



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS EN DESPIDO
ARBITRARIO Y EL DAÑO MORAL, EN MOQUEGUA
2023

PRESENTADO POR

BACH. HATTIE ALDERETE ESPEJO

BACH. ROLANDO CCAMA GERI

ASESOR

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	16
1.3. Objetivo de la Investigación (Generales y Específicos).....	16
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.5. Variables. Operacionalización.....	22
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	23
CAPITULO II: MARCO TEORICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.2. Bases teóricas.....	52
2.3. Marco conceptual	64
CAPITULO III: MÉTODO	66
3.1. Tipo de investigación.....	66
3.2. Diseño de investigación.....	66
3.3. Población y muestra.....	67
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	68
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	69
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70
4.1. Presentación de resultados por variables.....	71
4.2. Contrastación de hipótesis.....	90
4.3. Discusión de resultados.....	94
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
5.1. Conclusiones.....	99
5.2. Recomendaciones	100

BIBLIOGRAFÍA.....	102
ANEXOS.	104
Cuestionario a desarrollar	105

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	90
Tabla 3	91
Tabla 4	91
Tabla 5	93

Índice de figuras

Figura 1	71
Figura 2	72
Figura 3	72
Figura 4	73
Figura 5	74
Figura 6	74
Figura 7	75
Figura 8	76
Figura 9	76
Figura 10	77
Figura 11	78
Figura 12	78
Figura 13	79
Figura 14	80
Figura 15	80
Figura 16	81
Figura 17	82
Figura 18	82
Figura 19	83
Figura 20	84
Figura 21	84
Figura 22	85
Figura 23	86
Figura 24	86
Figura 25	87
Figura 26	88
Figura 27	88
Figura 28	90

RESUMEN

El objetivo del estudio fue investigar la relación entre las indemnizaciones por daños en casos de despido injustificado y el daño moral resultante en Moquegua en el año 2023. Se trató de un estudio básico de tipo correlacional, no experimental, en el que se consultaron las opiniones de 35 abogados y se revisaron 36 expedientes legales. Los hallazgos del estudio revelaron diversos grados de correlación entre las variables examinadas.

Desde un enfoque de correspondencia entre variables, se encontró una relación baja del 29.9% entre el daño moral sufrido por el empleado y la indemnización que recibe por despido injustificado. Esto sugiere que, en muchos casos, el sistema judicial no compensa de manera efectiva el daño emocional causado a los trabajadores despedidos injustamente. Sin embargo, es relevante señalar que los resultados fueron estadísticamente significativos, con un valor de significancia menor a 0.05.

En contraste, la investigación mostró una fuerte correlación del 72.8% entre el impacto económico del despido y la indemnización otorgada, lo cual indica que hay una alta concordancia en este aspecto. Asimismo, el estudio reveló una correlación significativa del 66.9% entre los esfuerzos por ofrecer reparación y compensación al trabajador despedido y el monto indemnizatorio final otorgado. Estos resultados sugieren que, en gran medida, el sistema judicial parece estar actuando de manera efectiva al asignar indemnizaciones que se alinean con el impacto económico y los intentos de reparación y compensación.

Palabras clave. Lucro cesante, Indemnización, despido arbitrario.

ABSTRACT

The objective of the study was to investigate the relationship between damage awards in cases of unjustified dismissal and the resulting moral damages in Moquegua in the year 2023. This was a basic correlational, non-experimental study, in which the opinions of 35 lawyers were consulted and 36 legal files were reviewed. The findings of the study revealed varying degrees of correlation between the variables examined.

From an approach of correspondence between variables, a low relationship of 29.9% was found between the moral damage suffered by the employee and the compensation received for unjustified dismissal. This suggests that in many cases, the judicial system does not effectively compensate the emotional damage caused to unfairly dismissed workers. However, it is relevant to note that the results were statistically significant, with a significance value less than 0.05.

In contrast, the research showed a strong correlation of 72.8% between the economic impact of the dismissal and the compensation awarded, which indicates that there is a high concordance in this aspect. Likewise, the study revealed a significant correlation of 66.9% between efforts to provide redress and compensation to the dismissed worker and the final amount of compensation awarded. These results suggest that, to a large extent, the judicial system appears to be acting effectively in assigning compensation awards that are aligned with the economic impact and attempts at redress and compensation.

Key words. Loss of earnings, Compensation, arbitrary dismissal.

INTRODUCCIÓN

Las demandas de indemnización se enfocan en reclamaciones para obtener compensación económica tras actos ilícitos, negligencias o infracciones de derechos. Estas demandas son aplicables en diversas áreas legales como civil, laboral y mercantil. Incluyen compensaciones por daños tanto materiales, como médicos o pérdida de ingresos, como morales, como el sufrimiento emocional.

En el contexto laboral, estos reclamos surgen principalmente cuando un empleado es despedido sin justa causa. Aquí, las demandas pueden abarcar desde salarios y beneficios no pagados hasta compensaciones por daño emocional o psicológico. Para los empleados con estabilidad laboral especial, como embarazadas o miembros de sindicatos, puede haber indemnizaciones adicionales.

La efectividad de estas demandas depende en gran medida de la decisión final del tribunal, que evalúa la evidencia y los argumentos legales para determinar si se ha causado un daño y su cuantía. Si el fallo es favorable al demandante, se concede la indemnización solicitada. Sin embargo, no todos los casos resultan en indemnizaciones, ya que el resultado depende de diversos factores como la calidad de la evidencia presentada y la interpretación legal del tribunal

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Internacional

El tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios (Baltodano Guevara, 2018) en Europa varía según los países y sus respectivos sistemas legales. Aunque existen ciertas similitudes en los principios generales, los detalles específicos difieren en función de las legislaciones nacionales.

En general, en Europa se reconoce el derecho a recibir un resarcimiento económico por los daños y perjuicios dañados como consecuencia de un acto ilegal o una violación de los derechos. La indemnización tiene como objetivo principal restablecer al agraviado en tanto sea viable a quede en exante al hecho dañino, ya sea mediante la reparación integral del daño sufrido o mediante una compensación económica adecuada.

Las leyes europeas suelen tener en cuenta diversos factores al determinar la cuantía de la indemnización, como el daño vejado, el grado de responsabilidad del infractor, las circunstancias del caso y el impacto en la vida de la víctima. Además, se consideran aspectos como el lucro cesante, el daño moral, el daño emergente y otros daños cuantificables.

Es importante destacar que cada país europeo tiene su propio sistema legal y sus propias normas y procedimientos específicos para el cálculo y la aplicación de la compensación por detrimentos y menoscabos.

En España

El tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios se encuentra regulado en el Código Civil y en los antecedentes judiciales desarrollados por los tribunales. A

continuación, se presentan los aspectos fundamentales del sistema de indemnización en España:

Existe responsabilidad civil en el caso de que se genere un daño a otra persona por un acto ilícito o una negligencia, surge la obligación de restituir lo dañado. La responsabilidad civil puede derivar de diferentes situaciones, como accidentes de tráfico, incumplimiento de contratos, negligencia médica, entre otros.

La indemnización tiene como objeto resarcir el daño causado a la víctima. Esto incluye tanto el daño patrimonial (pérdida económica directa) como el daño moral (afectación emocional, dolor, sufrimiento).

El cálculo de la indemnización se realiza teniendo en cuenta diversos elementos, como los gastos médicos, las secuelas físicas o psicológicas, la incapacidad laboral, la pérdida de ingresos, el perjuicio estético, entre otros factores. También se considera la edad de la agraviada, sus circunstancias individuales y profesionales, así como las circunstancias del hecho causante del daño.

El principio rector en España es el de reparación integral, es decir, se busca que la indemnización compense plenamente el daño sufrido y coloque a la agraviada en el contexto en la que se ubicaría si no se hubiera acontecido el hecho dañoso.

La jurisprudencia es una fuente importante en el cálculo de la cantidad de la indemnización. Los tribunales españoles han establecido criterios y baremos orientativos para calcular las indemnizaciones en diferentes tipos de casos, como accidentes de tráfico o negligencia médica.

En Italia

En Italia, el tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios se rige principalmente por el Código Civil italiano (Codice Civile) y la jurisprudencia desarrollada por los tribunales. Ellos tienen aspectos en el sistema de indemnización.

Si se causa un perjuicio a otra persona por un acto ilícito o una negligencia, el responsable tiene el deber de reparar ese daño, hay responsabilidad civil. ella derivaría en diversas circunstancias, como accidentes, incumplimiento de contratos, daños causados por productos defectuosos.

La indemnización tiene como objetivo remediar el agravio sufrido por la víctima. Esto incluye ambos el daño patrimonial (pérdida económica directa) como el daño moral (sufrimiento, dolor emocional).

La cuantificación de la indemnización en Italia se basa en diferentes elementos, como los gastos médicos, la incapacidad temporal o permanente, la pérdida de ingresos, el daño estético, los perjuicios económicos sufridos, entre otros. También se consideran factores como la edad de la víctima, sus circunstancias personales y profesionales, así como las circunstancias del hecho causante del daño.

El principio rector en Italia también es de una integral reparación, buscando que el resarcimiento compense plenamente el daño sufrido y restaure la situación en la que se hallaba el agraviado antes del hecho perjudicial.

La jurisprudencia italiana es relevante en el cálculo de la cuantía de la indemnización. Los tribunales italianos han establecido criterios y pautas para calcular las indemnizaciones en casos específicos, considerando factores como la Tabla de Lesiones (Tabelle Milano) y otros baremos orientativos.

En Chile

El tratamiento del daño (Franco García, 2019) se encuentra reglamentado principalmente en el Código Civil chileno y en la jurisprudencia desarrollada por los tribunales.

Si se genera un daño a otro individuo por un acto ilícito, una acción negligente o una violación de los derechos, surge la premisa de reparar esa agresión. Se asume el reto de las diversas situaciones, como accidentes de tráfico, negligencia médica, incumplimiento de contratos, entre otros.

La indemnización tiene el objetivo de subsanar el daño sufrido por la víctima. Esto incluye tanto el daño patrimonial (pérdida económica directa, como gastos médicos, pérdida de ingresos) como el daño moral (afectación emocional, sufrimiento).

La cuantificación de la indemnización en Chile se basa en diferentes factores, como los gastos médicos, la incapacidad temporal o permanente, la pérdida de ingresos, el daño estético, los perjuicios económicos sufridos, entre otros. También se toman en cuenta elementos como la edad de la víctima, sus contextos individuales y profesionales, como las circunstancias del hecho que causó el daño.

Al igual que en otros países, en Chile también se ejecuta el principio de reparación integral, buscando que la indemnización compense plenamente el daño sufrido y restaure al agraviado en la medida que sea viable a la anterior situación, al hecho que perjudica.

Jurisprudencia: La jurisprudencia chilena es relevante. Los tribunales chilenos han establecido criterios y pautas para calcular las indemnizaciones en casos específicos, considerando precedentes judiciales y otros elementos relevantes.

En Brasil, el tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios se encuentra regulado principalmente en el Código Civil brasileño y en la jurisprudencia desarrollada por los tribunales (Garavito León, 2016).

Daño compensable: es compensar el daño sufrido por la víctima. Esto abarca tanto el daño material, como pérdidas económicas directas (como gastos médicos y pérdida de ingresos), como el daño moral, que implica una afectación emocional y sufrimiento.

Principio de reparación integral: En línea con otros países, en Brasil también se aplica el principio de RI, con el objetivo de que la indemnización compense plenamente el daño sufrido y restaure, en la medida de lo posible, el contexto del agraviado a su estado anterior al hecho perjudicial.

Nacional.

En el Perú, el tratamiento de la indemnización por daños y perjuicios se encuentra reglamentado principalmente en el Código Civil peruano y en la jurisprudencia desarrollada por los tribunales. Lo siguientes son los aspectos claves de la indemnización en Perú:

Hay responsabilidad civil, si se causa agravio por un acto ilícito, una acción negligente o una violación de los derechos, surge el deber de reparar ese daño. Al respecto se puede derivar de diversas situaciones, como accidentes de tráfico, mala praxis médica, incumplimiento de contratos, entre otros.

La indemnización es el propósito de recompensar el daño generado al agraviado. Esto incluye tanto el daño material (pérdida económica directa, como gastos médicos, pérdida de ingresos) como el daño moral (afectación emocional, sufrimiento).

La cuantificación de la indemnización en Perú se basa en diferentes factores, como los gastos médicos, la incapacidad temporal o permanente, la pérdida de ingresos, el daño estético, los perjuicios económicos sufridos, entre otros. También se toman en cuenta elementos como los años de la víctima, sus intereses individuales y profesionales, también las circunstancias del hecho que causó el daño.

Al igual que en otros países, el principio rector en Perú es el de reparación integral, buscando que la indemnización compense plenamente el daño sufrido y restaure al agraviado en tanto fuera posible a su ex ante, al hecho dañino.

La jurisprudencia peruana es relevante en la determinación del monto de la indemnización. Los tribunales peruanos han establecido criterios y pautas para calcular las indemnizaciones en casos específicos, considerando precedentes judiciales y otros elementos relevantes.

LAS PRETENSIONES INDEMNIZATORIAS

Las pretensiones indemnizatorias se refieren a las reclamaciones o demandas presentadas por una persona o entidad para obtener una compensación económica por haber sufrido un acto ilícito, una negligencia o una violación de sus derechos. Estas pretensiones buscan obtener una indemnización que compense el daño sufrido.

Las pretensiones indemnizatorias pueden surgir en diversos ámbitos, como el derecho civil, laboral, mercantil o administrativo. Los daños y perjuicios pueden incluir tanto el daño material, como los gastos médicos, la pérdida de ingresos, los daños a la propiedad, entre otros, como el daño moral, que abarca el sufrimiento emocional, la aflicción o la lesión a la reputación.

En el proceso de pretensión indemnizatoria, la parte perjudicada presenta una demanda ante un tribunal competente, especificando los hechos, las circunstancias y los fundamentos legales que respaldan su reclamación. A través de la presentación de pruebas y argumentos, se busca demostrar que se ha sufrido un daño y se establece la cuantía de la indemnización solicitada.

Es importante destacar que las pretensiones indemnizatorias pueden variar dependiendo del sistema legal y las normativas específicas de cada jurisdicción

Las pretensiones indemnizatorias en el marco legal por despido arbitrario

En el marco legal por despido arbitrario, las pretensiones indemnizatorias se refieren a las reclamaciones o demandas presentadas por un trabajador despedido de forma injustificada o sin causa justa, con el fin de obtener una compensación económica por los perjuicios sufridos como consecuencia de dicho despido.

Cuando un despido es considerado arbitrario, significa que el empleador ha violado los derechos laborales del trabajador al no tener una explicación válida o no seguir el proceso legal normado para la terminación del contrato de trabajo.

Las pretensiones indemnizatorias en el marco legal por despido arbitrario pueden incluir diferentes aspectos, tales como:

El trabajador puede solicitar una indemnización equivalente a los salarios y beneficios dejados de abonarse a su cuenta desde la fecha del despido hasta la fecha en que se dicta una sentencia o acuerdo que declare la injusticia del despido.

En algunos casos, se puede reclamar una compensación por el daño moral sufrido por causa del despido arbitrario, que puede incluir afectaciones emocionales, daño a la reputación o sufrimiento psicológico.

En la indemnización por estabilidad laboral, en ciertos casos, cuando se despide a un trabajador que gozaba de estabilidad laboral, como embarazadas, trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores, puede solicitarse una indemnización adicional por la violación de dicha estabilidad.

¿Qué relación hay entre pretensiones indemnizatorias y decisiones jurisdiccionales firmes en los casos de daños, perjuicios y afectación al derecho? ¿el demandante consigue sus pretensiones?

La relación entre las pretensiones indemnizatorias y las decisiones jurisdiccionales firmes en los casos de daños, perjuicios y afectación al derecho es crucial. En un proceso legal, el demandante presenta sus pretensiones indemnizatorias ante un tribunal, buscando obtener el resarcimiento económico por los perjuicios sufridos.

La decisión jurisdiccional es el pronunciamiento final del tribunal sobre el caso, después de analizar las pruebas presentadas, escuchar los argumentos de ambas partes y aplicar la ley correspondiente. En el caso de daños y perjuicios, la decisión puede incluir la determinación de si se han causado los daños reclamados y, en caso afirmativo, la cuantificación de la indemnización que debe ser otorgada.

Si la decisión jurisdiccional es favorable al demandante, es decir, si el tribunal determina que se han causado daños y perjuicios y establece una indemnización, el demandante puede obtener sus pretensiones indemnizatorias. En tal caso, el demandante tiene derecho a recibir el resarcimiento económico establecida por el tribunal como forma de reparar los perjuicios sufridos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todas las demandas resultan en una decisión favorable para el demandante. El resultado de un caso puede variar según las pruebas presentadas, los argumentos legales presentados y la interpretación de la ley por parte del tribunal. En algunos casos, el tribunal puede considerar que no se han cumplido los requisitos necesarios para otorgar una indemnización, lo que podría resultar en la denegación de las pretensiones indemnizatorias del demandante.

La relación entre las pretensiones indemnizatorias y las decisiones jurisdiccionales firmes implica que, en caso de una decisión favorable, el demandante tiene la posibilidad de obtener el resarcimiento económico solicitada. Sin embargo, la obtención de las pretensiones indemnizatorias depende de la evaluación y consideración del tribunal sobre las circunstancias del caso y la evidencia presentada.

ANÁLISIS DE CASOS LOCALES

Es el caso de un trabajador como muchos que fueron despedidos arbitrariamente y que luego de obtener una sentencia favorable en segunda instancia e irse a casación fue confirmado. Este sufrió el despido arbitrario. Eso los lleva a interponer demanda de indemnización por daños y perjuicios.

El caso es típico, el que narramos, es una donde la demanda fue dirigida al juez especializado de la Corte superior de una jurisdicción.

Luego de enunciar sus generales de ley su petición era que la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, como responsable del despido realizado el 31-03-2005, es responsable de los daños y perjuicios ocasionados con motivo. Por lo mismo que la PRETENSION PRINCIPAL fue que se ordene que la SUNARP, pague a la persona agraviada la suma de S/593,600.00 por indemnización de daños y perjuicios; por daños punitivos S/7,644.00; haciendo un total de S/ 595,644.00 en la PRETENSION ACCESORIA: Se ordene el pago de costas y costos.

En los FUNDAMENTOS DE HECHO señalo que laboró en la Oficina Registral Tacna – Región José Carlos Mariátegui en el mes de febrero de 1999, ZONA REGISTRAL XIII SEDE TACNA siendo contratado para prestar servicios especializados como técnico en catastro a fin de atender en la sección especial de titulación de tierras, luego concurso público; por más de 06 años de servicios, mediante un contrato de locación de servicios, exactamente hasta el 31 de abril del año 2003, fecha en que se produjo el cese (despido arbitrario).

Que durante ese tiempo el contrato fue de locación, desconociendo la SUNARP la real condición laboral de trabajador de naturaleza permanente y con contrato a plazo indeterminado.

Y cuando el demandante inicio reclamos ante Ministerio de Trabajo, para que se constate la real situación laboral, el jefe Zonal, dispuso su cese, sin mediar acto o resolución alguna, sólo le comunicaron verbalmente que su contrato había terminado.

Es cuando el señor demandante acudió ante el órgano jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tacna, y en el Expediente Nro. 00682-2005-0-2301-JR-CI-01, se dictó la Sentencia Resolución N° 103¹ de fecha 18 de julio de 2019; declarándose fundada la demanda en contra de la demandada ZONA REGISTRAL XIII SEDE TACNA, sobre: que se había desnaturalizado el contrato civil por el periodo 01 de febrero del 1999 al 31 de marzo del 2005;

Además, se determinó que se debe realizar el pago de salarios y beneficios económicos adicionales, que incluyen gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no disfrutadas, indemnización por vacaciones no disfrutadas, asignación

¹ Integrada por la Resolución N° 104 de fecha 31 de julio del año dos mil diecinueve. -

familiar y escolaridad. El monto total a pagar es de S/ 162,633.14, con intereses legales y la condena de los costos del proceso.

Esta disposición fue confirmada por la Sentencia del Aquo, contenida en la Resolución Nro.114 de fecha 20 de diciembre de 2019.

La parte demandada presentó un recurso extraordinario y la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria, a través de la Casación Nro. 08599-2020, declaró dicho recurso como improcedente. Fue recién el 8 de septiembre de 2022 cuando se habilitó la ejecución de la sentencia y, por lo tanto, la decisión judicial se volvió firme.

Tanto la sentencia de vista como la casación concluyeron que el demandante brindó servicios personales a la demandada, bajo su dependencia y recibiendo un pago mensual por dichos servicios. Esto establece los elementos de un contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Se determinó la existencia de una relación laboral de duración indeterminada. En consecuencia, el demandante ha demostrado la desnaturalización de los contratos por locación de servicios que celebró con la demandada durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 1999 y el 31 de marzo de 2005.

Y en la F 37 –in fine- *“...el periodo laborado mediante contrato por incremento de actividad, también queda desnaturalizado por continuar el actor prestando los mismos servicios para la entidad demandada de manera subordinada, remunerada y continua, desde el 01 de febrero de 1999 al 31 de marzo del 2005, cumpliéndose el literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala*

"En caso de que el empleado evidencie la presencia de engaño o violación deliberada de las regulaciones establecidas en esta legislación"

Y en los F 56 y 57: *“...no se puede advertir que exista alguna documentación que acredite que al demandante se la haya iniciado un procedimiento de despido a razón de su capacidad o conducta laboral; por lo que, al no haber iniciado dicho procedimiento la emplazada, se determina que El hecho de que el actor no haya sido despedido por una causa justa indica que nos encontramos ante un despido injustificado. Por lo tanto, se establece que ha ocurrido un despido arbitrario de la relación laboral a largo plazo entre el demandante y la demandada, de acuerdo con las disposiciones generales del régimen*

privado de la Ley General del Trabajo, TUO D. Leg. N°728. Por consiguiente, se debe considerar el artículo 38 de dicha norma... ”,

Todo esto dejaba en claro que el despido al demandante se ejecutó sin que medie procedimiento alguno, De acuerdo con el artículo 31° del TUO de la LPCL, Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante TUO de LPCL), se establece lo siguiente: El empleador está prohibido de despedir al trabajador por motivos relacionados con su conducta o capacidad sin antes proporcionarle por escrito un plazo razonable no inferior a seis días naturales para que pueda presentar una defensa escrita contra los cargos formulados, a menos que se trate de casos de faltas graves evidentes en los que dicha posibilidad no sea razonable... ” (Resaltado agregado), como bien lo ha declarado el órgano jurisdiccional.

Según la resolución F53, se concluyó que se había producido un despido injustificado en la relación laboral a largo plazo entre el demandante y la demandada, de acuerdo con las disposiciones generales del régimen privado de la Ley General del Trabajo, TUO D. Leg. N°728."

En relación a este tema, el TC, en el Expediente N.º 3710-2005-PA/TC (caso Pintocatalao), ha afirmado que se considera un despido injustificado cuando el empleador decide terminar la relación laboral con el trabajador sin indicar una causa justa establecida por ley y debidamente demostrada, lo cual constituye un despido arbitrario.

En el caso Calca Mamani, especificado en el documento Nro. 1968-2006-PA/TC, el TC también aclaró lo siguiente: La terminación unilateral de la relación laboral basada únicamente en la voluntad del empleador se considera nula cuando se lleva a cabo violando los derechos fundamentales de la persona. Después de que se establece un despido arbitrario, la reposición se convierte en el objetivo de restitución en todo proceso constitucional de protección de derechos.

En el caso Julio Rolando Morales Palomino, registrado en el Expediente 08086-2005-AA/TC, se determina que la terminación de un solo lado del contrato laboral, basada únicamente en la voluntad del empleador, se considera nula cuando se lleva a cabo violando los derechos fundamentales de la persona. En este caso, la reposición se establece como el objetivo para restituir el derecho lesionado.

Por los hechos la juez ha utilizado, el término despido arbitrario, como símil de despido.

Es así que el afectado señala “Esta decisión ha generado perjuicios, pues de la noche a la mañana, el demandante tenía un trabajo, estabilidad y de pronto por una decisión unilateral se vio desempleado, y teniendo a su cargo a menores de edad que sustentar”

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS?

Para reclamar una indemnización, es necesario que los elementos de la responsabilidad civil estén presentes de manera conjunta tanto en el incumplimiento de obligaciones como en el ámbito extrajudicial. Estos elementos son los siguientes: a) La imputabilidad, que se refiere a la capacidad del individuo para asumir la responsabilidad civil por los daños causados. b) La ilicitud o antijuricidad, es decir, la constatación de que el daño ocasionado no está permitido por la ley. c) El factor de atribución, que justifica la asignación de responsabilidad al sujeto en cuestión. d) El nexo causal, que se refiere a la conexión entre el evento dañino y el perjuicio causado. e) El daño, que incluye las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien jurídico protegido.

Son entonces, estos elementos que han sido considerados por la jurisprudencia de Justicia en la Sentencia Casatoria N° 3715-2013-Lambayeque, y que perfectamente se presentan en este caso:

La perfecta Imputabilidad, está establecido en el artículo 1318 del Código Civil, la inejecución de la obligación por relación contractual, fue con dolo, en tanto que deliberadamente, el personal administrativo que tomó la decisión del cese, contaba con un sistema de asesoramiento, el que perfectamente pudo proveer la información de naturaleza legislativa, que les impedía cesar a un trabajador que tenía derecho a un proceso previo antes del cese.

Es importante tener en cuenta que en la sentencia de primera instancia se hizo referencia al artículo 77 literal d) del Decreto Supremo 003-97-TR. Se argumentó que hubo simulación o fraude a las normas establecidas en dicha ley, ya que el demandado contrato al demandante como un proveedor de servicios independiente cuando en realidad era un empleado que debería haber tenido un contrato laboral a largo plazo o sinfín.

Por otra parte, en el artículo 10 de la norma arriba mencionada, ha venido a establecer un periodo de prueba de 3 meses, a cuyo vencimiento el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario; siendo que el demandante, había laborado en la dependencia de la demandada 06 años, y 02 meses, por lo que efectivamente se encontraba protegido contra este tipo de despidos.

La demandada, no puede siquiera alegar, culpa, pues se trata de una institución pública donde la naturaleza de sus funciones por el mérito de las funciones asignadas con la Ley 26366 (artículo 1), es –entre otras- la especialización, y otros; para cuyo efecto se requieren conocimientos especializados en derecho.

La demandada, contaba entonces a la fecha de cometido el acto arbitrario contra el demandante, con su personal no solo preparado, sino con formación jurídica suficiente en derecho, con lo cual la intensidad del dolo es mayor en relación a cualquier otro funcionario estatal.

Cabe precisar, que el sistema administrativo de la institución le permite contar con personal especializado en derecho laboral privado, pues los artículos 8 y 9 de la ley habían establecido que el régimen laboral de los registradores y del personal era el Decreto Legislativo 728.

¿SE PUEDE ENTENDER QUE AQUÍ HABÍA UNA CONDUCTA ANTIJURIDICA?

Conducta antijurídica, ésta se encuentra acreditada con la decisión inmotivada del despido y que ha sido objeto de pronunciamiento probada con la decisión judicial con calidad de cosa juzgada, en el expediente N° 00682-2005-0-2301-JR-LA-01, donde se declara que el despido realizado a mi persona fue arbitrario, al no respetar el contenido de normatividad legal expresa.

DAÑO Y REPARACION

Respecto del daño, este elemento se cumple, debido a que el demandante al ser despedido de forma arbitraria por la entidad demandada dejo de percibir ingresos de un día para el siguiente.

Al respecto en el fundamento 43 de la Sentencia del Aquo, la Juez, ha citado justamente la vulneración de los derechos de naturaleza constitucional, estimando su primacía, con cita del artículo 26.

Por lo mismo que se estima razonable la suma de S/50,000.00 por concepción de daño moral, debiéndose tener presente además que el demandante cuando fue despedido, tenía 41 años, tal como se prueba con su DNI.

Se puede entender que el demandante se encontraba dentro del grupo de adultos que representaba el 70,6% de la población económicamente activa², y por tanto la competencia laboral para encontrar una nueva fuente de sustento para sus hijos menores de edad, fue como es de entender muy dura.

Respecto a la relación de causalidad: la actitud de la demandada, es la que ha generado un perjuicio (daño), puesto que, a raíz de dicho despido –como se ha manifestado precedentemente–, dejó de percibir su remuneración, la cual, aunque fuera ínfima, era permanente en el tiempo y con una planificación adecuada podía sostener los gastos de su familia, además sus expectativas laborales disminuyeron considerablemente en relación a las que tenía en la institución. Se configuró, así la relación de causalidad entre el cese, y el perjuicio (daño y lo dejado de percibir), de causa a efecto; cumpliéndose este elemento, requerido para ordenar el pago que el demandante viene solicitando.

Respecto al factor de atribución: sostiene el demandante líneas arriba, que no fue la culpa, sino el dolo con el que la demandada actuó, la que por decisión unilateral, pese a existir norma legal que se lo impedía, decidió el cese, siendo más grave aún que dicha acción se produjo porque el demandante había acudido ante la autoridad administrativa, para que se verificara la ilegalidad de la contratación y la vigencia de la primacía de la realidad, luego en una actitud de revancha, la demandada ordenó el cese; en suma se dispuso de dicha manera porque se reclamaron los derechos laborales como cualquier trabajador.

El lucro cesante se refiere a la ganancia esperada que se deja de obtener debido a un acto perjudicial. Esta pérdida de ganancias implica una expectativa o interés que aún no ha

² INEI. Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2017. Pág. 10 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap01.pdf

sido alcanzado y se proyecta hacia el futuro. Se puede describir el lucro cesante como la falta de incremento en las ganancias debido a un daño, es decir, lo que se ha dejado de ganar o lo que podría haberse ganado, pero no se logró debido al daño. En el caso actual, el lucro cesante se refiere a las ganancias que no se obtuvieron durante el período en que tuvo lugar el despido del cual fue víctima el demandante, esto es, desde el 31-03-2005 hasta la fecha, despido que como se reitera que no solo fue ilegal, sino inconstitucional.

Al respecto Osterling Parodi³, al referirse al lucro cesante señala que, las pérdidas experimentadas por el acreedor debido al incumplimiento de una obligación se conocen como daño emergente, mientras que las ganancias que deja de percibir como resultado del mismo incumplimiento se denominan lucro cesante. El daño emergente se refiere a la disminución en el patrimonio del acreedor, mientras que el lucro cesante se relaciona con la legítima ganancia que se frustró. Estas distinciones se establecen en el artículo 1321 del Código Civil.

En el caso de autos, está probado que, en el expediente N° 00682-2005-2301-JR-CI-01, en el que se dictó Sentencia declarándose fundada la demanda y la existencia de un despido fraudulento.

Se debe de precisar, que el demandante no solicitó reposición, porque el TC había dictado la Sentencia EXP. 05057-2013-13A/TC JUNÍN ROSALÍA BEATRIZ, en la que prohibía reposiciones como en el caso en comento.

Luego, se dictó la Casación Cas. Lab. 12475-2014, Moquegua, en la que establecían algunos casos, que se encontraban excluidos del precedente vinculante del Tribunal, la cual fue publicada con posterioridad a que se había ordenado adecuar la demanda.

El proceso judicial para lograr una decisión firme, sobre el despido ilegal ejecutado por la demandada en contra del demandante, ha durado 17 años, pues la demandada ha sido renuente durante todo este tiempo a reconocer la ilegalidad que había cometido.

³ Osterling Parodi, Felipe. "La indemnización por daños y perjuicios". En <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>

El Durante ese tiempo, el demandante ha dejado de percibir remuneraciones y demás beneficios sociales derivados de la relación laboral, y todo a causa del actuar antijurídico de la demandada.

Esa pérdida o falta del pago de las remuneraciones y otros conceptos, constituye lucro cesante, el cual debe ser indemnizado.

Para determinar el *quantum* de la misma en aplicación del artículo 1332° del Código Civil⁴, el monto base para indemnizar por lucro cesante, es la última remuneración, asumiendo el criterio de las casaciones: N° **847-2010 LIMA**, Casación N° 5311-2008; Casación N° 4977-2015 CALLAO, Casación Laboral N° 12854-2016 MOQUEGUA.

La última remuneración que debería percibir conforme la Sentencia firme, es de S/2,800.00; y el tiempo transcurrido entre el despido de quien se siente agraviado y la fecha en que interpuso la presente demanda es:

Remuneración: 2,800, Cese: 31-03-2005, Fecha de interposición de la demanda: 30-01-2022. Tiempo transcurrido: 17 años, 06 meses y 13 días (210 meses). Cálculo: 210 x 2800=588,000. SON QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL SOLES.

En relación al pago de daños punitivos, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, en su publicación del 4 de agosto de 2017, establece que, si se concede al trabajador una compensación por daños y perjuicios, el juez deberá ordenar de oficio el pago de una suma adicional por concepto de daños punitivos. El monto máximo de estos daños punitivos será igual a la cantidad que el trabajador habría tenido que aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones u otro régimen previsional aplicable.

El monto de aporte a la ONP es el 13% del sueldo mensual del trabajador, por lo que en este caso corresponde la suma de S/7,644.00

En cuanto a la solicitud accesorio, el demandante ha requerido el pago de las costas del proceso. Según el artículo 14 de la Ley Procesal de Trabajo, se aplica la normativa

⁴ El artículo 1332° del Código Civil, establece: "**Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.**" (Negrita y subrayado agregado.)

procesal civil correspondiente. En este caso, la demandada es una entidad estatal, y de acuerdo con la séptima disposición complementaria de dicha norma, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado a pagar los costos asociados.

En este sentido, los costos a los que se hace referencia son los mismos mencionados en el artículo 411 del Código Procesal Civil. Estos costos incluyen el honorario del abogado de la parte que resulte victoriosa, junto con un cinco por ciento adicional destinado al Fondo Mutual del respectivo Colegio de Abogados del Distrito Judicial, utilizado para cubrir los honorarios de los abogados en casos de asistencia judicial.

Estos costos deben ser evaluados y abonados durante el proceso de ejecución de la sentencia. Además, como parte de la solicitud accesoria, también solicito el pago de los intereses legales. Para respaldar esta solicitud, se hace referencia al artículo 3 de la Ley Decreto 25920, el cual establece que los montos adeudados por el empleador generan intereses legales a partir del día siguiente al incumplimiento.

1.2. Definición del problema.

Problema General:

¿Cómo es la concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?

Problemas específicos.

¿De qué manera es la conexión entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?

¿Cuál es la concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?

1.3. Objetivo de la Investigación (Generales y Específicos).

Objetivo General:

Probar que hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.

Objetivos específicos.

Determinar que hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Demostrar que hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

Teórica

Derecho laboral y responsabilidad civil: Desde la perspectiva del derecho laboral y la responsabilidad civil, se reconoce que los empleados tienen deberes y obligaciones hacia sus empleadores. En caso de que un empleado despedido incumpla con sus responsabilidades, como actuar de manera negligente o cometer actos ilícitos que causen daño económico a la empresa, surge la responsabilidad extracontractual. Esta responsabilidad implica que el empleado es responsable de indemnizar a la empresa por los daños causados, incluyendo el lucro cesante, es decir, las ganancias que la empresa dejó de percibir debido a la conducta del empleado.

Economía y cálculo del lucro cesante: Desde la perspectiva económica, el concepto de lucro cesante es relevante para evaluar el impacto financiero de un evento o acción que causa pérdidas económicas. En el caso de la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido, el cálculo del lucro cesante permite cuantificar las ganancias que la empresa ha dejado de percibir debido a la conducta dañina del empleado, lo que puede incluir la disminución de ingresos, la pérdida de clientes o contratos, y los costos adicionales incurridos para mitigar los daños.

Gestión de riesgos y prevención de pérdidas: Desde la perspectiva de la gestión de riesgos, la consideración del lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido es esencial para evaluar y mitigar los riesgos financieros asociados. Identificar

los posibles escenarios en los que un empleado pueda incurrir en acciones que generen responsabilidad extracontractual y estimar el lucro cesante potencial permite a las empresas implementar medidas preventivas, como políticas internas claras, capacitación de empleados, supervisión adecuada y seguros, con el objetivo de reducir la probabilidad de ocurrencia de estos eventos y limitar su impacto económico.

Desde la perspectiva teórica, la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" se justifica tanto desde el punto de vista del derecho laboral y la responsabilidad civil, como desde la óptica de la economía y la gestión de riesgos. Estos enfoques teóricos respaldan la importancia de evaluar y cuantificar las pérdidas económicas sufridas por una empresa como consecuencia de la conducta dañina de un empleado despedido.

Metodológica

desde la perspectiva metodológica se basa en la necesidad de recopilar datos empíricos para comprender y cuantificar el impacto financiero de la responsabilidad extracontractual en una empresa. A continuación, se presentan algunos argumentos para respaldar la relevancia metodológica de esta variable:

Obtención de datos empíricos: La variable "lucro cesante" implica la cuantificación de las pérdidas económicas sufridas por una empresa. Para realizar esta cuantificación de manera precisa, se requiere la recopilación y análisis de datos empíricos, como estados financieros, registros contables, informes de ventas, entre otros. Estos datos proporcionan información concreta y objetiva sobre las ganancias perdidas y los costos adicionales incurridos debido a la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido.

Validación y sustento de reclamaciones legales: En muchos casos, la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual" se utiliza en el contexto de demandas legales o reclamaciones de indemnización. Desde una perspectiva metodológica, es necesario respaldar estas reclamaciones con datos y evidencia sólidos. La recolección y el análisis riguroso de datos empíricos relacionados con el lucro cesante permiten

respaldar y validar estas reclamaciones, fortaleciendo así la posición legal de la empresa afectada.

Evaluación de impacto financiero. La metodología utilizada para recopilar y analizar los datos relacionados con esta variable permite evaluar de manera precisa y rigurosa dicho impacto. Esto puede incluir el uso de técnicas estadísticas, modelos económicos y análisis comparativos para estimar el lucro cesante y comprender su magnitud en términos financieros.

Toma de decisiones informadas: La investigación y el análisis metodológico de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual" proporcionan a las empresas información valiosa para la toma de decisiones informadas. Los datos recopilados y analizados permiten evaluar el costo-beneficio de tomar acciones legales, implementar medidas preventivas o establecer políticas internas más sólidas para mitigar el riesgo de responsabilidad extracontractual.

La justificación metodológica de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" radica en la necesidad de obtener datos empíricos, validar reclamaciones legales, evaluar el impacto financiero y respaldar la toma de decisiones informadas. La metodología utilizada para recopilar y analizar los datos es fundamental para obtener resultados confiables y fundamentados, permitiendo así comprender y cuantificar de manera precisa el impacto económico de la responsabilidad extracontractual en una empresa.

Practica

La justificación práctica de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" se basa en los beneficios y aplicaciones prácticas que se derivan de su estudio y comprensión.

Evaluación de daños y compensaciones: La variable "lucro cesante" permite evaluar y cuantificar los daños económicos sufridos por una empresa debido a la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido. Esta evaluación es fundamental para determinar el monto de la compensación o indemnización que la empresa puede buscar o reclamar en casos legales o disputas de resolución de conflictos. Al comprender el

impacto financiero específico del lucro cesante, se puede buscar una compensación justa y adecuada.

El análisis de la variable "lucro cesante" proporciona información valiosa para la toma de decisiones empresariales. Al comprender el impacto financiero de la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido, las empresas pueden evaluar si es más conveniente buscar una solución extrajudicial, emprender acciones legales o implementar medidas preventivas. Esta información práctica ayuda a tomar decisiones informadas y a gestionar los riesgos financieros asociados.

La evaluación del lucro cesante permite a las empresas realizar una planificación financiera más precisa y realista. Al tener en cuenta el posible impacto financiero de la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido, las empresas pueden ajustar sus presupuestos y estrategias para mitigar los riesgos financieros. Esto puede implicar la asignación de recursos adicionales, la obtención de seguros adecuados o la implementación de políticas y procedimientos internos más sólidos.

La variable "lucro cesante" también es relevante en términos de prevención y gestión de riesgos. Al comprender y cuantificar el impacto financiero de la responsabilidad extracontractual, las empresas pueden implementar medidas preventivas para minimizar la probabilidad de que ocurran eventos dañinos. Esto puede incluir la mejora de los sistemas de supervisión y control, la capacitación de los empleados en responsabilidad laboral y la revisión de los contratos y políticas internas.

La justificación práctica de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" se basa en su utilidad para evaluar daños y compensaciones, tomar decisiones empresariales, planificar financieramente y gestionar riesgos. Al comprender y cuantificar el impacto financiero de la responsabilidad extracontractual, las empresas pueden tomar medidas concretas para proteger sus intereses financieros y minimizar los riesgos asociados a esta situación.

Importancia

Investigar la problemática de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" es importante por diversas razones:

Justicia y equidad: Al investigar esta problemática, se busca asegurar la justicia y equidad tanto para las empresas como para los empleados involucrados. Es fundamental determinar de manera precisa y justa el impacto financiero sufrido por la empresa debido a la responsabilidad extracontractual del empleado despedido. Esto permitirá establecer una compensación adecuada y proporcionar un resultado justo para todas las partes involucradas.

La investigación de esta problemática ayuda a las empresas a identificar y comprender los riesgos asociados a la responsabilidad extracontractual de los empleados. Al entender las causas, consecuencias y magnitud del lucro cesante, las empresas pueden implementar medidas preventivas y políticas de gestión de riesgos adecuadas. Esto contribuye a minimizar los impactos financieros negativos y a fomentar un ambiente laboral seguro y responsable.

La investigación sobre el lucro cesante por responsabilidad extracontractual permite a las empresas optimizar sus recursos financieros. Al cuantificar de manera precisa los daños económicos sufridos, las empresas pueden tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos para compensación, recuperación o inversión en medidas preventivas. Esto ayuda a optimizar los recursos disponibles y a asegurar una gestión financiera más eficiente.

La investigación de esta problemática contribuye al desarrollo del marco legal y la jurisprudencia en relación con la responsabilidad extracontractual de los empleados. Al obtener datos y evidencia sólida sobre los impactos financieros reales, se pueden establecer precedentes legales y pautas para la determinación de compensaciones justas en casos similares en el futuro. Esto fortalece el sistema legal y proporciona una base sólida para la toma de decisiones judiciales y legales.

Investigar el lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido ayuda a identificar áreas de mejora en las prácticas laborales. Al comprender

las causas y consecuencias de la responsabilidad extracontractual, las empresas pueden implementar políticas y procedimientos más efectivos para prevenir y gestionar este tipo de situaciones. Esto contribuye a crear un entorno laboral más seguro, ético y responsable. Investigar la problemática de la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" es importante para asegurar la justicia, gestionar los riesgos laborales, optimizar los recursos, fortalecer el marco legal y mejorar las prácticas laborales. Esto beneficia tanto a las empresas como a los empleados.

1.5. Variables. Operacionalización.

V1: Indemnización por perjuicios en despido arbitrario

V2: Daño moral y emocional

Tabla 1

Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Escala de medición.
Indemnización por perjuicios en despido arbitrario	Daños y perjuicios económicos	Pérdidas económicas directas	1,2,3	Ordinal	Lickert TA,T,NAND, D,TD
		Lucro cesante	4,5,6		
	Reparación y compensación	Daño patrimonial	7,8,9		
		Indemnización por despido injustificado	10,11,12		
		Restitución del empleo	13,14,15		
		Compensación adicional	16,17,18,19		
Daño moral y emocional	Sufrimiento psicológico y emocional	Estrés, ansiedad, depresión, angustia	1,2,3,		
		Impacto en relaciones personales, salud física y mental	4,5,6,		
	Daño a la reputación personal	Perjuicio a la imagen pública, daño a la autoestima.	7,8,9		

1.6. Hipótesis de la Investigación.

Hipótesis General:

Hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.

Hipótesis específicas.

Hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Se descubrieron algunas publicaciones que, de forma indirecta, guardan relación con la presente tesis, y se confirma de la siguiente manera.

INTERNACIONAL

Andrés Mauricio Castillo Lozano y Carlos Guillermo Vila Torres, en una investigación realizada en la Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas en Bogotá, Colombia, llegaron a la conclusión de que el despido sin causa en sí mismo no conlleva un daño significativo.

En la legislación laboral, se establece una compensación por los servicios prestados a los trabajadores que son despedidos sin causa, con el propósito de actuar como una medida disuasoria para que los empleadores no recurran a este tipo de despido. No obstante, pueden surgir diversas circunstancias vinculadas al despido sin causa que podrían ocasionar daños al trabajador. En tales casos, el trabajador deberá demostrar los perjuicios sufridos y, en consecuencia, el empleador estará obligado a indemnizarlos.

La autora (De Bacco Pérez, 2014) El análisis de "El despido nulo en España" (2014) se centra en los salarios de tramitación y argumenta que su naturaleza jurídica no puede considerarse como una remuneración, sino como una compensación indemnizatoria. Esta afirmación se respalda en numerosas sentencias emitidas por el Tribunal Supremo Español. Además, se destaca que, al determinar el monto de esta indemnización, se deben considerar las remuneraciones dejadas de percibir como resultado de la terminación del contrato, así como cualquier tipo de perjuicio ocasionado.

En su ensayo titulado "La Evolución Del Daño Moral por Termino Del Contrato De Trabajo en El Derecho Chileno" (2012, p.161), , (Gamonal, 2012) profesor de Derecho Laboral en la Universidad Católica de Valparaíso, Chile, analiza la evolución del derecho chileno en relación a la indemnización por daño moral debido a la terminación del

contrato laboral. En su estudio, publicado en la Revista de Derecho de dicha universidad, el autor explora la posibilidad de que, además de las indemnizaciones legales establecidas según la antigüedad, el trabajador tenga derecho a recibir indemnizaciones adicionales.

El autor analiza situaciones en las que se han concedido indemnizaciones extraordinarias en casos de despidos abusivos, centrándose en el daño moral derivado de despidos que violan los derechos fundamentales del trabajador. A través de su estudio, Gamonal identifica un cambio desde un enfoque basado en la doctrina hacia uno respaldado por la ley, que incluye indemnizaciones adicionales que reflejan el daño moral sufrido por el trabajador. Su conclusión es que el daño moral en el ámbito laboral representa un complemento de suma importancia a las indemnizaciones estipuladas por el legislador.

La autora (Soto, 2013) en su obra "El Despido nulo por discriminación en Venezuela" sostiene que el despido nulo viola los derechos fundamentales de los trabajadores. En caso de comprobarse dicha violación, considera que el trabajador debería ser indemnizado con una cantidad que no esté limitada por un tope predeterminado. Además, afirma que la indemnización debe abarcar el daño real sufrido por el trabajador, y no solo estar tasada de antemano.

NACIONAL:

La investigación actual aborda (Tonsmann Vite Gómez, 2021) uno de los problemas ampliamente debatidos y examinados dentro del sistema de administración de justicia, al que hemos denominado "Determinación de la reparación civil en el proceso penal peruano". Este asunto ha generado confrontación entre los destacados expertos en teoría jurídica y los responsables de hacer cumplir la justicia en nuestro país. El enfoque de este estudio busca determinar la manera en que la reparación civil debe ser establecida en el contexto del proceso penal en Perú.

Los procedimientos utilizados en esta investigación siguen una lógica rigurosa y han sido sometidos a pruebas mediante el razonamiento deductivo, el análisis-síntesis y la comparación. También hemos recurrido a los procedimientos legales, lo cual nos permite interpretar el derecho penal desde una perspectiva hermenéutica. De esta forma, hemos elegido el enfoque que mejor se ajusta a nuestra posición mediante métodos doctrinales.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación se presentan en forma de conclusiones, en las cuales expresamos finalmente que es necesario determinar adecuadamente la reparación civil en el proceso penal peruano, estableciendo de manera explícita criterios jurídicos de obligatorio cumplimiento.

En esta investigación (Contreras Ramírez, 2019) se abordaron preguntas que nos permitieron: 1. Determinar si las indemnizaciones por daños y perjuicios otorgadas se basan en criterios uniformes o no uniformes, o si existe falta de criterios al evaluar y conceder las compensaciones; y 2. Verificar cómo se indemnizan los daños patrimoniales por lucro cesante derivados de despidos injustificados.

Esto nos permitió evaluar si los montos monetarios otorgados como indemnización se sustentan en criterios adecuados y uniformes, o si es necesario establecer regulaciones para asegurar formas de compensación más eficientes, equitativas y consistentes en casos similares.

El desarrollo de este trabajo confirmó nuestra hipótesis al demostrar que los jueces de trabajo de Arequipa, de primera como en segunda instancia, emplean una diversidad de criterios al determinar los montos de indemnización por lucro cesante derivado de despidos injustificados.

También se constató una falta de uniformidad en los criterios utilizados, e incluso una ausencia de criterios en un porcentaje mínimo de casos. Se observó que las soluciones judiciales para casos similares difieren significativamente, lo que genera inseguridad jurídica.

Las circunstancias encontradas en esta investigación resaltan la necesidad de tomar medidas para uniformizar las respuestas a casos idénticos o similares, con el objetivo de evitar la arbitrariedad en las soluciones y garantizar la seguridad jurídica. Por lo tanto, se propone un proyecto de ley que establezca una indemnización fija, considerando diversos criterios para determinar un monto equitativo y razonable, tomando como referencia las soluciones legislativas en casos de despido arbitrario.

En el sistema legal peruano, según (Franco García, 2019) se ha establecido una protección mínima en lo que respecta al derecho a la estabilidad laboral, la cual no se aplica a los

trabajadores que tienen contratos a tiempo parcial. El propósito de esta investigación es fundamentar, mediante argumentos jurídicos basados en el derecho constitucional, los fundamentos por los cuales la duración de la jornada laboral no puede constituir un factor concluyente para privar al personal contratado a tiempo parcial de la protección contra el despido injustificado. Además, se busca demostrar que cualquier propuesta adoptada por el Estado con el objetivo de fomentar la inversión privada debe respetar los derechos laborales. Se demuestra que privar a los colaboradores a tiempo parcial de la protección contra el despido injustificado constituye una medida desproporcionada e irrazonable, inversa a los estándares internacionales de defensa de los principios que respaldan una economía de mercado social, el principio de protección y el principio de igualdad.

En la pesquisa de (Benavides Benalcázar, 2019) La comprensión de la víctima en el ámbito jurídico-penal es de gran importancia durante el proceso legal, ya que se trata del sujeto afectado por el delito cometido en su contra, sufriendo daños en bienes jurídicos protegidos. Como resultado, la víctima tiene el derecho de recibir una reparación integral que abarca tanto los daños materiales como los inmateriales, los cuales deben ser asegurados por el juez.

En esta pesquisa se manifiesta, desde la perspectiva de la doctrina y las normas jurídicas que rigen esta figura, que no existe un método conveniente para medir los daños materiales, y mucho menos los inmateriales. Los daños medibles están relacionados con el daño emergente y la pérdida de ganancias, mientras que los daños inmateriales se refieren al daño moral sufrido por la víctima como consecuencia del delito. Por lo tanto, mediante el uso de métodos inductivos-deductivos y analítico-sintéticos, se realiza un análisis jurídico de la problemática relacionada con la reparación integral de la víctima.

Al final, se logra una comprensión completa del tema al describir todos los componentes relacionados con la reparación tanto material como inmaterial, respaldados por una bibliografía relevante. Además, se ha considerado una perspectiva supranacional del sistema interamericano de derechos fundamentales para comprender el alcance y desarrollo de la reparación de la víctima como sujeto de derechos, lo cual puede ayudar a alinear una idea de reparación en consonancia con la Constitución del país.

Estos elementos aportan validez y rigurosidad científica a los aspectos examinados, evidenciando coherencia entre el análisis teórico-jurídico del diseño de todos los

elementos que componen la reparación integral de la víctima y la realidad resultante del estudio cualitativo y cuantitativo de las sentencias de casación en casos penales, las cuales determinan si se otorga o no la reparación integral.

En la pesquisa *Indemnización por Despido Arbitrario* de (Baltodano Guevara, 2018) concluye que la indemnización es una medida legal destinada a compensar el daño causado al trabajador como resultado de un despido arbitrario. Sin embargo, esta sanción no representa la totalidad de los años trabajados, ya que solo se aplica el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Debido a esto, el trabajador sufre un daño moral, emocional y afectivo que no puede ser cuantificado fácilmente ni probado de manera definitiva, además del perjuicio económico causado.

La indemnización de las remuneraciones en forma de lucro cesante no produce resultados idénticos a los pagos realizados en una posición de restitución, ya que su objetivo es eliminar los efectos de la lesión a ese derecho. Por lo tanto, se busca que la indemnización no exceda el daño efectivamente causado, ya que esto podría resultar en un enriquecimiento injusto para la víctima.

En su tesis titulada "*Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*", de (Garavito León, 2016) concluye que la indemnización es una figura legal utilizada para compensar el daño causado al trabajador debido a un despido arbitrario. Esta compensación se basa en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que los trabajadores despedidos de forma arbitraria tienen derecho a recibir un sueldo y medio por cada año de servicio, con un límite de doce remuneraciones, lo cual corresponde a un período de ocho años.

Sin embargo, se ha observado una aplicación desproporcionada de la indemnización para los trabajadores con más de ocho años de servicio. Aunque lamentablemente el juez no tiene la facultad de otorgar una indemnización más allá de lo establecido por la ley, se está otorgando la indemnización de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

En su tesis titulada "*Presupuestos fácticos y jurídicos que determinan la obligación legal de indemnizar por daño extra patrimonial al trabajador de la actividad privada producto*

del" (Inostroza Rodríguez, 2014) llega a la conclusión de que si el empleador comete la omisión de seguir el procedimiento adecuado de despido, se configura un presupuesto tanto fáctico como jurídico para indemnizar el daño extra patrimonial sufrido por el trabajador. Esto ocurre al vulnerar el derecho al trabajo y el derecho a no ser despedido, salvo por causa justa.

En su tesis titulada "La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041" (Torres-Vera, 2015) concluye que la indemnización en forma de lucro cesante, en el contexto de la responsabilidad civil, no tiene como objetivo devolver o restituir los derechos que han sido violados, como se plantea en la postura restitutoria. En cambio, la indemnización por lucro cesante implica seguir una serie de reglas para determinar la verdadera magnitud del daño. Al calcular esta indemnización, deben tenerse en cuenta diversos fenómenos, además del monto de los ingresos dejados de percibir.

En su tesis titulada "Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios" (Zegarra Zelada, 2017) concluye que, al causar perjuicio al trabajador, un despido nulo justifica legalmente el pago de una indemnización por daños y perjuicios en lugar de salarios devengados. Esto se debe a que se ha demostrado que no ha existido una labor efectiva, ya que el daño es de naturaleza moral y afecta la autoestima, reputación e imagen del trabajador en la sociedad. Además, la afectación se extiende a su desempeño laboral y el despido se basa en una causa que no está prohibida por la ley.

NORMATIDAD JURÍDICA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Según el artículo 22 de la Constitución, el trabajo es tanto un deber como un derecho. Es fundamental para el bienestar social y para la realización personal. Además, el artículo 27 de la Constitución establece que la ley proporciona una protección adecuada al trabajador contra el despido arbitrario.

El artículo 34 del Decreto Supremo 003-94-TR establece que, si el despido de un trabajador se basa en motivos relacionados con su conducta o capacidad, no se generará ningún derecho a indemnización. Sin embargo, si el despido es considerado arbitrario debido a la falta de expresión de una causa válida o a la incapacidad de demostrarla en un juicio, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de acuerdo con lo

establecido en el Artículo 38. Esta indemnización se otorga como única compensación por el daño sufrido. Además, el trabajador puede presentar simultáneamente una demanda para reclamar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Durante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, se decidió que, en los casos de despido injustificado y despido fraudulento, el trabajador tiene el derecho de presentar una demanda para ser reintegrado en su empleo. Además, se le permite acumular de manera simultánea la solicitud de indemnización por los daños y perjuicios sufridos, que abarcan el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.

La compensación por daños y perjuicios reemplaza cualquier reclamo por salarios devengados. El juez evaluará las pruebas disponibles para determinar la existencia del daño, su relación causal con el despido, el factor subjetivo de responsabilidad y el cálculo de la suma indemnizatoria, teniendo en cuenta las solicitudes y los hechos presentados....”

El Código Civil establece lo siguiente: En el artículo 1318 se menciona que se considera dolo cuando una persona no cumple deliberadamente con una obligación. Por otro lado, el artículo 1321 indica que aquel que no cumple con sus obligaciones debido a dolo, culpa inexcusable o culpa leve está sujeto a indemnizar los daños y perjuicios causados. La compensación por la falta de cumplimiento total o parcial, tardío o defectuoso de la obligación abarca tanto el daño emergente como el lucro cesante, siempre y cuando sean consecuencia inmediata y directa de dicha falta de cumplimiento.

Sobre el daño, En el caso de casación laboral N° 4385-2015 HUANCAVELICA, se ha aclarado que, si bien cualquier término o despido afecta emocionalmente al trabajador, esto no es suficiente para concluir que el daño moral surge simplemente por la terminación de la relación laboral. Esta situación se presenta cuando se violan los supuestos establecidos en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, ergo se requiere un claro pronunciamiento jurisdiccional al respecto.

Sobre el lucro cesante: La Casación N° **847-2010 LIMA**, establece: **“DÉCIMO QUINTO.** - *Que, siendo ello así, esta Suprema Sala considera que (...) En relación al*

lucro cesante, se debe considerar como referencia la remuneración que el demandante recibió hasta el mes de junio de dos mil dos (la última percibida hasta la fecha del despido) ascendente a S/. 6,240.68 nuevos soles y el período que duró el despido hasta la fecha de reposición efectiva esto es de dos años y ocho meses, lo que significó en consecuencia que el actor dejó de percibir treinta y dos remuneraciones que debieron ingresar al ámbito patrimonial del trabajador en dicho período, que no las percibió por haberse producido el despido, totalizándose en consecuencia la suma de S/. 199,701.76 nuevos Soles (...).” (Negrita y subrayado agregado)

La Casación N° 5311-2008, que establece: *Con el fin de evitar posibles anulaciones futuras, es válido afirmar que en el considerando sexto de la resolución impugnada se puede observar que el lucro cesante está compuesto por las remuneraciones no recibidas por la parte demandante en las instancias de mérito. Es importante destacar que, como se mencionó en la Casación número tres mil trescientos veintitrés - dos mil siete – Lambayeque, en este tipo de procesos, el lucro cesante no se refiere únicamente a las remuneraciones laborales no recibidas durante el período de cese, sino que estas solo deben ser consideradas como referencia para determinar el monto de la indemnización. Además, es necesario tener en cuenta que el lucro cesante se refiere a las ganancias que no se han obtenido, excluyendo los gastos realizados para obtener dichos beneficios.*

La sentencia Casatoria N° 4977-2015 CALLAO, establece:

"Décimo Segundo: Es importante aclarar que el pago del lucro cesante no puede ser equiparado a las remuneraciones no pagadas, por lo tanto, es posible aplicar lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil, el cual establece que, si no es posible probar el monto exacto de la compensación por el daño, el juez deberá determinarlo mediante una evaluación equitativa."

Décimo Tercero: Esta evaluación equitativa no implica una decisión arbitraria siempre y cuando se utilicen criterios que permitan llegar a una resolución orientada a restaurar, en la medida de lo posible, la situación anterior al daño. Para lograr esto, se deben considerar los hechos ocurridos y, en este caso, el juez de primera instancia ha tomado como referencia para establecer el monto de indemnización el comprobante de pago que

se encuentra en la página dieciocho, el cual muestra una proporción entre lo que el demandante ganaba y lo que dejó de percibir

La Casación Laboral N° 12854-2016 MOQUEGUA, emitida el 14 de noviembre de 2018, establece en su resumen lo siguiente: El pago de una indemnización por daños y perjuicios debido al lucro cesante no puede equipararse a las remuneraciones y beneficios sociales no pagados, ya que esto equivaldría a reconocer el pago por un trabajo no realizado.

Al respecto la vía más adecuada es la VIA PROCEDIMENTAL Conforme los artículos 2.2 y 42 de la Ley Procesal de Trabajo, corresponde la vía del proceso ordinario laboral.

Entre los medios probatorios,

Ofrezco en calidad de medios probatorios, los siguientes

Prueba	Objeto
1. a) Sentencia Resolución N° 103 del Expediente Nro. 00682-2005-0-2301-JR-CI-01, ⁵ de fecha 18 de julio de 2019; b) Sentencia de Vista, contenida en la Resolución Nro.114 de fecha 20 de diciembre de 2019. c) Casación Nro. 08599-2020l.	Para acreditar la existencia de los elementos de la responsabilidad civil.
2. Partida de Nacimiento de mis 02 hijos Lourdes y Víctor Alfredo	Para acreditar el daño y que a la fecha de cese la primera tenía.... Y el segundo tenía..., cursando ambos estudios primarios y secundarios.
3. El mérito de mi DNI, en la que se encuentra mi fecha de nacimiento.	Para acreditar que a la fecha del despido tenía 41 años.
4. El mérito de la Sentencia dictada en primera instancia, rubro: remuneraciones	Para acreditar el monto de las remuneraciones que correspondía percibir ⁶ .

⁵ Integrada por la Resolución N° 104 de fecha 31 de julio del año dos mil diecinueve. -

⁶ Hago presente que se trata de una prueba trasladada, siendo que en dicho proceso ha participado también la demandada.

BASES TEORÍCAS

Responsabilidad extracontractual:

Los hermanos MAZEAUD señalan que los romanos carecían de un principio general aplicable a lo que hoy conocemos como responsabilidad extracontractual. No existía un texto único de naturaleza general y principista; los juristas latinos se limitaban simplemente a otorgar indemnizaciones en casos específicos en los que se veían afectados estos derechos, pero aún no se reconocía como una institución propiamente dicha. Las normas de la ley Aquila estaban limitadas a situaciones muy particulares.

En el derecho anglosajón, la responsabilidad extracontractual se consideraba un recurso para casos de daños directos y físicos a personas o propiedades. La indemnización surgía como una consecuencia de la culpa.

Daño moral

En el ámbito jurídico, el concepto de "daño moral" (Barrientos Zamorano, 2018) ha sido objeto de debate sin llegar a una definición clara. Este término se refiere al perjuicio causado a una persona al vulnerar ciertos derechos, el cual debe ser compensado mediante el pago de una indemnización. Sin embargo, surge el problema de cómo cuantificar dicho daño, lo cual aún no se ajusta adecuadamente a la realidad de la lesión sufrida.

El artículo 1322 establece de manera sencilla que "el daño moral, cuando se haya causado, también puede ser compensado". Según Brebbia, citado por Martorell, el propósito inmediato de la indemnización por daño moral es proteger los derechos del individuo relacionados con su personalidad moral. Este aspecto, a pesar de ser de vital importancia, fue descuidado por el derecho positivo del siglo XIX, el cual estaba imbuido de un materialismo excesivo (Martorell, 1994).

Dalmartello, mencionado por Martorell, sostiene que la característica distintiva del daño moral es la naturaleza del bien que ha sido afectado. Si el bien lesionado es susceptible de ser valorado económicamente, nos encontramos frente a un daño patrimonial. En

cambio, si el bien afectado es de naturaleza extrapatrimonial, nos enfrentamos a un daño moral (Berizonce et al., 2007; Martorell, 1994).

Dentro de esta teoría se señalan características comunes que tipifican el daño moral:

- a) Lesiona un bien extrapatrimonial.
- b) Produce sufrimiento o dolor.
- c) A veces se traduce en repercusiones de orden psíquico sufridas por el que lo padece.
- d) No admita una valoración adecuada en dinero

- ANDREAS VON THUR, al decir:

-

- "Consideramos que el daño se refiere al deterioro experimentado por un patrimonio. La lesión sufrida en relación a los derechos de la personalidad no tiene un concepto legal de daño, a menos que afecte el patrimonio. En ciertos casos, la cantidad de dinero que se paga como resultado de estas lesiones representa más que una indemnización real, es una forma de satisfacción ofrecida a la persona perjudicada" (citado por Tomasello).

-

- EDUARDO BONASI BENNUCCI,

-

Se considera que la definición del daño no patrimonial es más viable en términos negativos: "el daño no patrimonial es aquel que no se traduce, ni siquiera de forma indirecta, en una disminución del patrimonio". Esta noción coincide con aquellos que ven el daño moral como una afectación puramente personal y no patrimonial (Bonasi).

El término "daño moral" implica el sufrimiento, la aflicción y la angustia experimentados por un individuo como resultado de una acción que le causa

perjuicio. Un ejemplo de ello podría ser el dolor emocional que se experimenta al perder a un hijo en un accidente automovilístico.

Hay diversas situaciones que se consideran como hipótesis de daño moral, las cuales se contemplan como formas de perjuicio no patrimonial. Es importante destacar que el daño causado siempre será variable, ya que es subjetivo y se ajusta al contexto en el que se vive. Lo que se entiende hoy en día como "daño moral" puede diferir en el futuro debido a la evolución del tiempo, lo que podría llevar a que sea menos relevante.

- **El dolor y el sufrimiento en relación con el daño no patrimonial.**
- ¿Cómo Se puede determinar si un daño moral es indemnizable? Se debe explicar y comprender que el daño causado ha sido una consecuencia de una acción que ha provocado dolor y sufrimiento tanto a nivel emocional como físico. Estos estados emocionales en el cuerpo de la persona generan tensiones y perturbaciones corporales. Es este impacto el que se valora y cuantifica a través de las indemnizaciones.
-
-
- La jurisprudencia chilena ha establecido que el daño sufrido por una persona a raíz de un despido debe ser compensado económicamente, especialmente cuando causa daño físico, y su valor debe ser determinado sin mayores debates.
- Sin embargo, es importante señalar que el concepto de pretium doloris, aunque ha contribuido al reconocimiento del daño no patrimonial en los tribunales de justicia, debe entenderse de manera más amplia, ya que cada caso es único. El pretium doloris se ajusta únicamente a una definición clásica de daño moral.
-

Según la doctrina europea, se observa una creciente tendencia a desplazar el concepto de *pretium doloris*, considerándolo inapropiado. Esto se debe a que, en el caso de un daño no patrimonial, la demanda de reparación por daño moral se dirige a una persona física, lo cual carecería de sentido si se tratara de una persona jurídica. Por lo tanto, se cuestiona la naturaleza del daño moral en este contexto.

En la actualidad, se está debatiendo el carácter del daño moral, que puede clasificarse como "patrimonial", "no patrimonial" y "extra patrimonial", dependiendo del derecho que ha sido lesionado.

¿Qué se compensa en un daño no patrimonial?

Se compensa el sufrimiento, la aflicción, la molestia y la angustia que experimenta una persona debido a la acción de otra. Este sufrimiento es un hecho externo que afecta tanto la integridad física como moral de la persona.

Sin embargo, es importante destacar que la indemnización otorgada no siempre logra satisfacer plenamente el dolor experimentado por la víctima, ya que en muchas ocasiones se basa en suposiciones que pueden no reflejar la realidad original o verdadera.

El daño moral es de carácter irreparable, mientras que el daño material sí puede ser reparado a través de una indemnización. El resarcimiento económico no puede remediar completamente el daño moral, pero sí puede abordar el daño material causado. Esta idea ha sido expresada por (Koteich, 2018).

La transferencia de dinero es un medio utilizado para compensar el daño y la indemnización de naturaleza no patrimonial.

La relación entre el dinero y el daño sufrido es objeto de debate y puede resultar complicado determinar una prioridad clara. La posesión de dinero en efectivo no garantiza un incentivo o consuelo. En nuestra opinión, se ha simplificado la retribución a una posible satisfacción y se ha explorado la divulgación de medios alternativos para abordar el malestar experimentado y mitigar su impacto.

También Se puede expresar que en nuestro sistema legal, existe una considerable distancia entre el reconocimiento y la comprensión del daño, la violación y el perjuicio

sufridos en el ámbito patrimonial. El dinero nunca podrá compensar una pérdida tan profunda como la muerte de un ser querido, ya que es algo completamente irreparable.

El daño extra patrimonial debe ir con la indemnización.

También es importante destacar la necesidad de ser perseverante y contundente al defender los derechos afectados. No se puede simplemente eliminar el daño sufrido con una determinada cantidad de dinero que se le otorga a la persona perjudicada, ya que la indemnización se limita al ámbito patrimonial y nunca podrá reparar las angustias y molestias experimentadas a causa del evento ocurrido.

Cualquier compensación por daño moral o daño extra patrimonial se determinará en función de los perjuicios que deben ser reparados, incluyendo la profundidad de las angustias y dolores sufridos y ocasionados a la víctima.

LA REPARACIÓN DEL DAÑO EN LA JUSTICIA PENAL

Partiendo de la idea esencial presentada por (Barboni & Valls Prieto, 2014) el objetivo del derecho penal es definir la culpabilidad de los individuos y condenar a aquellos que lo sean. La condena se convierte así en una forma de compensación por el daño causado por el delincuente a la sociedad. Estas penas pueden adoptar diversas formas, como la privación de libertad, multas económicas e incluso la pena de muerte, y tienen un carácter disuasorio. Sin embargo, diversos estudios han demostrado que estas penas no logran rehabilitar ni reintegrar al condenado en la sociedad. Por el contrario, se ha evidenciado que las tasas de criminalidad no disminuyen, independientemente de la duración de la pena impuesta.

Sin embargo, a raíz de lo mencionado anteriormente, surge como una propuesta el enfoque de la Justicia Restaurativa. Actualmente, este enfoque no está ampliamente legislado y en algunos países se considera simplemente como una alternativa, mientras que en otros se evalúa como una posibilidad para el futuro.

En cuanto al modelo de Justicia Restaurativa, se caracteriza por tener un enfoque altamente social y psicológico, aplicado al ámbito del derecho penal. Este enfoque busca responsabilizar al individuo infractor y generar una conciencia de sus acciones a través de un proceso inclusivo que involucra a la víctima y otras personas relevantes. A partir

de esta interacción, se busca encontrar soluciones y trabajar en la reparación del daño causado.

Se propone una solución directa y personal que se enfoca en los aspectos emocionales relacionados con la toma de conciencia o falta de conciencia por parte del delincuente sobre el daño causado. En la actualidad, el sistema penal existente, como se mencionó anteriormente, no ha logrado abordar de manera efectiva esta problemática. En situaciones convencionales, la víctima se encuentra afectada por diversas emociones que pueden dejar secuelas después del acto delictivo, como el miedo, la angustia y la ansiedad. Este modelo busca eliminar esas emociones negativas, otorgando un mayor poder a la víctima y posicionando al delincuente en una posición de empatía hacia la víctima.

La Justicia Restaurativa está adquiriendo cada vez más relevancia y peso, ya que diversos estudios han llegado a la conclusión de que el encarcelamiento como sanción y método para la reintegración del delincuente es altamente ineficaz. Por lo tanto, todo indica que las sanciones severas no son una alternativa eficiente.

En este contexto, la Justicia Restaurativa está ganando cada vez más fuerza, especialmente debido a que las penas severas y el encarcelamiento no resultan efectivos en la resocialización de los infractores. En contraste, esta propuesta se enfoca en promover la pacificación social y el resarcimiento del daño causado. Para implementar este enfoque de manera constructiva, es necesario contar con la participación activa de la víctima, el infractor, la policía y cualquier otra persona relacionada que pueda haber estado involucrada en el incidente y esté interesada en brindar apoyo de alguna forma.

Este modelo prescinde de la sanción como un castigo estricto, enfocándose en cambio en la comunicación entre la víctima y el infractor, resaltando la importancia del vínculo humano. Además de beneficiar a las partes involucradas, este enfoque también brinda apoyo al sistema judicial competente, al aliviar la carga procesal que actualmente ha superado su capacidad de atención.

Es relevante destacar que la Justicia Restaurativa es un proceso en evolución y experimentación, que aún se encuentra en desarrollo. Ha adquirido un carácter de movimiento social, lo que ha llevado a que algunas legislaciones la consideren como una medida alternativa o como una posibilidad a considerar.

Es importante recordar que el propósito de la Justicia Restaurativa es reparar los daños causados por un acto delictivo. Sin embargo, dado que es una propuesta en desarrollo,

surge el debate sobre su efectividad, que dependerá de la colaboración de las partes involucradas, como se describió en párrafos anteriores. En este sentido, también es necesario definir cuál será el resultado deseado: ¿reducir o eliminar la reincidencia del delincuente? Es posible que los efectos de esta práctica se observen a mediano y largo plazo, ya que busca reformar la mentalidad de los delincuentes y que internalicen la perspectiva de la víctima, con el objetivo de evitar futuros delitos sin recurrir a la intimidación de penas privativas de libertad.

Esta forma de justicia también busca la reintegración, ya que después de cumplir una pena, el ex recluso enfrenta el desafiante objetivo de reintegrarse en la sociedad. Sin embargo, debido a la estigmatización asociada a su condición previa como agresor, es probable que se enfrente al rechazo, odio o resentimiento por parte de la sociedad. La finalidad de la reparación es precisamente fomentar la reconciliación entre la víctima y el infractor después de todo lo ocurrido. Como mencionamos anteriormente, este proceso no es rápido, sino más bien a mediano y largo plazo. Por lo tanto, es necesario seguir estudiando y perfeccionando esta propuesta de justicia, teniendo en cuenta tanto sus fortalezas como sus debilidades.

Con una tarea aún más desafiante, consistente en persuadir a las legislaciones penales de varios países a adoptar o al menos considerar esta propuesta, Europa muestra una mayor disposición a aceptarla. Sin embargo, en el caso de América Latina, la aplicación y consideración de esta propuesta aún se encuentran lejos en el horizonte.

Para concluir, tras examinar el artículo, deseamos cerrar con una reflexión del filósofo griego Pitágoras, cuyo pensamiento consideramos vanguardista para su época y al mismo tiempo refleja la búsqueda ancestral del ser humano por la justicia y la paz social desde los primeros tiempos de la civilización.

En la pesquisa, El enfoque jurisprudencial sobre la responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores.

De acuerdo con la Ley (Sierra Herrero & Nasser Olea, 2012) las enfermedades profesionales son contraídas durante la ejecución directa de las labores durante la jornada laboral, y pueden resultar en discapacidad o muerte, lo cual se conoce como Ley de

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (LATEP). Estas enfermedades deben cumplir con los requisitos legales, como la causalidad directa, para que los tribunales puedan reconocer y proteger este derecho. La responsabilidad recae en el empleador.

Gracias a esta ley que protege a los trabajadores, estos tienen la posibilidad de denunciar los incidentes y ejercer sus derechos en términos de compensaciones e indemnizaciones por daños morales. La ley incluye un apartado que se centra en la protección de los trabajadores, dejando claro que el único responsable de estos casos es el empleador debido a la falta de proporcionar seguridad a sus empleados.

Desde una perspectiva legal, se puede inferir que el empleador desempeña un papel crucial en la implementación de medidas de seguridad y protección para garantizar el bienestar de sus empleados, es decir, tomar precauciones para evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades durante su jornada laboral.

LA INDEMNIZACION POR DAÑOS

Se refiere a aquellos que según (Atienza Navarro, 2013) se generan cuando el deudor no cumple con el pago de una deuda contraída con el acreedor. En tal caso, el acreedor tiene el derecho de reclamar una compensación por los daños y perjuicios sufridos, incluyendo los ingresos que se habrían obtenido en caso de que se hubiera cumplido adecuadamente con la obligación acordada entre ambas partes.

Para que ocurra una indemnización por daños y perjuicios, se requieren tres elementos según los cuales:

- A) La falta de cumplimiento de la obligación por parte del deudor, ya sea total o parcial, tardío o defectuoso, tanto por acción como por omisión.
- B) La responsabilidad atribuible al deudor, lo cual implica establecer un vínculo causal entre la acción u omisión y la ineficacia en la ejecución de la obligación.
- C) La existencia de un daño sufrido por el acreedor como consecuencia del incumplimiento de la obligación. Dicho daño debe ser real y comprobable, no meramente eventual o hipotético.

¿Cuándo existe pago por indemnización de daños y perjuicios?

Para solicitar una compensación por indemnización de daños y perjuicios, no es suficiente que se produzca un incumplimiento de una obligación y que dicho incumplimiento sea atribuible al deudor. También es necesario que dicho incumplimiento cause un perjuicio a la persona afectada.

Cualquier reclamación de daños y perjuicios, aunque sea un derecho otorgado por el incumplimiento, requiere la presentación de pruebas concretas de su existencia, tal como lo establece el artículo 1331 del Código Civil.

¿Cómo se abona una reparación de daños y perjuicios?

En el Código Civil peruano, se otorga la indemnización por daños y perjuicios en forma de un pago único en dinero, a diferencia de otras legislaciones como la francesa, que pueden concederlo en forma de una renta vitalicia.

Daños compensatorios y moratorios

Daño Compensatorio: Ocurre cuando se requiere compensar o indemnizar la demora que ha surgido debido al incumplimiento del deudor.

Daño Moratorio: El deudor está obligado a pagar una compensación en caso de retraso en el cumplimiento de su obligación.

Daño moral – no patrimonial y patrimonial - pecuniario:

Daño moral: Se refiere al perjuicio causado a una persona en su estado emocional, implica una lesión a su derecho a la personalidad y se considera como un tipo de daño no patrimonial. Está relacionado con el daño espiritual o emocional.

Daño patrimonial: Es aquel que afecta los bienes de valor económico del acreedor, es decir, se refiere al perjuicio causado sobre los aspectos monetarios o materiales.

Daño imprevisto & previsto:

Daño imprevisto se refiere a aquellos daños que surgen de manera fortuita, sin haber sido considerados previamente. Por otro lado, daño previsto hace referencia a aquellos daños que las partes involucradas anticipan al momento de contraer una obligación.

Daño directo e Indirectos:

Daño directo se refiere a aquel daño que puede ser objeto de indemnización, ya que se produce como resultado del incumplimiento de una obligación por parte del deudor, debido a dolo o negligencia. En este tipo de daño, tanto el acreedor como sus propiedades se ven afectados.

Por otro lado, los daños indirectos son aquellos que surgen como consecuencia de los daños directos causados por otra persona. Según lo establecido en el artículo 1321 del Código Civil, estos daños no son susceptibles de resarcimiento, ya que no existe una conexión causal clara, ya que se originan debido a factores externos.

Daños intrínsecos - extrínsecos:

El daño intrínseco se refiere a aquel que afecta únicamente al bien específico objeto de la obligación. Por otro lado, los daños extrínsecos son aquellos que se producen en los demás bienes del acreedor. Por ejemplo, si se vende un animal enfermo que luego contagia a otros animales que se poseen, se estaría causando daños extrínsecos. En este caso, los daños se extienden más allá del bien en cuestión y afectan a otros bienes propiedad del acreedor.

Daños Actuales y Futuros:

Corresponde al juez la facultad de determinar una compensación, tomando en cuenta tanto los daños presentes que experimenta el acreedor debido al incumplimiento de la obligación, como los posibles daños futuros que puedan surgir.

El daño actual se refiere a aquellos que están claramente establecidos al momento de reclamar la indemnización. Por otro lado, el daño futuro se refiere a aquellos daños que incrementarán sus perjuicios con el paso del tiempo.

2. FUNDAMENTO DE LA INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Los daños y perjuicios no dependen de la voluntad de las partes involucradas. Si eso fuera así, la compensación por los daños solo estaría limitada a las obligaciones contractuales. Es importante destacar que el acreedor no puede renunciar al derecho de buscar reparación por el incumplimiento, ya sea por culpa o dolo del deudor, según establece el artículo 1328 del Código Civil. El principio de prohibir causar daño a los demás refuerza la obligación de indemnizar en caso de incumplimiento.

3.- ¿CUAL ES LA OPORTUNIDAD PARA EJERCITAR UNA ACCION POR DAÑOS Y PERJUICIOS?

El Derecho peruano no establece como requisito que solo se recurra a la indemnización de daños y perjuicios cuando se han agotado todos los medios posibles para lograr el cumplimiento específico de la obligación (agotar las vías). Bajo ciertos límites, el acreedor tiene la opción de renunciar a la ejecución de la prestación y optar por demandar una compensación por los daños y perjuicios. Esto se debe a que esperar el incumplimiento de la obligación podría llevar al acreedor a enfrentar un proceso prolongado y complicado.

4. LA PRUEBA DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS

En caso de que el deudor busque eximirse de responsabilidad en una obligación existente, deberá demostrar que se volvió imposible cumplirla sin culpa por su parte. Por otro lado, el acreedor considerará que el incumplimiento por parte del deudor fue intencional o debido a negligencia, y que el deudor es responsable de los daños y perjuicios ocasionados. El acreedor también deberá demostrar esto, según lo establecido en el artículo 1330 del Código Civil.

5. ORIGEN Y CAUSA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL Y EXTRA CONTRACTUAL

La responsabilidad contractual surge cuando una obligación derivada de un contrato no se cumple, ya sea por dolo (intención maliciosa) o culpa (negligencia). Esta responsabilidad puede ser resultado de un incumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

Por otro lado, la responsabilidad extracontractual se origina a través de una acción o, en casos excepcionales, por una omisión.

En cuanto al plazo para solicitar el pago de daños y perjuicios en casos contractuales, la acción prescribe después de 10 años. En el caso de la responsabilidad extracontractual, el plazo de prescripción para la acción indemnizatoria es de 2 años, según lo establecido en el artículo 2001, inciso 1 y 4.

CONCEPTO INDEMNIZACION

La indemnización se rige por diferentes métodos, como el daño emergente, tributario y especial, y su forma específica depende del tipo de indemnización de que se trate. Esta variedad puede generar cierta confusión, pero en general, se puede afirmar que las indemnizaciones pueden ser en forma de dinero o bienes recibidos a través de seguros por daños, correspondientes al daño emergente. Para acceder a este tipo de tratamiento, el contribuyente debe demostrar, dentro del plazo establecido por el reglamento, la utilización total de la indemnización para adquirir bienes similares o equivalentes a los que eran objeto del seguro.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

El daño moral, debido a su naturaleza extrapatrimonial, no puede ser evaluado económicamente como un daño que tiene un valor cuantificable. Por lo tanto, es responsabilidad del juez evaluar la magnitud del daño moral teniendo en cuenta una valoración objetiva de las circunstancias del caso.

En términos de evidencia, si la demandante ha demostrado el daño moral sufrido, por ejemplo, mediante una historia clínica que muestra un deterioro en su estado físico que claramente le ha causado dolor y sufrimiento, además del informe de la SUNAT que indica que la demandante solo ha trabajado un mes desde que fue despedida injustamente hasta la presentación de la demanda, entonces, de acuerdo con el artículo 1332 del Código Civil, la compensación por el daño que no puede ser probado en una cantidad exacta debe ser determinada por el juez mediante una valoración equitativa.

En este sentido, la cantidad de indemnización establecida por el juez de primera instancia

es considerada prudente. Esto se debe a que la demandante ha ganado el derecho de ser restituida en su puesto por la entidad demandada en un caso anterior, pero dicha restitución no se ha llevado a cabo debido al incumplimiento de la MPMN (Mesa de Partes y Mesa de Notificaciones). Esta situación ha causado aflicción y angustia evidentes a la demandante, ya que se le ha privado de percibir ingresos para su sustento, y lo que es aún peor, no ha podido brindar apoyo económico a su hogar, ya que, según el acta de nacimiento, tiene tres hijos menores de edad. Con base en lo expuesto, se ha comprobado el daño sufrido por la demandante.

Es importante considerar que, en los casos laborales, el trabajador suele ser la parte más vulnerable en la relación laboral en comparación con el empleador. Por lo tanto, es necesario que el Estado reconozca los gastos en los que incurre el trabajador para defender sus derechos cuando se lleva a cabo un juicio.

La opinión expresada por el Colegiado se alinea con la Casación Laboral del caso N° 16440-2014-Cajamarca, que establece en su sexto considerando lo siguiente: "Por lo tanto, no hay ninguna base constitucional para no ordenar el pago de los costos por parte de las entidades públicas, ya que la exención prevista en el artículo 47° de la Constitución se refiere a los gastos judiciales, es decir, a las costas".

SOBRE LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL PARA CONOCER UNA INDEMNIZACION EXTRA CONTRACTUAL.

Durante la audiencia, la recurrente ha argumentado que el juez de primera instancia emitió un fallo sobre la demanda sin fundamentación suficiente, y que debería haber declarado su incompetencia por razones de materia y remitir el caso al juzgado civil. Sin embargo, es importante aclarar que este argumento de apelación es incorrecto, dado que, en el considerando cuarto, punto 4.3, de la decisión impugnada, el juez de primera instancia ha justificado su competencia para tramitar el presente caso.

Sin embargo, es importante destacar que la demanda de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad extracontractual se dirige hacia el empleador, ya que la demandante ha obtenido el derecho de ser reinstalada en la Municipalidad demandada en el caso N° 660-2011-LA.

En este sentido, corresponde al Juez Laboral conocer este caso a través de un proceso ordinario, ya que al analizar la demanda de la demandante se evidencia que ha solicitado que la MPMN la indemnice por lucro cesante y daño moral. Esto indica claramente que la compensación por daños y perjuicios se deriva de la relación contractual que tiene con la demandada, es decir, por su falta de reinstalación en la misma. En resumen, la denuncia se basa en el incumplimiento de una sentencia con autoridad de cosa juzgada.

También es importante destacar que según el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil, el Juez aplica la normativa jurídica pertinente al proceso en cuestión.

Por lo tanto, especialmente si el derecho sustantivo reclamado debe prevalecer sobre los aspectos formales, con el fin de no perjudicar a la parte más vulnerable de la relación laboral, es importante tener en cuenta. Además, no se puede pasar por alto que la municipalidad recurrente, al presentar su respuesta escrita, no cuestionó la competencia del juez de primera instancia para conocer el presente caso, sino que presentó argumentos sustantivos en su defensa. Por lo tanto, se podría concluir que este argumento de apelación, además de ser sorpresivo, debería haberse presentado en la etapa correspondiente.

La reparación del daño no patrimonial causado por la terminación del contrato de trabajo (Ramírez Sánchez, Luján Tuper, & Deza Castañeda, 2018) se basa en un marco conceptual que abarca diversas instituciones relacionadas con el problema de estudio. Esto incluye la comisión y el mandato en su dimensión mercantil y laboral, así como el estatuto legal del daño y la responsabilidad civil. Se presta especial atención al daño patrimonial conocido como "lucro cesante", examinando sus elementos y los requisitos para su reparación.

La comprensión del concepto de daño en el ámbito laboral, específicamente en relación al lucro cesante, es crucial para abordar directamente el problema del posible perjuicio financiero experimentado por un trabajador comisionista despedido por decisión del empleador. Además, se examina el derecho potencial del trabajador a buscar una indemnización correspondiente por dicho daño a través del sistema de responsabilidad civil, como una reclamación independiente a las indemnizaciones legales especiales por despido reguladas en el Código del Trabajo.

Determinar el marco de responsabilidad que se aplica al reclamo de indemnización judicial y las implicaciones prácticas que esto conlleva.

Posturas en conflicto:

En este asunto, consideramos que el problema principal no radica en establecer la responsabilidad, sino en determinar la cuantía de la indemnización. Dado que el daño moral no tiene un carácter compensatorio, la determinación de su monto no se basa en un cálculo matemático, sino que depende completamente del criterio discrecional del juez.

La localización del daño extrapatrimonial:

La dignidad de la persona humana ha sido el principio fundamental para el reconocimiento de derechos que van más allá de lo meramente material. En este sentido, el derecho siempre ha reconocido una serie de aspectos íntimos y personales que forman parte de la esfera de la intimidad de cada individuo, y cuya protección y salvaguardia han sido objeto de especial atención por parte de jueces, legisladores y constituyentes.

El derecho al buen nombre, a la honra y a la reputación, así como el derecho a la libertad de expresión, son ejemplos de derechos fundamentales de la persona que están protegidos por el Derecho. Sin embargo, el reconocimiento de una reparación a través de una acción de responsabilidad no siempre ha sido claro. Debido a su naturaleza extrapatrimonial e interna, se ha argumentado que las lesiones a estos derechos no son susceptibles de reparación.

La indemnización por daño extrapatrimonial:

La compensación por daños extrapatrimoniales (Barrientos Zamorano, 2008) tiene como objetivo proporcionar satisfacción personal y compensar el daño causado. Se busca compensar el daño no monetario sufrido, ya que implica una pérdida que no puede ser reparada. El propósito es colocar al perjudicado en una posición patrimonial mejorada y

brindarle la posibilidad de obtener una mayor satisfacción para compensar los momentos desagradables que haya experimentado.

APUNTES SOBRE EL DAÑO A LA PERSONA (Fernández Sessarego, 2018)

Al abordar el tema del daño a la persona, es crucial reconocer su complejidad debido al tratamiento especial que se requiere para el individuo afectado y, en consecuencia, para determinar la reparación del daño causado. Es necesario evaluar si las consecuencias del daño son de naturaleza subjetiva u objetiva.

El primero se refiere al daño directo causado a la persona, mientras que el segundo se relaciona con daños a las cosas. A partir de esta evaluación e identificación del tipo de daño causado, se debe proceder a su reparación, ya sea mediante el resarcimiento económico (dinero) o sustituyendo el objeto cuando sea factible según su naturaleza.

En algunos casos, resultará imposible indemnizar de manera directa e inmediata a la víctima, ya que el daño causado no podrá ser cuantificado en términos monetarios debido a su naturaleza. Por lo tanto, surge la necesidad de establecer criterios y técnicas de compensación diferenciadas. Es imprescindible que el derecho otorgue mayor valor y prioridad al ser humano por encima de su patrimonio. En este sentido, la reparación de las consecuencias del daño a la persona debe recibir un tratamiento completamente distinto al daño causado a las cosas, lo que implica otorgar al derecho un enfoque humanista en lugar de materialista.

Es importante tener en cuenta que el derecho tiene al ser humano como su eje principal, ya que es creado por él. Por lo tanto, solo se puede comprender el verdadero sentido del derecho si conocemos más y mejor al ser humano, valorando su estructura peculiar y su dignidad. En este contexto, es necesario que los jueces y otros administradores de justicia cambien radicalmente su enfoque en la aplicación del derecho. Antes de limitarse a revisar normas, leyes y su aplicación, deben cuestionarse previamente: ¿qué es realmente el ser humano? ¿Es simplemente un ser racional? O, por el contrario, ¿es la libertad y no

la razón lo que lo distingue? En consecuencia, no deben olvidar que el ser humano es el destinatario y protagonista del derecho.

A menudo se define al derecho simplemente como un conjunto de normas, pero en realidad va más allá de eso. Más que solo consistir en permisos y prohibiciones que regulan las relaciones entre individuos, su propósito fundamental es salvaguardar la libertad del ser humano y permitirle alcanzar su plena realización como un ser libre. El derecho existe en el contexto de una sociedad cuyo objetivo es el bien común

El daño causado a una persona debe ser considerado desde dos aspectos fundamentales: los hechos que resultan en daños personales directos y los daños indirectos o extra personales, también conocidos como daños patrimoniales.

El daño a la persona puede ser dividido en dos categorías: el daño subjetivo, que afecta directamente a la persona misma, y el daño objetivo, que se refiere a los daños causados a su patrimonio. Estos daños pueden ser ocasionados por una persona de manera intencional o involuntaria. Además, pueden ser el resultado de acciones directas realizadas por el individuo o a través de los riesgos creados. Por lo tanto, el daño puede afectar tanto el patrimonio como la integridad física de la persona, o incluso ambos de forma simultánea.

Los daños que afectan la dimensión biológica o física del cuerpo humano pueden manifestarse en forma de golpes, heridas, traumatismos, fracturas, entre otros. Estos tipos de daños tienen como consecuencia una afectación en el bienestar general de la persona. Es importante tener en cuenta que estas lesiones de naturaleza no material o extrapatrimoniales deben ser evaluadas de manera integral para determinar la indemnización adecuada.

La afectación a un proyecto de vida puede ocurrir como resultado de los daños causados a una persona, ya sea en su aspecto objetivo o subjetivo. Cada persona tiene sus propios planes y metas establecidos en su vida, por lo que cuando se produce un daño, puede tener

un impacto en ese proyecto. Por lo tanto, estos daños y perjuicios deben ser evaluados de manera integral para determinar la indemnización correspondiente, tomando en cuenta el impacto que puedan tener en el proyecto de vida de la persona afectada.

Para compensar el daño causado a una persona, es importante evaluar de manera integral todos los daños ocasionados y considerar cómo afectan o repercuten en el transcurso del tiempo en la vida del individuo. Es necesario indemnizar de forma independiente por cada uno de estos daños, teniendo en cuenta su impacto a lo largo del tiempo en la persona afectada.

Es importante considerar que los perjuicios no materiales o extrapatrimoniales no pueden ser expresados de manera precisa en términos monetarios. Por otro lado, los daños patrimoniales pueden evaluarse y cuantificarse, siempre y cuando se demuestre la existencia previa del patrimonio, el daño causado al mismo y el monto general necesario para su indemnización correspondiente.

LA AUTONOMIA DE LA INDEMNIZACION DE DAÑOS EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL RECIENTE: UN CAMBIO DE PARADIGMA

(Lopez Diaz, 2018)

La jurisprudencia de los tribunales chilenos ha modificado el enfoque tradicional de las pretensiones indemnizatorias. La finalidad de los tribunales es resolver y dar solución a las solicitudes de indemnización por incumplimiento, pero esto dependerá de cómo se planteen y argumenten las pretensiones para que el tribunal las admita y las considere procedentes.

Los órganos encargados de administrar justicia han establecido que la falta atribuible al deudor, que causa perjuicio al acreedor, es el elemento principal para que se pueda otorgar una indemnización inmediata. En otras sentencias, los tribunales también reconocen el principio de indemnización por incumplimiento en casos de obligaciones de no hacer, hacer y dar.

Por otro lado, se sostiene que, para que el solicitante pueda exigir la compensación por el perjuicio sufrido en un contrato bilateral, es requisito indispensable que se invoque de manera clara el incumplimiento del contrato. La jurisprudencia ha reconocido que la obligación de compensar surge como consecuencia de un deterioro o de un cumplimiento defectuoso o tardío de lo que el deudor se había comprometido a realizar.

Para presentar una acción de indemnización por incumplimiento de contrato, es suficiente que exista una causa de origen por parte del demandante y que el incumplimiento sea aplicable al perjudicado. Según la doctrina chilena, la indemnización se basa en la compensación por el daño causado en las obligaciones de entrega, realización o cumplimiento. Esto se respalda en las sentencias argumentadas en diversas demandas presentadas por los solicitantes para obtener compensación por el incumplimiento del contrato.

En el caso mencionado, el demandante no logra demostrar la pretensión que solicita, lo que lleva a que su demanda sea considerada improcedente por el tribunal.

De acuerdo con los artículos de la doctrina chilena, en el caso de un incumplimiento contractual, es posible solicitar en una demanda tanto la reparación de los daños como el cumplimiento complementario del acto jurídico. Esta perspectiva novedosa no limita la facultad del demandante para buscar la compensación por los daños, citando los artículos 45.5 y 61.11 del código chileno. En tales casos, el demandante puede requerir el aumento por equivalencia de los pagos pendientes más los intereses que se hayan visto afectados en el acto jurídico. Sin embargo, si el demandante busca obtener el cumplimiento del acto jurídico como parte de un acuerdo en el contrato, esto puede resultar inviable en la vía jurisdiccional.

No dice que existen 3 formas de indemnización:

- El incremento del pago de una prestación
- Rotura intrínseca
- El incremento del valor (reparación extrínseca)

Haciendo un análisis el incumplimiento contractual es el interés que se genera al no cumplirse el contrato (la obligación de entregar).

Ejemplo:

Cuando la empresa A solicita 150 zapatos a la empresa B y no se realiza la entrega, se produce un daño que incluye el pago realizado en la factura, generando intereses debido al aumento del valor de los ingresos de la empresa. Además, también se produce un daño moral que afecta tanto a la empresa como a sus clientes.

2.2. Bases teóricas.

La indemnización es el resarcimiento del daño causado en los extremos del daño contractual y extracontractual. (Orgaz, 1967, pág. 120) Y de hecho que el interés por la agraviada o la víctima exija la reparación sobre todo antes que la sanción punitiva o administrativa. Esa es la esencia de los daños patrimoniales y extra patrimoniales. Así lo expresa (Orgaz, 1967), cuando señala que lo que está en vigencia es la reparación plena e integral.

Incluso más, cuando se menciona a Tunc André en la cita de Trazegnies Granda, se destaca el gran principio general que debe guiar la determinación de la indemnización. Este principio establece que el juez debe otorgar a la víctima la cantidad necesaria para restituirla a la misma situación en la que se habría encontrado si no hubiera sufrido el daño o la lesión”(De Trazegnies Granda, 2016).

De todas maneras, los distintos autores sobre el daño cierto que en otro concepto que se viene implementado en lo que corresponde a indemnización señala que el daño ni puede ser excepcional y que este no da lugar a una indemnización. Lo que da lugar a una indemnización es precisamente el daño real, el daño cierto. Pero por otro lado Trazegnies nos dice que hay daño cierto, daño indirecto y daño futuro.

¿Y que nos vincula el daño patrimonial? Como se sabe el daño causado tiene varias direcciones desde el daño patrimonial que incluye el daño emergente y lucro cesante como el daño extra patrimonial que es el daño a la persona y el daño moral. ¿Y en que consiste el lucro cesante? Cuando un trabajador es despedido, entonces deja de percibir sus remuneraciones, pero con parte de ellas podía sostener un negocio que le otorgaba utilidades, pensaba comprar un terreno que al final al venderlo iba a lograr una

rentabilidad posible, pero este daño a futuro o lo que dejara de percibir, entonces es una pérdida desde la perspectiva económica. De hecho algunos autores señalan que el daño emergente se constituye en una “pérdida sufrida” (De Trazegnies Granda, 2016) (p.36) o que al no recibir los ingresos entonces lo que mejor pasa es el empobrecimiento relativo de la víctima que sufre el daño.

Puede ser que un empresario sufre accidente por imprudencia por otro, de tal manera que como gerente de su pequeña empresa no percibirá los ingresos usuales por la venta y compra de productos, la asignación de sus ingresos disminuiría. Pero el daño emergente puede configurar cuando debe pagar la operación, los gastos de medicinas, el costo de rehabilitación de la víctima, y que todo esto pueden ser varios meses, entonces se plantea el daño emergente resarcible (Diez Schwerter, 2018).

Y ¿de qué trata el lucro cesante? Un trabajador al ser despedido deja de percibir sus remuneraciones, Gratificaciones, Bonificaciones Extraordinarias, Compensación por tiempo de servicios, ello constituye el lucro cesante, en ese sentido Trazegnies nos dice “aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino” de la misma manera Ramón Domínguez señal que el lucro cesante es la reparación que la entidad otorga dejando cualquier otra que se solicite. (Domínguez Águila, 2018). En el caso de los derechos humanos mancillados, vejados también hay indemnizaciones por los daños materiales, físicos y morales. y respecto al daño patrimonial lo que se pretende es “compensar las consecuencias patrimoniales de las violaciones declaradas, dado que se trata de compensar con alguna cantidad de dinero que ayude a aminorar el daño causado(Cárdenas Poveda & Suárez Osma, 2014). En estos extremos Se puede mencionar que en el lucro cesante hay un impedimento que me enriquezca legítimamente (De Trazegnies Granda, 2016) (p. 34)

Requisitos para reclamar indemnización de daños.

EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR

Que, tal como está establecido en el Subcapítulo V de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, dentro del término de ley se debe cumplir con proponer la Excepción, en los siguientes términos:

Que, en materia laboral, la propuesta de la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, resulta procedente cuando quien demanda no ha mantenido una relación laboral con el demandado. Es por ello que, se advierte que un accionante incurriría en grave contradicción si no se identifica correctamente a la persona jurídica con la que mantuvo relación contractual de índole laboral.

De esta manera, en un procedimiento judicial, se considera legítimo actuar cuando las partes involucradas en una relación jurídica sustantiva también son parte de una relación jurídica procesal. En otras palabras, cuando las partes reales involucradas en un caso son también las mismas partes que participan en el proceso legal.

La exigencia es no equivocarse a quien se emplaza.

por los cuales, se concluye, conforme se ha precisado, que al encontrarse frente a personas jurídicas distintas el demandante debe tener en claro ¿a quién demanda? debiéndose por ello, proceder conforme a lo contemplado en el numeral 4), del artículo 451 del Código Procesal Civil.

Al referirse a los fundamentos legales, se debe mencionar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, específicamente la Ley N° 29497. Además, se deben citar el Subcapítulo V, el Inciso 6) del artículo 446° del Código Procesal Civil y el Inciso 4) del artículo 451° del Código Procesal Civil.

La jurisprudencia que a continuación se cita hace referencia a ello.

1.- El valor de la sentencia N° 070-2013-14JLPL, emitida el 31 de mayo de 2013 en el caso del expediente N° 3918-2013-0-1801-JR-LA-14, que involucra a Zacarías Borda Paredes y la SUNARP, y se refiere a una reclamación de indemnización por daños y perjuicios, es reconocido. Dicha sentencia fue emitida por el décimo cuarto juzgado de trabajo de Lima y determina que la excepción de falta de legitimidad del demandado es válida, considerando infundada la demanda y anulando todas las actuaciones realizadas.

En este caso, se trata de una pretensión sin fundamento legal para llevar a cabo una acción legal.

2.- La Resolución emitida el 27 de mayo de 2015 en el caso del Expediente N° 22195-2013-0-1801-JR-LA-15, que involucra a Karina Mónica Castilla Kross y la SUNARP en una demanda de indemnización por daños y perjuicios, es reconocida. Esta Resolución, emitida por la Cuarta Sala Laboral de Lima, confirma la sentencia N° 108-2014, que declara válida la excepción de falta de legitimidad del demandado. En otras palabras, se confirma que la parte del demandado no tiene la legitimidad necesaria, como se argumentó, y se sostiene la decisión de la sentencia inicial.

3.- La validez de la Resolución emitida el 19 de enero de 2016 en el caso del Expediente N° 21018-2013-0-1801-JR-LA-02, que involucra a María Angélica Macedo Dávila y la SUNARP en una demanda de Pago de Beneficios Sociales, es reconocida. Esta Resolución, emitida por la Tercera Sala Laboral de Lima, revoca la sentencia previa que declaraba infundada la Excepción de Falta de Legitimidad del demandado y, al reformarla, declara que dicha excepción es válida y fundada. En resumen, se sostiene que la parte demandada carece de legitimidad, como se argumentó, y se modifica la decisión de la sentencia inicial.

4.- El mérito de la Resolución de fecha 14 de marzo de 2016, recaída en el Exp. N° 10444-2014-68- 1801-JR-LA-05, en los seguidos por Karl David Lizárraga Marroquín, contra la SUNARP, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, expedida por la Tercera Sala Laboral de Lima, CONFIRMA la sentencia que resuelve declarar Fundada la Excepción de Falta de Legitimidad del demandado – SUNARP.

5.- El mérito de la Resolución de fecha 25 de setiembre de 2018, recaída en el Exp. N° 19818-2015- 1801-JR-LA-02, expedida por la Sala Laboral Transitoria de Lima en los seguidos por Marilú Ramírez Azparrent, contra la SUNARP, sobre Incumplimiento de normas laborales.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

La excepción es una herramienta defensiva que puede utilizar la parte demandada cuando considera que existe una relación jurídica procesal inválida debido a la omisión o defecto de los requisitos formales del proceso, o cuando hay un impedimento para

pronunciarse sobre el fondo de la disputa debido a la falta de cumplimiento de las condiciones de la acción. En resumen, la excepción permite impugnar la validez de la relación jurídica procesal o cuestionar la procedencia de abordar el fondo del conflicto cuando no se cumplen los requisitos necesarios.

Por lo tanto, la excepción es cualquier hecho que difiere de lo afirmado en la demanda y es alegado por el demandado para contradecir el surgimiento del derecho reclamado por el demandante, o para su extinción, o para negar su exigibilidad en el presente, o simplemente para impedir el juicio, suspender o mejorar el procedimiento.

El profesor Hinojosa Mínguez, al citar a Coviello en relación con la excepción extintiva, explica que esta se basa en los siguientes fundamentos: "Se suelen ofrecer varias razones para justificar la prescripción extintiva: el interés social de evitar que las relaciones se mantengan inciertas durante mucho tiempo; la suposición de que aquel que descuida ejercer su propio derecho no tiene intención de conservarlo; la utilidad de castigar la negligencia; la acción destructiva del tiempo sobre todas las cosas. Todas estas razones pueden ser aceptadas, ya que no se excluyen entre sí, sino que convergen para justificar plenamente la prescripción".

En los casos donde el actor tiene como pretensión la Indemnización por daños y perjuicios en sumas exorbitantes es de entender que el recurso del demandado es preciso al recurrir a prescripción extintiva.

En relación a esto, según el inciso 4° del artículo 2001° del Código Civil, se establece que prescriben, a menos que la ley disponga lo contrario, las siguientes acciones: la acción personal, la acción real, la que surge de una sentencia firme y la de nulidad de un acto jurídico, todas ellas en un plazo de diez años.

En este contexto, es importante destacar que existe una jurisprudencia establecida que sostiene que la excepción es válida si ha transcurrido un período excesivo entre el despido irregular y la presentación de la demanda, superando el plazo de prescripción. De acuerdo con el jurista Hinojosa Mínguez, cuando se le concede a una persona un plazo para exigir el cumplimiento de una pretensión, se presume que una vez vencido dicho plazo, ha desaparecido el interés de buscar una solución judicial basada en ese derecho en particular. Por lo tanto, el demandado tiene el derecho de solicitar al juez que declare la extinción de la pretensión.

Con el fin de fundamentar de manera más sólida la presente excepción, adjuntamos una copia de la Sentencia contenida en la Resolución No. 03, emitida el 23 de octubre de 2013, en el Expediente No. 19263-2013-0-1801-JR-LA-11, por el Juez del 11° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. En dicho proceso ordinario laboral, relacionado con una demanda de indemnización por daños y perjuicios presentada por el señor CELESTINO PRINCIPE JARA contra la SUNARP, se pronunció lo siguiente:

"(...) 4. Se observa que, aunque la acción de indemnización por daños y perjuicios surge de un contrato laboral, dicha institución no está regulada en la legislación laboral, la cual tampoco establece un plazo de prescripción para la acción de daños y perjuicios. La institución de indemnización por daños y perjuicios que nos ocupa está regulada por el Código Civil (es decir, por una norma de carácter civil), específicamente en los artículos 1321° y 1322°, que tienen como objetivo compensar la responsabilidad contractual. Dado que la presente acción se clasifica como una acción de naturaleza personal, que está contemplada en el inciso 1) del artículo 2001° del Código Civil, corresponde aplicar las disposiciones del Código Civil, siendo el plazo de prescripción de 10 años".

Entonces en los fundamentos de Derecho se ampara la excepción en Código Civil: el Artículo 2001° numeral 1, Código Procesal Civil: el Artículo 446° numeral 12.

Al respecto se pueden ofrecer JURISPRUDENCIA QUE señala y acredita que ha transcurrido en exceso el plazo de ley para hacer valer cualquier pretensión indemnizatoria.

Se hace valer el Principio de Comunidad de la Prueba, la demanda y anexos, que acreditan la fecha de cese del accionante.

En calidad de jurisprudencia:

El mérito de la Sentencia, de fecha 23 de octubre de 2013, recaída en el Exp. N° 19263-2013-01801-JR-LA-11, en los seguidos por Celestino Príncipe Jara, contra la SUNARP, sobre indemnización por daños y perjuicios, expedida por el décimo primer juzgado de trabajo de lima, que resuelve declarar fundada la excepción de prescripción extintiva, improcedente de demanda y anular todo lo actuado.

La validez de la Resolución N° 04, emitida el 26 de noviembre de 2013 en el caso del Expediente N° 192632013-0-1801-JR-LA-11, que involucra a Celestino Príncipe Jara

y la SUNARP en una demanda de indemnización por daños y perjuicios, es reconocida. Esta Resolución, emitida por el Décimo Primer Juzgado de Trabajo de Lima, declara que la sentencia ha sido consentida y concluye el proceso. En resumen, se establece que la sentencia ha sido aceptada sin objeciones y se da por finalizado el procedimiento.

El mérito de la Sentencia N° 137-2020-39° JETPL, recaída en el Exp. 16570-2019-0-1801-JR-LA-85, en los seguidos por Félix Moscoso Padilla contra SUNARP, sobre Indemnización por daños y perjuicios, expedida por el Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo de Lima, que resuelve declarar FUNDADA la Excepción de PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

Siempre es importante dejar establecido si la indemnización es por concepto de daños y perjuicios irrogados de responsabilidad, no obstante, se debe precisar que el actor demandante tiene que precisar si se trata de indemnización patrimonial o extrapatrimonial. Porque Corre el riesgo de ser declarada infundada.

El demandado puede argüir que el accionante de una suma de dinero por los referidos conceptos debido a que: (i) a través del resultado obtenido en el proceso laboral de Desnaturalización de Contratos, beneficios sociales e indemnización por Despido Arbitrario se le habrían otorgado los derechos que habían sido supuestamente vulnerados; razón por la cual tampoco correspondería que se le abone al demandante suma de dinero ya que no se trata que el actor ha dejado de percibir remuneraciones durante el periodo de cese, pues desde la fecha en que cesó dejó de mantener vínculo con la entidad, siendo un despropósito que después de más de 10 años solicite una indemnización por daños y perjuicios.

Respecto a la relación de causalidad, usualmente el demandante señala que la demandada lo siguiente “la conducta de la demandada, es la que ha generado un perjuicio (daño), puesto que, a raíz de dicho despido -como se ha manifestado precedentemente-, que dejó de percibir una remuneración, la cual aunque fuera ínfima, era permanente en el tiempo y con una planificación adecuada podía sostener los gastos de su familia, además se frustran las expectativas laborales en tanto disminuyen considerablemente en relación a las que tenía en la institución donde tenía estabilidad laboral”

De esa manera se intenta configurar la relación de causalidad entre el cese y el perjuicio (daño y lo dejado de percibir), de causa a efecto; cumpliéndose este elemento”, requerido para ordenar el pago que ha solicitado.

En este caso es preciso hacer una diferenciación correcta, por cuanto no es lo mismo un perjuicio que un daño. En la doctrina, se distinguen dos tipos de daños: los contractuales y los extracontractuales. Los daños se refieren a las pérdidas que sufre el consumidor en su patrimonio debido a la falta de cumplimiento o al cumplimiento deficiente de la obligación por parte del proveedor. Por otro lado, el perjuicio se refiere a la pérdida de cualquier beneficio que el consumidor habría obtenido si la obligación se hubiera cumplido correctamente y en el plazo acordado. En resumen, el perjuicio implica una afectación a un derecho y la privación de obtener un beneficio esperado.

A veces el demandante confunde daño con perjuicio, llevando a la ambigüedad e imprecisión en el planteamiento de la demanda interpuesta.

Respecto al factor de atribución: (...) usualmente se indica : “que no fue la culpa, sino el dolo con el que demandada actuó, la que por decisión unilateral, pese a existir norma legal que se lo impedía, decidió mi cese, siendo más grave aún que dicha acción se produjo porque mi persona había acudido ante la autoridad administrativa, para que se verificara la ilegalidad de la contratación y la vigencia de la primacía de la realidad, luego en una actitud de revancha, la demandada ordenó mi cese; en suma se dispuso de dicha manera porque reclame mis derechos laborales.” En el caso concreto, tenemos que la parte demandante no ha sustentado o argumentado expresa y pormenorizadamente ningún supuesto de factor de atribución como elemento constitutivo de la responsabilidad civil que atribuye (dolo, culpa inexcusable o culpa leve), cuya observación resulta imprescindible para efectos de dilucidarse una pretensión de indemnización de daños y perjuicios.

Al respecto la responsabilidad civil derivada de un comportamiento penalmente relevante se considera, en principio, como una responsabilidad extracontractual. En consecuencia, al presentar una demanda civil dentro de un proceso penal, es necesario enfocarse en los elementos fundamentales de la responsabilidad civil extracontractual que surge al infringir el deber general de no causar daño a otra persona.

Desde un punto de vista doctrinal, se establece de manera clara cuáles son los elementos fundamentales de la responsabilidad civil extracontractual: la acción o acto perjudicial, el daño causado, la relación de causalidad entre la acción y el daño, y los factores de atribución.

En relación al lucro cesante, los demandantes explican que se trata de la ganancia esperada que abarca lo que se ha dejado de ganar o se dejará de ganar como resultado del acto perjudicial. Siempre implica una expectativa o interés que aún no se ha materializado y tiene una naturaleza orientada hacia el futuro. También Se puede describir el lucro cesante como la pérdida de incremento o ganancia que se ha dejado de obtener debido al acto dañino, o como lo que se podría haber ganado, pero no se logró debido al daño causado.

La sentencia de Casación N° 5311-2008-AMAZONAS, emitida el 09-07-2009 por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, establece que, en casos de esta naturaleza, el lucro cesante no se limita a las remuneraciones no recibidas por la parte demandante. En cambio, estas remuneraciones solo deben ser consideradas como una referencia para determinar el monto de la indemnización. Además, se debe tener en cuenta que el lucro cesante se refiere a la ganancia que se ha dejado de percibir y no incluye los gastos realizados para obtener dicha ganancia.

¿Si ha trabajado en otros lugares después de haber sido despedido arbitrariamente puede reclamar daños y perjuicios?

Así ocurre con varios trabajadores que luego de ser despedidos por propia voluntad y no por decisión de la entidad, deciden prestar servicios voluntariamente a otras instituciones del Estado, en ese orden de ideas, tal situación o conducta no se condice con una persona que ha sido afectada gravemente, sino que, por el contrario, denota una persona que sido capaz, en atención a sus méritos y capacidades, de generar ingresos y de reinsertarse inmediatamente al mercado laboral, y generando recursos económicos para él y su entorno familiar. buscando y obteniendo siempre mejores oportunidades laborales que le reditúen beneficios económicos, pues se advierte que estuvo trabajando conforme a las resoluciones adjuntas.

Existe la posibilidad que el demandante al solicitar pago por los meses y años dejados de trabajar en la dependencia donde fue despedido de manera injusta, el haya

estado trabajando para otra entidad del estado, eso, significaría que el demandante obtenga dos remuneraciones del Estado, lo cual no está permitido por Ley.

Es importante tener en cuenta que los Artículos 4° y 6° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo No. 003-97-TR, establecen lo siguiente:

"Artículo 4°: En cualquier prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

"Artículo 6°: La remuneración, para todos los efectos legales, comprende el total de lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, sin importar su forma o denominación, siempre y cuando esté disponible para su libre disposición por parte del trabajador".

En resumen, según estos artículos, se presume que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado en cualquier servicio remunerado y subordinado. Además, se establece que la remuneración incluye todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en efectivo o en especie, siempre y cuando esté bajo su libre disposición.

Como se aprecia, estas normas son claras en señalar que la remuneración siempre tendrá naturaleza contraprestativa por los servicios prestados y, por tanto, no pueden otorgarse por un periodo en el que no existió labor alguna de parte del demandante, debiéndose considerarse en este extremo que el TC, máximo órgano que detenta el control concentrado de la constitucionalidad de las leyes, a través de innumerables y reiteradas Sentencias ha dejado claramente establecido al resolver las acciones de amparo que generan reposiciones que el pago de la remuneración constituye contraprestación por el servicio efectuado. Este criterio no sólo recoge lo establecido por ley, sino que es de obligatoria observancia para todos los Magistrados.

De lo expuesto, se desprende que tanto el TC como la Corte Suprema, en la actualidad, comparten el mismo criterio: en casos como el presente proceso, no puede haber pago de remuneraciones ni beneficios sociales acumulados, sin importar la denominación de la pretensión (como el lucro cesante), debido a que: (i) no hubo una realización efectiva de trabajo, (ii) esta situación no puede equipararse a un despido nulo, (iii) no estamos frente a una suspensión del vínculo laboral.

En relación al pago de indemnización por daños y perjuicios, dado que el proceso de amparo se ha redirigido hacia uno laboral, se ha determinado en el mismo el monto correspondiente de indemnización por daños y perjuicios.

De acuerdo con el artículo 38, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media mensual ordinaria por cada año completo de servicios, con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones del año se calculan y se pagan en dozavos y treintavos, según corresponda. Esta indemnización se abona después de superar el período de prueba.

Con relación al supuesto DAÑO PUNITIVO demandado, debemos señalar que este no se aplica a todos los despidos previstos en la ley, sino únicamente, al despido fraudulento y al despido incausado, debido a su naturaleza vejatoria contra el trabajador, indemnización que es accesoria a la presencia de un daño esencial o principal para cada caso particular; siendo ello así, al no versar la presente controversia sobre la determinación de algún despido señalado precedentemente, máxime si conforme a la liquidación de las remuneraciones devengadas en el proceso de desnaturalización anterior, se ha considerado el pago de la remuneración completa sin haberse efectuado el descuento correspondiente de 13% para el Sistema de Pensiones (ONP), que son de cargo del trabajador más no del empleador.

Con relación al extremo de la demanda de pago como consecuencia de DAÑO MORAL, el mismo tendría que acreditarse con alguna prueba idónea e irrefutable que demuestre la existencia del mismo, como podría ser un certificado médico o psicológico en la época en que ocurrieron los hechos, los cuales no han sido presentados en el presente proceso, limitándose el demandante a presentar dos partidas de nacimiento, las que por sí solas no acreditan más allá de un hecho más no un daño o perjuicio, no teniendo ninguna relación causal con el concepto reclamado; por el contrario se demuestra con los medios probatorios que hemos presentado que el demandante ha efectuado sus labores en otra entidad, con normalidad, por tanto el extremo de daño moral no existe por improbadado, por el contrario existe prueba de que el demandante ha realizado sus labores en otra entidad con la normalidad correspondiente que hacen presumir una salud mental y física óptimas, máxime si si existe la postura ganadora del “Pleno Jurisdiccional Laboral y proceso Laboral 2019”, el cual respecto al daño moral precisó lo siguiente:

En las reclamaciones de indemnización derivadas de un despido inconstitucional, injustificado, fraudulento o arbitrario, que han sido declarados judicialmente como tales, en relación con el daño no patrimonial alegado como daño moral, que también abarca el daño a la persona y situaciones similares, no se puede presumir automáticamente la existencia del daño moral. Su existencia deberá ser probada mediante pruebas directas o indirectas, a menos que se hayan vulnerado otros derechos fundamentales, como el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso se presume el daño moral. Sin embargo, la cuantificación del daño moral debe basarse en la prueba presentada o en la referencia a ciertos parámetros o criterios, y solo en su ausencia se podrá recurrir a una evaluación equitativa según lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil.

Como es ampliamente conocido, una indemnización por daños y perjuicios solo puede ser otorgada a aquel que demuestre haber sufrido un perjuicio y pueda comprobar la existencia de los cuatro elementos esenciales de la responsabilidad civil. En caso de que estos elementos no se cumplan conjuntamente, no existirá tal responsabilidad. Por lo tanto, para que se configure la responsabilidad civil, es necesario verificar la presencia de los siguientes elementos:

Antijuricidad: se refiere a la conducta que va en contra de una norma prohibitiva.

Daño: es el resultado perjudicial provocado por una conducta que implica la vulneración de un bien jurídico.

Relación de causalidad o nexo causal: es el vínculo que existe entre la conducta antijurídica y el daño causado.

Factores de atribución: son aquellos que determinan la existencia de responsabilidad civil una vez que se han verificado los elementos mencionados en un caso concreto.

En resumen, es necesario que se cumplan todos estos elementos para que se configure la responsabilidad civil y se otorgue una indemnización por daños y perjuicios.

En los fundamentos de Derecho se debe amparar con los siguiente, Constitución Política del Estado: artículo 47° , Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497: artículo 19° , Código Civil: artículo 1971°.

2.3. Marco conceptual

Daño a una persona(De Trazegnies Granda, 2016). - El daño sufrido por una persona puede tener dos aspectos diferentes: el daño subjetivo, que afecta directamente a la persona misma, y el daño objetivo, que afecta a sus posesiones materiales o patrimonio. Es importante destacar que el daño extrapatrimonial no puede ser valorado en términos monetarios, mientras que el daño patrimonial sí puede ser cuantificado y fácilmente traducido en una cantidad económica. En consecuencia, el daño patrimonial puede ser reparado, mientras que el daño extrapatrimonial simplemente puede ser compensado.

El daño moral-

El daño moral (Benavides-Benalcázar, 2019) se suele describir como una sensación de abatimiento, carga emocional, sufrimiento, tormento y angustia experimentada por una persona víctima que ha sido profundamente afectada, tanto física como emocionalmente. Este tipo de daño puede deteriorar el estado físico y mostrar el espíritu y ánimo de una persona humana en una condición decaída.

Indemnización.

El daño moral(Cárdenas Poveda & Suárez Osma, 2014), considerado como un tipo de daño no patrimonial, implica que debe ser compensado teniendo en cuenta el grado de perjuicio sufrido por la víctima y su familia. Para ello, es necesario examinar las circunstancias específicas del caso. Dado que el monto de este tipo de daño no puede ser determinado de manera precisa, el juez debe establecerlo de manera prudente, considerando una valoración equitativa de acuerdo con el artículo I Código Civil, que se aplica de manera amplia en este tipo de situaciones. Y es por el dolor que es una profunda sensación de soledad, cansancio, ansiedad, tristeza, sufrimiento, entre otros estados emocionales, que se entrelaza con los sentimientos más profundos de la persona humana.

Daño Emergente y Lucro Cesante

El daño emergente (Goyas Céspedes, 2014) se refiere a las pérdidas sufridas como resultado del incumplimiento de una obligación por parte del deudor. Por otro lado, el

lucro cesante se refiere a las ganancias o utilidades que no se generaron debido a la misma acción, es decir, a la falta de cumplimiento de la obligación.

El daño extrapatrimonial

La asignación de daño extrapatrimonial(Koteich, 2006) se utiliza para referirse a situaciones en las que el daño afecta a la persona en sí misma, sin importar si también afecta o no su patrimonio. Este tipo de daño puede recaer directamente sobre los elementos que conforman el patrimonio o indirectamente como resultado de un daño causado a la persona en sus derechos o facultades.

Daño

El término se alude a la repercusión o daño real que experimenta un individuo en relación con sus propiedades o derechos legales. Esta alteración puede categorizarse en dos principales vertientes:

Daño emergente: Este concepto engloba el deterioro tangible del bienestar económico de la persona afectada. En otras palabras, es la representación de lo que esta persona ha perdido o visto reducido en su conjunto de bienes o activos a raíz del incidente.

Lucro cesante: Este, por otro lado, representa lo que la víctima no pudo ganar debido al evento dañino. Se trata de las oportunidades de beneficio económico que se vieron truncadas o interrumpidas por la acción o situación dañina en cuestión

Perjuicio

De manera generalizada, el término 'perjuicio'(CAS.Nº4630, 2012) alude a la disminución, afectación o declive que experimenta un individuo en lo que respecta a sus derechos o a aquellos intereses que le son propios. Aunque en determinadas situaciones la palabra 'perjuicio' puede usarse de manera intercambiable con 'daño', hay momentos en que el alcance del “perjuicio” se extiende más allá. En esos casos, no solo comprende los daños tangibles o materiales, sino que puede incluir también daños de carácter moral o aquellos que no tienen un valor monetario directo, como la afectación a la dignidad o el honor de una persona

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El tipo es teórico-básico, dado que se va probar con fichas de observación el comportamiento de la variable. El tipo de investigación para la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" se puede definir como un estudio de carácter jurídico y económico. Esta investigación está enfocada en analizar los posibles daños y perjuicios económicos sufridos por un empleado despedido, y que demande responsabilidad extracontractual.

En términos legales, la investigación implicaría el examen de las leyes tanto como la jurisprudencia relacionada con la responsabilidad extracontractual y las consecuencias legales que puede tener un empleado despedido. Esto puede incluir la evaluación de las obligaciones y deberes del empleado, el incumplimiento de los mismos, el daño causado y la relación causal entre la conducta del empleado y el lucro cesante sufrido.

La investigación implicaría el análisis de los estados financieros de la empresa, incluyendo los ingresos, gastos y proyecciones, para saber el impacto financiero del lucro cesante causado por la responsabilidad extracontractual de un empleado despedido. También podría requerir la estimación de los ingresos perdidos, la evaluación de los costos asociados y la aplicación de métodos y modelos económicos para calcular adecuadamente el lucro cesante.

3.2. Diseño de investigación.

Es una tesis no experimental, El diseño de investigación para la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" se podría abordar utilizando un enfoque mixto que combine métodos cualitativos y cuantitativos. A

continuación, se describen los componentes principales del diseño de investigación para esta variable:

Revisión de literatura: Antes de iniciar la investigación, sería importante llevar a cabo una búsqueda de tesis y artículos sobre la responsabilidad extracontractual en el ámbito laboral y el concepto de lucro cesante. Esto ayudaría a comprender las teorías, enfoques y estudios previos relevantes para el tema.

Métodos cualitativos: Se podría utilizar un enfoque cualitativo para explorar en profundidad los casos específicos de responsabilidad extracontractual de empleados despedidos y su impacto en el lucro cesante. Esto podría involucrar entrevistas en profundidad con gerentes de recursos humanos, abogados laborales o representantes de la empresa que hayan experimentado situaciones de este tipo. Estas entrevistas podrían ayudar a obtener la dimensión del lucro cesante, los daños sufridos y las estrategias utilizadas para cuantificarlo.

Consideraciones éticas y legales: Al realizar este tipo de investigación, es importante obtener el consentimiento informado de las empresas participantes, mantener la confidencialidad de los datos recopilados y cumplir con todas las regulaciones y normativas aplicables.

En resumen, el diseño de investigación para la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido" requeriría un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos, incluyendo revisión de literatura, entrevistas, recopilación de datos financieros y análisis estadístico para comprender y cuantificar el impacto financiero de la responsabilidad extracontractual en una empresa.

3.3. Población y muestra.

Población

También se entrevistará a 35 abogados litigantes en Procesos de indemnización por daños y perjuicios. Esa sería nuestra población.

Muestra

Además, se analizarán y se lograrán importantes conclusiones en 36 expedientes que se han conseguido precisamente de las dependencias públicas de Moquegua. Tal como se enumera en los anexos. Según los datos que tenemos la muestra de 35 abogados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que vamos a emplear es la encuesta y la observación, y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario y la ficha de investigación. Realizar entrevistas estructuradas o semiestructuradas a juristas, representantes legales de la empresa o cualquier persona involucrada en el proceso de despido y evaluación del lucro cesante. Estas entrevistas permitirían obtener información detallada y específica sobre las circunstancias del caso, las acciones del empleado despedido, los daños ocasionados y los métodos utilizados para calcular el lucro cesante.

Son cuestionarios específicos dirigidos a empleados despedidos, gerentes de recursos humanos y personal legal, con el objetivo de recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre el impacto financiero del lucro cesante. Estos cuestionarios podrían incluir preguntas sobre los ingresos perdidos, los costos adicionales incurridos, los efectos en la productividad y cualquier otro aspecto relevante.

Examinar documentos y registros financieros de la empresa antes y después del despido del empleado en cuestión. Esto podría incluir estados financieros, informes de ingresos y gastos, registros de ventas, entre otros. Además, se podrían revisar contratos laborales, políticas internas y cualquier otro documento relacionado que sea relevante para el análisis del lucro cesante.

Realizar un análisis detallado de casos específicos de responsabilidad extracontractual de empleados despedidos, recopilando información a través de documentos legales, registros financieros y entrevistas con las partes involucradas. Este enfoque permitiría obtener datos concretos sobre los daños sufridos y las estrategias utilizadas para calcular el lucro cesante en situaciones reales.

Utilizar fuentes secundarias, como informes judiciales, estudios académicos, estadísticas y datos económicos relevantes, que puedan proporcionar información adicional sobre casos similares de lucro cesante por responsabilidad extracontractual de empleados despedidos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La técnica de procesamiento de datos es el SPSS 27 y se harán los respectivos análisis de datos en el Excel.

Para procesar los datos relacionados con la variable "lucro cesante por responsabilidad extracontractual de un empleado despedido", se pueden utilizar diversas técnicas y métodos.

Análisis estadístico descriptivo: Utilizar técnicas de análisis estadístico descriptivo para examinar los datos recopilados. Estas técnicas permiten resumir y describir los datos de manera cuantitativa.

Análisis comparativo: Realizar análisis comparativos entre diferentes casos de responsabilidad extracontractual de empleados despedidos para identificar similitudes y diferencias en el impacto del lucro cesante. Esto puede implicar comparar las variables relevantes y utilizar técnicas estadísticas, como pruebas de hipótesis, para determinar si existen diferencias significativas entre los grupos de casos analizados.

Es importante seleccionar las técnicas de procesamiento de datos adecuadas según la naturaleza de los datos recopilados y los objetivos de la investigación. Además, es fundamental realizar una interpretación adecuada de los resultados obtenidos y considerar las limitaciones inherentes a las técnicas utilizadas.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Confiabilidad de la encuesta: con un 0.85 u 85% se demuestra que el cuestionario propuesto es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.850	32

Los resultados son los siguientes para cada una de las preguntas:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	119.7714	88.005	0.039	0.855
2	119.8286	90.558	-0.180	0.857
3	119.8000	91.518	-0.295	0.858
4	120.2000	87.812	0.050	0.855
5	120.3714	84.711	0.189	0.853
6	119.9714	89.146	-0.035	0.855
7	120.6857	87.692	0.049	0.856
8	119.8000	86.812	0.233	0.849
9	120.4857	83.081	0.309	0.848
10	120.2286	82.652	0.360	0.846
11	119.7714	80.534	0.649	0.838
12	119.9143	90.022	-0.103	0.861
13	119.7429	85.785	0.184	0.851
14	119.6000	84.953	0.450	0.845
15	119.6571	83.879	0.476	0.844
16	120.2000	83.576	0.360	0.846
17	120.0286	79.793	0.643	0.837
18	119.7429	83.314	0.478	0.843

19	119.8286	80.617	0.531	0.841
20	119.8857	81.869	0.464	0.843
21	120.1429	81.773	0.590	0.840
22	120.0286	82.029	0.538	0.841
23	120.1429	79.773	0.600	0.838
24	120.1429	83.185	0.561	0.842
25	120.0571	81.938	0.573	0.840
26	120.5143	80.257	0.561	0.840
27	120.5143	79.316	0.573	0.839
28	120.5143	79.904	0.533	0.840

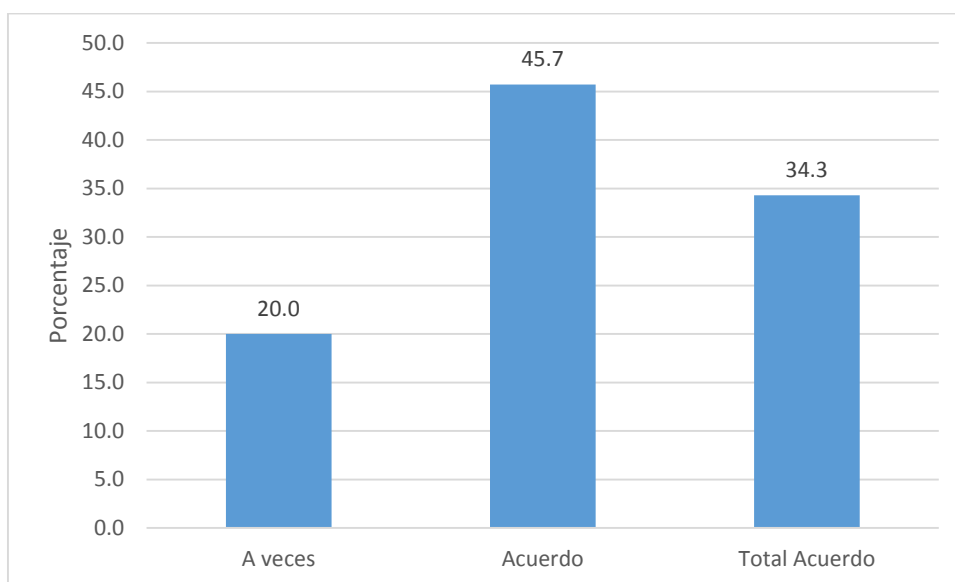
Nota. Base de datos

4.1. Presentación de resultados por variables.

En la figura número uno se puede observar que los juristas señalan que si hay remuneraciones no pagadas debido al despido arbitrario. Efectivamente el 45.7% señala que está de acuerdo con esta premisa y el 34.3% que está totalmente de acuerdo con ella, un 20% señala que a veces. Se debe destacar que aquí no hay desacuerdo y total desacuerdo. Los juristas convocados señalaron que si hay remuneraciones no pagadas cuando ocurre el despido arbitrario.

Figura 1

Hay remuneraciones no pagadas debido al despido arbitrario

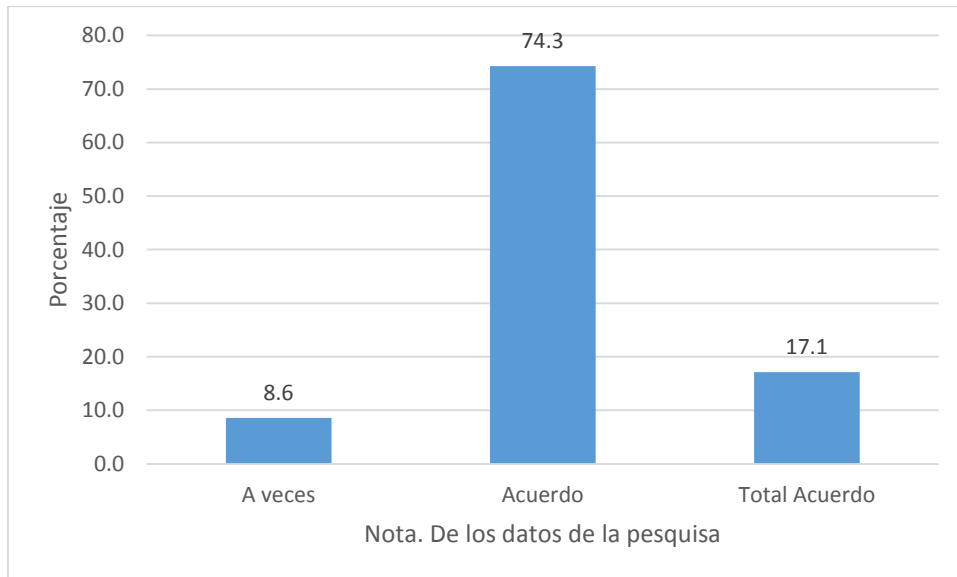


Nota. De los datos de la pesquisa

en la figura número 2, se observa que si hay beneficios laborales que se dejan de recibir debido al despido arbitrario. Totalmente de acuerdo solo un 17.1%, un 74.3% señala que está de acuerdo y a veces cuenta con 8.6%. También se debe destacar que ninguno de los juristas señala que está en desacuerdo o total desacuerdo, que cuando hay un despido arbitrario siempre hay beneficios que se deja de recibir.

Figura 2

Hay beneficios laborales que se dejan de recibir debido al despido arbitrario

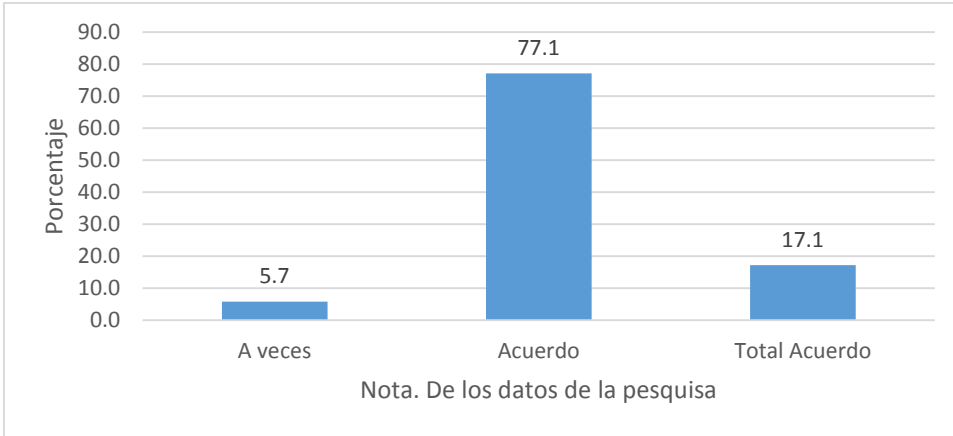


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número tres se deja claro que hay bonificaciones que se dejan de recibir debido al despido arbitrario, en ese sentido están Totalmente de acuerdo 17.1% y 77.1% de acuerdo y 5,7% a veces, se interpreta que se afectan bonificaciones. Y ello es aceptado por los juristas cuando se refiere a los trabajadores

Figura 3

Hay bonificaciones que se dejan recibir debido al despido arbitrario

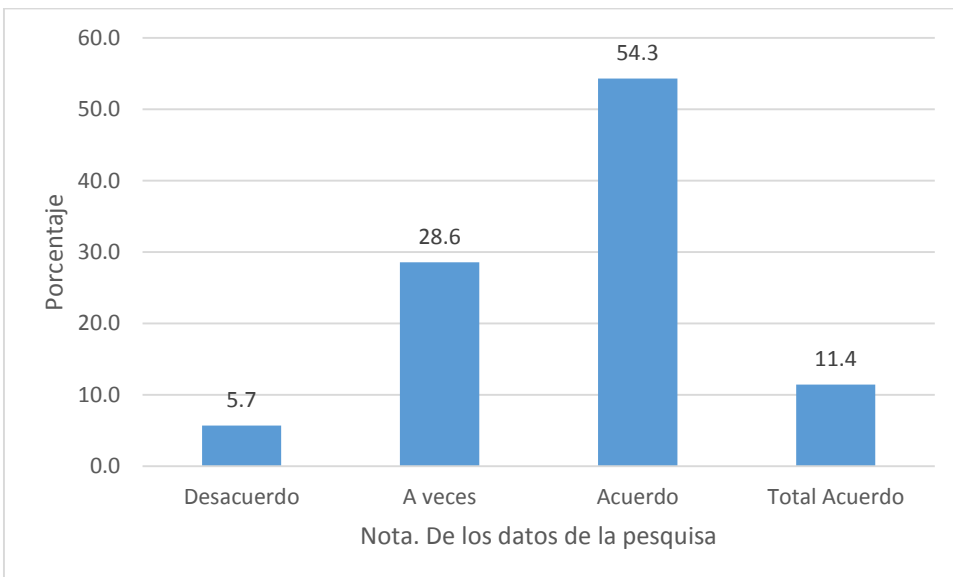


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número cuatro se señala que se pierden oportunidades de empleo como resultado del despido arbitrario por confianza en el empleo antiguo, así un 54,3% dice que está de acuerdo, un 11,4% total acuerdo, se podría fácilmente señalar que aquí un 65,7% esta en este lado, un 28,6% a veces y un 5,7% está en desacuerdo. Así se considera que se pierden oportunidades de empleo por un despido arbitrario.

Figura 4

Se pierden oportunidades de empleo como resultado del despido arbitrario, por confianza en el empleo antiguo



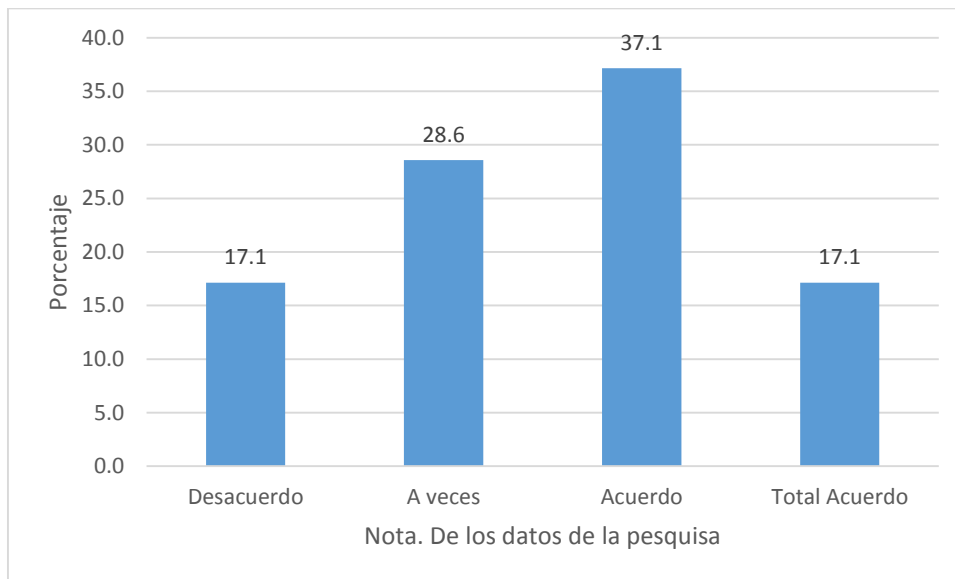
Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 5 se señala si se dejan de percibir ingresos al día siguiente de ser despedidos que son los ingresos futuros por el despido arbitrario. Totalmente de acuerdo 37,1%, total acuerdo un 17,1% a veces 28,6 y 17.1% una cifra moderada está en desacuerdo de que se deje de percibir

ingresos al día siguiente , como son los ingresos futuro debido al despido porque las personas tienen que trabajar y obviamente tiene que conseguir recursos o ingresos para poder subsistir.

Figura 5

Se dejan de percibir ingresos al día siguiente que son los ingresos futuros debido al despido arbitrario

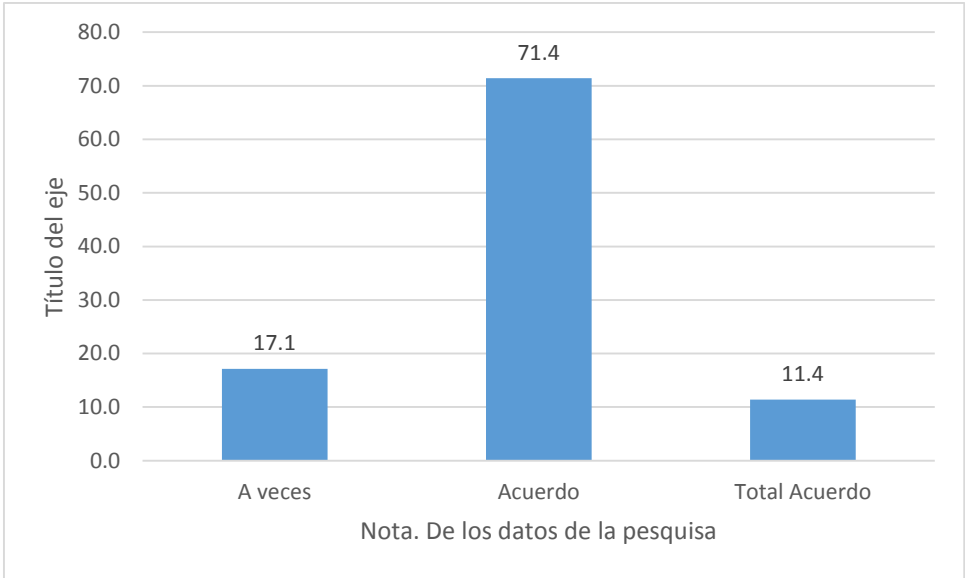


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 6 se puede notar que se dejan de percibir y se ven privados de beneficios económicos debido al despido arbitrario. Totalmente de acuerdo 11,4% y 71,4% de acuerdo Aquí hay una altísima representación, casi de un 82.8% que efectivamente se ven en privados de beneficio económicos por el despido arbitrario.

Figura 6

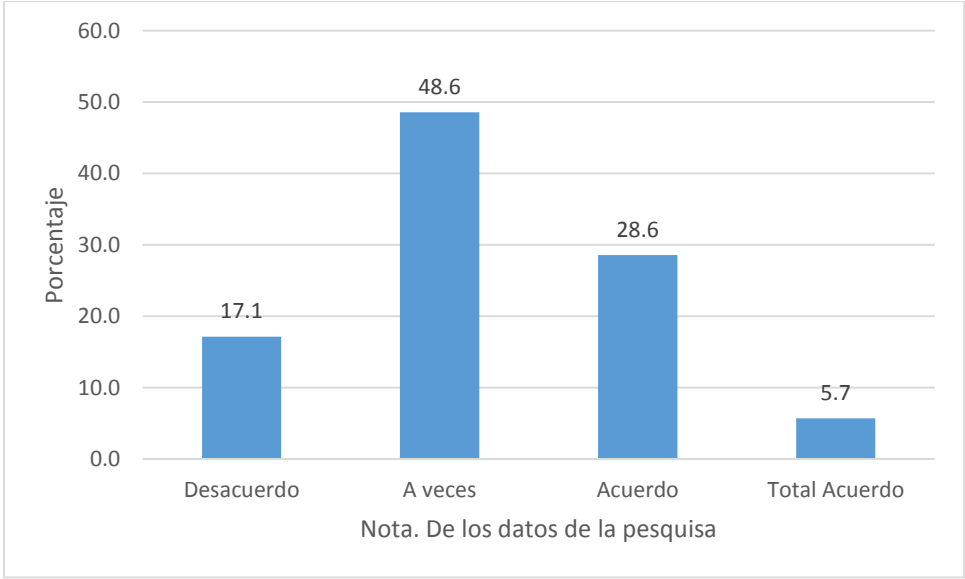
Se dejan de percibir y se ven privados de beneficios económicos debido al despido arbitrario



Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 7, Si considera usted que la reputación profesional se ve afectada por el despido arbitrario, aquí se afirma que a veces un 48,6% y un 17,1% en desacuerdo, solamente un 28,6% está de acuerdo que se pierde reputación y un 5,7% total de acuerdo de que efectivamente se pierde reputación por el despido arbitrario.

Figura 7
Considera ud que la reputación profesional se ve afectada por el despido arbitrario

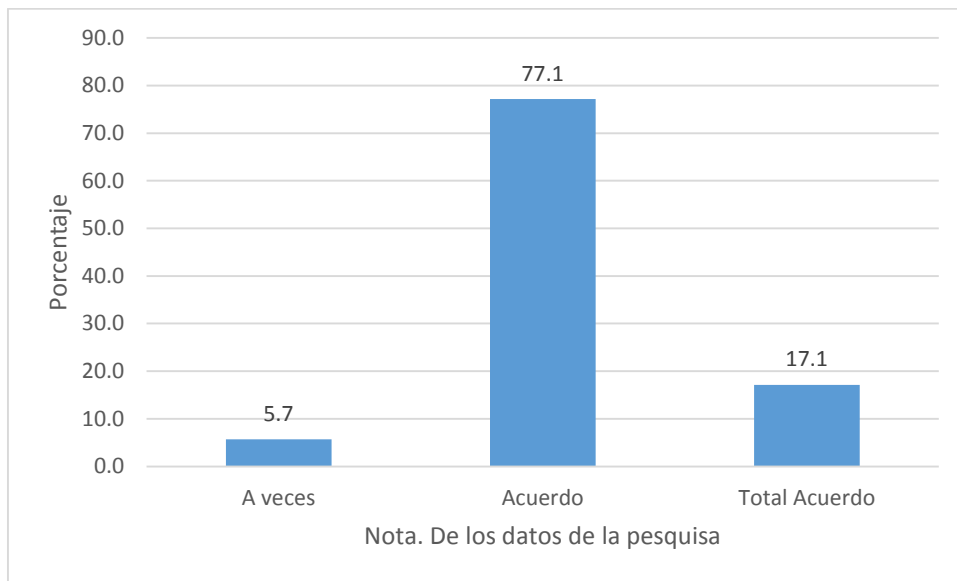


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 8 se considera que se experimenta pérdidas de ingresos como resultado del despido arbitrario, así un 77,1% están de acuerdo y un 17,1% total acuerdo, 5,7% a veces. De todas maneras aquí se tiene una pérdida de ingresos como resultado del despido arbitrario.

Figura 8

Considera que se experimenta pérdidas de ingresos como resultado del despido arbitrario

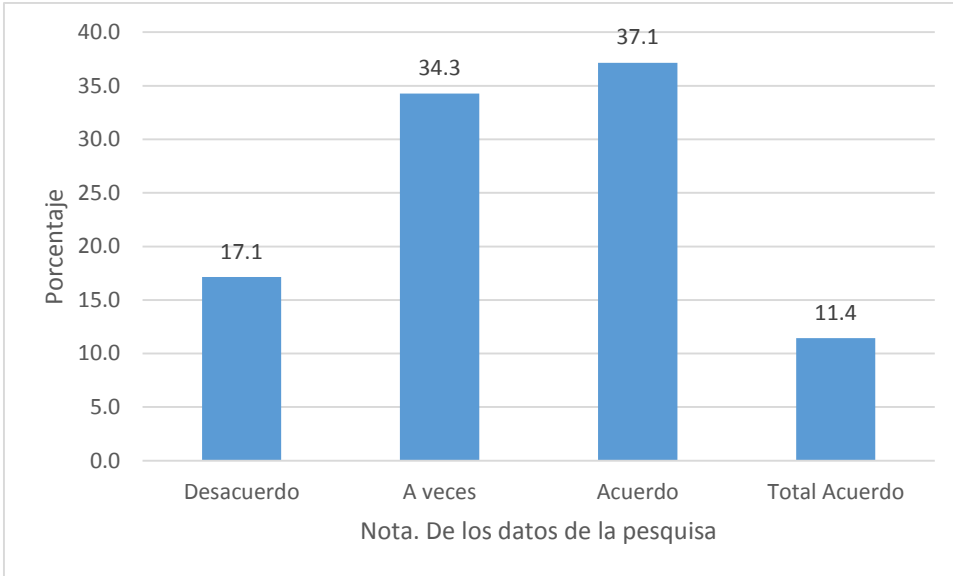


Nota. De los datos de la pesquisa

La figura número nueve sugiere que el despido genera que se cancelan contratos laborales, con ello están de acuerdo el 37,1%, total acuerdo el 11,4% a veces un 34,3% y en desacuerdo 17,1%. O sea que no consideran que se cancelan contratos por haber por tener despido arbitrario.

Figura 9

Cree usted que se cancelan contratos laborales debido al despido arbitrario

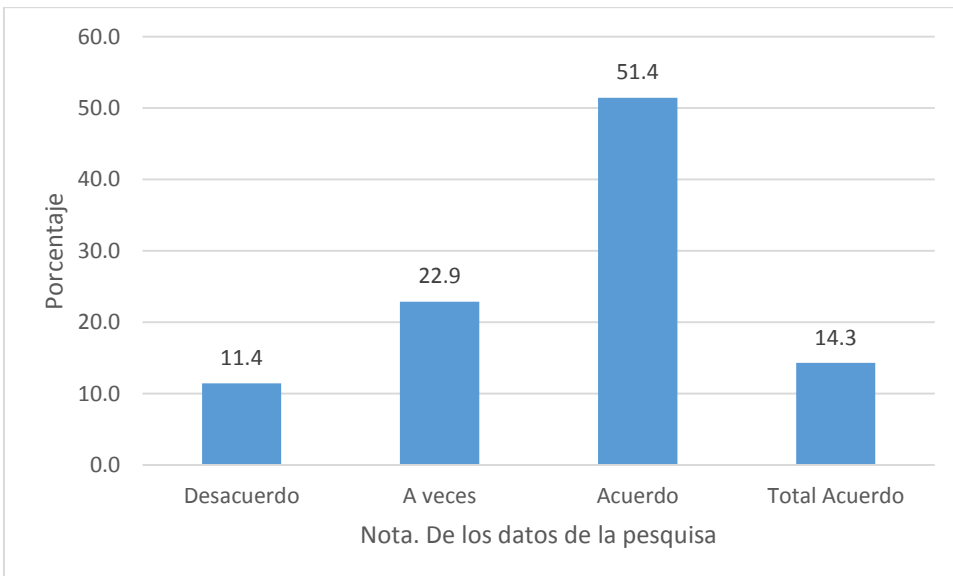


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 10 considero si es justo que la indemnización laboral sea en base a los años de servicio, al respecto están de acuerdo 51,4%, el 14,3% está totalmente de acuerdo. Aunque hay un 22,9% que dice a veces y un 11,4% está en desacuerdo. Ellos deben considerar que la indemnización por daños No necesariamente debe ser en base a la antigüedad laboral.

Figura 10

Considera justo que la indemnización por daños sea en base a la antigüedad laboral

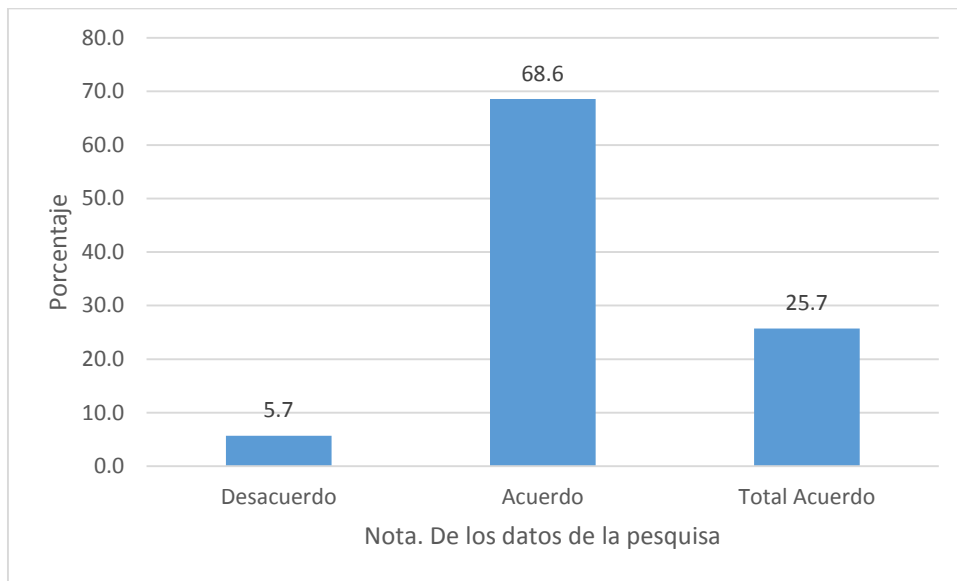


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 11 a la pregunta, Si considera justo que la indemnización sea en base al salario percibido, Aquí sí están total de acuerdo 68,6% y un 25.7% Totalmente de acuerdo podríamos afirmar que casi un 95% están Totalmente de acuerdo que la indemnización por daños en base al salario percibido.

Figura 11

Considera justo que la indemnización por daños sea en base al salario percibido

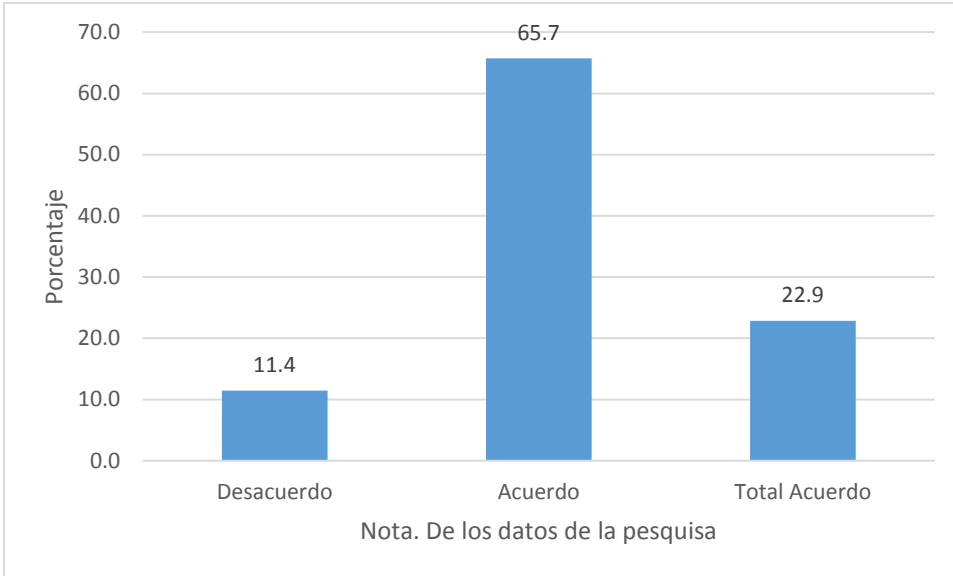


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 12 considero justo que la indemnización sea en base a la legislación laboral vigente. Al respecto el 65,7% está de acuerdo, el 22,9% están total acuerdo y un once punto 4% está en desacuerdo. Aquí la el 96% define que la indemnización debe ser en base a la legislación laboral vigente.

Figura 12

Considera justo que la indemnización se base en la legislación laboral vigente

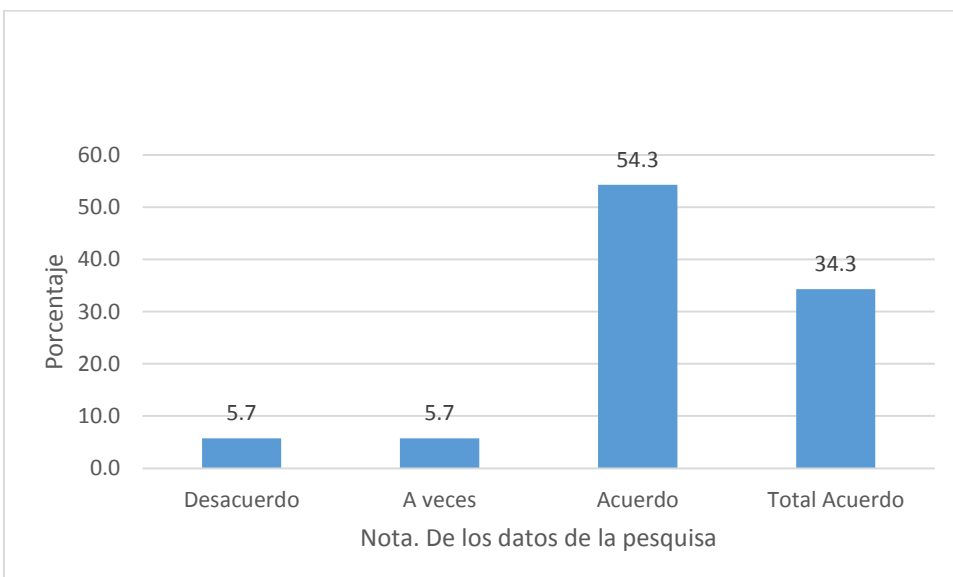


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 13 Si considera importante la posibilidad de ser reincorporado en su puesto de trabajo tras el despido arbitrario, contestan, Totalmente de acuerdo 34,3%, de acuerdo un 54.3%, aquí hay un valor bastante importante, nos referimos a que en la práctica se suma a casi un 88% que están de acuerdo en que se haya reincorporado, rehabilitado o restituido en el puesto de trabajo luego del despido arbitrario.

Figura 13

Considera importante la posibilidad de ser reincorporado/a en su puesto de trabajo tras el despido arbitrario

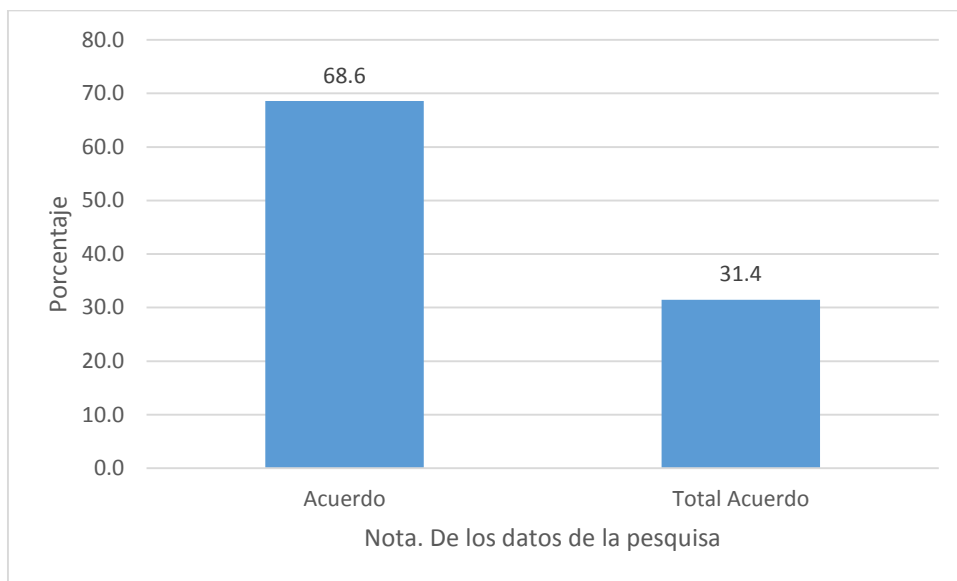


Nota. De los datos de la pesquisa

Y la figura 14 considera que es necesario el reconocimiento de los salarios percibidos o perdidos debido al despido arbitrario. Con esa postura están de acuerdo 68,6%, total acuerdo 31,4% o sea que los juristas consideran que los salarios perdidos por el despido arbitrario debe ser recuperados o resarcidos.

Figura 14

Considera usted necesario el reconocimiento de los salarios perdidos debido al despido arbitrario

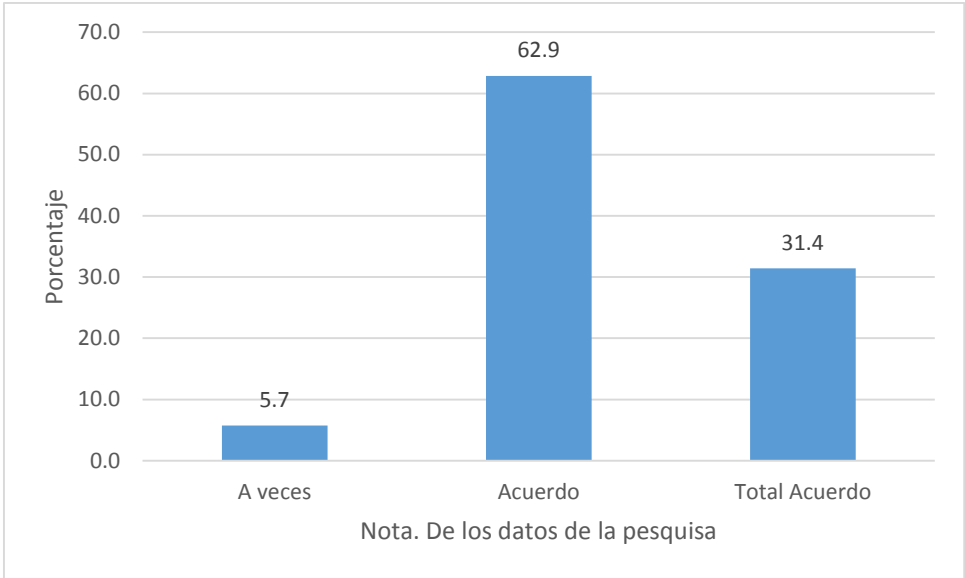


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 15 considera justo el reconocimiento de los beneficios laborales perdidos a causa de despido arbitrario, en ese sentido el 62,9% está de acuerdo, el 31,4 total acuerdo el 5.7% a veces. Ellos en un 94% considera que efectivamente debe hacerse el reconocimiento de los beneficios laborales a los trabajadores agraviados.

Figura 15

Considera justo el reconocimiento de los beneficios laborales perdidos a causa del despido arbitrario

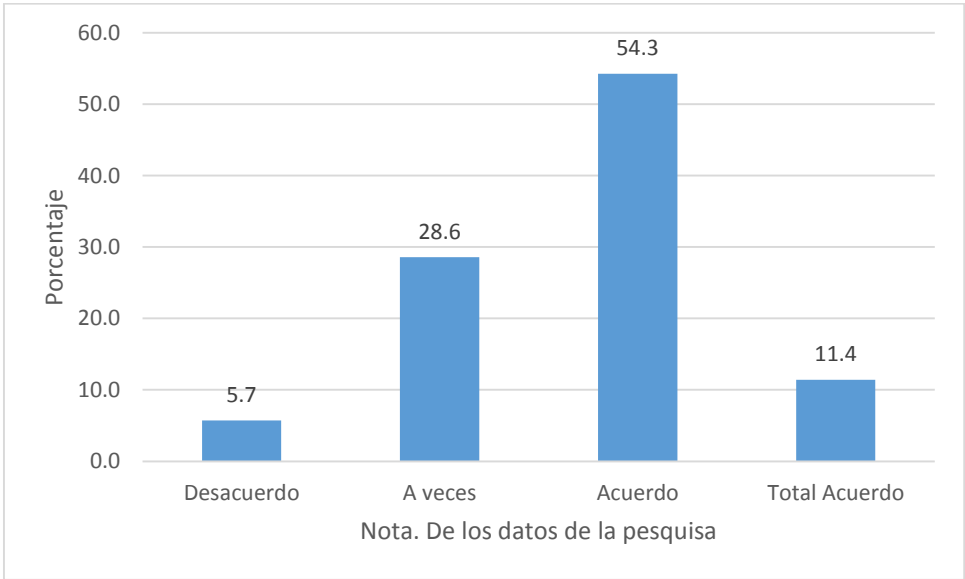


Nota. De los datos de la pesquisa

Por causa del despido arbitrario se considera necesario otorgar daños punitivos en caso de despido arbitrario como forma de compensación adicional. Al respecto el 28,6% considera a veces y un 5,7% está en total desacuerdo. Aunque un 54,3% está de acuerdo y un 11,4 está total acuerdo, pero es importante saber que los juristas señalan que sí hay daños punitivos en el caso de despido sin causa.

Figura 16

Considera necesario otorgar daños punitivos en casos de despido arbitrario como forma de compensación adicional

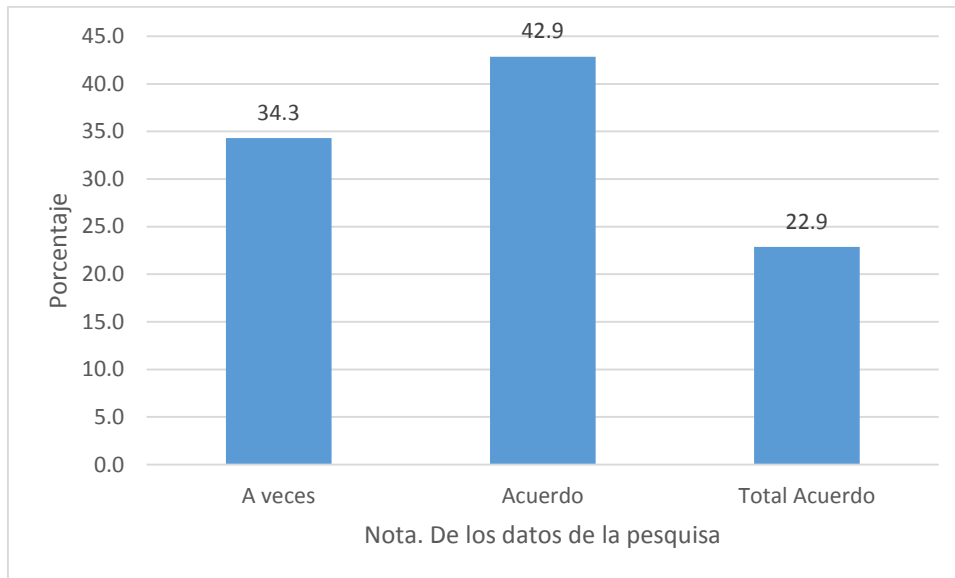


Nota. De los datos de la pesquisa

¿En caso de despido arbitrario considera justa una indemnización por el perjuicio moral? en total acuerdo está un 22,9% y un 42,9% está de acuerdo, Aunque un 34,3% señala que a veces. Aunque por expresiones de juristas el perjuicio moral muchas veces resulta un poco difícil de demostrar.

Figura 17

Considera justa una indemnización por el perjuicio moral sufrido a causa del despido arbitrario

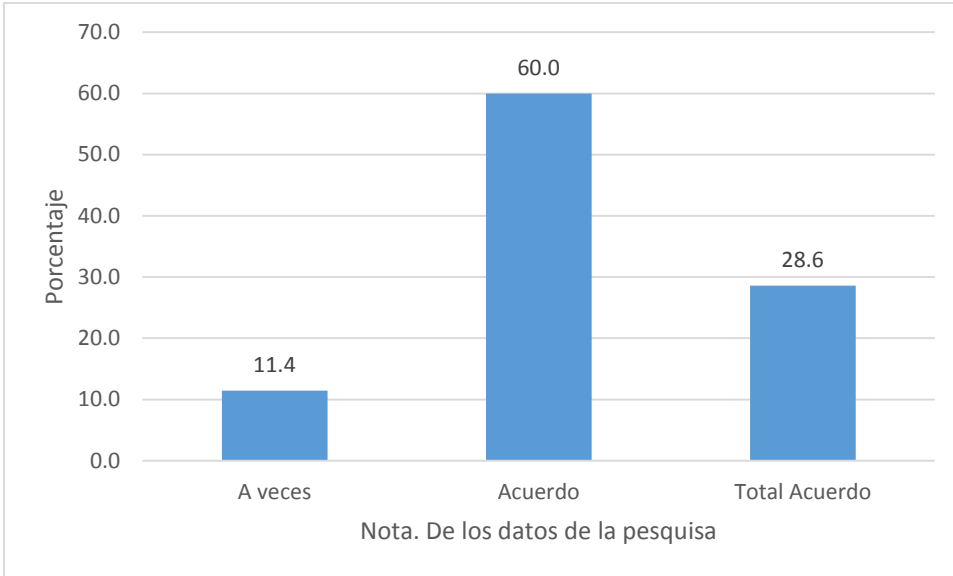


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 18 consideran que debe haber reembolso de los gastos legales relacionados con el proceso de reclamación por el despido arbitrario. Así un 60% considera que está de acuerdo, un 28,6% total acuerdo y un 11,4% a veces. Entonces los reembolsos de gastos legales en el proceso de reclamación se consideran justas por los juristas que se supone que entienden sobre este despido arbitrario y el pago de las indemnizaciones.

Figura 18

Considera necesario el reembolso de los gastos legales relacionados con el proceso de reclamación por el despido arbitrario

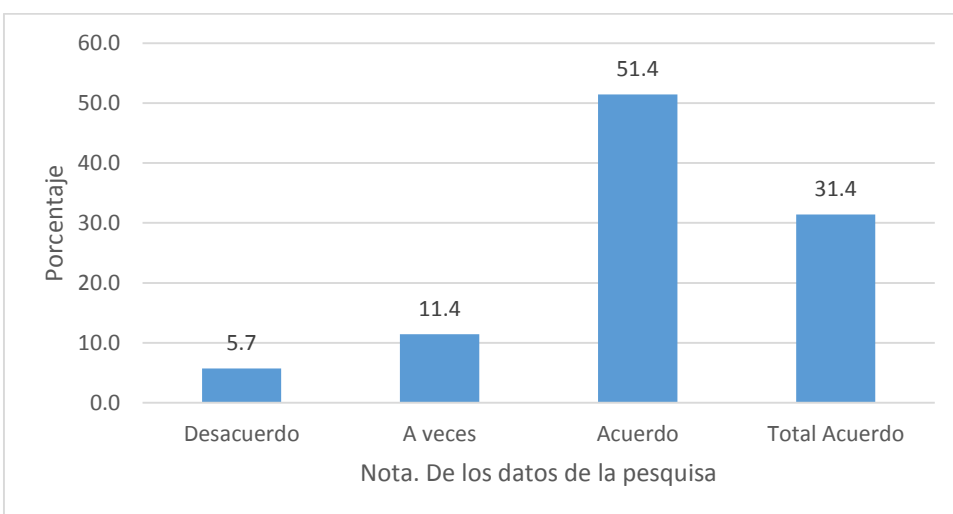


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 19 considera señala que se experimenta estrés como consecuencia del despido arbitrario, así un 51,4% señala que efectivamente está de acuerdo y el 31,4% está en total acuerdo. Aquí podríamos señalar fácilmente que un 82,8% están prácticamente de acuerdo y total acuerdo en que hay estrés ante un despido arbitrario en los trabajadores, en su familia, en sus hijos, en el entorno familiar.

Figura 19

Considera usted que se experimenta estrés como consecuencia del despido arbitrario

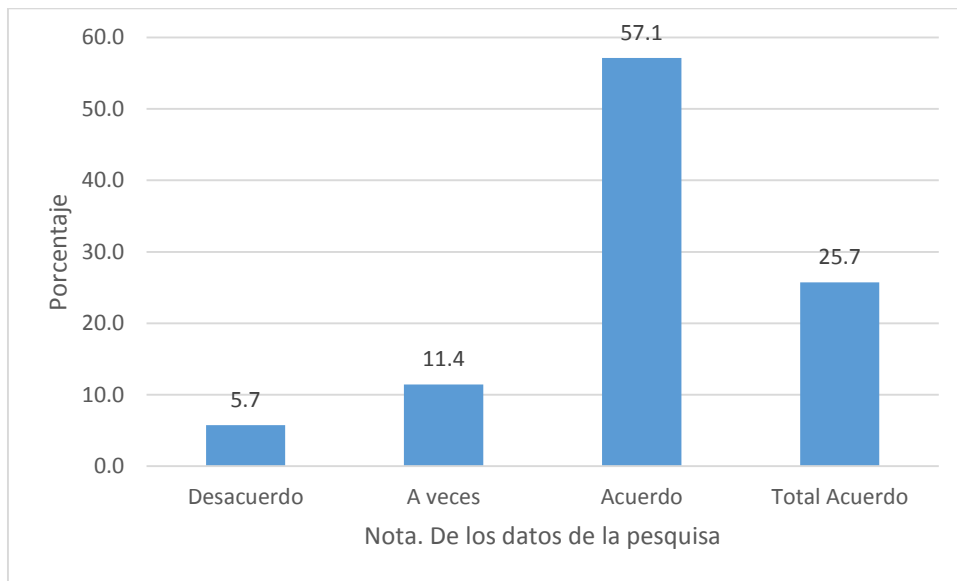


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 20 la inquietud va por si el trabajador despedido experimenta ansiedad como consecuencia del despido arbitrario. Aquí un 82,8% señala que sí, que efectivamente se experimenta ansiedad como consecuencia del despido arbitrario un 11,4 considera que a veces y unos 5,7% que está en desacuerdo.

Figura 20

Considera usted que se experimenta ansiedad como consecuencia del despido arbitrario

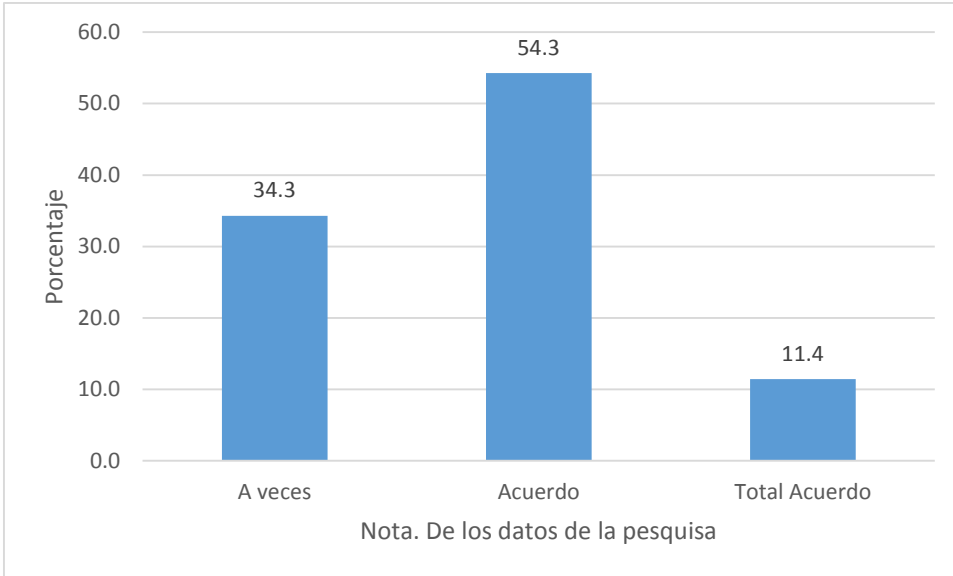


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 21, se hizo la pregunta si considera usted que se experimenta depresión como consecuencia de despido incausado, en esa perspectiva el 54,3% está totalmente de acuerdo 11,4 Totalmente de acuerdo y un 34,3% es a veces.

Figura 21

Considera usted que se experimenta depresión como consecuencia del despido arbitrario

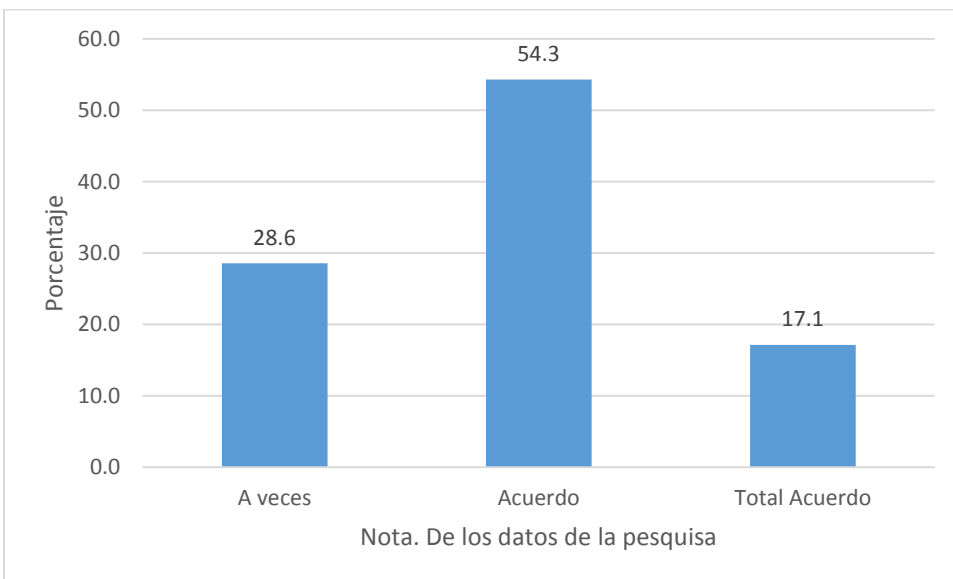


Nota. De los datos de la pesquisa

Respecto a la pregunta a la figura 22 Si considera que el despido afecta las relaciones personales, definitivamente en total acuerdo estuvo el 17,1%, acuerdo 54,3% y a veces 28,6% o sea que el despido arbitrario de todas maneras afecta las relaciones interpersonales entre familiares amigos y obviamente propios colaboradores.

Figura 22

Considera usted que el despido arbitrario afecta las relaciones personales

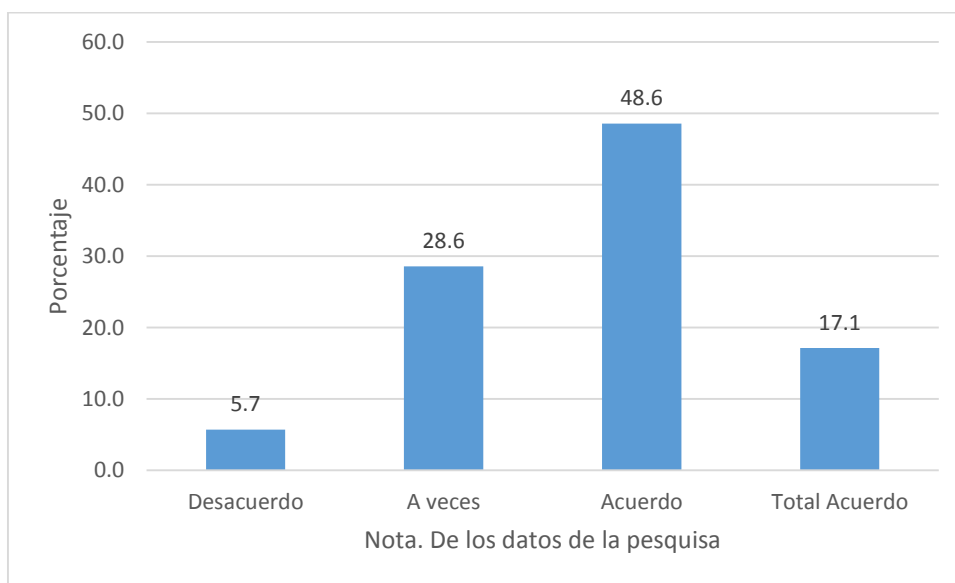


Nota. De los datos de la pesquisa

Y en la figura 23 se preguntó si considera que se experimenta afectaciones en las relaciones personales provocado por el despido arbitrario, al respecto el 48,6% está de acuerdo y un 17,1% total acuerdo y un 28,6% a veces, un 5,7 en desacuerdo. Aquí se experimenta en todo caso, que hay afectaciones en las relaciones personales provocado por el despido arbitrario.

Figura 23

Considera usted que se experimenta afectaciones en las relaciones personales provocado por el despido arbitrario



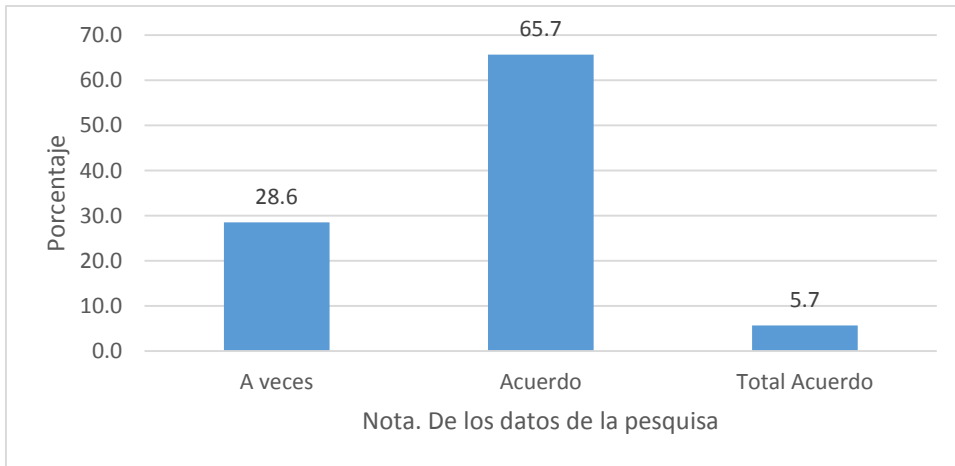
Nota. De los datos de la pesquisa

Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 24 se considera que se experimentan afectaciones en la salud física provocado por el despido, así un 65,7% considera que sí están de acuerdo y un 5,7% están Totalmente de acuerdo Aunque un 28,6% señala a veces, en todo caso en lo central señalan que de todas maneras hay una afectación a la salud física.

Figura 24

Considera usted que se experimenta afectaciones en la salud física provocado por el despido arbitrario

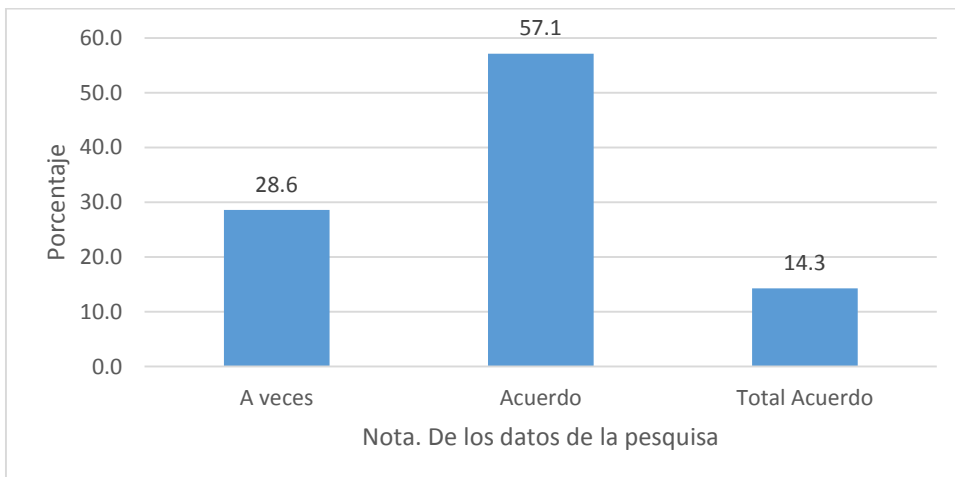


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 25 se postula y se considera que se experimenta afectaciones en la Salud Mental por el despido arbitrario, en ese sentido el 57,1% señala que están Totalmente de acuerdo el 14,3 total acuerdo el 28,6% a veces.

Figura 25

Considera usted que se experimenta afectaciones en la salud mental debido al despido arbitrario

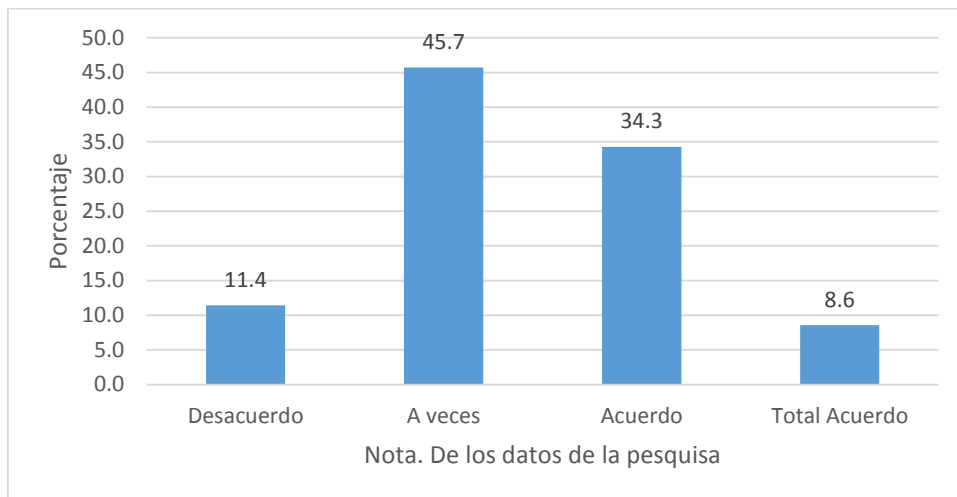


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura 26 se propone saber si la imagen pública se ve perjudicada por el despido arbitrario al respecto el 45,7% señala que a veces, un 34,3% está de acuerdo y en 8,6% total acuerdo. O sea, no necesariamente la imagen pública se ve dañada o perjudicada por el despido arbitrario de tal manera que un 11,4% está en desacuerdo.

Figura 26

Considera usted que su imagen pública se vio perjudicada por el despido arbitrario

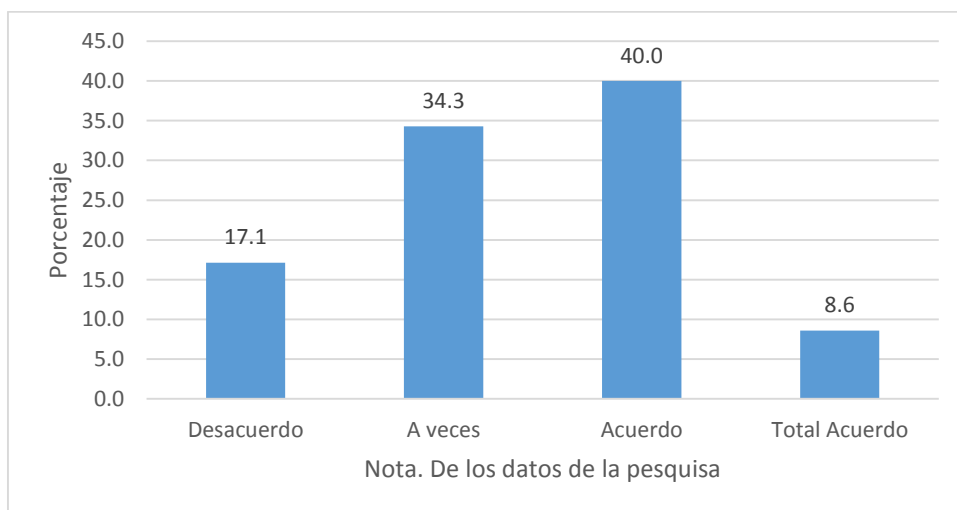


Nota. De los datos de la pesquisa

En la figura número 27 se propone saber si se experimenta afectaciones y daño a la autoestima debido al despido arbitrario, al respecto el 40% está de acuerdo el 8,6% total acuerdo el 34,3% a veces y un 17,1% en desacuerdo. Se puede afirmar que el 80% si es afectado por el DA.

Figura 27

Considera usted que se experimenta afectaciones y daño a la autoestima debido al despido arbitrario



Nota. De los datos de la pesquisa

En la tabla 2 se observa que los agraviados en el expediente son 36 y de ellos 15 son de género femenino mientras que 21 de los afectados por el despido arbitrario son varones. Se puede elegir que la mayoría son varones agredidos con el Despido.

Tabla 2

Agraviados	
Genero	Número
Femenino	15
Masculino	21

Nota. Base exp.

En la tabla 3 se deja notar que la resolución de segunda instancia corresponde al criterio de fundada en parte (21), fundada(11) confirmada en parte solo (3) casos, y declarada infundada un caso.

Tabla 3

RESUELVE EN 2DA INSTANCIA	
Resolución	Número
Confirma en parte	3
Fundada	11
Fundada en parte	21
Infundada	1
Total	36

Nota. Base exp.

Por otra parte, respecto al lucro cesante que corresponde al trabajador afectado depende del monto. Así dos trabajadores fueron indemnizados hasta con 5000 soles. 3 trabajadores entre 5001 a 10000 soles, 15 trabajadores entre 10001 a los treinta mil soles. Y 10 expedientes entre 30001 a 60 mil soles, 3 casos hasta cien mil soles, y 3 casos hasta 160 mil soles.

Tabla 4

Lucro cesante por responsabilidad contractual		
Soles		
Min	Max	Número
0	5000	2
5000	10000	3
10001	30000	15
30001	60000	10
60001	100000	3
100001	160000	3
	Total	36

Nota. Base exp.

En la tabla 5 la institución demanda en mayor proporción y absoluta fue la MPMN (15 casos) seguida del PERPG (6) casos. Luego vendría el GORE (4 casos) y el propio poder Judicial con tres casos.

Tabla 5

INSTITUCIÓN DEMANDADA	Número
Empresa De Servicios Maya SAC	1
Gobierno Regional De Moquegua	4
Municipalidad Distrital de Samegua	1
Municipalidad Distrital de Torata	2
Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto	15
Poder Judicial	3
Proyecto Especial Regional Pasto Grande	6
Red Asistencial De Essalud Moquegua	1
Southern Peru Copper Corporation	1
Universidad José Carlos Mariátegui	2
Total	36

Nota. Base de exp.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Indemnización por perjuicios en despido arbitrario	0.471	35	0.000
Daño moral y emocional	0.766	35	0.000
Daños y perjuicios económicos	0.250	35	0.000
Reparación y compensación	0.664	35	0.000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

1

Hi: Hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.

Ho: No Hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.

Análisis:

Desde la perspectiva de la correspondencia entre variables se puede afirmar que hay nexo entre el daño moral causado al trabajador y la indemnización por el despido incausado, tiene una relación de 29.9% que es una relación baja, que nos informa que el daño emocional no necesariamente se reconoce y se indemniza en la proporción que se genera el agravio. Por lo mismo que aun así, el resultado es significativo en tanto que el sig. Es menor a 0.05.

Tabla 7

Correlaciones

		Indemnización por perjuicios en despido arbitrario	Daño moral y emocional
Rho Spearman	de Indemnización por perjuicios en despido arbitrario	de 1.000	,299*
		Coefficiente correlación	
		Sig. (unilateral)	0.040
		N	35
	Daño moral y emocional	de ,299*	1.000
		Coefficiente correlación	
		Sig. (unilateral)	0.040
		N	35

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

2

Hi: Hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Hi: No Hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Análisis:

La tabla que has proporcionado muestra los resultados de una prueba de correlación de Spearman, que es una medida no paramétrica de correlación de rango, es decir, evalúa la relación entre dos variables en términos de la dirección y fuerza con que se asocian sus rangos. Esto es particularmente útil cuando las variables no cumplen con los supuestos de normalidad o cuando se trata de datos ordinales.

Coefficiente de correlación entre "Daños y perjuicios económicos" y "Daño moral y emocional": Es de 0.150, lo que indica una correlación positiva muy débil entre estas dos variables. En términos prácticos, esto significa que cuando una variable aumenta, la otra tiende a aumentar también, pero la relación es tan débil que podría ser circunstancial y no necesariamente indicativa de una relación fuerte.

Significancia (Sig.): El valor de significancia es de 0.195, lo que está por encima del umbral común de 0.05 para determinar la significancia estadística. Esto significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una correlación significativa entre los "Daños y perjuicios económicos" y el "Daño moral y emocional". En otras palabras, cualquier correlación observada podría deberse al azar.

En conclusión, con base en los datos presentados, no hay una relación estadísticamente significativa entre los daños y perjuicios económicos y el daño moral y emocional en esta muestra específica. Esto no significa necesariamente que no haya ninguna relación en la población más grande o en diferentes muestras; simplemente no hay evidencia suficiente de una relación en esta muestra particular.

Tabla 8

Correlaciones				
			Daños y perjuicios económicos	Daño moral y emocional
Rho de Spearman	Daños y perjuicios económicos	Coeficiente de correlación	1.000	0.150
		Sig. (unilateral)		0.195
		N	35	35
	Daño moral y emocional	Coeficiente de correlación	0.150	1.000
		Sig. (unilateral)	0.195	
		N	35	35

Nota. Base de datos

3

Hi: Hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Ho: No Hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023

Análisis:

La tabla muestra los resultados de una prueba de correlación de Spearman entre dos variables: "Reparación y compensación" y "Daño moral y emocional". El coeficiente de correlación y los valores de significancia nos proporcionan información sobre la relación entre estas dos variables.

Coeficiente de correlación: El valor de 0,595 indica una correlación positiva moderada entre "Reparación y compensación" y "Daño moral y emocional". Esto significa que, en esta muestra de 35 observaciones, cuando los valores de una variable aumentan, los valores de la otra variable también tienden a aumentar, y viceversa.

En resumen, los resultados de la tabla sugieren que hay una asociación moderada y significativa entre la percepción de daño moral y emocional y la recepción de reparación y compensación. En términos prácticos, esto podría interpretarse como que aquellos que han experimentado daño moral y emocional tienden a recibir mayores reparaciones y compensaciones, o que mayores reparaciones y compensaciones están asociadas con mayores reconocimientos del daño moral y emocional.

Tabla 9

Correlaciones

		Reparación y compensación	Daño moral y emocional
Rho de Spearman	Reparación y compensación	1,000	,595**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	35
	Daño moral y emocional	Coeficiente de correlación	,595**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	35

Nota. Base de datos

4.3. Discusión de resultados.

El tema del despido laboral y las indemnizaciones asociadas es un área de estudio complejo y multifacético, como se puede ver por la cantidad de investigaciones y argumentos planteados desde diferentes ámbitos jurídicos.

Según la investigación realizada por Andrés Mauricio Castillo Lozano y Carlos Guillermo Vila Torres en la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia, el despido sin causa en sí mismo no causa un daño significativo. Esto parece en conflicto con la percepción general de que el despido es una experiencia emocionalmente y económicamente perjudicial. Sin embargo, se destaca que la legislación colombiana tiene medidas disuasorias para evitar el despido sin causa. Esto parece ser un punto medio entre una total desprotección del trabajador y el reconocimiento de los daños potenciales, sugiriendo que la compensación por servicios es en sí misma una forma de indemnización.

La autora De Bacco Pérez centra su análisis en la naturaleza jurídica de los "salarios de tramitación" en España, argumentando que no son una remuneración sino una indemnización compensatoria. Este punto podría tener implicaciones significativas en cómo se calculan las indemnizaciones, incluidas las cuestiones fiscales y las implicaciones en derechos de seguridad social.

Gamonal, en su estudio del derecho laboral chileno, y Soto, en su estudio del despido por discriminación en Venezuela, parecen abogar por una visión más expansiva de las indemnizaciones, que no solo compensan la pérdida de ingresos, sino que también tienen en cuenta el daño moral y emocional.

Contreras Ramírez y el trabajo realizado en el sistema legal peruano (por Tonsmann Vite Gómez y Franco García) abordan la necesidad de uniformidad y equidad en la adjudicación de indemnizaciones. Esto es crucial para mantener la confianza en el sistema judicial y evitar arbitrariedades.

La investigación de Benavides Benalcázar y Baltodano Guevara sugiere que las indemnizaciones deberían considerar no solo los daños materiales sino también los inmateriales (morales, emocionales), aunque medir estos últimos es un desafío.

Las tesis de Inostroza Rodríguez, Torres-Vera y Zegarra Zelada exploran más a fondo las circunstancias en las cuales se puede otorgar indemnizaciones por daños más allá de los económicos, especialmente en casos de despidos nulos o injustificados.

Aunque los contextos jurídicos varían, hay un tema común de reconocer y equilibrar los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados en el contexto de terminación laboral. Las legislaciones y los sistemas judiciales enfrentan el desafío de definir qué constituye un "daño" en el contexto del despido, cómo se debe compensar ese daño y cómo se deben medir y aplicar esas compensaciones de manera justa y coherente.

El análisis señala la necesidad de una mayor coherencia y previsibilidad en la adjudicación de indemnizaciones para mantener la fe pública en el sistema judicial. Además, muestra que la conceptualización de lo que constituye un "daño" en el contexto de la terminación laboral está evolucionando para incluir daños morales y emocionales, no solo pérdida de ingresos.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de 2016 y el Tribunal Constitucional de Perú parecen estar de acuerdo en que en casos de despido incausado o fraudulento, el trabajador tiene derecho tanto a la reposición como a la indemnización. Este doble derecho otorga al trabajador un margen de seguridad legal adicional. No obstante, cabe preguntarse si esto se traduce en una aplicación justa y efectiva en los tribunales de menor instancia.

El Precedente del TC N°. 1124-2001-AA/TC establece la posibilidad de elegir entre la reposición o la indemnización por despido incausado. Este es un avance significativo en términos de derechos laborales, pero también demuestra la necesidad de herramientas y directrices claras para que los jueces puedan tomar decisiones informadas.

Vilca (2016): Esta tesis destaca la falta de herramientas y directrices claras para la valoración del quantum indemnizatorio, lo cual se correlaciona con una falta de protección jurídica efectiva para los trabajadores.

Ynga (2017): Se cuestiona la efectividad del criterio judicial actual para determinar indemnizaciones por daño moral en despidos inconstitucionales. Este punto pone en relieve la necesidad de un marco legal más robusto que ofrezca resarcimientos justos.

Torres-Vera (2015): Este estudio señala la necesidad de un enfoque más preciso y justo en la determinación del lucro cesante, incluyendo otras fuentes de ingreso del trabajador durante el período de despido. Critica la equidad como criterio excesivamente utilizado, que lleva a decisiones judiciales desiguales.

Garavito (2016): Este trabajo resalta la desproporción en las indemnizaciones según los años de servicio, un aspecto que requiere atención para evitar injusticias en el sistema legal laboral. García (2017): Señala la influencia directa de los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral, lo cual plantea preguntas sobre cómo ambos factores deben ser considerados conjuntamente por el sistema legal.

Leoz, Logan y Ugarte (2011): Sugieren que el concepto de lucro cesante debe ser cuidadosamente examinado y cuantificado, especialmente en casos de terminación laboral inesperada.

Huanayque (2017): Aborda la inconsistencia en la interpretación judicial del despido fraudulento, mostrando la necesidad de una mayor coherencia entre los fallos del Tribunal Constitucional y la justicia ordinaria, una inconsistencia notable entre las decisiones tomadas por los jueces laborales y las de los jueces constitucionales, incluso cuando enfrentan casos muy similares de despido incausado o fraudulento. Esto sugiere una falta de coherencia en la interpretación y aplicación del derecho laboral y podría llevar a injusticias

En resumen, los diversos estudios y fallos judiciales mencionados demuestran una necesidad apremiante de coherencia, claridad y directrices en la interpretación y aplicación de la ley en temas laborales. Hay un llamado unánime para una revisión y posiblemente una reforma del sistema legal para asegurar que los trabajadores reciban una protección jurídica efectiva y justa.

Los estudios presentados abarcan una amplia gama de aspectos relacionados con el despido incausado, el despido fraudulento y el quantum indemnizatorio en el ámbito laboral. Existen diversas posturas, teorías y hallazgos que pueden formar la base para una discusión detallada sobre estos temas.

Vilca (2016) y otros expertos en derecho señalan un vacío en el sistema jurídico en cuanto a la orientación sobre cómo valorar de manera exacta y justa los daños y perjuicios sufridos por el trabajador. Este vacío crea inseguridad jurídica y, según Ynga (2017), puede resultar en indemnizaciones injustas, especialmente en lo que se refiere al daño moral. Torres-Vera (2015) argumenta que el recurso al criterio de equidad, sin realizar cálculos más exactos para la indemnización, puede llevar a desigualdades. Esto podría interpretarse como un llamado a la estandarización y a la mejora de las herramientas y directrices para calcular las indemnizaciones. Los juristas chilenos Leoz, Logan y Ugarte

(2011) también resaltan la complejidad de determinar el "lucro cesante" en casos de despidos, un problema que trasciende las fronteras y sistemas legales.

Según Garavito (2016), hay una desproporcionalidad en la indemnización por despido arbitrario en función de los años laborados. Esto sugiere que el tiempo de servicio, un factor que a menudo se considera en el cálculo de la indemnización, no siempre se aplica de manera justa o coherente.

La discusión de estos resultados podría centrarse en cómo abordar las inconsistencias y vacíos en la ley y su aplicación. Existe una necesidad evidente de directrices más claras y de una mayor coherencia en la jurisprudencia para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera equitativa y efectiva.

El comentario aborda varios aspectos críticos de cómo se manejan los casos de despido injustificado en la jurisdicción laboral de la Corte Superior de Justicia de Moquegua en Perú. Según la investigación presentada, hay una falta de coherencia en la percepción y valoración que tienen los juristas y otros operadores del derecho acerca de cómo deberían manejarse estos casos. Esta falta de consenso es especialmente problemática porque afecta directamente a la clase trabajadora, quienes enfrentan incertidumbre sobre si sus derechos serán protegidos si llevan su caso a juicio.

Más específicamente, la investigación revela que hay cierta ambigüedad en la forma en que los jueces determinan las indemnizaciones por despido injustificado. Aunque se utiliza el salario del empleado al momento del despido como un factor para calcular la indemnización, a menudo el monto final termina siendo menor al solicitado por el demandante. Esta discrepancia crea tensiones no solo entre los juristas sino también entre el juez y el demandante.

La cuestión del "lucro cesante" (ganancias que la víctima deja de obtener a causa del perjuicio sufrido) es particularmente problemática. De acuerdo con el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el monto de la indemnización puede incluir no solo el lucro cesante sino también el "daño emergente" y el "daño moral". Sin embargo, estos conceptos suelen ser ambiguos y abstractos, lo que lleva a una aplicación inconsistente por parte de los jueces.

Este problema se agrava por la falta de directrices claras sobre cómo evaluar el 'daño moral', un concepto que debería abarcar factores extrapatrimoniales como el sufrimiento y la frustración del trabajador despedido. Aunque la jurisprudencia y la doctrina nacional

hacen referencia a los conceptos de "magnitud y menoscabo", estos términos a menudo se mantienen abstractos y son aplicados de manera inconsistente.

Otro aspecto relevante es la introducción de los "daños punitivos" como un elemento que podría considerarse en las indemnizaciones, con el objetivo de castigar al empleador y desincentivar futuros despidos injustificados. Este concepto está diseñado para ir más allá de simplemente compensar al trabajador afectado, al introducir un elemento de castigo destinado a tener un efecto disuasorio más amplio.

Por último, la investigación señala que hay una serie de otros factores que podrían considerarse al determinar el monto de la indemnización, como la asignación familiar y los beneficios por laudo arbitral, según lo indicado por los abogados litigantes en materia laboral. Sin embargo, en la práctica, los jueces a menudo se limitan a considerar únicamente el salario básico del empleado, ignorando otros aspectos potencialmente relevantes para el bienestar del trabajador.

La investigación destaca una serie de inconsistencias y áreas grises en el manejo judicial de los casos de despido injustificado en la jurisdicción de Moquegua, lo cual plantea preguntas serias sobre la eficacia y la equidad del sistema legal laboral en esta región.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1

Se ha probado que se ha generado nexo entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral en Moquegua 2023. Desde la perspectiva de la correspondencia entre variables se puede afirmar que hay nexo entre el daño moral causado al trabajador y la indemnización por el despido incausado, tiene una relación de 29.9% que es una relación baja, que nos informa que el daño emocional no necesariamente se reconoce y se indemniza en la proporción que se genera el agravio. Por lo mismo que, aun así, el resultado es significativo en tanto que el sig. Es menor a 0.05.

2

En base a los datos proporcionados y el análisis de correlación de Spearman realizado, se concluye que no existe una correlación estadísticamente significativa entre los daños y perjuicios económicos y el daño moral y emocional dentro de la muestra analizada. El coeficiente de correlación de 0.150 sugiere una relación muy débil entre estas dos variables, y el valor de significancia de 0.195 supera el umbral convencional de 0.05, lo que indica que es probable que cualquier correlación observada sea el resultado del azar más que de una relación sistemática subyacente.

Por lo tanto, estos hallazgos no deben interpretarse como una evidencia definitiva de la ausencia de una relación en la población en general, sino más bien como una indicación de que en este conjunto específico de datos no se detectó una relación significativa entre los daños económicos y el daño moral y emocional.

3

Basándose en los datos presentados y la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, se puede concluir que existe una asociación estadísticamente significativa entre la percepción de daño moral y emocional y la recepción de reparación y compensación. El coeficiente de correlación de 0,595 indica una relación positiva moderada entre estas dos variables, lo que implica que a medida que una aumenta, la otra tiende a hacerlo también, y esto no parece ser una coincidencia, sino una relación sistemática, dado el nivel de significancia de 0,01.

Este resultado podría reflejar que las personas que han sufrido daños morales y emocionales perciben o reciben niveles más altos de reparación y compensación, lo que puede ser indicativo de un reconocimiento legal y social del impacto de esos daños.

Sin embargo, los hallazgos pueden tener implicaciones importantes para la comprensión de cómo se perciben y se otorgan las compensaciones en el contexto de daños morales y emocionales, así como para la formulación de políticas de justicia restaurativa y compensación a víctimas. Las futuras investigaciones podrían beneficiarse de ampliar la muestra y considerar la inclusión de otras variables que podrían influir en la relación entre el daño moral y emocional y la reparación y compensación recibida.

5.2. Recomendaciones

1

Revisión de Políticas de Indemnización: Dado que la relación entre el daño moral y la indemnización es relativamente baja (29.9%), las autoridades competentes podrían necesitar revisar y actualizar las políticas y procedimientos de indemnización para incluir de manera más efectiva las consideraciones del daño emocional o moral.

Capacitación Judicial: Ofrecer cursos de capacitación y talleres para jueces y abogados sobre la importancia de evaluar el daño moral en casos de despidos injustificados podría ser útil.

Ampliar los Criterios de Evaluación: Se podría considerar la inclusión de evaluaciones psicológicas para tener una medida cuantitativa del daño moral que pueda ser utilizada en el cálculo de la indemnización.

2

Se debería incluir una muestra más diversa que pueda representar mejor la variabilidad en la población general y proporcionar una comprensión más holística de la posible relación entre los daños económicos y el daño moral y emocional.

Considerar el uso de metodologías cualitativas además de las cuantitativas para explorar en mayor profundidad las experiencias individuales y obtener un contexto más rico que podría explicar la relación entre las variables de interés.

Llevar a cabo investigaciones a lo largo del tiempo para examinar si la relación entre los daños económicos y el daño moral y emocional varía o se mantiene constante a lo largo de diferentes períodos.

Identificar y examinar otros factores que podrían influir en la relación entre daños económicos y daño moral y emocional, como el apoyo social, la resiliencia individual o la gravedad del incidente delictivo.

3

Diseñar estudios que permitan explorar la causalidad potencial detrás de la correlación observada. Esto puede incluir diseños longitudinales que sigan a los individuos a lo largo del tiempo para ver cómo la recepción de compensación afecta su bienestar emocional y moral.

Incluir variables adicionales que puedan influir en la relación entre el daño moral y emocional y la reparación y compensación, como el apoyo social, el tiempo transcurrido desde el incidente y la gravedad del daño.

Utilizar los hallazgos para informar políticas que aseguren que las compensaciones sean justas y proporcionadas al daño sufrido. Se debería considerar cómo las percepciones de reparación y compensación pueden influir en la recuperación emocional de las víctimas.

Proporcionar a las víctimas acceso a un equipo multidisciplinario que incluya asesoramiento legal, apoyo psicológico y asistencia social para garantizar una comprensión integral de sus derechos y necesidades.

Promover enfoques de justicia restaurativa que no solo se centren en la compensación económica sino también en la reparación emocional y moral del daño causado.

BIBLIOGRAFÍA

- Atienza Navarro, M. L. (2013). Indemnizaciones de daños y perjuicios e intromisiones ilegítimas en los derechos al honor, a la intimidad ya la propia imagen. *Revista Boliviana de Derecho*, 15, 216–233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n15/n15a13.pdf>
- 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
- Barboni, L., & Valls Prieto, J. (2014). *La reparación del daño en la justicia penal*. 18, 199–207. <https://scielo.isciii.es/pdf/cmfv20n4/editorial.pdf>
- Benavides-Benalcázar, M. M. (2019). The integral reparation of the victim in the criminal process. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 15(2), 279–317. <https://doi.org/10.18004/riics.2019.diciembre.279-317>
- Benavides Benalcázar, M. M. (2019). La reparación integral de la víctima en el proceso penal. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 410–420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500410&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cárdenas Poveda, M., & Suárez Osma, I. (2014). *Aplicación de los criterios de reparación de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en las sentencias del Consejo de Estado colombiano*. 13, 33–48. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n26/v13n26a03.pdf>
- CAS.N°4630. (2012). *Inobservancia del Principio Tantum Apellatum Quantum Devolutum* (p. 2). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/07f79a804ffcc068a5e6e577ebce19b7/Bol+etn+N+18-2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=07f79a804ffcc068a5e6e577ebce19b7>
- Contreras Ramírez, M. del C. G. (2019). “*CRITERIOS JUDICIALES APLICADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CIVIL DEL DAÑO PATRIMONIAL POR LUCRO CESANTE DERIVADO DE LOS DESPIDOS INCAUSADOS POR LOS JUECES DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA Y SUS EFECTOS, DE OCTUBRE DEL 2* [Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9018>
- De Bacco Pérez, M. (2014). *El Despido Nulo en España* (Vol. 85, Issue 1) [Universidad de la Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/390/El+Despido+Nulo+en+Espana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Trazegnies Granda, F. (2016). *La Responsabilidad Extracontractual Tomo I* (ARA Editores EIRL (ed.)). Tomo I
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70–87. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972019000200070&script=sci_abstract&tlng=es

- Gamonal, S. (2012). Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 161–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512012000200006>
- Garavito León, S. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016 [UCV]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goyas Céspedes, L. (2014). El concepto de daño indemnizable en el derecho contractual cubano. *Tla-Melaua. Revista de Ciencias Sociales*, 8(37), 186–211. <https://doi.org/10.32399/rtla.8.37.76>
- Inostroza Rodríguez, A. (2014). *Presupuestos fácticos y jurídicos que determinan la obligación legal de indemnizar por daño extra patrimonial al trabajador de la actividad privada producto del despido* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO]. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8232/InostrozaRodriguez_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koteich, M. (2006). El daño extrapatrimonial, las categorías y su resarcimiento. Italia y Colombia, vicisitudes de dos experiencias. *Revista de Derecho Privado*, 10, 161–193. <https://www.redalyc.org/pdf/4175/417537586006.pdf>
- Sierra Herrero, A., & Nasser Olea, M. (2012). Liability of the employer in employees' professional diseases: Court cases. *Revista Chilena de Derecho*, 39(1), 57–76. <https://doi.org/10.4067/s0718-34372012000100004>
- Soto, Y. (2013). *DESPIDO NULO POR DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA* (Vol. 123, Issue 10) [UNIVERSIDAD Dr. RAFAEL BELLOSO CHACIN]. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/7385>
- Tonsmann Vite Gómez, V. O. (2021). “*Determinación de la reparación civil en el proceso penal peruano*” [UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8413/1/REP_VICTOR.TONSMANN_DETERMINACION.DE.LA.REPARACION.CIVIL.pdf
- Torres-Vera, G. (2015). *LA INDEMNIZACIÓN FRENTE A LA NULIDAD DEL DESPIDO. ESPECIAL REFERENCIA A LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR LA LEY 24041* [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2324/DER_039.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zegarra Zelada, V. (2017). *DESPIDO NULO Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS* (Issue 1). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17080/Zegarra_ZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS.

Matriz de consistencia, instrumentos validados, y otros.

Problema	Objetivo	Hipótesis	variables	Método
¿Cómo es la concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?	Probar que hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.	Hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023.	V1: pretensiones indemnizatorias Indicadores: V2: decisiones jurisdiccionales firmes (fundadas)	Tipo. Observacional Retrospectivo Transversal Analítico Diseño: No experimental Población 120 profesionales de las ciencias jurídicas en el campo del derecho penal y civil Muestra: 80 profesionales de la ciencia jurídica. Otro sí; se analizaran 30 expedientes sobre indemnización por despido arbitrario. Técnicas: Observación Instrumentos: La ficha de trabajo Técnicas de procesamiento y análisis de datos. Excel SPSS 25
¿De qué manera es la conexión entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?	Objetivos específicos. Determinar que hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023	Hay concordancia entre daños y perjuicios económicos y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023	Indicadores:	
¿Cuál es la concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023?	Demostrar que hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023	Hay concordancia entre Reparación y compensación y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023		