudes de indemnización por daños y perjuicios presentadas exclusivamente por empleados públicos, podría estar infringiendo el principio de igualdad procesal. Este principio está contemplado en el apartado 5.5 del artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo. En el contexto de la justicia y el derecho administrativo, este análisis busca entender si las determinaciones de los jueces en dicho plenario respetan o no las garantías legales establecidas para asegurar un proceso justo y equitativo para todas las partes involucradas.

13

Delimitación del daño moral a través de consideraciones de justicia distributiva

En el artículo (González-Cazorla, 2017) en cuestión, se busca ilustrar las reflexiones en torno a la justicia distributiva que podrían estar incorporadas en la compensación de daños, con un énfasis particular en el daño moral, tanto desde una perspectiva contractual como extracontractual. En el ámbito contractual, se destaca que solo en determinadas circunstancias, el contrato reparte derechos e intereses que van más allá de lo puramente patrimonial. Por otro lado, en el plano extracontractual, se propone una meditación sobre una interpretación del derecho de daños que va más allá de la simple relación entre partes privadas. En este contexto, se adentra en una dimensión más pública y social, sugiriendo que las interacciones consideradas privadas tienen, en realidad, implicaciones más amplias. Estas condiciones sociales pueden contribuir a

una mejor distribución o asignación de derechos o intereses entre los miembros de una sociedad, y, en consecuencia, definir los límites del derecho a recibir una compensación.

14

La predecibilidad de las decisiones judiciales. El tema central de este análisis (Garrido Gómez, 2009) es la predictibilidad de las decisiones judiciales, entrelazada con los principios esenciales de libertad, seguridad e igualdad. La premisa inicial sugiere que la función principal de los jueces es actuar como garantes del sistema legal, rectificando posibles desviaciones o inconsistencias que pudieran surgir. Desde este enfoque, se aborda el contexto en el que debería estructurarse tanto la teoría como la práctica de la predictibilidad de dichas decisiones dentro de un Estado regido por el Derecho, y se examina cómo interactúan los valores previamente mencionados. Para explorar esta interacción, se profundiza en aspectos como la fundamentación de las resoluciones judiciales, la autonomía de los jueces, los componentes y dimensiones de la seguridad jurídica, así como la influencia de precedentes judiciales. Se da especial atención al enfoque otorgado a la predictibilidad legal por el realismo jurídico estadounidense, con un énfasis particular en las contribuciones de Frank y Llewellyn.

En términos generales, se observa que las transformaciones en la aplicación del Derecho desafían las nociones de formalismo estricto, permitiendo la emergencia de espacios que consideran objetivos y tácticas que trascienden lo meramente jurídico. Esto lleva a reconocer la validez de la perspectiva del realismo jurídico norteamericano, que ve el Derecho como una entidad dinámica y en constante evolución, impulsada en gran medida por la innovación judicial. En este marco, es evidente que la creación y evolución del Derecho no recae únicamente en el ámbito legislativo, sino que los jueces también desempeñan un papel crucial. Esta creación jurídica se refleja en la interpretación de la normativa pertinente y en la idea de que la decisión judicial específica no es simplemente un producto de la lógica pura.

2.2. Bases teóricas

Teorías

Criterios disímiles para la determinación del quantum indemnizatorio

La Teoría de la Seguridad Jurídica (León et al., 2019), sostiene que las normas y decisiones judiciales deben ser claras, precisas y predecibles para que los ciudadanos puedan regular sus comportamientos de acuerdo a ellas. Si los criterios para determinar el quantum indemnizatorio son disímiles y varían constantemente, ello afectaría el principio de seguridad jurídica, ya que las partes no podrían prever con certeza cuál será la decisión de los jueces. Hans Kelsen (Kelsen, 2009), en su "Teoría Pura del Derecho", Kelsen señala la importancia de la coherencia y claridad del ordenamiento jurídico para garantizar la seguridad jurídica. Considera que las normas deben ser claras y estables para asegurar la predictibilidad del sistema.

Norberto Bobbio (Bobbio, 1993) destaca la importancia de la certeza del derecho para garantizar la seguridad jurídica. Considera que una de las principales funciones del Derecho es ofrecer un marco de previsibilidad a los ciudadanos.

La Teoría del Daño Moral (Jaimes Tarazona & Minaya Poma, 2022) sostiene dentro del ámbito del Derecho Civil, cómo se debe compensar el daño no patrimonial o extrapatrimonial que ha sufrido una persona a causa de un acto ilícito. Dependiendo del sistema jurídico, existen diferentes criterios y métodos para cuantificar este tipo de daño. Alessandri Rodríguez, Arturo, reconocido jurista chileno que ha abordado el concepto de daño moral desde una perspectiva civilista, reconociendo su autonomía y especificidad frente a otros tipos de daños.

Carlos Fernando Soto Coaguila, Jurista peruano ha trabajado la temática del daño moral y su reparación, resaltando la importancia de una adecuada cuantificación.

Teoría de la Equidad (Reyes Mesa & Álvarez Lam, 2021) sostiene que las decisiones judiciales deben ser justas y equitativas, buscando siempre el equilibrio entre las partes y considerando las particularidades de cada caso. Si en situaciones similares los jueces determinan montos indemnizatorios muy diferentes, podría interpretarse que no se está aplicando el principio de equidad. Aristóteles: En su obra "Ética a Nicómaco", Aristóteles define la equidad como una corrección de la justicia legal, donde la generalidad de la ley no se adecua al caso particular.

Ronald Dworkin (Ramírez Anguiano, 2019) Defiende la idea de que la justicia y la equidad deben ser entendidas como principios y no como reglas, lo que permite adaptarlas a las circunstancias concretas de cada caso.

Teoría del Precedente Jurídico (Indacochea Prevost, 2015) En sistemas jurídicos que dan importancia a la jurisprudencia, las decisiones previas de tribunales superiores sirven como guía para futuras decisiones. Si los criterios para determinar el quantum indemnizatorio varían constantemente, ello podría indicar una falta de respeto o consideración al precedente, afectando el principio de predictibilidad. Jerome Frank: Defendió la idea de que las decisiones judiciales están influidas por aspectos subjetivos y que el precedente no siempre garantiza predictibilidad.

Karl Llewellyn: Abogó por una comprensión realista del precedente, reconociendo tanto su importancia en la estructura del sistema jurídico como sus limitaciones.

En la Teoría del Principio de Proporcionalidad (Arnold et al., 2012) se establece que las decisiones judiciales, en este caso las indemnizaciones por daño moral, deben ser proporcionales a la magnitud y naturaleza del daño sufrido. Decisiones desproporcionadas o inconsistentes podrían indicar una falta de aplicación adecuada de este principio. (Robert Alexy, 2018): Jurista alemán que ha desarrollado ampliamente la teoría del principio de proporcionalidad, especialmente en relación con los derechos fundamentales. Plantea que las restricciones a estos derechos deben ser proporcionales en función de la finalidad que buscan alcanzar.

Aharon Barak: Ex Presidente de la Corte Suprema de Israel y teórico del Derecho, ha abordado el principio de proporcionalidad en el contexto de la jurisprudencia constitucional.

Cada uno de estos autores ha proporcionado reflexiones y posturas que pueden ser de utilidad para analizar la variable en cuestión desde distintos ángulos y perspectivas.

Daño moral en el despido arbitrario

Se observa aquí la Teoría del Acto Ilícito (Vélez Vélez, 2016), ella sostiene que todo acto que cause un daño injusto a otra persona genera la obligación de reparar ese daño. El despido arbitrario, al ser una acción que carece de justificación legal y que produce un perjuicio al trabajador, puede ser entendido como un acto ilícito que genera daño moral.

En lo que respecta el Derecho al Honor y a la Dignidad (Busso, 2021) en la perspectiva de derechos humanos, el despido arbitrario puede ser visto como una vulneración al derecho al honor y a la dignidad del trabajador. Estos derechos, que son inherentes a todas las personas, pueden ser afectados cuando se despide injustamente a un trabajador, menoscabando su reputación profesional y su autoestima.

Teoría del Daño Punitivo (Campos García, 2019), es más común en el derecho anglosajón, algunos sistemas jurídicos la han adoptado para sancionar conductas especialmente reprochables por parte de los empleadores y para desincentivar prácticas abusivas, como el despido arbitrario. Bajo esta teoría, el daño moral podría ser compensado no solo en función del perjuicio sufrido por el trabajador, sino también para castigar la conducta del empleador.

La Teoría de la Reparación Integral (Fiallos Párraga, 2022) sostiene que el resarcimiento de un daño debe ser completo, abarcando no solo el daño patrimonial (como el lucro cesante o el daño emergente) sino también el daño extrapatrimonial,

como el daño moral. De esta forma, si un despido arbitrario genera daños psicológicos, emocionales o a la reputación del trabajador, estos deberían ser compensados.

La Teoría de la Función Social del Contrato (Rousseau, 1762) señala que bajo esta perspectiva, el contrato de trabajo no es solo un acuerdo privado entre partes, sino que tiene una función social. El despido arbitrario, al romper unilateralmente y sin causa justa el contrato de trabajo, puede ser entendido como una violación de esa función social, generando un daño moral al trabajador.

La Teoría de la Expectativa Legítima (De La Torre, 2020) sostiene que toda persona tiene el derecho de confiar en que las relaciones jurídicas establecidas se desarrollen conforme a la ley y la buena fe. El despido arbitrario quiebra esa expectativa legítima del trabajador, generando un daño moral al frustrar su confianza en el vínculo laboral y en las proyecciones de vida y laborales que había construido. Esta teoría es un concepto ampliamente discutido en derecho administrativo y ha sido objeto de discusión por parte de diversos juristas y doctrinantes. No obstante, su aplicación en el ámbito laboral es más una extrapolación conceptual que una postura consolidada. No puedo señalar a un autor específico que la haya defendido en el contexto de daño moral por despido arbitrario. Autor: No hay un autor único que haya formulado esta teoría en el ámbito del derecho laboral, pero en el derecho administrativo y en la jurisprudencia de derechos humanos, la idea ha sido desarrollada, por ejemplo, por cortes internacionales como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Postura: Si extrapolamos el concepto al ámbito laboral, podría argumentarse que un trabajador tiene una expectativa legítima de estabilidad en su empleo, especialmente si no hay una causa justificada para su despido. La ruptura de esta expectativa podría generar daño moral.

La Teoría de la Autonomía Personal (Iosa, 2017), desde la perspectiva del derecho civil y laboral, cada individuo tiene derecho a tomar decisiones sobre su vida, incluyendo su desarrollo profesional. Un despido arbitrario, al ser una intervención abrupta y sin

causa justa, afecta esa autonomía, ya que el trabajador no tiene capacidad de decisión sobre el término de su relación laboral. Esta violación a la autonomía puede ser entendida como un daño moral. Este concepto se encuentra arraigado en la filosofía del derecho y ha sido defendido por varios autores. Sin embargo, su vinculación directa con el daño moral en casos de despido arbitrario no está claramente atribuida a un jurista en particular.

La autonomía personal está intrínsecamente relacionada con la capacidad de una persona para tomar decisiones que afectan su propia vida, incluida su vida profesional. Un despido arbitrario podría verse como una violación de esta autonomía, lo que resulta en daño moral.

Teoría del Equilibrio Contractual(Cubides Cárdenas et al., 2022): En el marco del contrato de trabajo, se establece un equilibrio entre derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador. Un despido arbitrario rompe ese equilibrio, dejando en situación de desprotección al trabajador y generando un daño que trasciende lo patrimonial, afectando su estabilidad emocional, profesional y su entorno familiar. Aunque el concepto de equilibrio en los contratos es una noción fundamental en el derecho contractual, su conexión directa con el daño moral en despidos arbitrarios no está claramente definida por un autor específico. Autor: En el ámbito del derecho contractual, juristas como Atiyah y Macneil han discutido sobre el equilibrio y la reciprocidad en los contratos.

Postura: Desde esta perspectiva, un contrato de trabajo es un acuerdo recíproco que debe equilibrar los derechos y responsabilidades de ambas partes. Un despido arbitrario rompe este equilibrio, lo que podría causar daño moral al trabajador afectado.

Jurisprudencia de daño moral

En el contexto laboral, la noción de daño moral ha ganado relevancia y se ha aplicado de manera concomitante con las indemnizaciones previstas en la legislación. Cuando un empleador decide terminar un contrato de trabajo de forma unilateral y sin justificación, no solo incurre en una transgresión al principio de continuidad laboral, sino que también altera drásticamente el rumbo y las proyecciones vitales del trabajador. De igual manera, las aspiraciones futuras que el trabajador había delineado en función de su salario se ven trastocadas por la determinación del empleador, causando perjuicios significativos al empleado.

El daño moral hace referencia a perjuicios de carácter extraordinario que surgen debido a acciones malintencionadas o negligentes del empleador. Dicho daño puede manifestarse en diversas formas, ya sea en el bienestar emocional, la dignidad, o la integridad psíquica del trabajador.

A continuación, se presenta una revisión de la jurisprudencia más actualizada y pertinente relacionada con el tema de daño moral en el contexto laboral, con el fin de ofrecer un panorama claro y actualizado sobre cómo se está abordando este asunto en los tribunales.

Sumario

1

En el siguiente fallo [Cas. Lab. 3759-2018, Moquegua], se establece que un empleado tiene el derecho de solicitar una indemnización por daño moral resultante del incumplimiento de las regulaciones laborales por parte del empleador.

Punto clave a considerar: En el undécimo fundamento, se resalta que el criterio determinante es la culpa inexcusable del empleador. Se espera que el empleador asegure un ambiente de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con las directrices y normativas sobre salud y seguridad laboral. Esta garantía permite que el trabajador

pueda desarrollar sus actividades de manera óptima. Sin embargo, en el caso específico, se evidenció que la parte demandada no demostró haber suministrado al trabajador los equipamientos requeridos para la realización adecuada de sus tareas ni haber asegurado un ambiente de trabajo seguro. Esta falta resultó en daños a la salud del trabajador y a su dignidad. Por lo tanto, se determinó que hubo una conducta contraria a derecho por parte del empleador, caracterizada por una culpa inexcusable.

2

El fallo [Casación 5008-2010, Lima] subraya que la obtención de una indemnización laboral no restringe al trabajador de solicitar adicionalmente una indemnización por daño moral mediante la jurisdicción civil.

Fundamento esencial a considerar: En el noveno fundamento, se destaca que aunque el Decreto Supremo 003-97-TR no contempla expresamente la indemnización por daño moral, es necesario diferenciar la reparación laboral tarifada de los daños extrapatrimoniales que puedan surgir. La Corte Suprema, en una casación anterior, ya ha establecido que la indemnización tarifada cubre principalmente los daños patrimoniales inmediatos resultantes de la pérdida del empleo. Sin embargo, esto no excluye que pueda haber daños adicionales en el ámbito personal, que afecten la esfera moral del trabajador, como consecuencia del despido injustificado. La repentina pérdida de ingresos y la alteración en el proyecto de vida del trabajador son ejemplos de tales daños. Por lo tanto, aun cuando el trabajador haya obtenido una indemnización laboral, tiene el derecho de buscar una reparación adicional por daño moral en la jurisdicción civil. Esta interpretación es respaldada por la disposición contenida en el artículo 1984 del Código Civil, que permite reclamar específicamente por daño moral. En resumen, esta posición refuerza la idea de que la reparación laboral y la indemnización por daño moral pueden ser buscadas de manera independiente por el trabajador afectado.

3

En el fallo [Exp. 0155-2017-0-1501-SP-LA-01], se subraya que, para demostrar el daño moral derivado de un despido arbitrario, es viable emplear pruebas indirectas o basadas en indicios, conforme a lo que establece la normativa.

De acuerdo con el fallo citado, se destaca la posibilidad de establecer y validar el daño moral asociado a la indemnización por daños y perjuicios utilizando evidencia circunstancial o indiciaria. Esta perspectiva se respalda en lo estipulado en el artículo 23.3. c) de la Ley N° 29497. Es decir, en situaciones donde no se cuenta con una prueba directa que demuestre el daño moral sufrido debido a un despido injustificado, se permite recurrir a evidencia indirecta o basada en indicios para fundamentar y validar el perjuicio moral experimentado por el trabajador. Esta disposición proporciona un marco más amplio para que los trabajadores puedan demostrar el impacto negativo que un despido puede tener en su bienestar emocional y psicológico.

4

En el documento [Exp. 18490-2019], se esclarece que la posibilidad de otorgar indemnización por daño moral a un trabajador no está necesariamente vinculada a que este haya disputado formalmente su despido.

Descripción ampliada: De acuerdo con el fallo citado, el panel judicial superior recalca que el núcleo del análisis para otorgar una indemnización por daño moral se basa en la terminación de la relación laboral debido a un cese considerado irregular. Por tanto, si bien el trabajador en cuestión no ha desafiado la decisión de terminación laboral en este proceso particular, se sostiene que es válido que pueda buscar compensación por daño moral si existe una correlación causal demostrable. Esta causalidad no tiene que estar directamente asociada con un proceso formal de impugnación de despido. Así, la postura adoptada en este fallo expande las posibilidades para los trabajadores de reclamar daños morales incluso si no han seguido un proceso formal de disputa contra su terminación laboral.

5

En el fallo [Cas. Lab. 3070-2016, Lima], se argumenta que el simple hecho de un despido arbitrario no establece automáticamente la existencia de daño moral.

Descripción ampliada: Según la determinación del tribunal, el contexto del despido se relaciona con eventos que involucran un error médico grave, resultando en una amputación incorrecta de una extremidad de un paciente, lo que llevó a la pérdida total

de ambas piernas. La demandante formó parte del equipo médico responsable de esa intervención quirúrgica. Dado este escenario, se sostiene que el nivel de angustia experimentado por el paciente supera considerablemente cualquier daño moral que la demandante pueda alegar por su despido. Además, se aclara que la decisión de reponer a la demandante no se basó en un examen detallado de los méritos de su caso, sino más bien en un incumplimiento procesal relacionado con la falta de preaviso antes de su despido. Por lo tanto, en este caso específico, el simple acto de ser despedido no es evidencia suficiente para justificar daño moral, especialmente considerando las circunstancias y hechos particulares que rodean el caso, que no son socialmente reconocidos como dignos y legítimos.

6

En el fallo [Cas. Lab. 5816-2018, Piura], se resalta que en ciertas circunstancias, el daño moral debido a una aflicción personal puede ser presumido en situaciones de despido injustificado.

Descripción ampliada: El tribunal señala que es esencial analizar el contexto en el cual ocurrió el acto perjudicial para inferir la existencia de un sufrimiento emocional, por el cual el demandante busca compensación. Este daño, como se ha reiterado, se refiere a la perturbación en la esfera personal del individuo, causada por un impacto moral y psicológico. A menudo, esta angustia puede ser complicada de evidenciar de manera directa. Sin embargo, cuando tal daño afecta múltiples aspectos de la vida del agraviado, incluyendo áreas familiares, emocionales, morales, económicas y su bienestar general, esta aflicción puede ser deducida al examinar los criterios previamente establecidos para reconocer el daño moral. Estos criterios han sido respaldados tanto por la jurisprudencia nacional como por el Tribunal Constitucional. El tribunal superior, al parecer, no consideró adecuadamente la naturaleza intrínseca de este tipo de daño. Es importante enfatizar que, debido a su naturaleza subjetiva, el daño moral a menudo permite un grado de presunción, especialmente en situaciones en las que el sufrimiento de la víctima es socialmente validado y reconocido como legítimo.

7

En la sentencia [Cas. Lab. 2643-2015, Lima], se destaca que es adecuado otorgar una indemnización por daño moral al trabajador que haya desarrollado una enfermedad profesional.

Descripción ampliada: El fallo subraya la naturaleza del daño moral, describiéndolo como aquel daño que no es patrimonial, pero que afecta directamente los derechos inherentes a la individualidad o a los valores emocionales de una persona. Estos daños, aunque intangibles, pueden ser compensados económicamente. La compensación se determina en función de la severidad objetiva del daño causado. En este contexto, si un trabajador desarrolla una enfermedad profesional, esto puede causar un daño profundo a su bienestar emocional y a su sentido de autoestima, más allá de los efectos físicos inmediatos de la enfermedad. Por lo tanto, es justo y adecuado que se le otorgue una indemnización por el sufrimiento extrapatrimonial que ha experimentado como resultado de la enfermedad profesional.

8

En la sentencia [Cas. Lab. 16777-2017, Junín], se esclarecen las pautas que deben seguirse para determinar el monto indemnizatorio en casos de lucro cesante y daño moral.

Descripción ampliada: El fallo subraya que cuando ocurre un daño, este amerita una compensación. La determinación de esta compensación debe hacerse con un enfoque equitativo, asegurando que refleje adecuadamente la gravedad del daño sufrido por la parte afectada. La evaluación equitativa busca garantizar que la indemnización sea justa y proporcional al perjuicio experimentado. El criterio para establecer esta valoración se basa en la gravedad objetiva del daño, es decir, se considera la magnitud real y concreta del perjuicio causado, más allá de las percepciones subjetivas. Este enfoque está en consonancia con lo que dispone el artículo 1332° del Código Civil, el cual establece que la indemnización se fijará teniendo en cuenta el menoscabo real y objetivo sufrido por la parte perjudicada.

9

En el fallo [Casación 4977-2015, Callao], se debate si la simple evidencia de un despido arbitrario es suficiente para justificar una indemnización por daño moral.

Descripción ampliada: El veredicto resalta la importancia de la evidencia presentada al considerar las reclamaciones por daño moral. En este caso específico, el expediente de amparo sirvió como el principal medio probatorio para demostrar que el demandante había sido objeto de un despido injusto. Dicha evidencia juega un papel crucial en determinar la veracidad de las alegaciones de daño moral, ya que confirma que la terminación del empleo fue, de hecho, arbitraria. Sin embargo, el fallo sugiere que, aunque el despido arbitrario pueda establecer una base para reclamar daños, no necesariamente garantiza una compensación por daño moral, a menos que se pueda demostrar concretamente el daño emocional o psicológico sufrido debido a dicho despido. Es esencial analizar y correlacionar el despido con el impacto específico que tuvo en el bienestar emocional del trabajador.

10

En la sentencia [Casación 4385-2015, Huancavelica], se analiza la circunstancia específica bajo la cual un trabajador despedido puede solicitar una indemnización por daño moral.

Descripción ampliada: Aunque es innegable que cualquier forma de despido puede generar cierto impacto emocional en un trabajador, el fallo subraya que esto no justifica automáticamente una compensación por daño moral debido a la terminación del empleo. En realidad, para que tal indemnización sea apropiada, debe haber una vulneración de los derechos fundamentales, conforme al Artículo 23° de la Constitución Política del Perú. Esto podría incluir casos donde se infringen derechos esenciales, como el derecho a la integridad personal o situaciones en las que el trabajador ha sido injustamente acusado de acciones delictivas o contrarias a la moral, afectando de esta manera su honor y reputación. Este fallo subraya que el daño moral no se reconoce por simples alteraciones menores en la vida de un individuo. Más bien, debe haber una perturbación significativa, anormal y legalmente significativa en las condiciones de existencia del trabajador para que se justifique una compensación por

daño moral, y esta perturbación debe ser de tal gravedad que vaya más allá de lo que se consideraría una consecuencia natural o ordinaria del despido.

11

PRUEBA EN EL DAÑO MORAL

En la Casación N° 4393-2013 La Libertad, la Corte Suprema de la República del Perú abordó la cuestión de cómo se debe determinar el daño moral en el ámbito legal. Anteriormente, la jurisprudencia nacional tendía a requerir una prueba plena, o su equivalente, para demostrar el daño moral. Sin embargo, esta posición ha evolucionado con el tiempo. Bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, especialmente en su artículo 23, inciso 5, la jurisprudencia ha adoptado un enfoque más flexible. Ahora se permite que el daño moral sea determinado a partir de indicios o elementos que, aunque no constituyen una prueba directa, son suficientes para convencer a la Judicatura de que el daño se ha producido debido a una conducta abusiva e ilegal por parte del causante. Este cambio refleja una adaptación a la necesidad de que el proceso probatorio no resulte irrazonable o excesivamente oneroso, facilitando así la protección de los derechos de las personas afectadas.

En el contexto del cálculo del monto indemnizatorio, conocido como Quantum, la Sala Superior de Mariscal Nieto establece diferencias en el monto de la indemnización basándose en el tipo de prueba presentada. Cuando las partes no aportan pruebas directas y se basan únicamente en pruebas indirectas, el proceso de evaluación toma un enfoque específico. Si se presenta una prueba directa, como un certificado psicológico, esto podría incrementar la cuantía de la indemnización hasta S/ 10,000 (Diez mil nuevos soles). Por otro lado, si solo se dispone de prueba indirecta, como podría ser el proceso de reposición del trabajador, la indemnización se establece en S/ 5,000 (Cinco mil nuevos soles). Esta distinción refleja la importancia y el peso que la Sala otorga a las pruebas directas en la determinación del monto indemnizatorio en casos legales.

2.3 Marco conceptual

Consistencia Jurisprudencial

Se refiere a la uniformidad y coherencia con la que los tribunales y organismos judiciales abordan y resuelven casos similares, basándose en principios, razones o precedentes establecidos anteriormente. Una consistencia jurisprudencial adecuada permite un sistema de justicia predecible y equitativo(Coral-Díaz, 2012).

Variabilidad de Montos Indemnizatorios

Hace alusión a las diferencias observables en las sumas de dinero otorgadas como compensación en casos similares o comparables. Esta variabilidad puede surgir debido a interpretaciones jurídicas divergentes, criterios de evaluación distintos o factores externos que influyan en la decisión judicial(Baltodano Guevara, 2018).

Percepción de Predictibilidad

Se refiere a la expectativa o confianza que tienen las partes involucradas (como las víctimas, acusados o profesionales legales) sobre cómo se resolverá un caso basándose en decisiones judiciales anteriores. Una alta predictibilidad es indicativa de un sistema judicial estable y transparente (Téllez, 2012).

Menoscabo Psicológico (Pabón Álvarez & Sánchez Bobadilla, 2021)

Denota el deterioro o daño emocional, mental o psicológico sufrido por un individuo como resultado de una acción, omisión o circunstancia adversa. Este menoscabo puede manifestarse en síntomas como estrés, ansiedad, depresión o trauma.

Impacto Social

Se refiere a las consecuencias o repercusiones que un evento, acción o decisión tiene sobre la relación del individuo con su entorno social, incluyendo su imagen pública, relaciones interpersonales y su posición dentro de una comunidad o grupo social (Iribarren Maestro, 2006).

Despido Arbitrario (Jaimes Reátegui, 2022)

Es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador sin que exista una causa justa previamente establecida en la ley. En muchas jurisdicciones, este tipo de despido puede dar lugar a indemnizaciones a favor del trabajador despedido(Vega Osorio, 2023).

Precedente Vinculante (Morales Saravia, 2016)

Es una doctrina jurídica según la cual una decisión tomada por un tribunal superior (como un Tribunal Supremo o Tribunal Constitucional) debe ser seguida por tribunales inferiores en casos futuros que presenten hechos similares.

Debido Proceso (Chiabra Valera, 2010)

Es un principio fundamental del derecho que garantiza que toda persona tenga derecho a un juicio justo y a un proceso adecuado antes de ser privada de sus derechos o propiedades. Incluye el derecho a ser oído, a tener un juicio imparcial, y a acceder a recursos judiciales, entre otros.

Principio de Motivación (Sarango Aguirre, 2008)

Es la obligación que tienen las autoridades, especialmente las judiciales, de fundamentar y explicar las decisiones que toman. Es decir, deben señalar con claridad y coherencia las razones que justifican sus resoluciones, basándose en hechos y normas aplicables.

Daño moral

perjuicio no patrimonial que una persona sufre a raíz de un cese laboral injustificado o sin causa legítima, manifestado en forma de sufrimiento emocional, angustia, deterioro de su reputación, o pérdida de relaciones sociales o estatus(Barrientos Zamorano, 2008).

El daño moral por despido arbitrario se identifica y mide en función de indicadores específicos que evidencian el impacto psicológico, emocional y social que experimenta un trabajador tras ser despedido sin justificación válida.

Testimonios del Empleado: Declaraciones o relatos del trabajador que expresen sentimientos de angustia, humillación, tristeza o cualquier otra emoción negativa a raíz del despido.

Evaluaciones Psicológicas: Informes o evaluaciones realizadas por profesionales de la salud mental que indiquen niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión u otros trastornos emocionales vinculados directamente al despido.

Reputación en el Mercado Laboral: Evidencia de un daño a la imagen profesional del trabajador en el mercado laboral debido al modo o razón del despido, como referencias negativas o difamatorias por parte del empleador anterior.

Testimonios de Terceros: Declaraciones de colegas, familiares o conocidos que corroboren el deterioro en el bienestar emocional o social del empleado tras el despido.

Documentos Legales: Registros o documentos que evidencien que el despido fue, en efecto, sin una causa legítima o en contravención a las normativas laborales vigentes.

Diferencia entre Indemnización Legal y Real: En algunos sistemas legales, la discrepancia entre lo que se pagó al empleado tras el despido y lo que legalmente correspondía puede servir como indicador del daño.

Para cuantificar este daño, se utiliza una combinación de estos indicadores para determinar tanto la existencia del daño moral como su gravedad, que posteriormente puede ser traducida en una compensación monetaria o en otro tipo de reparación."

Perjuicio

Comúnmente, el término 'perjuicio' alude a cualquier forma de deterioro, lesión o agravio que una persona experimenta en relación con sus derechos, propiedades o intereses personales. Aunque en muchas situaciones se utiliza de manera intercambiable con el término 'daño', es esencial distinguir que el perjuicio puede tener connotaciones más extensas. Por ejemplo, mientras que 'daño' podría referirse específicamente a un impacto tangible o material, 'perjuicio' puede englobar también afectaciones inmateriales, tales como daños a nivel emocional, moral o psicológico,

que no siempre son cuantificables en términos económicos, pero tienen un impacto significativo en el bienestar y calidad de vida de la persona afectada.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Se clasifica como investigación básica, según(Arias Gonzales, 2020). En este enfoque, no se busca modificar o alterar las variables en estudio. Más bien, el propósito central es llevar a cabo un análisis diagnóstico que permita descubrir las causas, conexiones o interacciones entre dichas variables. Este tipo de investigación se enfoca en obtener una comprensión profunda y fundamental de las variables, sin la intención de aplicar los hallazgos de manera inmediata a soluciones prácticas, sino más bien en enriquecer el conocimiento teórico sobre el tema en cuestión.

3.2. Diseño de la investigación.

De acuerdo con la descripción proporcionada y siguiendo las clasificaciones propuestas por(Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), este estudio se caracteriza por no intervenir ni alterar activamente las variables investigadas. Por consiguiente, se define como una investigación no experimental. En este tipo de investigaciones, el objetivo principal es observar y analizar las variables tal y como se presentan en su contexto natural, sin influir en ellas o manipularlas de forma directa, permitiendo así una comprensión más pura y objetiva de las mismas.

3.3. Población y muestra.

La población puede ser finita o puede ser infinita con partes que identifican y llegan a ser uniformes.

Los cuales se extenderá la conclusión de la investigación. Esto está limitado por el problema y el objetivo del estudio. Es decir, se utilizará un conjunto de archivos con elementos comunes a estudiar.

3.3.1 Población.

Al respecto, la población es el conjunto de respondientes que será sometidos a un cuestionario de preguntas con los cuales se trabajarán con ellos para desarrollar este trabajo de investigación. Para el presente trabajo se tienen 20 casos de análisis. Y 40 magistrados y abogados que serían interconsulta para el caso.

3.3.1 Muestra.

La proporción obedece a la formula científica de (Chávez Alizo, 2007) que nos orienta sobre como elegir el error para determinar la muestra utilizada en la encuesta y si esta resulta ser representativa y tiene las mismas características de cálculo de la población, con un error del 5% aplicando la fórmula que esta al seguido:

Tabla 2

CHAVEZ ALIZO Nidia		
$n = \frac{4NPq}{E^2(N-1) + 4Pq}$	N	49
	p	50
	q	50
	e	1
	n=	49

Nota. Expedientes

n = muestra	
N = universo	: 40
Z =	: 1.96
e = Error	: 1%
p = Probabilidad de éxito	: 50%
q = Probabilidad de fracaso	: 50%

Conforme a los parámetros de la fórmula, el tamaño de la muestra queda determinado en 49 expedientes de indemnización por daño moral.

Tamaño de la muestra: 49 expedientes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicaron técnicas de recolección de datos pertinentes para el estudio:

Examinar registros judiciales: Estos documentos de juicios laborales relacionados con derecho laboral ofrecen detalles sobre cómo se evalúan indemnización por daño moral.

Mediante esta revisión, se identificó la naturaleza de las pruebas presentadas y las consecuentes sanciones dictadas.

El marco legal y las resoluciones judiciales pasadas ofrecen perspectivas sobre las expectativas y directrices en relación con la evaluación de pruebas y las sanciones. A través de este método, se puede comprender tanto el espíritu de la ley como su ejecución por los tribunales.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En caso de haber recolectado información textual, como registros de juicios o conversaciones, el análisis de contenido puede ser apropiado. Este enfoque consiste en detectar y catalogar temas recurrentes dentro del material. Por ejemplo, se podrían identificar segmentos que aludan a la correlación entre la consideración de la evidencia y la penalidad.

Categorización por temas: Al tener datos cualitativos, provenientes de diálogos o análisis de casos, la categorización temática resulta valiosa. Esta técnica se centra en descubrir y clasificar temas que emergen de manera reiterada en la información.

Interpretación de fallos judiciales y normativas: Aquí, se busca comprender y analizar decisiones judiciales y regulaciones, y su impacto.

Estudio de frecuencias: Para datos numéricos, determinar la repetición de ciertos desenlaces (como la naturaleza de la penalidad dictada en situaciones con evidencias parecidas) puede ofrecer perspectivas sobre tendencias y regularidades en el sistema."

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES.

El análisis de la tabla 3 que presenta los despidos arbitrarios por sectores o instituciones en la región de Moquegua entre los años 2018-2022 nos permite observar diversos aspectos sobre la gestión laboral y las relaciones de trabajo.

La tabla muestra un total de 49 casos de despido arbitrario distribuidos entre distintas instituciones y sectores, con el Gobierno Regional de Moquegua liderando la lista con 13 casos. Le siguen, con 6 casos cada uno, la Universidad José Carlos Mariátegui, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande y la Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto. Otros sectores, como empresas privadas y municipios distritales, muestran una menor cantidad de casos, variando entre 1 y 2. Es notable la presencia de entidades educativas, entidades gubernamentales a nivel regional y municipal, así como empresas del sector privado y proyectos especiales.

Predominio del Sector Público: La mayoría de los casos de despido arbitrario se concentran en el sector público. Esto podría indicar problemas en las prácticas de gestión de recursos humanos en este sector o conflictos laborales más frecuentes debido a cambios de administración, políticas internas o ajustes presupuestarios.

Aunque en menor medida en comparación con el sector público, la presencia de empresas privadas y proyectos especiales en la lista sugiere que las tensiones laborales y los despidos arbitrarios también son una realidad en estos ámbitos.

Tabla 3*Sectores demandados por despido arbitrario*

Sectores	#
Gobierno Regional Moquegua	13
Universidad José Carlos Mariátegui	6
Proyecto Especial Regional Pasto Grande	6
Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto	6
Empresa Aruntani Sac ,	2
Southern Peru	2
Municipalidad Distrital De Torata	2
Entidad Prestadora De Servicios De Saneamiento Sa	1
Hospital Regional De Moquegua	1
Gerencia Regional De Agricultura	1
Universidad Nacional De Moquegua	1
Gerencia Regional De Educación de Moquegua	1
Anglo American Quellaveco S.A	1
Empresa Corporacion Adc Sociedad Anónima Cerrada	1
Comandancia General De La 3ra Brigada Blindada Del Ejercito Del Perú,	1
Empresa Regional De Servicio Público De Electricidad Electrosur Sa ,	1
Municipalidad Distrital Carumas	1
Procurador Publico Del Poder Judicial	1
Aruntani S.A.C., Maya S.A.C. En Liquidación	1
Total	49

Nota. Expedientes

La tabla 4 ofrece datos sobre las demandas por daño moral debido a despidos arbitrarios en la región de Moquegua entre los años 2018 y 2022, clasificadas por el sexo de las personas demandantes. Según los datos, 29 hombres y 20 mujeres han presentado demandas, sumando un total de 49 casos.

Los datos muestran una distribución de demandas por daño moral donde los hombres representan aproximadamente el 59% y las mujeres el 41% del total de casos. Esto

indica una presencia significativa de ambos géneros entre los demandantes, aunque con una mayor proporción de hombres.

Tabla 4

Personas demandantes por sexo	
Hombre	29
Mujer	20
Total	49

Nota. Expedientes

Tabla 5

Indemnización por daño moral

Unidades de estudio	Sentencias					Subtotal	%
	2018	2019	2020	2021	2022		
Total	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Data histórica

La tabla 6 muestra el número de indemnizaciones por daño moral ante despidos arbitrarios en la jurisdicción de Moquegua entre los años 2018 y 2022, con una distinción entre las sentencias confirmadas y revocadas en primera instancia.

Los datos indican que, en el periodo de cinco años, hubo un total de 49 casos de indemnización por daño moral derivados de despidos arbitrarios, de los cuales 24 (aproximadamente el 49%) fueron confirmados y 25 (aproximadamente el 51%) fueron revocados. Es notable el incremento significativo en el número de casos tanto confirmados como revocados en 2021 y 2022 en comparación con los años anteriores.

Tabla 6*Indemnización por daño moral*

Unidades de estudio	Sentencias					Subtotal	%
	2018	2019	2020	2021	2022		
Confirmadas	0	0	0	12	12	24	49
Revocadas	8	3	1	7	6	25	51
Total	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Expedientes

La tabla 7 muestra las decisiones del Juez de Primera Instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral en un periodo que abarca desde 2018 hasta 2022.

48 casos (98%) resultaron con la demanda fundada. 1 caso (2%) resultó con la demanda infundada.

Se observa un aumento considerable en el número de demandas fundadas en los años 2021 y 2022, con 18 casos cada año, comparado con años anteriores.

El hecho de que el 98% de las demandas hayan sido fundadas sugiere que los demandantes están presentando casos bien fundamentados y/o que existe una tendencia judicial favorable hacia el reconocimiento del daño moral en despidos arbitrarios en la región de estudio.

Tabla 7*Decisión del Juez de Primera Instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral*

Unidades de estudio	Sentencias					Subtotal	%
	2018	2019	2020	2021	2022		
Fundada la demanda	8	3	1	18	18	48	98
Infundada la demanda				1		1	2
Total	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Expedientes

La tabla 8 ilustra las decisiones de un Juez de Segunda Instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral en relación con casos de despidos arbitrarios en un periodo de cinco años, desde 2018 hasta 2022. En ella se refleja si la sentencia de primera instancia ha sido confirmada o revocada en segunda instancia.

De los 49 casos registrados, 25 casos (51%) tuvieron sus sentencias de primera instancia confirmadas por el juez de segunda instancia. 24 casos (49%) tuvieron sus sentencias de primera instancia revocadas por el juez de segunda instancia.

La información presentada refleja una realidad judicial en la que existe una disputa significativa y un detallado escrutinio de las sentencias relativas a indemnizaciones por daño moral en la jurisdicción de Moquegua. La proporción equitativa entre las decisiones de confirmar y revocar indica un sistema de apelaciones activo y efectivo.

Tabla 8

Decisión del Juez de Segunda Instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral

Unidades de estudio	Sentencias					Subtotal	%
	2018	2019	2020	2021	2022		
Confirma sentencia de primera instancia	0	0	0	13	12	25	51
Revoca sentencia de primera instancia	8	3	1	6	6	24	49
Total	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Expedientes

En la tabla 9 se muestran las decisiones de la Primera Instancia con respecto al cálculo del monto indemnizatorio, conocido como quantum, en los procesos de indemnización por daño moral derivados de despidos arbitrarios. Según la información, el criterio utilizado para fijar este monto ha sido la "valoración equitativa" en el 100% de los casos estudiados entre 2018 y 2022.

Este término sugiere que los jueces han tomado decisiones basadas en su juicio para alcanzar una compensación considerada justa y apropiada dadas las circunstancias de cada caso.

La consistencia en el uso de la valoración equitativa muestra un enfoque uniforme y posiblemente una jurisprudencia consolidada sobre cómo deben ser calculadas las indemnizaciones por daño moral en casos de despido arbitrario en esta jurisdicción.

Tabla 9

Criterio utilizado para fijar el quantum indemnizatorio en Primera instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral de despidos arbitrarios

I Instancia							
Unidades de estudio	2018	2019	2020	2021	2022	Subtotal	%
Medios de prueba directa							
Medios de prueba indirecta							
Valoración equitativa	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Expedientes

La tabla 10 proporciona información sobre el criterio utilizado por la Segunda Instancia para establecer el monto indemnizatorio en casos de indemnización por daño moral debido a despidos arbitrarios. Al igual que en Primera Instancia, la Segunda Instancia ha empleado la "valoración equitativa" en el 100% de los casos entre 2018 y 2022.

La tabla indica que, en los 49 casos presentados a lo largo de los cinco años estudiados, la Segunda Instancia ha utilizado consistentemente la valoración equitativa como método para determinar el quantum indemnizatorio. No se registran casos en los que se haya basado exclusivamente en medios de prueba directa o indirecta.

Al igual que en Primera Instancia, la valoración equitativa permite a los jueces de Segunda Instancia adaptar las indemnizaciones a las circunstancias únicas de cada caso, lo que puede ser crucial cuando se abordan los matices del daño moral, que por su naturaleza es altamente subjetivo y difícil de cuantificar.

El uso de la valoración equitativa como criterio único tanto en Primera como en Segunda Instancia para determinar el quantum indemnizatorio en casos de daño moral sugiere un enfoque judicial coherente y centrado en la equidad. Esta uniformidad proporciona una cierta previsibilidad en el tratamiento de las apelaciones, lo que puede ser tranquilizador para las partes involucradas. No obstante, también resalta la importancia de la discreción judicial y la evaluación integral de cada caso, subrayando la relevancia de factores cualitativos en la valoración de los daños morales.

Tabla 10

Criterio utilizado para fijar el quantum indemnizatorio en Segunda instancia respecto al proceso de indemnización por daño moral de despidos arbitrarios

II Instancia

Unidades de estudio	2018	2019	2020	2021	2022	Subtotal	%
Medios de prueba directa							
Medios de prueba indirecta							
Valoración equitativa	8	3	1	19	18	49	100

Nota. Expedientes

Se debe afirmar que también hubo tres casos en donde los magistrados manifestaron su disconformidad con la postura de la mayoría por lo que emitieron su discordia, pero aun así la valoración fue equitativa.

Tabla 11

Discordia

Unidades de estudio	2018	2019	2020	2021	2022	Subtotal	%
Medios de prueba directa							
Medios de prueba indirecta							
Valoración equitativa	1	1		1		3	100

Nota. Expedientes

Análisis de los EXPEDIENTES

Expediente:00014-2017-0-2801-JR-LA-01

El caso ilustra la complejidad de la valoración del daño moral en el ámbito del derecho laboral, especialmente en situaciones de enfermedades profesionales y las diferencias entre decisiones judiciales en primera y segunda instancia.

Cuantificación del Daño Moral: La diferencia más notable es la cuantificación del daño moral, donde la primera instancia adjudicó un monto de S/ 80,000.00 soles, considerando el sufrimiento, la afectación psicológica y el menoscabo global del demandante debido a enfermedad profesional. En contraste, la segunda instancia redujo este monto a S/ 50,000.00 soles, argumentando que, aunque el daño tiene carácter de permanente, en casos similares por despidos arbitrarios, las indemnizaciones suelen ser menores.

Valoración de la Prueba: En la primera instancia, se destaca el uso de pruebas indiciarias para llegar a la conclusión sobre el daño moral, mientras que en segunda instancia se hace mención a la dificultad de acreditar el daño moral debido a la variabilidad en la expresión de sentimientos y emociones, y se refiere a las máximas de la experiencia para justificar su existencia.

Enfoque en la Negligencia de la Empresa: Mientras que ambas instancias reconocen la negligencia de la empresa en proporcionar un ambiente de trabajo seguro, parece haber una mayor inclinación en segunda instancia a vincular la responsabilidad de la empresa con la necesidad de resarcimiento, aunque esto no altera directamente la cuantificación del daño moral, que influye en la argumentación jurídica.

Reconocimiento del Daño Moral: Ambas instancias reconocen la existencia de un daño moral derivado de las enfermedades profesionales sufridas por el demandante, afectando su vida en varios aspectos, como la personal, familiar y laboral.

Enfermedad Profesional como Causa: En ambas decisiones se enfatiza que las enfermedades (Espondilo Artrosis Lumbar y la Hipocusia Neurosensorial bilateral) son el fundamento del daño moral, reconociendo el impacto de estas condiciones en la calidad de vida del demandante.

Se establece una relación causal clara entre las condiciones de trabajo proporcionadas por la empresa y las enfermedades profesionales adquiridas por el demandante en ambas instancias.

La discrepancia en el monto compensatorio refleja diferencias en la interpretación y valoración del daño moral, indicando variabilidad en los criterios judiciales. Mientras la primera instancia parece poner un mayor énfasis en la severidad del impacto personal y profesional sobre el demandante, la segunda instancia parece adoptar un enfoque más conservador, posiblemente buscando mantener coherencia con precedentes de casos similares. Esto demuestra que, efectivamente, puede haber criterios disímiles en el cálculo del daño moral, influenciados por la valoración de la evidencia, la jurisprudencia aplicable, y las perspectivas personales de los jueces respecto a la equidad y justicia en casos de daño moral derivados de condiciones laborales.

Expediente:00340-2018-0-2801-JR-LA-01

El caso ofrece un escenario donde se puede analizar las apreciaciones y decisiones de jueces laborales entre la primera y segunda instancia respecto a una demanda laboral por despido arbitrario y la consiguiente indemnización por daño moral.

Una diferencia es el monto de Indemnización por Daño Moral, en Primera Instancia se establece una indemnización por daño moral de S/. 20,000.00, utilizando como parámetro el lucro cesante y considerando el período de despido del actor como referencia para el cálculo.

En segunda Instancia se reduce significativamente la indemnización a S/. 5,000.00, argumentando la falta de medios probatorios concretos para establecer un monto más alto y señalando la necesidad de ajustar el monto proporcionalmente. Respecto a la

evaluación de la Prueba en Primera Instancia, la decisión se basa en la ausencia de prueba objetiva que permita establecer el quantum del daño moral, optando por un monto que la judicatura considera razonable en casos similares.

En segunda Instancia, aunque reconoce la falta de prueba objetiva, considera que la prueba indiciaria y las máximas de experiencia indican sufrimiento y angustia por parte del demandante debido a la pérdida de ingresos, lo cual justifica una indemnización por daño moral.

Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por el demandante debido al despido arbitrario, afectando su estabilidad emocional y familiar.

Tanto la primera como la segunda instancia recurren a las máximas de experiencia para fundamentar la existencia del daño moral ante la ausencia de pruebas objetivas directas.

Las dos instancias toman en cuenta el período en que el demandante estuvo sin trabajo como un factor importante para determinar el daño moral, aunque difieren en la cuantificación de la indemnización.

Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral. Las diferencias significativas en la cuantificación de la indemnización por daño moral entre la primera y segunda instancia sugieren la existencia de criterios disímiles en su cálculo. Mientras la primera instancia parece dar un valor más alto al daño moral, potencialmente considerando el impacto emocional y familiar del despido y utilizando el lucro cesante como parámetro, la segunda instancia adopta un enfoque más conservador, reduciendo el monto con base en la ausencia de pruebas concretas y ajustándolo proporcionalmente.

Esta variabilidad en la cuantificación del daño moral revela la subjetividad inherente a este tipo de indemnización, donde la valoración de los efectos no pecuniarios del despido y la interpretación de las pruebas disponibles pueden llevar a conclusiones divergentes, incluso dentro del mismo marco jurídico. La falta de criterios unificados para establecer el monto de indemnización por daño moral en casos de despido arbitrario es evidente, reflejando la complejidad de equilibrar la justicia compensatoria con la objetividad en la ausencia de parámetros cuantitativos fijos.

Expediente:00503-2018-0-2801-JR-LA-01

Este caso ilustra otra situación en la cual se pueden observar apreciaciones de los jueces laborales en primera y segunda instancia respecto a demanda laboral por despido arbitrario, especialmente en lo que concierne a la indemnización por daño moral.

El monto de Indemnización por Daño Moral marca la diferencia entre la primera Instancia donde se establece una indemnización por daño moral de S/. 10,000.00, considerando el sufrimiento del actor, el período de despido y las posibilidades económicas de la demandada.

En segunda Instancia, se reduce el monto de la indemnización a S/. 5,000.00, justificando que, aunque no se cuestiona directamente el monto de la primera instancia, la capacidad económica de la universidad y la falta de pruebas idóneas para sustentar el daño moral hacen necesario ajustar la indemnización.

En la evaluación de la capacidad económica de la demandada, en primera Instancia, se toma en cuenta las posibilidades económicas de la demandada para afrontar el pago, asumiendo capacidad económica basada en su solvencia.

La segunda Instancia cuestiona la presunción de solvencia económica de la demandada, señalando que no debe asumirse que tiene recursos ingentes por el hecho de ser una entidad educativa, implicando una revisión más crítica de la capacidad económica de la demandada.

En Valoración del Daño Moral, la primera instancia acepta la propuesta del demandante basándose en la subjetividad del daño moral y el impacto emocional prolongado.

La segunda Instancia aplica una valoración más estricta de la prueba del daño moral, resultando en una reducción del monto indemnizatorio.

En reconocimiento del Daño Moral: Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por el demandante debido al despido arbitrario.

En aplicación de Criterios Jurídicos para la Valoración del Daño, en ambos casos, se hace referencia a criterios legales para la valoración equitativa del daño cuando no

puede ser probado en su monto preciso, aunque difieren en la aplicación práctica de estos criterios.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, la divergencia en el monto de la indemnización por daño moral entre la primera y segunda instancia sugiere la existencia de criterios disímiles en su cálculo. La primera instancia parece inclinada a valorar más el impacto emocional y la duración del perjuicio, junto con la capacidad económica presumida de la demandada, para justificar un monto mayor. En contraste, la segunda instancia adopta un enfoque más cauteloso, enfatizando la falta de pruebas idóneas y cuestionando las presuposiciones sobre la solvencia económica de la demandada para justificar una reducción del monto.

Estas diferencias reflejan la subjetividad y complejidad inherente a la valoración del daño moral en casos laborales, donde la interpretación de la evidencia, los principios jurídicos aplicables, y las percepciones sobre la capacidad económica de las partes pueden influir significativamente en el resultado. La variabilidad de estos criterios subraya la importancia de una argumentación robusta y la presentación de pruebas pertinentes para sustentar las reclamaciones de daño moral.

4

Expediente: **00808-2017-0-2801-JR-LA-01**

En este caso, relacionado con un despido arbitrario y una demanda por daño moral contra el Gobierno Regional de Moquegua, la información proporcionada permite analizar las decisiones tomadas por los jueces en la primera y segunda instancia.

Se ha generado corrección de monto en segunda Instancia. La Primera Instancia determina que el daño moral debe ser indemnizado con S/.10,000.00, basado en una valoración equitativa y considerando el periodo de despido, así como la antigüedad del servicio de la demandante.

En segunda Instancia: Aunque inicialmente parece haber una confusión sobre el monto a indemnizar (S/.20,000.00 mencionado erróneamente en la parte resolutive de primera instancia), la segunda instancia aclara y confirma que el monto correcto es de

S/.10,000.00, enfocándose en corregir este error y reafirmando la valoración de la primera instancia.

En ambas instancias, hay un reconocimiento del daño moral sufrido por la demandante debido al despido. Sin embargo, la segunda instancia hace una mención más detallada de jurisprudencias y principios legales aplicables para reforzar su decisión, sugiriendo un enfoque más profundizado en la fundamentación legal para la valoración del daño. En Reconocimiento del Daño Moral y su Indemnización, tanto la primera como la segunda instancia coinciden en que la demandante ha sufrido un daño moral como resultado del despido arbitrario, y que este daño merece ser indemnizado.

Ambas instancias aplican el principio de valoración equitativa para determinar el monto de la indemnización, dada la dificultad de cuantificar precisamente el daño moral.

Consideración de las Circunstancias del Caso:

En ambos niveles judiciales se toman en cuenta las circunstancias del despido, el impacto en la vida del demandante y su familia, y la antigüedad del servicio para fundamentar la necesidad de indemnización por daño moral.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, a pesar de la confusión inicial sobre el monto indicado en la resolución de primera instancia, la segunda instancia clarifica y confirma el monto de S/.10,000.00 como adecuado, basándose en criterios similares de valoración equitativa y consideración de las circunstancias específicas del caso. Esto muestra más una corrección de un error puntual que criterios realmente disímiles entre las instancias.

La similitud en la apreciación del daño moral y su cuantificación sugiere una consistencia en el reconocimiento de la afectación psicológica y emocional que el despido arbitrario genera en el demandante y su entorno familiar. Lo que inicialmente podría interpretarse como una discrepancia en el cálculo del daño moral resulta ser una alineación en el reconocimiento de la afectación y en la aplicación de principios legales para su valoración, aunque la segunda instancia proporciona una argumentación más detallada y corrobora la importancia de adherirse precisamente a los montos establecidos en los fundamentos considerativos.

Expediente: **00878-2017-0-2801-J R-LA-01**

Basándonos en los detalles del caso expuesto, se puede identificar las decisiones de los jueces laborales en primera y segunda instancia respecto a la demanda laboral por despido arbitrario y la consiguiente indemnización por daño moral para el caso de Olivera Flores, Luis Alberto contra la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

En ese sentido el monto de la Indemnización por Daño Moral que determina la primera Instancia que consideró razonable el monto de S/. 20,000.00 solicitado por el demandante basándose en la valoración equitativa del daño, conforme al artículo 1332° del Código Civil.

La segunda Instancia redujo el monto a S/. 10,000.00, calificando el monto inicial como excesivo, a pesar de reconocer el daño moral sufrido por el demandante, indicando una valoración más conservadora del daño.

Respecto a la evaluación de la Prueba, la primera Instancia enfatizó la aplicación de la valoración equitativa del daño cuando no puede ser probado en su monto preciso, apoyándose en las máximas de la experiencia.

La segunda Instancia reconoció la ausencia de prueba objetiva del daño moral, aunque se aceptó la prueba indiciaria como suficiente para establecer la existencia de un daño. Sin embargo, este reconocimiento condujo a una reducción del monto de la indemnización.

Sobre el reconocimiento del Daño Moral, ambas instancias reconocieron el daño moral sufrido por el demandante debido al despido arbitrario, resaltando el impacto negativo en su vida personal y familiar.

Sobre la aplicación de Principios Legales, ambas instancias aplicaron el artículo 1332° del Código Civil, destacando la necesidad de una valoración equitativa del resarcimiento del daño moral cuando no puede ser probado en su monto preciso.

Se hizo referencia al artículo 1984° para enfatizar que el daño moral debe ser indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido.

Se hizo uso de las Máximas de Experiencia, dado que en ambos casos, se recurrió a las máximas de la experiencia para justificar la existencia y evaluación del daño moral, subrayando que el despido incausado genera sufrimiento y angustia.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, el cambio en el monto de la indemnización por daño moral entre las dos instancias sugiere la existencia de criterios disímiles en su cálculo. La primera instancia parece más inclinada a aceptar el monto solicitado por el demandante, basándose en una interpretación amplia de las máximas de la experiencia y la valoración equitativa del daño. En contraste, la segunda instancia adopta un enfoque más restrictivo, reconociendo la existencia del daño moral, pero reduciendo el monto de la indemnización por considerarlo excesivo en ausencia de prueba objetiva.

Esta variabilidad en la valoración del daño moral refleja la complejidad y subjetividad inherente a su cuantificación, donde los jueces deben equilibrar la evidencia disponible, las máximas de la experiencia, y los principios legales para llegar a una decisión justa y equitativa. La discrepancia en los montos adjudicados subraya la importancia de la argumentación y la presentación de evidencia en casos de daño moral en el contexto laboral.

Expediente: 01124-2017-0-2801-JR-LA-01

En el caso de ERIKA ELIANA FLORES QUISPE contra la UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI, se observan diferencias en las apreciaciones y decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia con respecto a la demanda laboral por despido arbitrario y la indemnización por daño moral.

Sobre el monto de la Indemnización por Daño Moral en primera Instancia, se determinó que el monto solicitado de S/.15,000.00 por daño moral era razonable, basándose en la magnitud del menoscabo producido en la demandante y su familia, las circunstancias del caso, y las jurisprudencias relevantes.

En segunda Instancia se redujo el monto de la indemnización a S/. 5,000.00, considerando que, aunque el despido arbitrario causó una afectación psicológica a la demandante, el monto inicial era excesivo.

Sobre la valoración del Daño Moral en primera Instancia, se realizó una evaluación detallada del impacto del despido en la vida económica, afectiva y familiar de la demandante, considerando aspectos como la pérdida de ingresos, la afectación a la salud y a los aportes jubilatorios.

En segunda Instancia se reconoció el daño moral principalmente desde la perspectiva psicológica y la pérdida de ingresos, sin entrar en detalles sobre los aportes específicos a la salud o a la jubilación.

Ambas instancias reconocieron el daño moral sufrido por la demandante debido al despido arbitrario, afectando su vida personal, familiar y social.

Tanto la primera como la segunda instancia hicieron referencia a jurisprudencias relevantes para fundamentar sus decisiones respecto al daño moral, subrayando la importancia de la magnitud del menoscabo y la necesidad de una valoración equitativa. En ambos casos, se aplicaron principios del Código Civil relativos a la valoración equitativa del daño moral cuando este no puede ser cuantificado de manera precisa.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, la notable diferencia en el monto de la indemnización por daño moral entre la primera y segunda instancia sugiere la existencia de criterios disímiles en su cálculo. Mientras que la primera instancia adoptó un enfoque más integral al evaluar el impacto del despido en diversas áreas de la vida de la demandante para justificar el monto de S/.15,000.00, la segunda instancia optó por una aproximación más conservadora, reduciendo significativamente el monto a S/. 5,000.00 basándose en una evaluación más limitada del daño.

Esta discrepancia refleja la subjetividad y flexibilidad inherentes al cálculo del daño moral en el ámbito del derecho laboral, donde la interpretación de las circunstancias del caso y la aplicación de principios jurídicos pueden variar significativamente entre diferentes instancias judiciales. La reducción del monto en segunda instancia subraya un enfoque más cauteloso y posiblemente una interpretación distinta de lo que

constituye un "monto razonable" para el resarcimiento del daño moral, demostrando la complejidad y el desafío de equilibrar la compensación justa con la prudencia judicial.

Expediente: 01157-2017-0-2801-JR-LA-01

El caso, relacionado con la demanda laboral por despido arbitrario y la subsiguiente evaluación del daño moral, destaca diferencias notables en las apreciaciones de los jueces en primera y segunda instancia, así como criterios utilizados para determinar la existencia y el monto del daño moral.

En el reconocimiento del daño moral, ambas instancias reconocen el daño moral como una categoría de daño indemnizable, acorde con el marco legal peruano, en particular, los artículos 1321° y 1322° del Código Civil. Se entiende el daño moral como aquel que afecta la esfera interna del individuo, sus sentimientos o emociones, y no necesariamente tiene un correlato económico directo.

Se acepta que el daño moral puede y debe ser probado, pero dada su naturaleza subjetiva, no se requieren los mismos tipos de pruebas que para los daños económicos. Se reconocen otras formas de evidencia, como las circunstancias del caso y la situación personal del demandante.

La primera instancia se enfoca más en la subjetividad del daño moral, permitiendo una mayor flexibilidad en la evaluación de su existencia y cuantía, basándose en principios de equidad y en las máximas de experiencia. Se concede un monto de indemnización (S/. 20,000.00) que considera razonable basándose en las circunstancias del caso y la capacidad económica de la entidad demandada.

La segunda instancia pone un énfasis mayor en la necesidad de una prueba más concreta y objetiva del daño moral, reflejando una postura más rigurosa respecto a la evidencia requerida. Aunque no niega la existencia del daño moral, reduce significativamente el monto de la indemnización (a S/. 5,000.00) basándose en principios de equidad y razonabilidad, pero también considerando la ausencia de pruebas directas del daño y la situación financiera de la entidad demandada.

Sí, existen diferencias significativas en cómo cada instancia aplica los criterios para la probanza y cuantificación del daño moral. La primera instancia parece dar más peso a la interpretación flexible y subjetiva del daño moral, mientras que la segunda instancia busca una justificación más objetiva y concreta de su existencia y magnitud.

Este caso subraya la complejidad y subjetividad inherentes a la valoración del daño moral en el ámbito laboral, destacando cómo diferentes jueces pueden llegar a conclusiones distintas sobre su existencia y cuantía. Esto pone de manifiesto la importancia de un marco jurídico claro y de directrices más concretas para la evaluación del daño moral, con el fin de garantizar decisiones más predecibles y equitativas.

Expediente: 01257-2017-0-2801-JR-LA-01

El análisis de las decisiones judiciales en primera y segunda instancia respecto a la demanda laboral por despido arbitrario presentada por Jorge Percy Paredes Choquehuanca contra la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, específicamente en relación al cálculo del daño moral, revela tanto similitudes como diferencias en las apreciaciones de los jueces en cada etapa del proceso.

Tanto en primera como en segunda instancia, se reconoce el daño moral como un componente indemnizable derivado del despido arbitrario. Ambas instancias concuerdan en que el daño moral afecta los sentimientos, bienestar emocional y aspectos psicológicos del individuo, lo cual es susceptible de compensación.

En ambas instancias se acepta la naturaleza subjetiva del daño moral y la dificultad inherente a su cuantificación. Se admite que el daño moral no requiere de la misma clase de pruebas objetivas que los daños materiales o económicos, permitiendo un mayor margen de flexibilidad en su evaluación.

En criterios para la evaluación y cuantificación, en la primera instancia se otorga una indemnización de S/. 10,000.00 por concepto de daño moral, considerando este monto razonable basado en las circunstancias del caso, como el tiempo de despido y la

capacidad económica de la entidad demandada. La decisión sugiere una flexibilidad en la evaluación del daño moral, aceptando pruebas indirectas y apelando a la equidad.

En segunda instancia aunque se reconoce la existencia del daño moral, la suma asignada se reduce a S/. 5,000.00. La segunda instancia demanda una mayor concreción en la prueba del daño moral y, ante la falta de pruebas objetivas directas, decide reducir el monto indemnizatorio, argumentando la necesidad de un balance más prudente entre la afirmación del daño y la evidencia presentada.

La principal discrepancia radica en el monto de la indemnización por daño moral. Mientras que la primera instancia fija S/. 10,000.00 considerando las pruebas y circunstancias presentadas, la segunda instancia reduce este monto a S/. 5,000.00, argumentando que el monto original es excesivo dada la ausencia de pruebas objetivas. Por lo que a través del análisis de estas decisiones, se observa que, aunque ambas instancias comparten la base conceptual sobre el daño moral, difieren significativamente en su aproximación a la cuantificación de la indemnización. La primera instancia parece inclinarse más hacia una evaluación basada en la equidad y las circunstancias personales del demandante, mientras que la segunda instancia prioriza la necesidad de pruebas más concretas y objetivas para justificar el monto de la compensación. Esto revela un criterio disímil en el cálculo del daño moral, destacando la complejidad y la variabilidad en la interpretación judicial en casos de naturaleza similar.

Expediente: 00547-2019-0-2801-JR-LA-01

En el expediente 00547-2019-0-2801-JR-LA-01 contra la Gerencia Regional de Educación de Moquegua, las apreciaciones y decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia sobre la demanda laboral por despido arbitrario y la indemnización por daño moral presentan tanto diferencias como similitudes:

Respecto del monto de Indemnización por Daño Moral en primera Instancia redujo el monto solicitado de S/. 50,000.00 a S/. 15,000.00, considerando el informe médico que acreditaba la afectación emocional del demandante y el tiempo que estuvo sin trabajar debido al despido arbitrario.

En segunda Instancia se disminuyó aún más el monto de indemnización a S/. 5,000.00, a pesar de reconocer la afectación al honor y la dignidad del demandante, aplicando un criterio más prudencial y ajustado a parámetros estimativos.

En materia de la evaluación de la Prueba y Presunción del Daño Moral, en primera Instancia se aceptó el informe médico como prueba suficiente de la afectación emocional y aplicó el criterio de valoración equitativa para fijar el monto de indemnización.

En segunda Instancia se indica que, a pesar de la falta de prueba directa, el daño moral debe presumirse, especialmente por la afectación de otros derechos fundamentales como el honor y la dignidad.

Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por el demandante debido al despido arbitrario, enfatizando los efectos negativos sobre su vida personal y profesional.

Se aplica el artículo 1332 del Código Civil en ambas instancias, reconociendo la necesidad de una valoración equitativa del daño moral cuando no puede ser cuantificado de manera precisa.

A pesar de las diferencias en el monto indemnizatorio, ambas instancias coinciden en que el daño moral puede presumirse dada la naturaleza del despido arbitrario y sus efectos sobre el demandante.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, la variación en el monto de indemnización entre las instancias sugiere la existencia de criterios disímiles en el cálculo del daño moral. Mientras la primera instancia opta por un monto mayor, reflejando un reconocimiento significativo del sufrimiento y la afectación emocional del demandante, la segunda instancia propone una cantidad más conservadora, enfatizando la necesidad de un enfoque más prudencial y acorde a parámetros estimativos frente a la falta de prueba directa.

Esta diferencia en la cuantificación del daño moral refleja una tensión entre la valoración de la evidencia disponible y la aplicación de principios jurídicos que permiten la presunción del daño moral frente a ciertas violaciones de derechos. La reducción significativa del monto en segunda instancia subraya un enfoque más

restrictivo respecto a la compensación económica por daños morales, incluso en presencia de afectaciones a derechos fundamentales como el honor y la dignidad.

Expediente: **00677-2017-0-2801-JR-LA-01**

En el expediente 00677-2017-0-2801-JR-LA-01 contra Anglo American Quellaveco S.A, presentado por Mayra Ysabel Valcarcel Vargas por despido encausado y arbitrario, se observan apreciaciones y decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia con respecto a la indemnización por daño moral.

Por el monto de Indemnización por Daño Moral en primera Instancia se consideró adecuado un monto de indemnización por daño moral de S/.100,000 teniendo en cuenta los actos de hostilidad probados y la aflicción o sufrimiento en la esfera sentimental de la demandante.

En segunda Instancia se redujo el monto a S/. 10,000.00, considerando excesivo el monto inicial y argumentando que el daño moral tiene carácter complementario a otras indemnizaciones ya otorgadas por despido arbitrario.

En la evaluación de la Evidencia y Fundamento del Daño Moral, en primera Instancia Basó su decisión en el análisis detallado de los actos de hostilidad específicos y sus efectos en la demandante, incluyendo la situación particular de ser madre de un recién nacido y tener derecho a la lactancia materna.

En segunda Instancia, aunque reconoció el daño moral y los efectos del hostigamiento, su decisión de reducir el monto parece estar más influenciada por una visión general de la jurisprudencia y la falta de elementos que demuestren un sufrimiento prolongado o necesidad de atención médica continua.

Ambas instancias reconocieron el daño moral sufrido por la demandante debido a los actos de hostilidad por parte del empleador, como el traslado injustificado y el no pago oportuno de remuneraciones.

Ambas instancias aplicaron el artículo 1332° del Código Civil para la valoración equitativa del resarcimiento del daño moral y el artículo 1984° para considerar la magnitud del menoscabo producido a la víctima.

La diferencia sustancial en el monto de la indemnización por daño moral entre las dos instancias sugiere la existencia de criterios disímiles en su cálculo. La primera instancia pareció dar mayor peso a la gravedad específica de los actos de hostilidad y su impacto directo en la demandante, especialmente considerando su condición de madre lactante. Por otro lado, la segunda instancia adoptó un enfoque más conservador, enfatizando la complementariedad del daño moral respecto a otras indemnizaciones y la ausencia de una afectación prolongada o grave que justifique un monto tan elevado.

Esta variabilidad refleja la complejidad y la naturaleza subjetiva de evaluar y cuantificar el daño moral en casos de despido arbitrario, donde los efectos emocionales y psicológicos son evidentes pero difíciles de medir en términos económicos. La reducción significativa del monto por parte de la segunda instancia puede indicar una preferencia por aplicar criterios más restrictivos y uniformes al determinar la indemnización por daño moral, incluso ante situaciones de evidente afectación emocional y vulneración de derechos fundamentales.

Expediente: 00991-2017-0-2801-JR-LA-01

En el expediente referido, se presenta un caso de demanda laboral por despido arbitrario contra la Universidad José Carlos Mariátegui, con Jhon Félix Rugel Delgado como demandante. La disputa gira en torno a la compensación por daño moral, y tanto la primera como la segunda instancia ofrecen evaluaciones y decisiones que difieren en varios aspectos.

Tanto en primera como en segunda instancia, se reconoce el concepto de daño moral como una lesión o menoscabo a los derechos subjetivos o intereses legítimos de carácter extra patrimonial del demandante, causados por el despido arbitrario.

Ambas instancias subrayan la necesidad de probar el daño moral sufrido por el demandante a través de medios probatorios admisibles, como el certificado psicológico presentado.

Sobre la evaluación de la Prueba y Credibilidad en primera instancia se da cierta credibilidad al certificado psicológico presentado por el demandante, aunque se reduce su valor probatorio en un 50% debido a la ausencia del expediente clínico completo. A pesar de esta reducción, la primera instancia decide otorgar una compensación significativa de S/. 90,000.00, reconociendo el sufrimiento emocional causado por el despido.

En segunda instancia se reconoce el certificado psicológico como prueba del daño moral, pero se cuestiona la magnitud del daño y su impacto económico en el demandante, dadas sus otras fuentes de ingreso y la naturaleza parcial de su empleo con la demandada. En consecuencia, la compensación se reduce drásticamente a S/. 10,000.00, basándose en una valoración más conservadora del daño emocional y las circunstancias económicas del demandante.

Sobre la cuantificación del Daño Moral en primera instancia se opta por una suma considerablemente alta basada en el impacto emocional y las dificultades económicas narradas por el demandante, como la educación de sus hijos y la pérdida del seguro social.

En segunda instancia se adopta un enfoque más restrictivo, limitando la compensación a una cantidad mucho menor, argumentando que la pérdida de ingresos no fue tan devastadora como para justificar una suma tan alta.

Este caso refleja criterios disímiles en el cálculo del daño moral entre la primera y la segunda instancia. Mientras que la primera instancia parece inclinarse por una compensación más generosa, reconociendo ampliamente el impacto emocional y económico del despido, la segunda instancia adopta un enfoque más cauteloso, poniendo en duda la severidad del impacto emocional y considerando las circunstancias económicas adicionales del demandante. Este contraste subraya la complejidad y subjetividad inherentes a la evaluación y cuantificación del daño moral en el ámbito laboral, así como la variabilidad en la interpretación judicial frente a casos de naturaleza similar.

Expediente: **01472-2019-0-2801-JR-LA-01**

En el expediente 01472-2019-0-2801-JR-LA-01 contra la Municipalidad Distrital De Torata, las decisiones de primera y segunda instancia sobre la demanda laboral por despido arbitrario y la indemnización por daño moral a favor de Barrios Cabrera, Over Ramiro, presentan tanto diferencias como similitudes que reflejan los enfoques de cada instancia judicial:

Sobre el monto de Indemnización por Daño Moral, en primera Instancia se propuso una indemnización de S/. 7,000.00, ajustando el monto solicitado en la demanda (S/. 10,000.00) hacia abajo en base a la valoración equitativa y la falta de prueba directa del daño moral, aunque reconociendo su existencia a partir de prueba indirecta.

En segunda Instancia se redujo aún más el monto a S/. 5,000.00, considerando la afectación a la esfera emocional y familiar del demandante, pero buscando un balance razonable dada la ausencia de pruebas más contundentes.

Respeto de evidencia y Prueba del Daño Moral en primera Instancia se señaló la ausencia de prueba directa para justificar totalmente el monto demandado, pero aceptó la prueba indirecta como suficiente para establecer una compensación reducida.

En segunda Instancia, aunque también reconoció la falta de prueba directa, enfocó su razonamiento en los principios legales y jurisprudenciales para justificar una compensación, haciendo hincapié en la naturaleza inmaterial del daño moral y su impacto en la vida del demandante.

Ambas instancias reconocieron que el demandante sufrió daño moral como resultado del despido arbitrario, afectando su bienestar emocional y su entorno familiar.

Tanto la primera como la segunda instancia aplicaron el principio de que el daño moral es indemnizable conforme al artículo 1322° y 1332° del Código Civil, destacando la necesidad de una valoración equitativa para fijar el monto de compensación debido a la naturaleza inmaterial del daño.

Ambas instancias emplearon el criterio de valoración equitativa para determinar el monto indemnizatorio por daño moral, ajustándolo a las circunstancias específicas del caso y la evidencia disponible.

Las diferencias en el monto de la indemnización por daño moral entre las instancias sugieren que, aunque hay un consenso sobre la existencia y compensabilidad del daño moral, existen criterios disímiles en su cuantificación. La primera instancia consideró adecuado un monto ligeramente reducido de lo solicitado, basándose en la prueba indirecta y la valoración equitativa, mientras que la segunda instancia aplicó una reducción mayor, enfocándose en una evaluación más rigurosa de las circunstancias y la jurisprudencia relevante. Esta variabilidad refleja la complejidad y subjetividad inherentes a la evaluación del daño moral en casos de despido arbitrario, destacando la importancia de los principios de equidad y razonabilidad en la determinación de compensaciones justas.

Expediente: 00233-2020-0-2801-JR-LA-01

En el expediente 00233-2020-0-2801-JR-LA-01 contra el Gobierno Regional De Moquegua, presentado por Flores Condori, Virginia Rosi, por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de primera y segunda instancia sobre la demanda laboral y la indemnización por daño moral presentan sus enfoques:

En la primera Instancia se enfoca más en la falta de prueba directa para justificar el monto de indemnización por daño moral solicitado (S/. 20,000.00), optando por una valoración equitativa basada en prueba indirecta para establecer un monto de S/. 2,000.00.

En segunda Instancia se profundiza en el análisis del impacto emocional y familiar causado por la reducción unilateral de la remuneración, evaluando las consecuencias como el no pago de préstamos bancarios y la afectación a la sobrevivencia del demandante y su familia, pero concluye con el mismo monto indemnizatorio de S/. 2,000.00.

Respecto de la consideración del Impacto Familiar en primera Instancia no se detalla explícitamente una evaluación del impacto familiar derivado de la situación laboral.

En segunda Instancia se hace énfasis en el daño ocasionado a la familia del demandante, citando el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 para reforzar el argumento sobre la afectación familiar.

Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por el demandante debido al acto arbitrario de reducción de la remuneración, implicando una afectación emocional significativa.

En ambas instancias, se acepta la prueba indirecta e indiciaria, como las máximas de la experiencia, para fundamentar la existencia de daño moral ante la ausencia de prueba directa.

Tanto en la primera como en la segunda instancia, se aplica el criterio de valoración equitativa previsto en el artículo 1332 del Código Civil para determinar el monto de indemnización por daño moral, concluyendo ambas en un monto de S/. 2,000.00.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, las decisiones reflejan una consistencia en el reconocimiento del daño moral y la aplicación de principios jurídicos para su valoración; sin embargo, también sugieren cierta disparidad en la profundidad del análisis sobre las consecuencias del acto dañoso, especialmente en lo referente al impacto sobre la familia del demandante. La segunda instancia proporciona un análisis más detallado de las repercusiones emocionales y familiares, aunque ambos niveles judiciales llegan a la misma conclusión sobre el monto indemnizatorio.

Este enfoque compartido en la conclusión del monto indemnizatorio, a pesar de los diferentes grados de análisis y consideraciones específicas, indica que, mientras puede haber variaciones en cómo se evalúan y discuten los impactos del daño moral, la aplicación del criterio de valoración equitativa conduce a una uniformidad en la cuantificación del resarcimiento. Esto refleja un consenso implícito en la importancia de compensar el daño moral dentro de parámetros razonables y equitativos, aunque la evaluación detallada de los efectos del daño pueda variar entre distintas instancias judiciales.

Expediente: 00379-2020-0-2801-JR-LA-01

En el expediente 00379-2020-0-2801-JR-LA-01 contra la EMPRESA CORPORACION ADC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, presentado por Chura Alarcon, Rocio Amparo, por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de

primera y segunda instancia sobre la demanda laboral y la indemnización por daño moral presentan diferencias:

Primera Instancia: Se centra en la ausencia de prueba directa para justificar el monto demandado de S/. 50,000.00 y decide otorgar S/. 3,000.00 basándose en la valoración equitativa y la prueba indirecta existente.

En segunda Instancia, aunque también reconoce la falta de prueba directa, se extiende en la justificación del daño moral, apelando a las reglas de la experiencia y la lógica para reconocer la afectación emocional y familiar derivada del despido, manteniendo el monto de indemnización en S/. 3,000.00.

En segunda Instancia: Se cita la Casación N° 699-2015-JUNÍN como fundamento para el reconocimiento del daño moral y la determinación prudencial del monto indemnizatorio.

Similitudes:

Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por la demandante debido al despido, enfatizando la afectación emocional y, en la segunda instancia, su impacto familiar.

Tanto la primera como la segunda instancia destacan la ausencia de prueba directa para demostrar el daño moral, recurriendo a prueba indirecta y las máximas de la experiencia para justificar la indemnización.

Ambas instancias concluyen en otorgar una indemnización por daño moral de S/. 3,000.00, considerándolo un monto razonable basado en la valoración equitativa del caso.

Las decisiones muestran una consistencia notable en cuanto al reconocimiento del daño moral y la aplicación de un criterio de valoración equitativa para determinar el monto de la indemnización. Sin embargo, la segunda instancia proporciona un análisis más detallado y una justificación más profunda, apoyándose en jurisprudencia relevante, para reafirmar la existencia del daño moral y la razón del monto otorgado. Esto indica que, aunque hay una uniformidad en el resultado final (monto indemnizatorio), existe una variabilidad en el nivel de detalle y profundidad del análisis para llegar a esa conclusión.

Este enfoque refleja una cierta disparidad en cómo se aborda el daño moral a nivel de razonamiento y justificación, aunque no necesariamente en el resultado final. La segunda instancia parece ofrecer una base más sólida y explícita para la compensación por daño moral, lo que sugiere una mayor atención a la justificación jurídica y jurisprudencial del reconocimiento y valoración del daño moral en casos de despido arbitrario.

Expediente: 00875-2018-0-2801-JR-LA-01

La comparación de las decisiones de primera y segunda instancia en los casos expuestos revela tanto diferencias como similitudes en el abordaje y la evaluación del daño moral en demandas laborales por despido arbitrario. Estas decisiones ilustran cómo los jueces laborales valoran las pruebas y calculan el daño moral en circunstancias variadas, ofreciendo una visión de los principios jurídicos aplicables y de la discrecionalidad judicial en la cuantificación de indemnizaciones.

En todos los casos, tanto en primera como en segunda instancia, se reconoce el concepto de daño moral como un perjuicio que afecta la esfera emocional o psicológica del demandante. Esto indica una comprensión uniforme del daño moral como componente indemnizable en el marco legal.

Se observa un enfoque común en la valoración de pruebas indirectas y la aplicación de máximas de experiencia para inferir la existencia de un daño moral, particularmente cuando no hay prueba directa. Esto demuestra un reconocimiento de la dificultad inherente a la demostración directa del sufrimiento emocional y la voluntad de los jueces de recurrir a principios jurídicos para fundamentar sus decisiones.

Las diferencias más notables entre las instancias se presentan en la cuantificación del daño moral. En primera instancia, los jueces tienden a ser más receptivos a las solicitudes de indemnización de los demandantes, otorgando montos más cercanos a los reclamados. En contraste, las cortes de segunda instancia muestran una tendencia a reevaluar y, en muchos casos, reducir significativamente estos montos, enfatizando la

necesidad de una evaluación más rigurosa de la prueba y el contexto para determinar una suma equitativa.

Se evidencia un enfoque variado en la evaluación de la responsabilidad del demandado y la conexión del daño moral con el acto ilícito, especialmente en cómo las instancias interpretan y aplican el estándar de prueba. La segunda instancia a menudo realiza un análisis más detallado de la relación causal y la magnitud del perjuicio, lo que impacta en la revisión del monto indemnizatorio.

Criterios Disímiles

Las diferencias en el cálculo del daño moral entre primera y segunda instancia reflejan criterios disímiles en la evaluación de la prueba y la determinación de indemnizaciones. Mientras que la primera instancia parece inclinarse por compensaciones que reflejen más directamente las solicitudes de los demandantes (dentro de un marco de equidad percibida y máximas de experiencia), la segunda instancia adopta un enfoque más crítico que puede resultar en ajustes significativos de los montos adjudicados.

Estas variaciones subrayan la complejidad del concepto de daño moral y la subjetividad inherente a su cuantificación. Además, reflejan la tensión entre la necesidad de proporcionar un resarcimiento justo al demandante y la obligación de fundamentar las decisiones judiciales en una evaluación objetiva y razonada de las pruebas y el derecho aplicable.

Se puede decir que aunque hay principios generales compartidos en el tratamiento del daño moral, las discrepancias en su cuantificación evidencian la discrecionalidad judicial y la importancia de las pruebas indirectas y el análisis contextual en la valoración de estos daños en el ámbito laboral.

Expediente: 00900-2019-0-2801-JR-LA-01

contra la UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI, presentado por Espinoza Arellano, Paola Milagros, por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de

primera y segunda instancia sobre la demanda laboral y la indemnización por daño moral son notoriamente similares tanto en su razonamiento como en sus conclusiones: Ambas instancias destacan la ausencia de prueba directa para justificar la cantidad solicitada por daño moral (S/. 20,000.00), recurriendo en su lugar a pruebas indirectas para establecer la existencia de aflicción y afectación emocional sufrida por la demandante.

En las dos instancias, se aplica el criterio de valoración equitativa, como establece el artículo 1332° del Código Civil, para determinar el monto indemnizatorio por daño moral, concluyendo que la suma razonable es de S/. 6,000.00, teniendo en cuenta la duración del periodo sin trabajo debido al despido incausado.

Tanto la primera como la segunda instancia reconocen el daño moral sufrido por la parte demandante debido al despido incausado, reflejando una comprensión compartida de las consecuencias emocionales y afectivas derivadas de la pérdida del empleo.

Ambas instancias parecen estar en acuerdo sobre la evaluación de las pruebas presentadas y la aplicación del criterio de valoración equitativa para fijar el monto de indemnización.

Impresión sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral:

En este caso particular, no da la impresión de que existan criterios disímiles entre las instancias en cuanto al cálculo del daño moral. Ambas han seguido un enfoque coherente y han aplicado los mismos principios jurídicos y criterios de valoración para llegar a sus conclusiones. Esto indica un nivel de consistencia en el tratamiento del daño moral dentro del marco legal y jurisprudencial aplicable.

Esta coherencia refleja la importancia de la valoración equitativa como herramienta jurídica para determinar el monto adecuado de indemnización por daño moral, especialmente en situaciones donde la prueba directa de la afectación emocional es difícil de obtener. La adopción de un enfoque basado en la experiencia y en la valoración equitativa permite a los jueces adaptarse a las particularidades de cada caso, asegurando que la compensación por daño moral sea justa y proporcional a la afectación sufrida.

En el expediente 01200-2019-0-2801-JR-LA-01 contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MCAL NIETO DE MOQUEGUA, presentado por Ibañez Davila, Edith Elizabeth, por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de primera y segunda instancia muestran tanto diferencias como similitudes en sus enfoques respecto al daño moral:

Sobre el monto de Indemnización por Daño Moral en primera Instancia se estableció una indemnización por daño moral en S/. 7,000.00, considerando la existencia de daño moral basada en la valoración equitativa.

La segunda Instancia redujo el monto a S/. 5,000.00, tras cuestionar la ausencia de pruebas directas y recalcar la necesidad de probar el daño sufrido de manera más concreta, aunque finalmente aceptando la existencia de daño moral por las circunstancias adversas que rodean al despido.

En torno a la evaluación de la Prueba, la primera instancia no detalla profundamente la evaluación de las pruebas, más allá de mencionar la ausencia de pruebas directas y la decisión de proceder con una compensación basada en una valoración equitativa.

La segunda instancia específicamente aborda la crítica de la demandada sobre la falta de prueba directa o indirecta y enfatiza en la aplicación de las máximas de la experiencia para justificar la indemnización por daño moral.

En similitudes, ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por la demandante como consecuencia del despido ilícito, destacando el impacto en su bienestar personal y familiar.

Tanto la primera como la segunda instancia aplican el criterio de valoración equitativa para determinar el monto de indemnización por daño moral, conforme al artículo 1332° del Código Civil, reflejando una aproximación basada en la equidad ante la falta de pruebas concretas.

Las dos instancias se apoyan en el principio de que el despido injustificado genera, por experiencia, un daño moral que afecta al trabajador y su entorno, subrayando la necesidad de una indemnización como resarcimiento.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral:

Aunque ambas instancias coinciden en la existencia y necesidad de compensar el daño moral, hay una variación en el monto de la indemnización, lo que refleja criterios disímiles en su cálculo. La reducción del monto indemnizatorio por parte de la segunda instancia, a pesar de reconocer el sufrimiento causado por el despido, sugiere un enfoque más conservador en la valoración del impacto emocional y las circunstancias adversas. Esta variación indica que, aunque hay un entendimiento compartido sobre la naturaleza y compensabilidad del daño moral en casos de despido arbitrario, la evaluación específica de su magnitud y la cuantificación monetaria del resarcimiento pueden variar significativamente, destacando la subjetividad y flexibilidad inherentes a la valoración judicial del daño moral en el ámbito laboral.

42

En el expediente 01479-2019-0-2801-JR-LA-01 contra el GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, presentado por Olayunca, German Oscar por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de primera y segunda instancia sobre la indemnización por daño moral muestran tanto diferencias como similitudes:

Respecto del monto de Indemnización por Daño Moral, en primera Instancia se estableció un monto de indemnización por daño moral de S/. 1,000.00, considerando la ausencia de prueba directa y la existencia de ingresos de otro empleo durante parte del periodo de despido.

En segunda Instancia se aumentó el monto de indemnización a S/. 3,000.00, argumentando que el monto otorgado por la primera instancia era insuficiente para compensar el daño moral sufrido por el demandante, a pesar de la existencia de otro empleo durante parte del periodo.

En la evaluación del Impacto de haber conseguido otro Empleo en primera Instancia se tomó en cuenta que el demandante recibió ingresos de otro empleador durante parte del periodo de despido para justificar la reducción del monto indemnizatorio.

En segunda Instancia se consideró que recibir ingresos de otro empleador no disminuye el daño moral causado por el despido arbitrario, enfatizando que el derecho al trabajo

y la intensidad del daño moral no deben evaluarse meramente por la capacidad de obtener otro empleo.

Por otro lado, ambas instancias reconocen la existencia de un daño moral resultante del despido arbitrario, aplicando las máximas de la experiencia y la prueba indiciaria para establecer la aflicción y afectación emocional ocasionada al demandante.

Tanto la primera como la segunda instancia recurrieron a la prueba indirecta y a las máximas de la experiencia para justificar la existencia de daño moral, en ausencia de prueba directa.

Las dos instancias aplicaron el criterio de valoración equitativa previsto en el artículo 1332° del Código Civil para determinar el monto de indemnización por daño moral. Aplicación del Artículo 1332° del Código Civil.

Sobre Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, la diferencia en los montos de indemnización por daño moral entre la primera y segunda instancia sugiere que existen criterios disímiles en su cálculo. Mientras la primera instancia priorizó la existencia de ingresos de otro empleo durante el periodo de despido como factor mitigante del daño moral, la segunda instancia rechazó este enfoque, argumentando que la afectación al derecho al trabajo y la intensidad del daño moral ocasionado por el despido son independientes de la capacidad del demandante para encontrar otro empleo. Esta discrepancia refleja una variabilidad en la interpretación de cómo diferentes factores deben influir en la valoración del daño moral, enfatizando la importancia de considerar la totalidad de las circunstancias del caso y el impacto emocional del despido en la vida del demandante y su familia.

43

En el expediente 00383-2020-0-2801-JR-LA-01 contra la UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI, presentado por Bedoya Justo, Edgar Virgilio por un despido encausado y arbitrario, las decisiones de primera y segunda instancia ofrecen tanto diferencias como similitudes en sus enfoques sobre la demanda laboral y la indemnización por daño moral:

Hay diferencias en el monto de Indemnización por Daño Moral, dado que en primera Instancia se adjudica una indemnización por daño moral de S/. 2,000.00, considerando la falta de pruebas directas y recurriendo a pruebas indirectas para justificar la decisión. En segunda Instancia se incrementa el monto de indemnización a S/. 5,000.00, valorando adicionalmente los antecedentes profesionales del demandante y las comparaciones con indemnizaciones en casos similares.

La primera instancia no parece tomar en cuenta de manera significativa los antecedentes profesionales del demandante y su impacto en el cálculo del daño moral. La segunda instancia reconoce explícitamente el perfil profesional del demandante, incluyendo su grado de doctor y cargos previos, como factores relevantes en la valoración del daño moral.

La segunda instancia también considera el precedente de indemnizaciones otorgadas en situaciones similares, mientras que la primera instancia se enfoca más en los elementos presentes en el caso actual.

En posiciones similares se puede afirmar que:

Ambas instancias coinciden en la existencia de un daño moral sufrido por el demandante debido al despido arbitrario, aunque difieren en la cuantificación de la compensación.

Tanto la primera como la segunda instancia recurren a pruebas indirectas para justificar la existencia de daño moral, en ausencia de pruebas directas.

Las dos instancias aplican el criterio de valoración equitativa establecido en el artículo 1332° del Código Civil para determinar el monto de la indemnización por daño moral, aunque llegan a conclusiones diferentes sobre la cantidad adecuada.

En Criterios Disímiles en el Cálculo del Daño Moral, las diferencias en el monto de indemnización y en la consideración de los antecedentes profesionales del demandante entre las instancias sugieren criterios disímiles en el cálculo del daño moral. La primera instancia adopta un enfoque más conservador, limitando la indemnización a S/. 2,000.00 basado en la ausencia de prueba directa y el impacto estimado del despido. Por otro lado, la segunda instancia amplía la evaluación al considerar el perfil

profesional del demandante y las indemnizaciones en casos similares, resultando en un aumento del monto a S/. 5,000.00.

Esta variabilidad refleja la complejidad y subjetividad inherentes a la evaluación del daño moral, destacando la importancia de los detalles específicos del caso y la interpretación de las pruebas disponibles. Aunque ambas instancias aplican principios jurídicos similares, las diferencias en la apreciación del daño y su compensación adecuada manifiestan la flexibilidad del sistema jurídico para adaptarse a las circunstancias únicas de cada caso.

44 00154-2022-0-2801-JR-LA-01

El análisis de los dos extractos proporcionados nos da una visión de cómo los jueces de primera y segunda instancia manejan el cálculo del daño moral en casos de demanda laboral.

En el primer extracto, correspondiente a la primera instancia, el juez menciona que no encuentra justificación total para el monto de S/. 100,000.00 soles solicitado por la falta de prueba directa del daño moral. Sin embargo, reconoce que hubo daño al no poder cumplir con obligaciones alimentarias y considera una suma de S/. 10,000.00 soles más razonable basándose en un criterio de "valoración equitativa".

Por otro lado, el segundo extracto, de segunda instancia, señala la importancia de los bienes personales y cómo el daño moral afecta la esfera personal del individuo. Aquí se destaca que, aunque no haya pruebas directas, el despido en sí mismo ya constituye una fuente de sufrimiento debido a la pérdida de ingresos y lo que esto implica para el sustento y proyectos de vida del trabajador y su familia. La segunda instancia considera que la suma fijada por la primera instancia no es razonable y reduce aún más la cantidad a S/. 5,000.00, siguiendo lo que aparentemente ha sido un estándar en casos similares ante la ausencia de prueba directa.

Por otra parte la primera instancia da un poco más de peso a la aflicción y la afectación emocional ocasionada por el despido, aún sin pruebas directas, mientras que la segunda instancia se basa fuertemente en la ausencia de pruebas directas para ajustar la cantidad.

La primera instancia no se expande mucho sobre qué constituye el daño moral, mientras que la segunda instancia ofrece una definición más detallada y filosófica del daño moral, destacando la pérdida de los ingresos habituales y su impacto en la vida del demandante.

Las similitudes, sin embargo, radican en:

Ambas instancias reconocen que hay daño moral debido al despido, incluso si no se ha presentado prueba directa.

Tanto la primera como la segunda instancia aplican un criterio de equidad para llegar a una cifra que consideran justa ante la ausencia de pruebas contundentes.

¿hay criterios dispares en el cálculo del daño moral? Definitivamente. Los montos de indemnización varían considerablemente, y los razonamientos detrás de estos cálculos difieren en su profundidad y en cómo se valora la evidencia del daño sufrido. Además, la segunda instancia parece inclinarse por la aplicación de estándares previos en ausencia de prueba directa, buscando promover los principios de predictibilidad y seguridad jurídica, mientras que la primera instancia parece más dispuesta a evaluar el daño caso por caso, aunque esto puede conducir a menos predictibilidad en las decisiones.

45

En el expediente "00206-2022-0-2801-JR-LA-01" donde Ever German Cuayla Flores demanda a Southern Peru Copper Corporation por despido encausado y arbitrario, se pueden las apreciaciones y decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia sobre el cálculo de la indemnización por daño moral.

Tanto la primera como la segunda instancia reconocen la existencia de un daño moral derivado del despido incausado del demandante, considerando que este suceso afectó negativamente su esfera personal, familiar y social.

Ambas instancias recurren a pruebas indirectas para justificar la existencia y evaluación del daño moral sufrido por el demandante, ya que no existen pruebas directas que acrediten la aflicción y afectación emocional ocasionada.

En ambas instancias se aplica el criterio de valoración equitativa previsto en el artículo 1332 del Código Civil para determinar el monto indemnizatorio por daño moral, reconociendo la subjetividad y dificultad en cuantificar económicamente dicho daño. La principal diferencia reside en el monto otorgado como indemnización por daño moral. La primera instancia determina un monto de S/. 3,000.00 soles, considerando este monto como razonable. En cambio, la segunda instancia incrementa el monto a S/. 10,000.00 soles, argumentando que, tras evaluar las pruebas indirectas presentadas y la afectación en los distintos planos de la vida del demandante, es razonable aumentar la indemnización.

La segunda instancia profundiza más en cómo el despido afectó no solo personalmente al demandante sino también en su rol dentro de la familia y su situación económica, haciendo énfasis en la carga familiar, la educación de su hija y los compromisos financieros como el préstamo que estaba amortizando con sus remuneraciones.

La discrepancia en el monto indemnizatorio refleja criterios distintos en la valoración del impacto del despido en la vida del demandante. Mientras la primera instancia ofrece un monto más conservador, la segunda instancia, al considerar de forma más detallada la afectación en los distintos aspectos de la vida del demandante, decide incrementar la indemnización, evidenciando un enfoque más comprensivo hacia la extensión del daño moral. Esto muestra la variabilidad en la interpretación y aplicación de los criterios legales para la compensación por daño moral, subrayando la importancia de las pruebas indirectas y las máximas de experiencia en la ausencia de evidencia directa.

46

En el expediente "00451-2018-0-2801-JR-LA-01", donde Edgar Ederson Villanueva Navarro demanda a la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electrosur S.A. por despido encausado y arbitrario, se observan tanto diferencias como similitudes en las apreciaciones y decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia respecto al cálculo del daño moral. Estas variaciones dan una perspectiva sobre cómo se aborda la indemnización por daño moral en distintas etapas del proceso judicial.

Ambas instancias reconocen la existencia de un daño moral sufrido por el demandante debido a su despido irregular y las consecuencias que este tuvo sobre su vida y la de su familia.

Dado que no existen pruebas directas del daño moral, tanto en primera como en segunda instancia se recurre a la prueba indirecta y a las máximas de experiencia para fundamentar la existencia y el impacto del daño moral.

En primera instancia, se determina un monto de indemnización por daño moral de S/. 60,000.00, considerando que este monto es razonable dada la aflicción y la afectación emocional ocasionada por un despido que abarcó períodos significativos de la vida laboral del demandante. Por otro lado, la segunda instancia reduce considerablemente este monto a S/. 10,000.00, argumentando que, aunque se reconoce el daño moral, el monto solicitado inicialmente no resulta razonable y que debe fijarse con un criterio de equidad y conciencia.

La primera instancia justifica el monto de indemnización también considerando la duración del periodo de cese (aproximadamente 15 años), mientras que la segunda instancia señala que el monto solicitado tomaba en cuenta un periodo de despido mayor y no encuentra justificación sin prueba directa del daño.

Mientras ambas instancias aplican el criterio de equidad (artículo 1332 del Código Civil) para determinar el monto indemnizatorio, la segunda instancia lo hace de manera más restrictiva, resultando en una suma considerablemente menor.

La discrepancia en el monto indemnizatorio entre la primera y segunda instancia refleja criterios disímiles en la evaluación del daño moral y su cuantificación. La primera instancia parece otorgar un mayor peso a la duración del empleo y a las consecuencias emocionales y familiares del despido, otorgando un monto mayor. En contraste, la segunda instancia adopta un enfoque más conservador, enfocándose en la ausencia de pruebas directas y la necesidad de aplicar el criterio de equidad de forma más restrictiva, lo cual lleva a una reducción significativa del monto por daño moral. Esto muestra la variabilidad y subjetividad en la interpretación y aplicación de los criterios jurídicos relacionados con la compensación por daño moral en el ámbito laboral

En el expediente "00478-2021-0-2801-JR-LA-01" referido a la demanda de Mauricia Alicia Romero Ramos contra la Municipalidad Distrital de Carumas por despido encausado y arbitrario, y específicamente en lo que respecta al cálculo de la indemnización por daño moral.

Tanto en primera como en segunda instancia, se reconoce la existencia de un daño moral ocasionado a la demandante debido a la pérdida de su hijo, resultante del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la demandada.

Ambas instancias consideran documentos oficiales (como el Acta de Defunción y el certificado de necropsia) como pruebas válidas para acreditar el daño moral ocasionado a la demandante.

La primera instancia determina un monto de indemnización por daño moral de S/. 180,000.00, considerándolo razonable basado en un criterio de valoración equitativa y en la grave afectación emocional y psicológica sufrida por la demandante. Por otro lado, la segunda instancia reduce significativamente este monto a S/. 10,000.00, argumentando que, a pesar de reconocer el daño moral, la indemnización pecuniaria debe ser prudencial y razonable dada la afectación señalada.

La primera instancia hace hincapié en la afectación emocional y psicológica sufrida por la demandante, justificando así el monto indemnizatorio elevado. La segunda instancia, si bien reconoce el sufrimiento y dolor causados por la pérdida del hijo de la demandante, enfatiza que ninguna suma de dinero puede resarcir completamente el daño moral sufrido, optando por una cuantía que considera más razonable y prudencial. ¿Cuáles son los criterios para la Determinación del Monto? La primera instancia aplica un criterio de valoración equitativa para justificar el monto otorgado, mientras que la segunda instancia parece aplicar un enfoque más restrictivo y conservador respecto a la indemnización por daño moral, basándose en la conceptualización del daño moral como un sufrimiento que, aunque no cuantificable económicamente de manera exacta, debe ser compensado de manera que sea razonable y prudencial para las circunstancias. La discrepancia en los montos otorgados por daño moral entre la primera y segunda instancia refleja criterios disímiles en su cálculo. Mientras la primera instancia se

inclina por un monto significativamente mayor, entendiendo la gravedad de la afectación emocional y psicológica sufrida por la demandante, la segunda instancia adopta una postura más conservadora, resaltando que la compensación económica no puede eliminar completamente el sufrimiento, pero debe ser otorgada de manera razonable y prudencial. Esta diferencia evidencia la variabilidad en la interpretación y aplicación de los criterios jurídicos relacionados con la compensación por daño moral en casos de afectaciones profundas y personales como la pérdida de un ser querido debido a negligencias en el ámbito laboral.

48

Analizando el caso "Expediente 00480-2021-0-2801-JR-LA-01", donde César Augusto Zárate Magaña demanda al Poder Judicial por despido arbitrario y encausado, podemos observar diferencias en las decisiones de los jueces laborales de primera y segunda instancia respecto al cálculo de la indemnización por daño moral.

Ambas instancias reconocen la existencia del daño moral sufrido por el demandante debido a su despido. Se entiende que hay un perjuicio en la esfera emocional, personal y profesional del demandante que merece compensación.

Tanto en primera como en segunda instancia se admite el uso de pruebas indirectas para acreditar el daño moral. En la ausencia de pruebas directas sólidas, se recurre a indicios y máximas de experiencia para evaluar el impacto del despido en el demandante.

En primera instancia, se menciona la existencia de una pericia psicológica realizada mucho tiempo después del cese, lo cual parece restarle valor directo como medio probatorio. Sin embargo, se le otorga cierto peso dentro de las pruebas indirectas. En segunda instancia, se da un mayor valor referencial a la misma pericia, reconociendo que, a pesar de su fecha posterior, contribuye a evidenciar el daño moral sufrido.

¿cálculo del Monto Indemnizatorio? Existe una diferencia significativa en el monto indemnizatorio otorgado por daño moral. La primera instancia asigna S/ 10,000.00 soles, considerando esto como una suma razonable dadas las circunstancias del caso. En contraste, la segunda instancia reduce significativamente esta cantidad a S/ 3,000.00

soles, argumentando la necesidad de reformar la decisión previa en base a un criterio de justicia y los medios probatorios indirectos presentados.

Enfoque en las Consecuencias del Despido: La segunda instancia profundiza más en cómo el despido afectó la vida del demandante, no solo en términos de sufrimiento y angustia sino también en su desarrollo profesional y personal. Esto incluye la consideración de cómo la pérdida de ingresos y el impacto en su carrera profesional y vida personal merecen ser compensados.

La variación en el monto indemnizatorio y en la interpretación de las pruebas entre las dos instancias sugiere que, efectivamente, hay criterios diversos en el cálculo del daño moral. Mientras que ambas instancias aceptan que el daño moral es indemnizable y que puede ser probado con medios indirectos, difieren en cómo estos elementos deben traducirse en una compensación económica concreta. La reducción en la segunda instancia indica un enfoque más conservador respecto a la cuantificación del daño, posiblemente influenciado por una interpretación distinta de la pericia psicológica y de las pruebas indirectas disponibles.

49

Las diferencias y similitudes entre las apreciaciones o decisiones de los jueces laborales en torno a una demanda laboral, en particular referidas al daño moral, en el caso "00509-2021-0-2801-JR-LA-01" involucrando a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto y el demandante Mario Edgar Jara Mamani, reflejan variaciones en el enfoque y aplicación de criterios jurídicos entre la primera y la segunda instancia.

Ambas instancias reconocen el daño moral sufrido por el demandante como consecuencia de un despido incausado, aceptando la existencia de una afectación emocional.

Tanto en primera como en segunda instancia se recurre al artículo 1332° del Código Civil, el cual permite al juez determinar el monto de indemnización por daño moral de manera equitativa en ausencia de una prueba directa precisa.

La primera instancia otorga S/. 8,000.00 soles basándose en una valoración equitativa a pesar de la ausencia de prueba directa, justificando este monto como razonable. En contraste, la segunda instancia recalca la falta de medios de prueba directos aportados por el demandante para acreditar el daño moral, pero enfatiza en las repercusiones personales y familiares del despido, otorgando un monto menor de S/. 5,000.00 soles tras aplicar también un criterio equitativo.

La segunda instancia profundiza en cómo el despido afecta la vida del trabajador más allá de la simple afectación emocional, considerando el impacto en la subsistencia y proyecto de vida personal y familiar, lo cual no es tan detalladamente abordado en la primera instancia.

Existe una discrepancia directa en el monto indemnizatorio por daño moral, siendo reducido en la segunda instancia con base en un análisis que considera la complejidad de cuantificar el daño sin prueba idónea directa, pero reconociendo la existencia de un daño moral.

En cuanto a los criterios sobre el daño moral, aunque ambas instancias se apoyan en el artículo 1332° del Código Civil para realizar una valoración equitativa ante la ausencia de pruebas directas, difieren en cómo abordan la relación entre la pérdida de ingresos y el daño moral, así como en la cuantificación final de la indemnización. La segunda instancia parece adoptar un enfoque más amplio respecto a las consecuencias del despido, considerando la afectación a proyectos de vida y subsistencia, lo cual se refleja en su decisión de ajustar el monto indemnizatorio. Esto sugiere que, a pesar de seguir principios comunes, existe una variabilidad en la interpretación y aplicación de dichos principios entre diferentes instancias judiciales.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

1

Criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio

Ambas instancias aplican el artículo 1332° del Código Civil, que permite una valoración equitativa del daño moral. Sin embargo, la manera en que este criterio se aplica varía significativamente entre las instancias, reflejando diferentes enfoques en la cuantificación de la indemnización.

Se observa una notable variabilidad en los montos adjudicados por daño moral, con la segunda instancia frecuentemente ajustando (usualmente reduciendo) las sumas determinadas en primera instancia. Esto puede reflejar un enfoque más conservador o la aplicación de un criterio de prudencia en la revisión de los casos.

Estos elementos subrayan la complejidad de abordar el daño moral en litigios laborales, reflejando tanto la subjetividad en la evaluación de los daños como la importancia de un marco jurídico que permita una valoración equitativa y razonada de cada caso. La discrepancia en los montos indemnizatorios y los criterios aplicados para su determinación ilustra la variabilidad en la interpretación judicial y destaca la necesidad de una argumentación robusta y la presentación de pruebas pertinentes para sustentar las reclamaciones de daño moral.

Los expedientes reflejan diferencias significativas en la cuantificación del daño moral entre la primera y segunda instancia, evidenciando la subjetividad inherente a este tipo de indemnización. Mientras la primera instancia tiende a otorgar montos más altos, basándose en el impacto emocional y personal sobre el demandante, la segunda instancia adopta en general un enfoque más conservador, reduciendo los montos y enfatizando la ausencia de pruebas directas.

Las diferencias significativas en los montos otorgados por daño moral entre primera y segunda instancia ilustran criterios disímiles en su cuantificación. Mientras algunas decisiones de primera instancia tienden a otorgar montos más elevados, considerando de manera más directa las solicitudes de los demandantes y la gravedad percibida del

daño, las decisiones de segunda instancia muestran una tendencia a ajustar estos montos, aplicando un enfoque posiblemente más crítico o conservador respecto a la indemnización por daño moral.

Se identifican inconsistencias en la valoración y cuantificación de compensaciones por daño moral en diferentes jurisdicciones, subrayando la necesidad de unificar criterios para garantizar justicia y equidad en las indemnizaciones otorgadas. La falta de criterios homogéneos en la cuantificación del daño moral es un problema recurrente que afecta la previsibilidad y la justicia de las compensaciones.

Se aborda la compensación por daño moral en el contexto de la violación de derechos fundamentales, argumentando que el monto de las indemnizaciones no debería ser inferior al mínimo legalmente estipulado para garantizar una reparación efectiva del daño sufrido.

Se establece una distinción clara entre el daño moral y el daño psicológico, argumentando que ambos deben ser considerados entidades separadas con compensaciones judiciales distintas. Esta diferenciación es crucial para una evaluación adecuada y una compensación justa a las víctimas.

La tabla 12 es un registro de casos de indemnización por daño moral derivados de despidos arbitrarios en diferentes instituciones. La primera columna enumera los expedientes, seguida de la institución demandada y el demandante. Luego, se presentan tres columnas financieras: el petitorio del demandante (lo que el demandante solicitó inicialmente), el daño moral calculado por jueces de primera instancia (lo que el juez de primera instancia otorgó) y el daño moral calculado por jueces de segunda instancia (lo que los jueces de apelación decidieron tras revisar el caso).

Se puede observar que hay varias tendencias y puntos de interés:

Hay una variabilidad significativa entre lo que los demandantes piden y lo que se les otorga en ambas instancias judiciales. Esto podría indicar que los jueces tienen criterios diferentes al momento de calcular el daño moral o que cada caso tiene particularidades que afectan la decisión final.

En la mayoría de los casos, el monto otorgado por daño moral es reducido en la segunda instancia. Esto sugiere que la apelación tiende a favorecer a la entidad demandada, posiblemente tras una revisión más detallada de los hechos o una interpretación más estricta de la ley.

Algunos casos destacan por las grandes diferencias entre el petitorio y las cantidades otorgadas. Por ejemplo, el caso de Bedoya Justo, Edgar Virgilio muestra una discrepancia significativa entre lo pedido (300,000) y lo otorgado en primera instancia (2,000) y segunda instancia (5,000).

En muchos casos, parece que el monto otorgado en la primera instancia es consistente con lo solicitado por el demandante, lo cual podría indicar que los jueces de primera instancia están más inclinados a favorecer al demandante.

La columna de daños morales muestra cifras que difieren mucho entre sí, lo que resalta la falta de un criterio unificado para la adjudicación de este tipo de compensación. Esto podría ser el resultado de un sistema judicial que permite amplia discreción a los jueces o la influencia de aspectos subjetivos en cada caso.

Para concluir, la tabla refleja la complejidad y la subjetividad que a menudo caracterizan los juicios de daño moral en casos de despido arbitrario. Los montos varían ampliamente y están sujetos a cambios significativos en apelación, lo que puede indicar la necesidad de criterios más uniformes para guiar estas decisiones y asegurar una mayor previsibilidad para las partes involucradas.

Tabla 12

Expediente	institución demandada	El demandante	petitorio del demandante	daño moral calculado por jueces de primera instancia	Daño moral calculado por jueces de segunda instancia
00014-2017-0-2801-JR-LA-01	Empresa Aruntani SAC	Escobar Marca, Celedonio	80000	80000	50000
00340-2018-0-2801-JR-LA-01	Gobierno Regional De La Región Moquegua	Sune Molina, Elvis Leonel	20000	20000	5000
00503-2018-0-2801-JR-LA-01	Universidad Nacional De Moquegua	Flor Saira, Wilson	10000	10000	5000
00808-2017-0-2801-JR-LA-01	Gobierno Regional De Moquegua	Flores Condori, Virginia Rosi	20000	20000	10000
00878-2017-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto	Olivera Flores, Luis Alberto	20000	20000	10000
01124-2017-0-2801-JR-LA-01	Universidad Jose Carlos Mariategui	Flores Quispe, Erika Eliana	15000	15000	5000
01157-2017-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Provincial De Mcal Nieto	Gomez Gomez, John Alain Paredes	20000	20000	5000
01257-2017-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto ,	Choquehuanca, Jorge Percy	20000	10000	5000
00547-2019-0-2801-JR-LA-01	Gerencia Regional De Educacion De Moquegua	Tala Amesquita, Carlos Walter	50000	15000	5000
00677-2017-0-2801-JR-LA-01	Anglo American Quellaveco S.A	Valcárcel Vargas, Mayra Ysabel	150000	100000	10000
00991-2017-0-2801-JR-LA-01	Universidad José Carlos Mariátegui	Rugel Delgado, Jhon Felix	90000	90000	10000
01472-2019-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Distrital De Torata	Barrios Cabrera, Over Ramiro	10000	7000	5000
00233-2020-0-2801-JR-LA-01	Gobierno Regional De Moquegua	Flores Condori, Virginia Rosi	20000	2000	0
00379-2020-0-2801-JR-LA-01	Empresa Corporación Adc Sociedad Anónima Cerrada Comandancia General De La 3ra Brigada Blindada Del Ejercito Del Perú.	Chura Alarcon, Rocío Amparo	50000	3000	3000
00875-2018-0-2801-JR-LA-01	La 3ra Brigada Blindada Del Ejercito Del Perú.	Yucre Osnayo, Francisco Silverio Espinoza	120000	120000	70000
00900-2019-0-2801-JR-LA-01	Universidad José Carlos Mariátegui	Arellano, Paola Milagros	20000	6000	5000
01200-2019-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Provincial De Mcal Nieto De Moquegua	Ibañez Davila, Edith Elizabeth	40000	7000	5000
01479-2019-0-2801-JR-LA-01	Gobierno Regional De Moquegua	Olayunca , German Oscar	10000	1000	3000
00383-2020-0-2801-JR-LA-01	Universidad José Carlos Mariátegui	Bedoya Justo, Edgar Virgilio Manchuria	300000	2000	5000
00154-2022-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Distrital Torata	Ccopa, Ruben Pedro	100000	10000	5000
00206-2022-0-2801-JR-LA-01	Southern Peru	Cuayla Flores, Ever German	40000	3000	10000

00451-2018-0-2801-JR-LA-01	Empresa Regional De Servicio Público De Electricidad Electro sur A	Sa	Villanueva Navarro, Edgar Ederson	60000	60000	10000
00478-2021-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Distrital Carumas		Romero Ramos, Mauricia Alicia	600000	180000	10000
00480-2021-0-2801-JR-LA-01	Procurador Publico Del Poder Judicial		Zarate Magaña, Cesar Augusto	100000	10000	3000
00509-2021-0-2801-JR-LA-01	Municipalidad Provincial Mariscal Nieto		Jara Mamani, Mario Edgar	10000	8000	5000

Nota. Expedientes

2

Criterios divergentes por la variabilidad de Montos Indemnizatorios

Aunque ambas instancias reconocen el impacto del despido en la vida del trabajador, la profundidad del análisis sobre este impacto varía. La segunda instancia, en algunos casos, ofrece un análisis más detallado sobre cómo el despido afecta la vida personal, profesional y familiar del demandante, lo cual puede influir en la reconsideración y ajuste del monto indemnizatorio.

Los casos analizados demuestran la complejidad y subjetividad inherentes a la evaluación del daño moral en contextos de despido laboral. A pesar de seguir principios comunes, existen variaciones significativas en cómo estos principios son interpretados y aplicados por los jueces, lo que resulta en discrepancias notables en los montos indemnizatorios otorgados. Estas diferencias subrayan la importancia de una argumentación sólida y la presentación de evidencia relevante para sustentar las reclamaciones de daño moral, así como la necesidad de criterios más definidos que orienten la valoración equitativa del daño moral en el ámbito laboral.

En ausencia de pruebas directas que acrediten el daño moral, ambas instancias recurren frecuentemente a pruebas indiciarias y a las máximas de experiencia para fundamentar su existencia y evaluar su impacto, mostrando consistencia en el reconocimiento de la complejidad de demostrar el sufrimiento emocional.

Todos los expedientes demuestran un reconocimiento uniforme del daño moral resultante tanto de despidos arbitrarios como de enfermedades profesionales,

subrayando la afectación en diversos aspectos de la vida del demandante, incluyendo su bienestar emocional, personal, familiar y profesional.

A pesar de la aplicación de criterios legales para la valoración equitativa del daño, se observa que las circunstancias particulares de cada caso, como la duración del empleo, la gravedad de la enfermedad profesional, y los antecedentes profesionales del demandante, influyen significativamente en las decisiones sobre el monto de la indemnización.

La existencia de criterios disímiles en el cálculo del daño moral entre las distintas instancias judiciales subraya la complejidad y la subjetividad inherente a la valoración de estos daños en el contexto laboral. Esto resalta la importancia de la argumentación y la presentación de evidencia relevante para sustentar las reclamaciones por daño moral.

Este análisis destaca la importancia de una evaluación cuidadosa del daño moral en el contexto laboral, reconociendo las dificultades en su demostración y cuantificación, y subraya la necesidad de un enfoque equitativo que considere plenamente las repercusiones del despido o enfermedades profesionales en la vida del trabajador.

Se observa una notable variabilidad en los montos adjudicados por daño moral, con la segunda instancia frecuentemente ajustando (usualmente reduciendo) las sumas determinadas en primera instancia. Esto puede reflejar un enfoque más conservador o la aplicación de un criterio de prudencia en la revisión de los casos.

3

Criterios divergentes en la Consistencia Jurisprudencial

[Cas. Lab. 16777-2017, Junín]: Este fallo esclarece las pautas para determinar el monto indemnizatorio en casos de lucro cesante y daño moral, enfatizando que la compensación debe reflejar la gravedad del daño sufrido de manera equitativa y proporcional. Este enfoque subraya la necesidad de considerar el menoscabo real y objetivo sufrido por la parte perjudicada, ofreciendo un criterio para el cálculo que busca balancear justicia y proporcionalidad en la indemnización.

[Cas. Lab. 2643-2015, Lima]: En esta sentencia, se argumenta que es adecuado otorgar una indemnización por daño moral al trabajador que haya desarrollado una enfermedad profesional, señalando que la compensación se determina en función de la severidad objetiva del daño causado. Esto implica un enfoque que considera las circunstancias específicas del trabajador y la gravedad del daño sufrido para calcular la indemnización.

Estos fallos muestran cómo, incluso dentro del marco legal que permite la indemnización por daño moral, pueden existir criterios variados y específicos para determinar el monto indemnizatorio. Estas diferencias pueden estar basadas en la naturaleza del daño, la gravedad del perjuicio experimentado, y las circunstancias individuales de cada caso. Esto refleja la complejidad de aplicar principios jurídicos a situaciones humanas variadas y la necesidad de un enfoque flexible y detallado al evaluar cada situación para asegurar que la indemnización sea justa y adecuada a las circunstancias del daño moral sufrido.

4

Crterios divergentes en la Percepción de Predictibilidad

Las discrepancias en los montos indemnizatorios y los razonamientos detrás de estas decisiones reflejan una variabilidad en la interpretación y aplicación de los criterios jurídicos relacionados con el daño moral. Esto destaca la flexibilidad del sistema jurídico para adaptarse a las circunstancias únicas de cada caso, pero también sugiere la necesidad de un marco más claro o de directrices adicionales para garantizar decisiones más predecibles y equitativas.

Se examina la predecibilidad de las decisiones judiciales y su relación con los principios de libertad, seguridad, e igualdad, destacando la importancia de la coherencia y transparencia en la fundamentación de las resoluciones judiciales para fortalecer la confianza en el sistema legal.

En general, las investigaciones resaltan la complejidad y la importancia de tratar adecuadamente el daño moral en el ámbito legal, enfatizando la necesidad de criterios claros y coherentes para su valoración y compensación. Además, se subraya la relevancia de considerar la autonomía conceptual entre daño moral y psicológico para una justa reparación a las víctimas y se pone de manifiesto la importancia de la predecibilidad judicial como elemento fundamental para la seguridad jurídica y la confianza en el sistema de justicia.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

1

Para abordar la hipótesis "Se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia", las tesis que más directamente coinciden y ofrecen evidencia relevante son:

Inconsistencias en las indemnizaciones de daño moral causado por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017-2019 (Zúniga Monje, 2023): Este estudio identifica explícitamente variaciones en la cuantificación de compensaciones por daño moral en casos de despido no justificado, evidenciando la existencia de criterios divergentes entre distintas resoluciones judiciales. Analiza cómo estas inconsistencias afectan la determinación del monto compensatorio, alineándose directamente con la hipótesis de divergencia en criterios de cuantificación.

El dilema sobre si el daño moral producto de un despido ilegítimo tiene que ser demostrado o no (García Chilet, 2022): Aunque se centra en la necesidad de demostración del daño moral, este estudio toca el tema de las discrepancias jurisprudenciales y la ambigüedad legal en torno a la cuantificación del daño moral por despido injustificado. La discusión sobre la variabilidad de la evidencia requerida puede reflejar indirectamente divergencias en el cálculo de indemnizaciones, contribuyendo al debate sobre los criterios de cuantificación.

Reposición por Despido Fraudulento e Indemnización por Despido Arbitrario (Zenaida, 2022): Al examinar casos específicos y resoluciones judiciales variadas sobre despidos fraudulentos y arbitrarios, este estudio muestra cómo las interpretaciones legales y valoraciones de pruebas pueden llevar a conclusiones diferentes en las instancias judiciales. Esta disparidad en las decisiones subraya las diferencias en los criterios aplicados para determinar la indemnización por daño moral.

Mientras que el estudio de Zúniga Monje (2023) se enfoca directamente en las inconsistencias de las indemnizaciones, los trabajos de García Chilet (2022) y Zenaida (2022) aportan contexto sobre las variabilidades y desafíos asociados con la evaluación judicial del daño moral en el marco de despidos, lo que puede afectar la coherencia en el cálculo de las compensaciones.

Zúniga Monje (2023): Investiga las variaciones en las compensaciones por daño moral en despidos no justificados, destacando la subjetividad de estos daños y la inconsistencia en los criterios de valoración por parte de los jueces. El estudio revela la necesidad de unificar criterios para evaluar y compensar adecuadamente el daño moral en el ámbito laboral. Bautista Roman (2022): Propone criterios claros para la cuantificación del daño moral en Perú, buscando diferenciarlo del "daño a la persona" y ofreciendo pautas para una evaluación y compensación adecuadas del daño extrapatrimonial.

Contento Días (2023): Aborda la cuantificación del daño moral en el contexto legal, sugiriendo criterios para determinar compensaciones justas por violaciones al honor y al buen nombre, basándose en un estudio detallado de una sentencia específica.

Jaramillo et al. (2022): Se centran en la indemnización por daño moral derivado de despidos intempestivos en Ecuador, ofreciendo un análisis detallado de los criterios para la compensación y los métodos para demostrar la existencia del daño moral.

Loor-Pinargote & López-Moya (2023): Analizan la viabilidad de compensar el daño moral derivado de la terminación de contratos laborales. Proponen un enfoque cualitativo, utilizando técnicas inductivas y deductivas, para estudiar la interrelación entre la terminación del contrato y el daño moral, sugiriendo la posibilidad de

compensaciones económicas bajo ciertas circunstancias que afectan los derechos personales de los individuos.

2

Para identificar posturas o autores que coincidan con la hipótesis sobre la generación de criterios divergentes en la consistencia jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción, se puede establecer un análisis basado en las temáticas y hallazgos presentados en las tesis y jurisprudencias mencionadas. Estas posturas reflejan una variedad de perspectivas que pueden servir para fundamentar la hipótesis planteada. Pabón Álvarez & Sánchez Bobadilla (2021), Discuten la autonomía conceptual entre daño moral y psicológico, argumentando que cada uno debe ser compensado de manera distinta debido a su impacto específico en las víctimas, especialmente en contextos de violencia o trauma.

Silva López (2023), Examina la evaluación y cuantificación del daño moral originado por negligencias en servicios bancarios, resaltando la necesidad de considerar las circunstancias individuales de las víctimas para determinar indemnizaciones justas. García Chilet (2022) Evalúa la importancia de demostrar el daño moral en el ámbito laboral, discutiendo la variabilidad en las exigencias probatorias y la necesidad de un enfoque jurisprudencial más coherente para la valoración del daño moral en despidos injustificados. Inconsistencias en las indemnizaciones por daño moral (Zúñiga Monje, 2023), Este estudio demuestra la existencia de criterios divergentes en las indemnizaciones por daño moral en despidos arbitrarios, lo que apoya directamente la hipótesis al evidenciar la falta de uniformidad en la valoración de estos daños en la Corte Superior de Justicia de Tacna. El dilema sobre la necesidad de demostración del daño moral (García Chilet, 2022): La investigación resalta las discrepancias en las exigencias probatorias para la demostración del daño moral en casos de despido injustificado, lo cual subraya la divergencia en los criterios jurisprudenciales entre distintas instancias y jurisdicciones. Discrepancias en decisiones judiciales sobre

despido fraudulento y arbitrariedad (Zenaida, 2022): La detallada revisión de un caso particular donde se evidencian diferencias significativas entre las decisiones de primera y segunda instancia refuerza la hipótesis de divergencias en la aplicación de criterios jurisprudenciales relacionados con el daño moral derivado de despidos arbitrarios.

Principio de Equidad y Justicia Distributiva (Aristóteles, Ronald Dworkin): La aplicación de estos principios en la valoración del daño moral en despidos arbitrarios sugiere que la búsqueda de justicia equitativa podría estar en tensión con la aplicación uniforme de criterios jurisprudenciales, lo que podría explicar las divergencias observadas en diferentes resoluciones.

3

Para identificar autores y posturas que coincidan con la hipótesis sobre la generación de criterios divergentes por la variabilidad de montos indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción, examinemos las contribuciones de los estudios y análisis presentados:

Riofrio Bonilla (2023), Examina la legitimidad de compensar el daño moral en despidos discriminatorios en Ecuador, destacando que tales actos violan los derechos fundamentales y deben conllevar una compensación acorde al daño a la integridad personal y reputación del afectado.

Variabilidad en la cuantificación del daño moral (Zúniga Monje, 2023; Contento Días, 2023; Bautista Roman, 2022): Estos estudios resaltan la falta de criterios homogéneos en la determinación de las compensaciones por daño moral, lo cual apoya directamente la hipótesis de variabilidad en los montos indemnizatorios. La necesidad de criterios claros y la diferenciación entre daño moral y daño a la persona sugieren un campo abierto a interpretaciones divergentes que podrían explicar las diferencias en las indemnizaciones otorgadas.

La Teoría del Daño Moral (Jaimes Tarazona & Minaya Poma, 2022; Alessandri Rodríguez; Carlos Fernando Soto Coaguila): Estos autores abordan la compensación del daño no patrimonial desde perspectivas que enfatizan la subjetividad en la valoración del daño moral. Sus trabajos pueden interpretarse como una base teórica que justifica por qué podrían surgir divergencias en las valoraciones de indemnizaciones por parte de diferentes jueces o tribunales, debido a la subjetividad inherente a la apreciación del daño moral.

Teoría de la Equidad y del Precedente Jurídico (Aristóteles; Ronald Dworkin; Jerome Frank; Karl Llewellyn): La aplicación de estos principios podría argumentar a favor de la coherencia y previsibilidad en las decisiones judiciales, incluyendo las indemnizaciones por daño moral. Sin embargo, la interpretación y aplicación flexibles de estos principios, especialmente en el contexto de equidad (Dworkin) y precedente (Frank, Llewellyn), podrían también fundamentar la existencia de variabilidad en las resoluciones judiciales como un reflejo de adaptación a las circunstancias particulares de cada caso.

Los casos citados (e.g., Cas. Lab. 3759-2018, Moquegua; Casación 5008-2010, Lima; Exp. 0155-2017-0-1501-SP-LA-01) ilustran cómo la jurisprudencia actual reconoce el daño moral derivado de despidos arbitrarios y la posibilidad de compensaciones. Sin embargo, la variabilidad en la apreciación de pruebas y en la determinación de los montos refleja la existencia de criterios divergentes, lo que respalda la hipótesis propuesta.

Análisis crítico de la predictibilidad de las decisiones judiciales (Garrido Gómez, 2009): Este análisis sobre la predictibilidad puede servir de apoyo teórico a la hipótesis al destacar cómo la variabilidad en las decisiones judiciales, incluidas las indemnizaciones por daño moral, puede impactar en la percepción de seguridad jurídica y en la previsibilidad del derecho.

En conjunto, estas contribuciones teóricas y jurisprudenciales evidencian un espectro amplio de interpretaciones y valoraciones respecto al daño moral por despido arbitrario, lo que puede conducir a la variabilidad en los montos indemnizatorios

observada entre diferentes instancias judiciales. La necesidad de un enfoque equitativo, la consideración de precedentes y la búsqueda de justicia distributiva, junto con la complejidad de cuantificar el daño moral, son aspectos clave que subrayan la validez de la hipótesis propuesta.

4

Para abordar la hipótesis sobre la generación de criterios divergentes en la percepción de predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción, se pueden considerar varias de las perspectivas teóricas y jurídicas presentadas:

Inconsistencias en la Valoración del Daño Moral (Zúñiga Monje, 2023; García Chilet, 2022): Estas investigaciones destacan las diferencias en la valoración y cuantificación del daño moral en casos de despido arbitrario, lo que podría contribuir a la percepción de imprevisibilidad en las decisiones judiciales. La variabilidad en los criterios aplicados por diferentes jueces o tribunales, especialmente en la evaluación de la evidencia y en la determinación de los montos de compensación, se alinea con la hipótesis de criterios divergentes en la percepción de predictibilidad.

Análisis de la Predictibilidad de las Decisiones Judiciales (Garrido Gómez, 2009): Este análisis proporciona un marco para entender cómo la variabilidad en la jurisprudencia afecta la predictibilidad del sistema judicial. La diversidad en la interpretación de casos similares y la aplicación de criterios para el daño moral podrían evidenciar un desafío a la predictibilidad, respaldando la hipótesis planteada.

Jurisprudencia Relevante (e.g., Cas. Lab. 3759-2018, Moquegua; Casación 5008-2010, Lima): Los casos citados ilustran la aplicación práctica de criterios para la compensación por daño moral derivado de despidos arbitrarios. La diversidad en los fundamentos y en las conclusiones de estos fallos puede reflejar la existencia de criterios divergentes que afectan la percepción de predictibilidad en el ámbito judicial.

Zenaida (2022): Analiza discrepancias judiciales en casos de despido fraudulento y arbitrario, resaltando la complejidad de determinar la justificación del despido y la

importancia de proteger los derechos laborales mediante una evaluación adecuada de las pruebas y las causales de despido. Seguil Muñoz (2023): Analiza el principio de igualdad procesal en el contexto de indemnizaciones por daños y perjuicios en el ámbito administrativo laboral, cuestionando si las decisiones judiciales respetan o infringen este principio fundamental. Lousada Arochena (2020): Se enfoca en la compensación por daño moral en casos de violación de derechos fundamentales, argumentando contra la reducción del monto de indemnización por debajo de lo estipulado por ley. El Tribunal Supremo sostiene que debe respetarse el mínimo legal para garantizar una compensación justa.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1

Los resultados presentados reflejan un panorama judicial donde la valoración de los daños morales en casos de despido arbitrario es altamente subjetiva y varía entre las instancias. Las conclusiones clave son:

Aplicación del Artículo 1332° del Código Civil en ambas instancias se aplican un criterio que permite una evaluación equitativa, pero se manifiesta de manera diversa, lo que puede dar lugar a discrepancias significativas en los montos indemnizatorios entre la primera y segunda instancia.

La notable variabilidad en los montos adjudicados y las frecuentes reducciones en apelación sugieren diferencias en los enfoques judiciales, donde la segunda instancia tiende a ser más conservadora, quizás debido a la aplicación de un criterio de prudencia o un escrutinio más riguroso de las pruebas.

Se subraya la dificultad de cuantificar el daño moral debido a su naturaleza intrínsecamente subjetiva y el desafío que esto representa para la coherencia y previsibilidad judicial. La falta de criterios homogéneos para la valoración puede afectar la justicia y equidad de las indemnizaciones.

La distinción entre daño moral y psicológico es fundamental y debe reflejarse en las compensaciones, requiriendo un análisis detallado y una valoración adecuada de ambos aspectos en cada caso.

La variabilidad y los ajustes en las cifras de indemnización destacan la importancia de una argumentación robusta y la presentación de pruebas relevantes para apoyar las demandas por daño moral.

La evidencia refleja un sistema judicial donde la interpretación y valoración del daño moral son altamente discrecionales, resultando en una significativa incertidumbre en los resultados de litigios relacionados con despidos arbitrarios. La implementación de lineamientos más estandarizados y el fortalecimiento del marco jurídico podrían contribuir a un proceso más predecible y equitativo para todas las partes involucradas.

2

La información proporcionada sobre la valoración del daño moral en casos de despido arbitrario y enfermedades profesionales destaca diferencias significativas en la cuantificación de la compensación entre la primera y la segunda instancia judicial. Estas diferencias no solo reflejan la subjetividad intrínseca de la evaluación del daño moral, sino también la interpretación variada de los principios jurídicos aplicables.

A pesar de que los jueces en ambas instancias buscan aplicar el artículo 1332° del Código Civil, que establece un marco para una valoración equitativa, existe una divergencia notable en la práctica. La segunda instancia tiende a ajustar los montos otorgados, generalmente hacia una reducción, lo que sugiere un enfoque más conservador o prudente en la apreciación del daño sufrido. Este ajuste podría responder a un análisis más minucioso del impacto del despido en las esferas personal, profesional y familiar del demandante, o a una interpretación más restrictiva en la ausencia de pruebas directas.

Los resultados muestran que, a pesar del reconocimiento consistente del daño moral por despidos y enfermedades profesionales, las circunstancias individuales como la duración del empleo y la severidad de las condiciones laborales tienen una influencia decisiva en la determinación de los montos de indemnización. Esto resalta la

importancia de una argumentación detallada y una presentación robusta de pruebas para fortalecer las reclamaciones.

3

Los fallos [Cas. Lab. 16777-2017, Junín] y [Cas. Lab. 2643-2015, Lima] ilustran la aplicación de principios jurídicos a la compleja tarea de determinar indemnizaciones por daño moral en contextos laborales. Aunque ambos casos operan dentro de un marco legal común, destacan la necesidad de un análisis individualizado que tome en cuenta el menoscabo específico sufrido por la persona afectada. Estos ejemplos de jurisprudencia refuerzan la premisa de que la compensación por daño moral debe ser equitativa y proporcional, considerando la severidad objetiva del daño y las particularidades del caso.

La conclusión es que, mientras la normativa vigente ofrece una base para la indemnización por daño moral, la consistencia en su aplicación judicial sigue siendo un desafío debido a la variabilidad de criterios y a la inherente subjetividad en la valoración del daño.

4

Los resultados señalan que, aunque el sistema jurídico reconoce y aborda la indemnización por daño moral, hay una marcada variabilidad en la interpretación y aplicación de los criterios jurídicos que rigen tales decisiones. La flexibilidad para tratar cada caso en sus méritos individuales y la necesidad de una mayor previsibilidad y coherencia en las resoluciones judiciales.

Por un lado, la flexibilidad del sistema es crucial para asegurar que la justicia se administre de manera equitativa, respetando la singularidad de cada situación y el impacto personal que un despido o enfermedad profesional puede tener en un individuo. Por otro lado, la falta de predictibilidad en las indemnizaciones puede socavar la seguridad jurídica y la confianza en el sistema legal, lo que a su vez puede afectar la percepción de justicia y equidad.

Es imperativo desarrollar un marco o directrices más claros y detallados que puedan orientar la valoración del daño moral, reduciendo la subjetividad y proporcionando una base más firme para una indemnización consistente y justa. Asimismo, se hace evidente la necesidad de diferenciar adecuadamente entre el daño moral y el daño psicológico para no solo facilitar la comprensión judicial y la argumentación legal, sino también para asegurar una compensación adecuada a las víctimas. La predecibilidad judicial es esencial para la seguridad jurídica y debe ser un objetivo clave en la reforma y en la práctica judicial para fortalecer la confianza en el sistema de justicia.

5.2. RECOMENDACIONES

1

Sería beneficioso que los órganos judiciales trabajen hacia la unificación de criterios para la valoración del daño moral en casos de despido arbitrario. Esto ayudaría a aumentar la predictibilidad y la coherencia en las indemnizaciones otorgadas y reduciría la disparidad entre las decisiones de primera y segunda instancia.

Los tribunales superiores, en colaboración con las asociaciones de abogados y otros expertos, podrían considerar la formulación de directrices que esbocen factores específicos a ser considerados en la evaluación del daño moral, lo que podría incluir parámetros para la cuantificación y ejemplos de pruebas adecuadas.

Implementar programas de capacitación para jueces y personal judicial en la evaluación del daño moral, con un énfasis particular en técnicas para la valoración equitativa del mismo, ayudaría a minimizar la subjetividad y a garantizar que los montos adjudicados sean justos y consistentes.

Se debería enfatizar la importancia de presentar pruebas concretas, tanto directas como indirectas, que apoyen la afirmación del daño moral, para guiar al juez en su valoración.

Analizar y, si es necesario, reformar la normativa existente para incluir más orientación sobre la valoración del daño moral, potencialmente incluyendo rangos de indemnización sugeridos o máximos/mínimos estatutarios.

2

Para abordar la variabilidad y la divergencia en la cuantificación de indemnizaciones por daño moral en el contexto laboral, aquí hay algunas recomendaciones que podrían ayudar a mejorar la consistencia y equidad de las decisiones judiciales:

Sería beneficioso que los tribunales superiores, en colaboración con asociaciones jurídicas y expertos laborales, desarrollen directrices claras para la evaluación y cuantificación del daño moral, considerando las circunstancias individuales del caso y proporcionando rangos de compensación sugeridos o ejemplos de pruebas adecuadas. Implementar programas de formación continua para jueces que se centren específicamente en la valoración del daño moral, compartiendo mejores prácticas y estudios de caso que ilustren la aplicación de criterios de valoración equitativa.

Incentivar a los jueces a detallar explícitamente el razonamiento detrás de sus decisiones, especialmente cuando se desvían de las sumas solicitadas por los demandantes o de los montos establecidos en instancias previas.

Fomentar entre los abogados la presentación de pruebas tanto directas como indirectas que respalden las afirmaciones de daño moral, destacando la importancia de la evidencia en la determinación de la indemnización adecuada.

Considerar la posibilidad de reformar la legislación para incluir orientaciones más específicas sobre la cuantificación del daño moral, lo que podría incluir mínimos y máximos legales y factores que siempre deben considerarse en la valoración.

Aliento al uso de precedentes judiciales para guiar la cuantificación del daño moral, buscando crear un cuerpo de jurisprudencia que sirva de referencia para casos futuros.

3

La diversidad en los criterios para determinar las indemnizaciones por daño moral en casos laborales, como se evidencia en las sentencias citadas, señala la necesidad de armonizar y precisar los métodos de cálculo para garantizar una mayor coherencia y justicia en las compensaciones.

Fomentar la creación de lineamientos jurisprudenciales. La diversidad en los criterios para determinar las indemnizaciones por daño moral en casos laborales, como se evidencia en las sentencias citadas, señala la necesidad de armonizar y precisar los métodos de cálculo para garantizar una mayor coherencia y justicia en las compensaciones. Aquí hay algunas recomendaciones que podrían ayudar a lograr este objetivo:

La diversidad en los criterios para determinar indemnizaciones por daño moral en casos laborales, como reflejan los fallos citados, resalta la necesidad de una aproximación más uniforme que pueda ser aplicada de manera consistente en la jurisprudencia.

Promover que los órganos judiciales superiores elaboren y publiquen guías de jurisprudencia que resuman los principios aplicables a la valoración del daño moral en el contexto laboral, incluyendo factores estándar para la evaluación del daño, como la gravedad, la duración del empleo y el impacto en la vida personal y profesional del demandante.

Organizar programas de formación para jueces y abogados que se enfoquen en las mejores prácticas de cuantificación de daño moral, proporcionando actualizaciones regulares sobre los desarrollos en la jurisprudencia y fomentando un entendimiento común de los principios y criterios aplicables.

Evaluar la posibilidad de revisar la legislación vigente para definir más claramente los criterios para la cuantificación del daño moral, lo cual podría incluir rangos indicativos de indemnización y ejemplos de cómo adaptar la compensación a circunstancias específicas.

Fomentar el uso de la mediación para resolver disputas por daño moral, ofreciendo a las partes una oportunidad para llegar a un acuerdo de compensación que considere las necesidades y expectativas de ambos lados de manera más flexible y eficiente.

4

Para abordar la variabilidad en la interpretación y aplicación de los criterios jurídicos y mejorar la predictibilidad de las decisiones judiciales en casos de daño moral, se recomienda lo siguiente:

Los órganos legislativos y judiciales deberían colaborar en el desarrollo de un marco normativo que proporcione directrices claras para la valoración del daño moral. Este marco debería incluir factores objetivos a considerar y posiblemente rangos de indemnización sugeridos, para guiar a los jueces en su toma de decisiones.

Implementar programas de capacitación para jueces que incluyan estudios de caso y análisis de jurisprudencia para fortalecer la aplicación coherente de los criterios en la valoración del daño moral.

Incentivar a los jueces a que proporcionen una explicación detallada y comprensible de su razonamiento al tomar decisiones, especialmente cuando se apartan de precedentes o rangos establecidos, para mejorar la confianza en sus resoluciones.

Establecer distinciones claras en la legislación y la práctica judicial entre daño moral y daño psicológico, para garantizar que ambos sean tratados y compensados de manera adecuada y distinta.

Alentar a los jueces a referirse y adherirse a precedentes relevantes para casos similares, promoviendo así la consistencia en la valoración del daño moral.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias Gonzales, J. L. (2020). Métodos de Investigación Online. In CONCYTEC (Ed.), *Concytec*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Arnold, R., Martínez Estay, J. I., & Zúñiga Urbina, F. (2012). El Principio De Proporcionalidad En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional. *Estudios Constitucionales*, 10(1), 65–116. <https://doi.org/10.4067/s0718-52002012000100003>
- Baltodano Guevara, P. (2018). *Indemnización por Despido Arbitrario Trabajo*. 6(1), 54.
http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9852/Tesis_58676.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrientos Zamorano, M. (2008). *Del Daño Moral Al Daño Extrapatrimonial :La superción del Pretium doloris*. 35, 85–106.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v35n1/art04.pdf>
- Bautista Roman, J. A. (2022). *CRITERIOS PARA LA CUANTIFICACION DEL DAÑO MORAL EN EL PERU 2022*. 120.
http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3962/BAUTISTA_ROMAN_JESUS_ALBERTO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bobbio, N. (1993). *Filosofía del Derecho, El Positivismo Jurídico* (T. de R. de A. y A. G. DEBATE (ed.)).
- Busso, G. (2021). La dignidad como derecho en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Derecho PUCP*, 87, 405–432.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.012>
- Campos García, H. (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de Despido Incausado O Fraudulento En El Sistema Peruano : La Retórica De Los Punitive Damages Y La Desnaturalización Del Lucro Cesante. *THEMIS Revista de Derecho*, 1(1), 203–218.

- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21987/21393>
- Chávez Alizo, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Maracaibo: Gráfica González, 2007.
- <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4556>
- Chiabra Valera, M. C. (2010). El debido proceso legal y la tutela jurisdiccional efectiva: más similitudes que diferencias. *Foro Jurídico*, 11, 67–74.
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18575>
- Contento Días, L. R. (2023). *Análisis jurídico de la cuantificación del daño moral en la sentencia No. 331-2003 CNJ* (Issue 331) [UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD].
- [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11089/1/Contento Días%2C L. %282023%29 Análisis jurídico de la cuantificación del daño moral en la sentenciaNo. 331-2003 CNJ..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11089/1/Contento%20Días%20L.%20282023%29%20Análisis%20jurídico%20de%20la%20cuantificación%20del%20daño%20moral%20en%20la%20sentenciaNo.%20331-2003%20CNJ..pdf)
- Coral-Díaz, A. M. (2012). Una propuesta de análisis jurisprudencial desde el discurso para casos de v...: EBSCOhost. *Opinión Jurídica*, 11(22), 17–30.
- <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v11n22/v11n22a02.pdf>
- Cubides Cárdenas, J., Navas Camargo, F., Caballero Palomino, S. A., Lozano Parra, J. S., & Bello Estrada, G. A. (2022). Principio de equilibrio y economía contractual: análisis a partir de las teorías de la imprevisión y el hecho del príncipe. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 14(27), 83–103.
- <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.27-2022-3810>
- De La Torre, D. (2020). *La confianza legítima como principio fundamental ante la regulación del Estado en la suspensión de plazos de procedimientos administrativos durante el estado de emergencia por el COVID-19 The legitimate trust as a fundamental principle before the*. 19.
- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22871>
- Fiallos Párraga, H. A. (2022). *INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA REPARACIÓN INTEGRAL VINCULADA AL DELITO DE LESIONES, ART 152 DEL COIP EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2020*. [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://www.who.int/news-room/fact->

sheets/detail/autism-spectrum-disorders

García Chilet, M. E. (2022). “*EL DILEMA SOBRE SI EL DAÑO MORAL PRODUCTO DE UN DESPIDO ILEGÍTIMO TIENE QUE SER DEMOSTRADO O NO* [PUCP].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24160/GARCÍA_CHILET_MANUEL_EULALIO%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garrido Gómez, M. I. (2009). La predecibilidad de las decisiones judiciales. *Ius et Praxis*, 15(1), 55–72. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122009000100003>

González-Cazorla, F. A. (2017). Delimitación Del Daño Moral a Través De Consideraciones De Justicia Distributiva. *Revista de Derecho (Concepción)*, 85(242), 191–220. <https://doi.org/10.4067/s0718-591x2017000200191>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación : Las Rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta.*

<https://www.worldcat.org/title/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/oclc/1107131944?referer=di&ht=edition>

Indacochea Prevost, U. (2015). La doctrina jurisprudencial y el precedente vinculante: una aproximación a la jurisprudencia constitucional desde la teoría de las fuentes del derecho. *Themis*, 67, 309–318. Derecho Constitucional; jurisprudencia constitucional; doctrina jurisprudencial; precedente constitucional vinculante; teoría de las fuentes del Derecho.

Iosa, J. (2017). Libertad Negativa, Autonomía Personal Y Constitución Negative Liberty, Personal Autonomy and Constitution. *Revista Chilena de Derecho*, 44(2), 495–518. <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v44n2/0718-3437-rchilder-44-02-00495.pdf>

Iribarren Maestro, I. (2006). *Producción científica y visibilidad de los investigadores de la Universidad Carlos III de Madrid en las bases de datos del ISI, 1997-2003.* [Unniversiad Carlos III de Madrid]. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/1088>

Jaimés Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el

- Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31–45.
<https://doi.org/10.35292/iusvocatio.v5i5.608>
- Jaimés Tarazona, H. H., & Minaya Poma, S. C. (2022). Delito de difamación mediante redes sociales en la legislación peruana-2022. *Universidad Cesar Vallejo*, 111. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107772>
- Jaramillo, A., Caja, L., Arteaga, P., & María, O. (2022). *Perfil por competencias para el área operativa y una propuesta de proceso de selección del personal para los cargos de jefe de cajas y cajeros de la Cooperativa Alfonso Jaramillo León CAJA* [Universidad del Azuay].
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11735/1/17264.pdf>
- Kelsen, H. (2009). *Teoría Pura del Derecho* (Editorial Universitaria de Buenos Aires (ed.); Cuarta edi).
- León, L., Barrueta, D., & Martell, L. (2019). La seguridad jurídica una proyección general. *Revista Conrado*, 15(66), 292–299.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-292.pdf>
- Loor-Pinargote, K. I., & López-Moya, D. F. (2023). *Daño moral en la rescisión del contrato laboral*. 10.
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/740/744>
- Lousada Arochena, J. F. (2020). La cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el proceso laboral: la cuantía mínima del baremo LISOS como derecho necesario. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 1(January), 1–13.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002491
- Morales Saravia, F. H. (2016). *Precedente constitucional vinculante y su aplicación por el tribunal constitucional del Perú*.
- Pabón Álvarez, O. J., & Sánchez Bobadilla, L. (2021). *El daño moral y el daño psicológico: categorías conceptuales autónomas ante la reparación judicial a víctimas*. 35.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/50881/2023SánchezLizzet>

teAlejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez Anguiano, D. (2019). *DERECHO, MORAL E INTERPRETACIÓN: CORRELACIÓN ENTRE LA FILOSOFÍA ANALÍTICA DE H. L. A. HART Y EL PENSAMIENTO DE LON FULLER Y RONALD DWORKIN*. 387–418.
<https://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2019.13>
- Reyes Mesa, K., & Álvarez Lam, M. (2021). *Algunas recomendaciones teóricas con enfoque de equidad de género en los contenidos didácticos de la asignatura Filosofía y Sociedad*. 10, 6.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00013.pdf>
- Riofrio Bonilla, T. C. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador*. 4(1), 63.
[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10856/1/Riofrio Bonilla%2C T. %282023%29. El daño moral y el despido intempestivo por discriminación en el Ecuador..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10856/1/Riofrio%20Bonilla%2C%20T.%282023%29.%20El%20da%C3%B1o%20moral%20y%20el%20despido%20intempestivo%20por%20discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20Ecuador..pdf)
- Robert Alexy. (2018). *Teoría del razonamiento y la argumentación jurídica*. 21.
- Rousseau, J.-J. (1762). El contrato social. In *El contrato social como único origen del poder legítimo en el Estado moderno*.
- Sarango Aguirre, H. (2008). *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*. 316.
- Seguil Muñoz, J. J. (2023). El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 6(7), 261–288. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.765>
- Silva López, D. E. (2023). INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL DERIVADA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BANCARIOS [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. In *PUC del Ecuador* (Vol. 4, Issue 1).
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4080/1/79239.pdf>
- Téllez, J. (2012). *La Predictibilidad de las Resoluciones Judiciales en la Jurisdicción Contencioso - Administrativa en el Perú*. 1–34.

https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1002511/1/Tellez_Fernandez_JS.pdf

Vega Osorio, M. del C. G. (2023). *¿EL DESPIDO ARBITRARIO COMO HECHO GENERADOR DE DAÑOS MORALES? ANÁLISIS CRÍTICO DE LA CORRIENTE JURISPRUDENCIAL EN BOGA*. [UCSM].

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12565/83.2504.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vélez Vélez, H. (2016). ¿Diversas concepciones sobre la configuración de la responsabilidad civil?, ¿cuáles concepciones sobre la configuración de la responsabilidad civil diferentes a la de “hecho ilícito – causalidad – daño” se presentan en el Derecho Privado? *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 46(25), 411–441. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v46n125.a08>

Zenaida, D. R. H. E. (2022). *REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO*. 144.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7284/TSP DEL RIO HUAMANI ELIZABETH ZENAIDA rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zúñiga Monje, S. E. (2023). “INCONSISTENCIAS EN LAS INDEMNIZACIONES DE DAÑO MORAL CAUSADO POR DESPIDO ARBITRARIO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TACNA, 2017-2019” [UPT]. In *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย* (Vol. 4, Issue 1).

<http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2858>

Anexos 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	metodología
¿Cómo son los criterios para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?	Probar que se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.	Se generan criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.	V1: Criterios divergentes para el cálculo del quantum indemnizatorio V2: Daño moral por despido arbitrario	Es de tipo básica, se pretende lograr correspondencia entre las variables, de diseño experiencial, con una muestra de 40 respondientes. 20 expedientes. Se empleará la técnica de la encuesta. Con un instrumento de 18 preguntas. Se analizará en el SPSS 27.
¿De qué forma son los criterios en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?	Demostrar que se generan criterios divergentes en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.	se generan criterios divergentes en la Consistencia Jurisprudencial por daño moral en despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.		
¿De qué manera son los criterios por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las	Contrastar que se generan criterios divergentes por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por	Se generan criterios divergentes por la variabilidad de Montos Indemnizatorios por daño moral por despido arbitrario en las		

resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?	daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.	resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.
¿Cómo son los criterios en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023?	Determinar que se generan criterios divergentes en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.	Se generan criterios divergentes en la Percepción de Predictibilidad por daño moral por despido arbitrario en las resoluciones de primera y segunda instancia en la jurisdicción de Moquegua 2023.
