

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Nolasco de Lengua, Morayma de Pilar

ASESOR: Chamoli Falcón, Andy Williams

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho civil
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 02659985

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-2758-1867

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Carbajal Alvarado, Elí	Magister en derecho y ciencias políticas derecho del trabajo y seguridad social	22405621	0000-0001-9901-1225
2	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124
3	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magíster en gestión pública	22500565	0000-0002-4278-8225

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 25 del mes de NOVIEMBRE del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Mtro. Eli Carbajal Alvarado	:	Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Secretario
Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado	:	Vocal

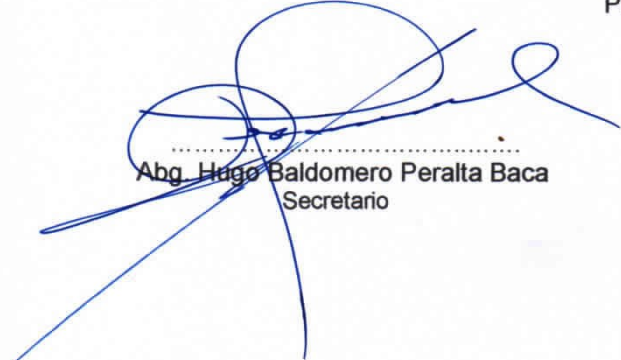
Nombrados mediante la Resolución N° 1757-2021-DFD-UDH de fecha 17 de noviembre de 2021, para evaluar la Tesis intitulada **"CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019"**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Morayma Del Pilar NOLASCO DE LENGUA para optar el Título profesional de Abogada.

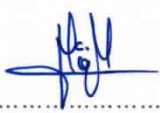
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de BUENO.

Siendo las 12:08 horas del día 25 del mes de NOVIEMBRE del año 2021 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. Eli Carbajal Alvarado
Presidenta


Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Secretario


Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1757-2021-DFD-UDH
Huánuco, 17 de noviembre de 2021.

Visto, el ID 319580-000000296 de fecha 07 de noviembre de 2021 presentado por la bachiller **Morayma Del Pilar NOLASCO DE LENGUA**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”**, para optar el título profesional de abogada;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 722-2021-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”** presentado por la bachiller **Morayma Del Pilar NOLASCO DE LENGUA** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH

Que, mediante Resolución N° 1560-2021-DFD-UDH de fecha 21 de octubre de 2021 el Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCON Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 1651-2021-DFD-UDH de fecha 03 de noviembre de 2021, se declara apta a la bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N°795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1757-2021-DFD-UDH
Huánuco, 17 de noviembre de 2021.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Morayma Del Pilar NOLASCO DE LENGUA** para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mtro. Eli Carbajal Alvarado	:	Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Secretario
Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día jueves 25 de noviembre de 2021 a horas 11:00 am., dicha Sustentación pública de manera virtual Google meet

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo cariño a mi esposo Daniel Francisco y a mis hijos Daniel Ricardo, Manuel Eduardo y Pilar Jannet, que siempre me han apoyado y me han impulsado a lograr mis sueños.

A la memoria de mis recordados padres Manuel Ángel y Hermelinda, quienes fueron ejemplo de honradez, lealtad, fe y amor; los quiero y siento mucho orgullo de ser su hija.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A la Universidad de Huánuco, por toda la enseñanza brindada a través de mis profesores quienes me forjaron académicamente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

A mi asesor Dr. Andy Williams Chamolí Falcón, quien me brindó todo su apoyo para el desarrollo de ésta investigación, orientándome para poder ejecutar una tesis de alto nivel jurídico.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción del Problema:.....	13
1.2. Formulación del problema:	14
1.2.1. Problema General:	14
1.2.2. Problemas Específicos:.....	14
1.3. Objetivo General:.....	15
1.4. Objetivos Específicos:.....	15
1.5. Justificación de la Investigación:.....	15
1.6. Limitaciones de la investigación:	16
1.7. Viabilidad de la Investigación:.....	17
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la Investigación:	18
2.1.1. A Nivel Internacional:	18
2.1.2. A Nivel Nacional:.....	21
2.1.3. A Nivel Local:	24
2.2. Bases Teóricas:	28
2.2.1. Variable Independiente: Criterios para determinar el Quantum Indemnizatorio por daño moral a la persona	28
2.2.2. Variable Dependiente: Despido arbitrario en el distrito judicial de Ica. 52	
2.3. Definición de Términos Básicos:.....	60
2.4. Hipótesis General Y Sub Hipótesis	62
2.4.1. Hipótesis General.....	62

2.4.2.	Sub Hipótesis 1	62
2.4.3.	Sub Hipótesis 2	62
2.4.4.	Sub Hipótesis 3	62
2.4.5.	Sub Hipótesis 4	62
2.5.	Variables.....	62
2.5.1.	Variable Independiente (causa)	62
2.5.2.	Variable dependiente (efecto)	62
2.6.	Operacionalización de variables	63
2.6.1.	De la variable independiente: Criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral.....	63
2.6.2.	De la variable dependiente: Despido arbitrario en la provincia de Ica	63
CAPÍTULO III.....		64
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	64
3.1.	Tipo de investigación:	64
3.1.1.	Enfoque:.....	64
3.1.2.	Alcance o nivel:	64
3.1.3.	Diseño:	65
3.2.	Población y Muestra:	65
3.2.1.	Población:	65
3.2.2.	Muestra:	65
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.4.	Técnicas para análisis de la información:	66
CAPÍTULO IV.....		67
4.	RESULTADOS.....	67
4.1.	Procesamiento de datos:	67
4.1.1.	Para el efecto se procedió a analizar el expediente N° 1422- 2019-0-1401-JR-LA-01.....	67
4.1.2.	Información documentaria de los Expedientes sobre el Despido Arbitrario y Daño Moral efectuados en el año 2019.	70
4.1.3.	Procesamiento de datos de encuesta de operadores jurisdiccionales.....	74
CAPÍTULO V.....		77
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77

5.1. Contrastación de los Resultados del trabajo de Investigación.....	77
5.2. Contrastación de la Hipótesis General.....	79
5.3. De la Sub hipótesis 1.....	81
5.4. De la Sub hipótesis 2.....	83
5.5. De la Sub hipótesis 3.....	85
5.6. De la Sub hipótesis 4.....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXOS.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. “CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”	67
Tabla 2. Expediente N° :1020-2019-0-1401-JR-LA-01	70
Tabla 3. Expediente N° : 01762-2018-0-1401-JR-LA-02	71
Tabla 4. Expediente N° : 00417-2019-0-1401-JR-LA-01	71
Tabla 5. Expediente N° : 01687-2018-0-1401-JR-LA-01	72
Tabla 6. Expediente N° : 00287-2017-0-1411-JR-LA-01	72
Tabla 7. Expediente N° : 00219-2017-0-1401-JR-LA-0	73
Tabla 8. Expediente N° : 01297-2016-0-1401-JR-LA-02	73
Tabla 9. CRITERIOS PARA CONSIDERAR EL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la encuesta sobre Quantun indemnizatorio por Daño Moral producido por el Despido Arbitrario.....	74
Figura 2. Resultados de la encuesta sobre los indicadores del Quantun indemnizatorio por Daño Moral y los indicadores producido por el Despido Arbitrario	76

RESUMEN

Las personas cuando realizan las actividades productivas, establecen vínculos de diversa índole, pero entre todas ellas, resulta fundamental los vínculos laborales y no siempre son relaciones agradables para ambas partes; para que el abuso de una de las partes no prevalezca, es que existen las leyes que rigen los procesos laborales, sobre todo cuando ocurre el despido arbitrario ocasionando daño moral en el servidor, que al ser llevado ante los órganos jurisdiccionales, el juez utiliza criterios que considera al quantum indemnizatorio por daño moral en despido arbitrario, cuestión que no siempre concluye en un acto de justicia por ser la moral de naturaleza interna, psicológica y subjetiva, y algunas veces pospuesta; la presente investigación es de tipo sustantivo, habiéndose considerado como población a 8 expedientes de procesos laborales del Distrito Judicial de Ica año 2019, y la opinión recogida de 9 operadores jurisdiccionales, valiéndose para el caso de la técnica archivística y de la encuesta.

Palabras Claves: Daño moral, indemnización, perjuicio, quantum, criterios.

ABSTRACT

When people carry out productive activities, they establish links of various kinds, but between all of them, labor ties are fundamental and they are not always pleasant relationships for both parties; so that the abuse of one of the parties does not prevail, is that there are laws governing labor proceedings, especially when arbitrary dismissal occurs, causing moral damage to the server, which when brought before the courts, the judge uses criteria that compensate for the moral damage produced, a question that does not always end in an act of justice because morality is of an internal psychological and subjective nature and sometimes postponed; the present investigation is of a substantive type, having considered as population 8 files of labor processes of the Judicial District of Ica year 2019, and the opinion collected from 9 jurisdictional operators, using the case of the archival technique and the survey.

Keywords: Moral damage, compensation, damage, quantum, criteria.

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que hacen posible la convivencia ciudadana, están vinculadas a las relaciones que las personas establecen entre sí, tales vínculos pueden ser en las relaciones sociales, culturales, de las costumbres, laborales y otras de muy diversa índole; considerando que no toda relación es feliz, se producen algunas formas de comportamiento que lesionan a otras personas produciendo lesión física y daño moral, que nuestra legislación contempla, los cuales tienen que dirimirse en los tribunales, para que en este caso puedan ser objeto de resarcimiento indemnizatorio.

Considerando que el daño moral, tiene implicancias subjetivas no cuantificables, el Juez no posee un referente concreto que le permita en su arbitrio, ser justo y equitativo, porque no existen criterios generales que le permitan impartir justicia por igual entre los magistrados, porque se trata de un aspecto subjetivo de naturaleza cualitativa, donde las evidencias se manifiestan más bien a través del daño concreto como puede ser el daño patrimonial, lesiones físicas, etc.

Por otra parte, el problema conlleva ser tratado en los fueros laborales, cuando el agraviado ha sido objeto de abuso como suelen ser los despidos arbitrarios, como el despido incausado, el despido afectando derechos fundamentales, el despido nulo y el despido fraudulento; temas cruciales que los operadores del Derecho tratan, no solo en función a la condición de trabajador burlado en sus derechos, sino, aquella que le produce daño moral, por ser este un acto de injusticia.

En el capítulo I, se detalló la descripción del problema, analizando sus implicancias y relaciones al formularlo interrogativamente, luego se procedió al planteamiento del objetivo general y objetivos específicos, exponiendo igualmente las limitaciones que se tuvo en su realización y la viabilidad de la investigación.

En el capítulo II, se analizó el marco teórico usando los antecedentes internacionales, nacionales y locales, fundamentando el estudio en sus bases

teóricas con respecto a nuestras variables de estudio, sus dimensiones e indicadores que son de rigor, en lo concerniente al daño moral y el despido arbitrario, que se acompaña del marco conceptual.

En el capítulo III, se detalla la metodología, el tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación, la población, la muestra, técnica y método para el procesamiento de datos.

En el capítulo IV, se describen los resultados obtenidos del análisis del registro documentario efectuado en los expedientes laborales, así como las encuestas realizadas a los operadores de justicia en el Distrito Judicial de la Provincia de Ica.

Luego se procedió a realizar la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones de rigor. Se inserta la bibliografía consultada y el anexo conteniendo las evidencias de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema:

El **daño moral** es un tema que se inició en el campo de la moral, su tratamiento ha pasado por los avatares de una historia que le llevaron al ámbito del Derecho; su carácter subjetivo tuvo que pasarse por alto, porque correspondía a una etapa de la historia donde la subjetividad era aún incomprendida, dándole valor más bien a los hechos concretos de sus consecuencias.

La importancia del daño moral a nivel doctrinario es cosa reciente, ha sido definida de diferentes maneras según el tipo de sociedad en el cual se formó la conciencia jurídica sobre él enmarcada en una teoría (Casado Andrés, B., 2015. Págs. 7-12); atendiendo al problema se entiende como tal, al daño que produce una lesión en los sentimientos de la persona y que no es susceptible de apreciación pecuniaria, independientemente de cualquier repercusión de orden patrimonial.

Nuestro Código Civil vigente, se enmarca dentro de la teoría del resarcimiento, al señalar que el perjuicio moral se indemniza en proporción a la extensión y al deterioro producido a la persona afectada o a su familia, con lo cual, nuestra normatividad estaría equiparándolo con el daño patrimonial, en lo que a indemnización se refiere.

Ante este panorama se hace necesario dejar sentado que, en el Perú no existe una medida atinada basada en los criterios adecuados que el Juez pueda valerse para solucionar el gran problema que se produce en la práctica judicial, en donde la reparación o indemnización no refleja el daño ocasionado a la víctima, sino al contrario, causando desaliento cuando ésta es ínfima (Meza Flores, Y., 2018).

Considerando el problema ya expuesto, la investigación está orientada a conocer los criterios más utilizados por los jueces en el

Distrito Judicial de Ica, conocer si su aplicación tiene por resultados una sentencia justa que proporcione satisfacciones a los sujetos pasivos del daño moral, con una indemnización justa o por el contrario, deplorable, los que serán expuestos al culminar el trabajo de campo que, el acto investigador amerita.

En cuanto al despido arbitrario, se lesiona derechos laborales que al dirimirse legalmente, se tienen que considerar todos los elementos que la configuren a un resarcimiento que conlleva asumir la responsabilidad en cuanto lo civil entre ellos: la imputabilidad, la no licitud, la antijuridicidad, al que se agrega los factores de atribución, el vínculo causal y su efecto dado en el daño producido. (Colona Ortega, J.C. 2016. Pág. 330).

Los casos tratados pueden tener diversas incidencias, como cuando el despido se declara arbitrario, ya que la causa atribuída en la carta de despido nunca fue probada en juicio; en tal caso si el trabajador permaneció mas allá del período de prueba, lo faculta al derecho de una indemnización el que será sometido a un cómputo en función a su carácter temporal o permanente del vínculo laboral. (Castillo Villanueva, J.L. 2020. Pág. 24).

1.2. Formulación del problema:

1.2.1. Problema General:

¿Cuáles son los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

1.2.2. Problemas Específicos:

PE1: ¿De qué manera se aplica el criterio de razonabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

PE2: ¿De qué manera se aplica el criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

PE3: ¿De qué manera se aplica el criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica año 2019?

PE4: ¿De qué manera se aplica el criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica año 2019?

1.3. Objetivo General:

Determinar los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

1.4. Objetivos Específicos:

OE1: Conocer la aplicación del criterio de racionalidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

OE2: Explicar la aplicación del criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

OE3: Exponer la aplicación del criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

OE4: Sustentar la aplicación del criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

1.5. Justificación de la Investigación:

- Justificación teórica:

Tratándose de los derechos que se defienden al efectuarse la figura conocida como **daño moral** en los despidos arbitrarios, son aquellos

fundados en principios universales de los Derechos Humanos, para preservar la paz, integridad, honorabilidad, salud mental que conlleva lo espiritual de la persona. Ocurre muchas veces que recae sobre la persona afectándole en forma directa en la ilicitud de los hechos, como puede serlo indirectamente a algunos familiares u otros con derechos legítimos.

- Justificación metodológica:

La investigación se sustentó en un trabajo de campo, recogió la información contenida en los archivos de los casos dirimidos en esta temática y que se constituyen en referentes necesarios para la toma de decisiones en lo que se refiere a la variable indemnizatoria del daño moral, de la misma manera que del despido arbitrario que tomó como referente las propuestas del Tribunal Constitucional (Toyama Miyagusuku, J. 2005), en cuanto a los indicadores propuestos.

- Justificación práctica:

En el aspecto práctico, asumió un carácter aplicativo de sus conclusiones, los que permitirán a los magistrados del poder judicial, contar con un instrumento debidamente sustentado, que oriente las decisiones relacionados al daño moral, que por su aspecto subjetivo resultan controversiales; en este sentido es que la presente investigación está debidamente sustentada.

1.6. Limitaciones de la investigación:

Se tuvo las siguientes limitaciones:

- a) Limitación espacial. Debido a que el Distrito Judicial de Ica, comprende las Provincias de Chincha, Pisco, Ica, Palpa, Nasca y Huaytará, se procedió a realizarla solamente en la Provincia de Ica.
- b) Limitación temporal. La realización de la investigación se limitó a procesos del año 2019.

1.7. Viabilidad de la Investigación:

- Disponibilidad de recursos humanos:

La participación de profesionales en Derecho, fue sustantivamente necesaria por sus conocimientos y experiencia en este campo, pudieron influir en el ánimo y la toma de decisiones en la realización de esta investigación influyendo en las ideas sustantivas desarrolladas en el marco de la teoría, como en las acciones realizadas en el trabajo de campo.

- Disponibilidad de recursos materiales:

Se dispuso de textos de consulta que permitieron el sustento teórico del tema específico de la tesis, También de los servicios de internet, que permitió el acceso a los trabajos de investigación, tesis, artículos publicados virtualmente en revistas especializadas; asimismo, con recursos que permitieron el acceso a los archivos del Distrito Judicial de Ica, ya que se trató de una investigación bibliográfica fundada en casos concretos, como cosa juzgada.

- Disponibilidad de recursos económicos:

El financiamiento que la sustentó fue por cuenta propia, por el que su ejecución en cuanto al marco teórico, así como los requerimientos propios del trabajo de campo, se realizaron en forma autofinanciada.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. A Nivel Internacional:

En Chile. Hunter, A. I. (2005) en su investigación sobre la prueba del daño moral; se planteó dentro de los procesos de daños en el ordenamiento jurídico chileno, donde cobran mayor importancia las evidencias que dan lugar a los daños físicos considerando que el daño moral subjetivo, entendiéndose que dicha figura no es más que un perjuicio en general.

Conclusiones. a) No existe consenso doctrinal ni jurisprudencial sobre un concepto unívoco de daño moral. La jurisprudencia chilena mayoritaria asimila el daño moral al pretium doloris, postura que no comparte la dogmática jurídica para la que el perjuicio moral estaría constituido por la lesión a los derechos subjetivos o intereses extrapatrimoniales legítimos de la persona. b) El contenido o núcleo esencial del daño moral está constituido por la existencia de una lesión, menoscabo o detrimento a un interés extrapatrimonial lícito, entendido éste como toda ventaja, provecho o beneficio no cuantificable económicamente y que sirve para alcanzar una satisfacción o goce, que puede ser a su vez, patrimonial o extrapatrimonial. c) Nuestra jurisprudencia nacional ha reconocido implícitamente en numerosas sentencias diversas categorías o clases de daño moral, planteando exigencias procesales diversas cuando se está en presencia de uno u otra. d) El tratamiento jurisprudencial aplicado al daño moral con consecuencias patrimoniales y al daño moral derivado de daño patrimonial no se aleja del sistema que rige la prueba del daño material en general. El perjuicio moral puro, por su parte, está exento de prueba en nuestro sistema judicial. e) Los problemas y discusiones suscitadas en torno a la prueba del daño moral tienen una génesis

conceptual. Al no existir consenso sobre el concepto de daño moral se desconoce el núcleo esencial que se debe probar en juicio. f) En materia de prueba del daño moral han primado dos grandes sistemas; el sustentado por nuestra jurisprudencia mayoritaria del daño moral evidente o de exención de prueba del agravio extrapatrimonial, y el propugnado por la dogmática jurídica del derecho de daños de la plena acreditación del daño moral para fines resarcitorios. g) Para la mayoría del acervo jurisprudencial patrio, el daño moral no requiere ser acreditado en el proceso como elemento autónomo de la responsabilidad civil, bastando tan sólo la prueba del hecho ilícito fundante de la acción indemnizatoria del cual el juez pueda presumir su existencia. h) En la doctrina del daño moral evidente la función del juez consiste en realizar una estimación y valoración de los factores que rodearon las circunstancias del hecho ilícito para de esa forma alcanzar el convencimiento sobre la producción del daño moral. i) El victimario en la doctrina del daño moral evidente, para excluir la existencia del daño moral, debe acreditar la existencia de alguna circunstancia objetiva o hecho revelador que le permita romper con el curso natural y ordinario de las cosas. j) Para nuestra dogmática jurídica no existen daños morales evidentes ni aun respecto de las víctimas directas o inmediatas. El que pretende obtener una indemnización fundada en el daño moral deberá establecer su existencia dentro del proceso de daños de acuerdo a las reglas generales sobre la prueba. k) El daño moral no es más que una clase o especie de daño en general, por lo que como elemento de la responsabilidad civil -excepcional y restrictiva- debe ser acreditado legalmente por quien lo alega. l) La obligación de los sentenciadores de resolver el litigio conforme al mérito del proceso implica que la prueba del daño moral debe surgir necesariamente del proceso y de la verdad formal que en él consta, sin que sea posible presumir su existencia. m) Resulta perfectamente posible aplicar a nuestro sistema jurídico el criterio de la carga probatoria dinámica, lo que significa que el actor debe asumir la necesidad práctica de acreditar el daño moral por ser la parte que se encuentra en mejores condiciones de rendir prueba a su respecto. n) Prueba y valoración del daño moral son conceptos heterogéneos que no

se pueden asimilar. La determinación si existió o no daño moral constituye una cuestión de Derecho. La valoración del daño moral corresponde a un tema de hecho. ñ) Para la prueba del daño moral no basta la sola acreditación de la acción antijurídica o de una simple aflicción, dolor o molestia. Se debe establecer que el actor es titular de un interés legítimo extrapatrimonial y que dicho interés fue lesionado por la acción antijurídica. o) En la misión de acreditar el daño moral los litigantes pueden utilizar todos los medios de prueba que reconoce el ordenamiento, ya que se trata de acreditar hechos de los cuales el juez pueda calificar jurídicamente la existencia de un interés extrapatrimonial conculcado.

Comentario. Hunter, A. I. (2005), es un referente histórico con respecto al tema sobre daño moral, llevado por su interés dentro de los procesos en el ordenamiento jurídico chileno. El daño moral da origen a una obligación de indemnizar, esta obligación debe ser autenticada legalmente por quien alega su existencia, por ello se entiende que dicha figura no es más que un perjuicio en general dándole peso a las consecuencias concretas de sus efectos, haciendo que el daño subjetivo tengan un provecho no cuantificable económicamente.

En Ecuador. Brito, G. M (2013) investigó sobre el daño moral y los criterios para la determinación de su indemnización, indica que, el daño moral llega a ser autónomo cuando el derecho reconoce que es objeto de amparo, aspectos como el buen nombre, el honor, la dignidad, la intimidad, por lo que esto brinda una superior protección en cuanto a las afecciones espirituales, dando como resultado indemnizar a la víctima que sufrió alteraciones en sus derechos extra patrimoniales.

Conclusiones: 1º. El daño moral ha sufrido un proceso progresivo a través del cual se ha pulido y regulado esta figura, partiendo del hecho de asegurar su trascendencia y notable importancia, a tal punto que se considera como un eje vital para la sociedad, ya que el Daño Moral tiene por objeto regular, tutelar y reparar aspectos de relativa importancia como es el campo de las afecciones, de tal manera que ocupa un puesto

trascendental en el campo jurídico. 2º. El sistema jurídico brinda la debida tutela y otorga la correcta reparación sobre los derechos vulnerados por el agravio, siendo en lo sustantivo el Daño Moral, sustentado en teorías que afectan los sentimientos del sujeto, no de forma pecuniaria, el que se acepta, no en su aspecto compensatorio, sino de forma satisfactoria que sea llevadera para superar el dolor y la angustia padecida. 3º. Por la subjetividad que el Daño Moral posee, frente al sentido concreto del Código Civil y Procedimiento Civil que exige en su lugar la Prueba Pericial, se sustenta en que los peritos poseen conocimientos y artes diversos que incluyen exámenes y pruebas psicológicas para corroborar los deterioros sufridos por la víctima, al que se acompañan de pruebas testimoniales y documentales como indispensables para determinar la existencia de Daño Moral. 4º. Los criterios más utilizados para resarcir económicamente el Daño Moral, se ha utilizado el criterio de la Sana Crítica que forma parte de la discrecionalidad del Juez que la impone con justicia y derecho, sustentados en juicios de prudencia y equidad comprendiendo que el objetivo indemnizatorio es de índole satisfactorio y no compensatorio.

Comentario. Se ha puesto énfasis en los aspectos probatorios que el Derecho exige para dirimir una cuestión que determine una sentencia sobre el daño moral, donde prevalece la discrecionalidad del juez con respecto a los criterio que le llevan a realizar un acto de justicia.

2.1.2. A Nivel Nacional:

García Rojas, W. (2015) en su investigación sobre la valoración del monto en resarcimiento civil contractual y los problemas jurisprudenciales en la cuantificación, planteó valorar el monto en responsabilidad civil, llegando a manifestar que la diferencia en lo que se reclama y lo que se concede no es considerable, pudiendo verlo de distintas formas: cuando las victimas demandan, éstas piden un monto que puede ir más allá de lo razonable, y es exagerado en cuanto al resarcimiento con el propósito que le concedan el mayor monto que sea posible.

Conclusiones: 1. No existen incentivos para la parte afectada en un incumplimiento contractual a causa de las deficiencias de nuestro sistema judicial, dado que la solución propuesta por la Jurisprudencia nacional al cálculo del daño es negativa, no existiendo reglas y criterios claros para resarcir adecuadamente los daños producidos por el incumplimiento. 2. La determinación del monto del daño producido implica un alto grado de discrecionalidad del juez, quien no cuenta con una forma certera para establecer el valor determinado de estos. El Código Civil, no ha resultado ser eficiente para sustentar y calcular los daños en nuestras Cortes, dado que solamente se utiliza el criterio subjetivo por parte del juzgador, donde se ha llegado al extremo de valorar montos indemnizatorios en base a declaraciones testimoniales. 3. El Juez debe basarse en criterios objetivos y no subjetivos, para la restitución del daño contractual. En ese sentido, se toma en cuenta los criterios de cuantificación que se utilizan en el Análisis Económico del Derecho, como herramienta que se podría tener en cuenta, el cumplimiento específico del castigo monetario especificado en el contrato. 4. Las partes podrían saber ante el incumplimiento específico decidir cuál remedio se otorga, porque quien hace una promesa y no la cumple para aprovecharse de la vulnerabilidad de la otra parte está obligado a compensar daños de acuerdo a la naturaleza del incumplimiento. 5. Los criterios de cuantificación de daños en el Análisis Económico del Derecho basados en la eficiencia económica podrían ser tomados en cuenta en nuestra legislación civil. No pueden explicar los criterios de justicia para evaluar las instituciones jurídicas, sin embargo, puede ser una herramienta importante que se puede utilizar para calcular el monto de las indemnizaciones por daños en nuestras Cortes. 6. Las indemnizaciones otorgadas por las Cortes resultan siendo diminutas en relación al monto solicitado, y el sustento para el otorgamiento de la misma, en la mayoría de los casos es a partir de un análisis subjetivo, no encontrando elementos objetivos, tampoco encontramos justificaciones objetivas para poder entender en base a qué se otorga un determinado monto indemnizatorio. 7. Las pruebas aportadas al proceso han sido realizadas bajo el sistema de valoración conjunta, mediante la concordancia o discordancia de los diversos

elementos aportados al expediente, tales como la ausencia de dictámenes periciales, valoraciones económicas, informes de especialistas, inspecciones judiciales, fotografías, a efectos que el Juez pueda cuantificar el monto indemnizatorio bajo el sistema de la prueba tasada o prueba legal. 8. No existiendo incentivos para la parte afectada, es necesario diseñar contratos minimizando los costos de transacción, al establecer procesos correctivos y castigos monetarios en casos de incumplimiento, a fin de elaborar un contrato eficiente y que de alguna manera frene su incumplimiento por alguna de las partes.

Comentario. Otra de las formas es que se presume que los jueces, no evalúan correctamente dichos montos a indemnizar, debido a la carga procesal o por la complicación de los procesos, puesto que no obtienen plazos determinados ante estos casos, porque el ordenamiento civil no tiene reglas precisas sobre el tema; de lo que se infiere que, los jueces que imparten justicia sobre casos de daños, le dan valor a los daños tangibles, y no a los de naturaleza subjetiva.

Abanto Maqui, S. A. (2019). Investigó sobre la necesidad de fijar criterios para establecer el quantum indemnizatorio de la reparación por daño moral. Se planteó como objetivos estudiar el daño moral y los criterios que permitan a los jueces establecer los montos resarcitorios para satisfacer las demandas de las personas afectadas, sometiéndolos al Derecho nacional y comparado

Conclusiones. 1º Se puede verificar que los jueces para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral, los criterios utilizados son a nivel tanto doctrinario como también a título personal ya que existen diversas posiciones de los jueces para determinar el quantum indemnizatorio. 2º. Se pudo identificar los criterios utilizados por los jueces para determinar el quantum indemnizatorio por daño moral en las sentencias analizadas y estos son: La magnitud del daño; el grado de sufrimiento de la víctima; Criterio racional, proporcional y equitativa; Criterio de equidad; Apreciación razonada y Criterio de conciencia. 3º. Las decisiones en los fallos jurisdiccionales, se observa que los montos estimados por los

jueces son desproporcionales en correlación a los montos solicitados por los demandantes, de esta manera no cumple con la función disuasiva de reparar el daño sufrido. 4º. No hay criterios jurisprudenciales para reparar el daño moral, que existen normativamente, cada juez hace una interpretación libre de dichos criterios y no existe en la jurisprudencia parámetros o criterios desarrollados para entender o precisar lo que dispone la norma.

Comentario. Los criterios utilizados por los jueces, no poseen ningún patrón o modelo a la cual adherirse, prevalece en ellos el buen criterio y la discrecionalidad del juzgador, habiendo en la mayoría de ellos, criterios donde se observa la desproporción al asignar los montos resarcitorios, sustentados en la subjetividad del daño.

2.1.3. A Nivel Local:

Vilca Cayetano, P.E. (2016), en su investigación, abordó sobre el despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016, considerando el contexto económico, a partir de la dación del Decreto Legislativo N° 728 denominada “Ley de Fomento de Empleo”, que diera lugar a la precarización del trabajo, creando nuevas figuras jurídicas como la flexibilización y desregulación en los contratos de trabajo que tuvo como efecto, la Ley de los Ceses Colectivos, permitieron resarcir a los trabajadores con beneficios laborales, que fueron cesados por causal de excedencia o despidos arbitrarios en las instituciones de gobierno y Municipalidades; aprovechando esta figura se dieron los despidos arbitrarios en las Instituciones Públicas y Privadas.

Conclusiones. 1. Se ha determinado que sí afecta la relación laboral del trabajador por un acto unilateral del empleador en un despido arbitrario. 2. Se ha establecido que sí carece de efecto legal en un despido arbitrario por la sola voluntad del empleador cuando viola los derechos del trabajador. Entonces los contratos laborales sujetos a modalidad han sido regulados, de manera excesiva no pudiendo ser inspeccionadas por las autoridades del

Ministerio de Trabajo. 3. Se ha determinado que sí es eficaz un acto receptivo con la efectiva comunicación del empleador al trabajador de la decisión adoptada. Se determinó que los contratos deben limitarse y regular su ámbito de aplicación establecidos en normas conexas al campo laboral. 4. Se ha determinado que el trabajador por el daño sufrido por el despido arbitrario adquiere el pago de la indemnización como única reparación civil. Además tiene la posibilidad de recurrir ante el órgano Jurisdiccional, en ejercicio de su derecho a la Tutela Judicial efectiva, demandando como pretensión la Nulidad del Despido y su consecuente reposición a su puesto de trabajo o la acción de indemnización por despido arbitrario.

Comentario. El estudio demuestra que la Ley en cuestión, contraviene los acuerdos internacionales de protección a los trabajadores que fueron despedidos y ratificados sin el beneficio a la clase laboral. En su momento, se creó el Consejo Nacional de Trabajo, instancia tripartita de diálogo social, con la finalidad de consensuar las relaciones laborales entre los actores sociales, siendo lo más importante el consenso alcanzado en lo referente a la Ley General de Trabajo. A la fecha, se dieron los despidos arbitrarios en la Municipalidad Provincial de Huánuco, en la intención de unificar la legislación laboral en un solo cuerpo normativo y no quede en el intento, el establecimiento de una sola legislación en materia de trabajo conforme se presenta en numerosos medios y a nivel nacional para regir las relaciones laborales en el sector público.

Ramos Pablo, N.A. (2019), abordó el tema sobre la configuración de despido incausado de obreros municipales del Distrito de Santiago de Surco, confronta este problema laboral partiendo de una legislación vigente dentro de la formalidad para la ejecución de las contrataciones.

Conclusiones: a) El despido incausado implica la existencia de la relación laboral por decisión exclusivamente del empleador. A juicio del Tribunal Constitucional este tipo de decisiones se encuentra afectas de nulidad; por consiguiente el despido carece de efecto legal, pues se produce vulnerando derechos fundamentales. Así al carecer el despido de efecto legal deben ordenarse el pago de aquellos conceptos que

fueron privados ilegalmente. b) De la muestra de las hipótesis seleccionada y en base al cuadro N-1 se pudo contrastar que el 64,3% de los procesos con petición de incausados no fueron configurados; en razón al cuadro N-2 donde al 77,7% de las demandas se probaron el causal unilateral de conducta y en el 22,3% de las otras demandas se probaron el causal unilateral de capacidad en los diferentes procesos judicializados hasta el año 2017; iniciados por obreros municipales del Distrito de Santiago de Surco a luz de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional; respecto al resto de las sentencia equivalentes al 35,7% que si fueron configurados tales procesos; al no encontrarse con ningún causal unilateral de conducta relacionado con la conducta o capacidad laboral del trabajador. c) Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución Política regula la adecuada protección contra el despido arbitrario deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgarse al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser adecuada, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido. d) Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728°-Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho Laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos, todo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. e) Queda identificada la afectación al derecho a la igualdad y la no discriminación ya que en una primera disposición este precedente fue de aplicación a todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus partes en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en

poco menos de 4 años de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los juzgados Laborales y Civiles de nuestra capital se promueven nuevas formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACION N° 1169- 2014 LA LIBERTAD, el tribunal Constitucional mediante expediente 06681-2013-PA/TC donde el pleno Constitucional precisa que la aplicación del precedente Huatuco solo resulta aplicable cuando se trata pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del precedente Huatuco.

Comentario. A pesar de que existe un sector institucional tanto público como privado que se inclina a la ilegalidad e informalidad en lo que se refiere a las contrataciones de trabajadores como ocurre en las municipalidades que, por su naturaleza y funciones se hace evidente el empleo del recurso humano; razón por el cual hacen contrataciones de personal para cubrir las necesidades laborales en las diferentes áreas de su competencia y, es allí donde empieza el problema, al cabo de un periodo de tiempo los empleadores (en este caso las municipalidades) aducen alguna comisión de faltas o simplemente sin causa justificada deciden despedir a sus trabajadores ocasionándoles enormes dificultades económicas.

Daniel Leiva Gonzalez, T. S. (2019). Investigó sobre la Interpretación errónea del Artículo 345°-A y Artículo 351° del código civil con relación a la indemnización y reparación del daño moral, su objetivo primordial está orientado a determinar si los jueces y abogados, vienen interpretando erróneamente el segundo párrafo del Artículo 345°-A; y el Artículo 351° del Código Civil, respecto a la indemnización y reparación del daño moral.

Conclusiones. 1°. Que el problema planteado concluye que gran parte de jueces y abogados presentan confusión en la interpretación jurídica y judicial de los artículos 345°-A y 351° del Código Civil, porque, a pesar de lo explicado didácticamente en el Tercer Pleno Casatorio Civil, ello no ha sido suficiente para identificar con claridad la naturaleza jurídica de la

indemnización de que trata el artículo 345°-A del Código Civil, donde se incluye en esta indemnización el daño personal que pudo haber sufrido el cónyuge que resulta ser el perjudicado con la separación de hecho. 2°. El artículo 351° del Código Civil, dispone de manera facultativa y condicional, el pago de una suma de dinero como reparación por daño moral, debiéndose entender como una indemnización de naturaleza civil, donde se deberá probar la causalidad es decir que los hechos que han determinado el divorcio comprometen gravemente el legítimo interés personal del cónyuge inocente, por tanto esta reparación de daño moral es independiente de la indemnización de que trata el artículo 345°-A del Código Civil, que es una indemnización de carácter legal, simplemente proviene de la ley, y no está sujeta a condición, solamente basta identificar al cónyuge más perjudicado con la separación de hecho. 3°. Entonces podemos concluir también, que la errónea interpretación de los artículos 345°-A y 351° del Código Civil, inciden determinantemente en la emisión de sentencias no arregladas a ley, perjudicando a los justiciables.

Comentario. La Ley contenida en los Códigos Civil y Penal, no son perfectas sino perfectibles; la investigación en cuestión intenta a partir de algunos aspectos que muestran sus incoherencias, o por el contrario, corregir las interpretaciones erróneas, por el que, se sugiere enmendar el contenido de los mismos, fundamentar la necesidad de su corrección y mejoramiento.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1. Variable Independiente: Criterios para determinar el Quantum Indemnizatorio por daño moral a la persona

2.2.1.1. La moral

a) **La moral como objeto de la Ética.** Por tratarse de un concepto, exclusivamente humano en su aspecto especulativo, corresponde a la filosofía dirimir esta cuestión, como cuando sostiene que es exclusivo del hombre, no existe una moral de los animales; en tal sentido, no es lícito atribuirle crueldad a los leones por tener la

necesidad de matar a las especies del que se sirve para alimentarse debido a las relaciones de depredación, del mismo modo que el comportamiento sexual de los perros, obedece a los instintos; de todo ello se infiere, que solo el hombre es un sujeto moral.

Se puede sostener, que la moral es un producto histórico y social; **histórico**, porque la moral cambia en cada época de la historia humana; no es lo mismo referirse a la moral de los hombres de las sociedades primitivas que, de las sociedades esclavistas, de la época feudal que, de la época contemporánea. (Sánchez Vásquez, A. 1971. Págs. 27-47); en el primitivismo, las relaciones sexuales eran promiscuas, es decir, una hembra podía tener relaciones con todos los machos de la comunidad y los machos con todas las hembras y era perfectamente moral, ello configura la moral de los pueblos primitivos, donde no se conocía la función de la paternidad, donde la única identificable era la materna, por parir y amamantar a sus hijos como ocurría en el matriarcado de toda la sociedad primitiva.

La moral cambia al cambiar las formas de la producción; al aparecer la agricultura, los grupos humanos nómadas, adquieren el sedentarismo obligado por el cuidado de lo sembrado; aspectos que dan lugar a la aparición de la propiedad privada sobre los medios de producción y del Estado como ente que arbitra los conflictos entre los grupos dueños de la propiedad y los grupos desposeídos de la propiedad, desaparece el matriarcado para dar lugar al patriarcado quienes hacen prevalecer su fuerza física sobre las hembras de la especie. Los Griegos justificaban moralmente el esclavismo, como lo hace Aristóteles cuando sostiene que: “Las mujeres se deben a sus maridos, del mismo modo que el esclavo a su amo” (Aristóteles, 2017. La Política. Págs. 11-20), donde el esclavo se define como un instrumento parlante, justificando el machismo y la tenencia de esclavos. La moral cambia en el sistema feudal, es un medio para servir a la Iglesia y al Estado, una forma de explotación de su fuerza de trabajo no para servir al hombre sino a otros fines; la Revolución Francesa que significó un cambio en la estructura económico-social conlleva igualmente un

cambio en la moral; las relaciones productivas se convierten en relaciones de la burguesía capitalista dueñas del capital con los obreros, ambas como base del desarrollo actual de la sociedad.

La moral es un producto **social**, porque sus normas son productos convencionales que, los grupos que la practican convienen en ajustar sus comportamientos a las normas que históricamente fueron determinadas según sus hábitos y costumbres, y son vigentes en esos grupos, siendo diferentes a los otros grupos humanos; en tal sentido se habla de moralidad y, hace que la moral sea diferente entre los japoneses, los hindúes, los africanos, andinos europeos, árabes y latinoamericanos.

- b) Moral y Ética.** La moral, es objeto de estudio de la ética, la moral en sí misma, es solo un conjunto de normas de comportamiento en los que la conducta del colectivo se ajusta a ellas, tomando en cuenta consideraciones relacionada a la costumbre, la educación y la historia; en cambio, la ética, es la que teoriza sobre la moral, explica su esencia, su carácter de clase, su génesis, su vínculo con el derecho, la política, la religión, el arte y, su sujeción a las leyes del desarrollo social. (Sánchez,1969. Págs. 27-41).
- c) Definición de moral.** Entre los griegos, los temas de moral se definían en relación a sus fines, para Sócrates era: “El conocimiento del bien”, para su discípulo Platón: “El conocimiento es la virtud que purifica el alma”, para Aristóteles: “Acciones realizadas por el hombre que le permita el logro de la felicidad”; en el feudalismo donde predomina la concepción cristiana es: La práctica del bien para una vida tras de la muerte que le permita la felicidad de la contemplación de Dios en el Paraíso; lo singular de esta moral es que su origen es heterónoma, es decir, que la moral le es dada al hombre desde lo exterior por Dios (las tablas del Decálogo).

Inmanuel Kant, (s. XVIII) en: *Crítica de la Razón Práctica*, supone que la moral se refiere a: “Las acciones realizadas por el hombre

sujetos a la voluntad, que devienen en una Ley Moral Universal que se constituyen en imperativos categóricos que hemos de imitar”, Kant suponía que las normas de moral eran *a priori*, es decir, que formaban parte del pensamiento interior; en esta concepción Autónoma, Kant se equivocó, porque los hombres organizados en grupos son tan diversos que cada grupo social posee su propia moralidad.

“La moral constituye un conjunto de reglas, de normas de convivencia y de conductas humanas que determinan las obligaciones de los hombres, sus relaciones entre sí y con la sociedad”. (Rosental y Iudin, (1967).

Definición actual de moral: “Normas, principios, reglas de conducta de las personas (modo de actuar, resultado de la actividad), así como de la conducta humana, los sentimientos, los juicios que determinan las obligaciones de los hombres entre sí y con la sociedad. La moral abarca el aspecto ideológico (la conciencia moral) y el práctico (las relaciones morales)”. (Blauberg et al, 1981. Pág. 128).

d) Moral y Derecho. La moral, como una de las formas de la conciencia, establece relaciones con sus otras formas; con el arte, la política, la ciencia, la filosofía y el Derecho; en la historia de la sociedad, la moral surgió con el hombre desde la sociedad primitiva, y el Derecho en la sociedad esclavista; ambas formas de normatividad, poseen un origen único, rigen en los grupos humanos; las normas morales son aplicadas espontánea y libremente, en cambio las normas legales son obligatorias e impositivas; no existen entes que obliguen a un comportamiento moral; en cambio cuando se trata de una trasgresión de la norma legal, el Estado interviene en su cumplimiento, creando instituciones para la salvaguarda de la norma legal, en primer lugar, la policía, los administradores de la justicia, los tribunales, las cárceles, las fuerzas armadas, los abogados, etc. En términos generales, el vínculo entre Moral y Derecho es mucho más estrecho

que las otras formas de la conciencia, ambas poseen carácter normativo, tuvieron un origen único, adquirieron sus características diferenciales, solo con la aparición de la propiedad privada sobre los medios de producción y el Estado en la sociedad esclavista. (Sánchez, 1971. Págs. 77-81).

2.2.1.2. El daño moral

Ya son más de 30 años que el Código Civil tiene vigencia en su aplicación, no hay un acuerdo con establecer o tener parámetros estandarizados para resolver y tener alternativas claras y abiertas para cuantificar la indemnización del daño moral. La responsabilidad del individuo sugiere ser el problema relativo, ya que el meollo de la cuestión es la determinación del quantum indemnizatorio. El daño moral por sí mismo no es de carácter resarcitorio; el establecer la cuantía no obedece a una simple operación matemática; por tratarse de un hecho de naturaleza subjetiva, no son cuantificables, sino fundamentalmente cualificables, donde la valoración de los hechos subjetivos, dependen totalmente del criterio del magistrado.

El artículo 1984 contenido en el Código Civil, estipula que el sujeto que fuere objeto de la falta en cuestión, debería ser resarcido económicamente en relación a la magnitud del deterioro ocasionado a él y a su parentela; siendo importante tener en claro que tal deterioro y su extensión no resulta fácil tener que cuantificarlo o atribuirle valor monetario sin que tenga que considerarse elementos mas allá de lo patrimonial como son los de naturaleza interior, subjetiva, como la del dolor a los que se agrega la frustración, cuestiones que el Juez debe tomar en cuenta, ya que los criterios para el caso aún no han sido establecidos. Si analizamos la jurisprudencia sobre el tema y la doctrina establecida, nos podemos dar cuenta que magnitud y menoscabo son conceptos vagos e imprecisos, ya que en muchas resoluciones y fallos que se dan se utilizan sin darle una explicación ni justificación a la indemnización que disponen, y en otros, se incluyen indicadores que se

refieren a la situación económica del agresor y el agredido, edad, y aspectos que se incluyen al cuantificar el perjuicio.

En esta perspectiva, en la legislación peruana, tal como la ha señalado la doctrina, el daño moral es tipificado como una función aflictiva consolatoria, siendo entendida en su efecto como una función satisfactoria de la responsabilidad civil, en disminución de la aseveración de una función resarcitoria de aquel. En efecto, ante el conflicto que supone resarcir y la imposibilidad de restaurar el daño producido moralmente, la finalidad de nuestra legislación es principalmente retributiva con respecto a los efectos ocasionados a la víctima.

a) Definición del daño moral. Gil. (2008),), citado por Brito, M.S. (2013), sostiene que la tipificación del daño moral, es una constante siempre presente y que amerita una definición de una manera que permita a que atenemos; definiéndola como: *“Las conductas que causan agravio a otros, vulnerando los derechos extrapatrimoniales del agraviado, en el que, por ley se obliga a un pago indemnizatorio como reparación del daño producido, por cuanto se infiere que perjudica su patrimonio, produciéndole un perjuicio económico”*.

Tratándose del daño moral, éste posee características que lo ubican en el campo de la subjetividad, trátase de sus afecciones, sufrimientos, pena y dolor, preocupación, angustia, los que son diferentes a la realidad objetiva, en el que las consecuencias del daño pueden ser aspectos concretos, como los relacionados a los bienes económicos en los que intermedian aspectos pecuniarios; el daño moral es específico por tratarse de aspectos vinculados a la personalidad y los sufrimientos de la psique del sujeto agraviado.

Puede el problema en cuestión, causar daño moral si tiene consecuencias sobre la reputación de la persona, su prestigio y su honra, presumiendo que, en tal acción la ofensa adquiere la forma de un agravio de naturaleza extrapatrimonial produciendo consecuencias lamentables en su honor, sentimientos, su autoestima, su dignidad

como lo sugiere Abarca, (2011); demás está decir que esta acción ofensiva, lesiona la personalidad del ofendido, produciendo sentimientos de angustia afectando su comportamiento producto del sufrimiento psicológico, siendo en su naturaleza, muy difícil de cuantificar, así como de realizar una valoración pecuniaria por su resarcimiento.

Intentando darle concreción a la definición del daño moral, se tienen algunas definiciones, como el que propone Zannoni (1987, pág. 287), citado por Brito (2013. Pág. 23), del modo siguiente:

“El que proviene de toda clase de acción u omisión que puede estimarse lesivas a las facultades espirituales, a los efectos o las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana: en último término todo ello que signifique un menoscabo de los atributos o facultades morales del que sufre el daño”.

Se incluyen en tal concepto, el sufrimiento provocado por heridas, lesiones, cicatrices, así como menoscabo de su prestigio, por difamación, así como menosprecio y deshonra, incluyendo afectación a sus creencias, falsa acusación que da lugar a detención y prisión alentado por un procesamiento infundado, rapto o violación, al que se agrega seducción tratándose de una mujer o cualquier acción que tenga por consecuencia malestar, sufrimiento sea físico o moral; una definición mucho más concisa sobre el daño moral, la expone Salazar & Gonzáles (1990), quien citando a Ortiz Ricol, incluye la siguiente:

“...toda lesión producida en los sentimientos del hombre que por su espiritualidad no son susceptibles de una valoración económica, constituyen un daño moral”. (Salazar & Gonzáles, 1990. Pág. 18).

Otras definiciones, que Brito (2013) incluye en su tesis, es la que corresponde a García, J. (1995), que la incluye como: “Parte práctica del juicio por acción de Daño Moral y forma de cuantificar su reparación” (págs. 61); tal definición encuentra mayor sustento en los siguientes autores: Alfredo Orgaz, “Cuando la acción antijurídica

hace sufrir a la persona en sus intereses morales tutelados por la ley, hay daño moral y no patrimonial”; de Jorge Joaquín Lambias: “El daño moral es una lesión en los sentimientos por el sufrimiento o dolor que padece una persona que no es susceptible de apreciación económica”; y, por último en Jorge Bustamante, quien lo sustenta del siguiente modo: “Es la lesión en los sentimientos, entes que determinan dolor o sufrimiento, inquietud espiritual o agravio a las afecciones legítimas y en general toda clase de padecimientos imposibles de apreciación económica”.

b) Componentes del daño moral. En la figura jurídica contenida en la legislación, es necesario que existan varios elementos concurrentes, siendo para el caso, que exista un sujeto pasivo referido a una persona agredida y un sujeto activo, ejecutor de la ofensa; de lo anterior se infiere que el sujeto pasivo puede ser persona natural o referido como persona jurídica, siendo en ambos casos víctima del perjuicio provocado sobre un patrimonio legal y jurídicamente amparado por acto culposo del sujeto activo.

Identificados los protagonistas del hecho pasivo y activo, el daño producido tiene que tener las siguientes características, que Salazar & González (1990), consignan en su obra, siendo las siguientes:

- Que el daño sea probado
- Que el daño corresponda a quien lo enmienda
- El daño haya producido lesiones a un interés jurídicamente reconocido y legítimo (Pág. 24).

La primera de las características señaladas, exige certeza total y real que permita la justificación del daño, cumpliendo con las presunciones sustantivas que permitan la convicción del daño producido; puede ocurrir aspectos dubitativos sobre el daño ocurrido en el tiempo, que resultan diferentes cuando se trata del: daño pasado, daño presente, daño futuro; con respecto al daño futuro, se trata de un daño previsible tomando en consideración sus

consecuencias que se presume como efectos de los hechos pasados o presente. Esta cuestión, es tratada como hechos futuros, que se ajustan a las leyes de la probabilidad, haciendo que su certeza sea relativa en su tratamiento y no en forma absoluta.

Con respecto a la segunda característica, el daño debe ser personal, señaladamente de quien la demanda; se intenta tener la certeza de que el daño tiene consecuencias en el sujeto pasivo, en la persona agredida, haciendo que su reclamo sea legítimo en un proceso que lo lleva a litigar por su resarcimiento. En esta característica, es distinguible la legitimación activa y otra pasiva, cuando el litigio trata sobre el aspecto indemnizatorio por el daño moral, ya que al ser activa y connatural a los derechos de la víctima, puede ser transferido a sus herederos y cesionarios del sujeto ofendido; en el *Diccionario Jurídico* de Cabanellas (2000), define el término cesionario como: "Persona a cuyo favor se hace la cesión de bienes, el traspaso de un crédito o la transmisión de cualquiera otros derechos". (pág. 79). Partiendo de las consecuencias del agravio, éstos pueden ser transmitidos a sus herederos, ya que la ofensa, tiene afectaciones a la persona lesionada trascendiendo a toda la sucesión, por el que la ley los faculta a hacer reclamos en relación a su afectación. Si el sujeto activo, realizara el acto ofensivo junto a otro, responderán en forma solidaria ambos a las consecuencias de tal acción responsabilizándose de los perjuicios ocasionados.

Sobre la tercera característica, se da a entender que el daño en cuestión, debe estar tipificada en la legislación, reconocida en sus pormenores, por el contrario, podrían surgir controversias por no estar reconocidas jurídicamente e invalidadas al no poder ser reconocidos para su indemnización.

c) Derechos patrimoniales y Derechos extrapatrimoniales. La identificación de cualquiera de los Derechos contenidas en la legislación, poseen características que la tipifican; así tenemos que los Derechos

Patrimoniales poseen un contenido de índole económico, por otorgar renta y utilidad para su titular, conforme se infiere de las indagaciones de Zannoni (1987), García (2005) y Abarca (2011); en tal sentido, el Derecho patrimonial puede ser valorado en dinero, porque se le atribuye un valor pecuniario y, de esta característica se determina su relación con los Derechos Extrapatrimoniales, en el que suponen que no pueden poseer ninguna valoración de corte económico como para de ella determinar alguna forma de resarcimiento pecuniario.

El agravio producido, se hace objetivo precisamente en aquello que es perceptible, porque puede afectar un derecho patrimonial, producido por una lesión, menoscabo o agravio, afectando directamente el bien que forma parte del patrimonio, destruyéndolo de forma parcial o total; esta forma de derecho puede ser transferibles, prescriptibles o renunciables; en cambio, tratándose del Derecho Extrapatrimonial, por poseer naturaleza subjetiva, no pueden ser valorados económicamente, pero pueden tener trascendencia de naturaleza social, cultural y moral; éstas tienen importancia en el ámbito social, porque comprende una multitud de relaciones mercantiles, políticos, institucionales, que le dan importancia a las relaciones sociales basados en la libertad, la reputación, la honra, la integridad comprendido en el marco de los Derechos Universales de la persona, que hacen posible la existencia humana en sociedad.

Ya que estos Derechos resultan siendo el fundamento de los Derechos Humanos como principios universales que rigen las relaciones humanas en sociedad, no pueden ser extinguidos bajo ninguna causa que signifiquen su menoscabo, estando en este caso, por encima de los derechos patrimoniales, porque afectan directamente a la persona en la multitud de sus relaciones sociales, culturales, religiosas, jurídicas que lo configuran como ente físico, intelectual, espiritual y moral.

2.2.1.3. El daño moral en la legislación nacional

La legislación nacional, se sometió a cambios en cuanto a sus contenidos dados en el desarrollo histórico del Derecho, así tenemos, el Código Civil de 1852 que le daba valor mucho más al derecho patrimonial que al extrapatrimonial, en el artículo 2202, se lee que: “en caso de injurias tiene derecho el que las recibe a pedir una indemnización proporcional a la injuria”. De acuerdo a la tradición de la época a imitación del Código Napoleónico, el Código Civil nuestro de 1852 colocando el título tratado con el nombre de “Obligaciones que nacen de delitos o de cuasidelitos”, dieron significación al acto ilícito de la acción cuyo efecto deviene en perjuicio resarcible, consecuentemente el dolo de la falta que lo configura como tal; la imputación de la falta debe ser comprobada por la parte perjudicada en la generalidad de las demandas, dando lugar a que existen algunas circunstancias admitiéndose una alteración en la carga probada; es frecuente en los casos de responsabilidad de los progenitores, guardadores, profesores, generalizándose a quienes poseen personas bajo su cuidado; se incluye bajo esta tipicidad los daños provocados por los hijos, personas bajo su cargo, los alumnos y en forma general, aquellos que asumieron responsabilidad bajo su cuidado; si tales personas asumen su responsabilidad de primera intención, se justifican considerando que no lograron impedir el hecho que devino en daño (art. 2194) (Mariños García, R., 2016, p. 37). Considerando el contexto histórico que animó a la Comisión para la reforma del Código de 1852, correspondió a una instancia controversial del ambiente forense, en la que se introdujeron las nuevas teorías de la responsabilidad sin culpa y de la responsabilidad por riesgo; con carácter de generalidad la primera, específica la segunda, ambas formando parte de una concepción jurídica revolucionaria. La teoría subjetiva de la responsabilidad fue impugnada por estar sustentada en la teoría sobre el libre arbitrio, la imputabilidad de los actos y la culpa, sustentándola en un individualismo caduco, deleznable, pretendiendo de este modo regular todos los casos de daño moral con equidad; sugerían su falta de emoción social, a pesar de que por esos años se introdujo en la legislación laboral la teoría del riesgo,

concepción que contenía un enfoque diferente, una tendencia concreta y objetiva, que su aceptación en la especialidad del derecho laboral no se podía ignorar.

En la tesis de Abanto Maqui S.A. (2019), anota que respecto al Código Civil de 1936, en el artículo 1148 existió un reconocimiento tímido del daño moral extracontractual, al que se consideró como una potestad o facultad del magistrado pronunciarse o no sobre el daño moral, el que se considera un valor significativo en el reconocimiento del derecho extrapatrimonial.

José León Barandiarán, citado por Abanto Maqui S.A. (2019), sobre las atingencias que hiciera al Código Civil Peruano y que fueran publicados en 1953, trasunta una orientación inclinada al subjetivismo, influenciada en alguna de sus partes por la teoría del riesgo; en ella la idea central de la culpa sigue siendo la idea fundamental del que se infiere la responsabilidad civil, contenida de ese modo en nuestro Código Civil, el principio del riesgo y de la culpa objetiva están contenidas en algunos casos (p. 396).

En el Código Civil de 1984, en el artículo 1985 sobre responsabilidad extracontractual, tiene el siguiente texto: “la indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño”; la norma se enriquece en su significación, no es solamente la que trata sobre sanciones pecuniarias en función al daño físico sufrido por el agredido, sino, que toma en cuenta los hechos relacionados a las consecuencias de su subjetividad, como las entendidas como daño moral; de todo esto la sección del Código que le corresponde no sea llamada en adelante “De los actos ilícitos” sino que para el efecto tenga un título mas genérico “De la responsabilidad extracontractual” siendo de este modo su acomodo a la realidad legal ya que en el Código se establece el principio de la culpa (artículo 1169)

como el principio del riesgo creado, artículo 1170. (Trazegnies Granda, F., 2005, p. 215).

2.2.1.4. Legislación comparada

El Código Civil Argentino. Considera la compensación del perjuicio moral no como un resarcimiento, sino como una condena civil contra el autor del daño, lo que es dable por cuanto toma como premisa el *sentido punitivo* del autor. La norma, mira la acción punitiva en el autor de la ofensa, no en el sujeto agredido.

La Jurisprudencia y la doctrina francesa. En su jurisprudencia establecieron que daño moral, se refiere al malestar sufrido por una persona como secuela de un hecho lesivo del que es o fue víctima sin consecuencia patrimonial, aunque afectando a una disminución de los atributos o facultades subjetivos de quien padece el daño. Anteriormente a este reconocimiento, las especificaciones eran en cierto modo ignoradas, por esto en su consideración histórica, Söchting Herrera, A. (2006), tomando en cuenta los progresos actuales, sostiene lo siguiente:

Esto no significa que le hayan negado expresamente la debida protección jurídica, sino que en dicha época no se concebía como hoy, la importancia que el daño moral tiene en la vida de las personas. (Söchting Herrera, 2006. Pág. 52).

La doctrina clásica italiana. Establece una dualidad entre daño moral objetivo contrapuesto al daño moral subjetivo. Dirime en lo que respecta al daño moral objetivo, como el deterioro que padece la persona en sus relaciones sociales, aquello que se manifiesta en la percepción del colectivo; y el daño moral subjetivo sería aquello que padece en la interioridad de su spique, como dolor interno producto de las angustias, desesperación o menoscabo de la persona en la subjetividad de su fuero interior.

La Jurisprudencia Española. Se refiere en sus considerandos al daño moral puro, entre ellos a los que haciendo una distinción entre los

daños no patrimoniales como daños morales puros, y en tal sentido, no conducen a tener en forma directa o indirecta efectos sobre ningún patrimonio que puedan ser económicamente valorables; el daño moral puro no se identifica con la perturbación injusta de las circunstancias anímicas del sujeto lesionado, ya que rompen toda relación con el hecho objetivo de sus causas.

Hoy, el daño moral inunda todas las áreas de la responsabilidad civil. Incluso, aunque, más bien, tímidamente, se ha ido reconociendo que del incumplimiento total o parcial o del retardo en el cumplimiento de una obligación se puedan derivar daños morales. En este ámbito, el reconocimiento del daño moral en materia contractual está comenzando su camino. (Söchting Herrera, 2006. Pág. 53).

El Código Civil Alemán. Incluye la indemnización en casos de daño no patrimonial relacionados específicamente y contenidas en la propia ley, estos son: la lesión corporal, el daño a la salud, la privación de libertad y el delito contra la moral de la mujer obligada a cohabitar fuera del matrimonio.

2.2.1.5. Antecedentes históricos de la legislación sobre el daño moral

El hombre desde que existe, se constituyó como parte de una sociedad normativa, en que sus comportamientos estuvieron regidos por normas morales, normas de la costumbre, normas religiosas y normas legales; a medida que la sociedad se desarrollaba en función a la producción económica marcaron el distingo entre la sociedad primitiva, la sociedad esclavista, la sociedad feudal y la sociedad burguesa actual; hay una diferencia, no solamente en los modos de producir económicamente, sino que aparejada con tales cambios, se desarrolló igualmente las normas que regían sus comportamientos.

Es indudable que el daño moral es en lo sustantivo un problema ético, parte de las normas morales y como tal, fuera tratada en las sociedades primitivas dándosele solución social; si los temas de moral

son tratados por la ética, el daño moral asume un carácter legal, por las consecuencias que el daño suscita entre los afectados; así tenemos que en la sociedad Inca, que se regía por normas morales que se traducen en normas tan simples como: *Ama quella, ama llulla, ama súa* que traducidas al español significan: no seas ocioso, no seas mentiroso y no seas ladrón, servían para orientar el comportamiento de los hombres en la comunidad, pero, su trasgresión asumía visos legales para imponer las correcciones y castigos que la ameriten; tal cuestión se confirma a partir de que, al existir el Estado Inca, se configuraba igualmente la existencia de un Derecho, como lo sostiene Pease García, F. (1965) en: *Concepto de Derecho entre los Incas*, del siguiente modo:

La aparición del Estado significa un punto crucial en la historia del Derecho Incaico pues, a partir de entonces, es este Estado quien toma a su cargo la organización de la sociedad. Este modelo de Estado se origina de manera aún más marcada en el periodo del Inca Pachacútec. (Pease García, 1965. Pág. 500).

A partir de un ente regulador de las costumbres a cargo del Estado, es que toma forma el Derecho, haciéndose obligatorio para todos los miembros de la sociedad, en el que se imponen las sanciones cuando las faltas y los delitos se tipifican como tal.

En términos generales, otros autores como Abarca (2011), al tratar específicamente sobre el daño moral en las sociedades primitivas en otros lugares del planeta, supone que éstos actuaban en función a una venganza privada, en el que un grupo familiar al ser perjudicado por la ofensa de un miembro de otro grupo, se obligaban a tomar dicha ofensa no como un acto privado de persona a persona, sino como una ofensa a todo el clan familiar, deviniendo en conflictos bajo la forma de castigo del clan ofendido sobre el clan del ofensor; el autor en mención observa que las formas de responsabilidad que se asumía, no eran particularizadas, sino que, se generalizaba al comprometer a todo el clan bajo la forma de una venganza que muchas veces rebasaba las proporciones del daño producido.

Las referencias más antiguas que sobre el Derecho se tiene, corresponde a la cultura babilónica, al Código de Hammurabi, en el que Franco, G. (1962) en: *Las Leyes de Hammurabi*, opina que las primeras versiones del Derecho en su historia, son aplicaciones de las leyes de talión que expresan normas relacionadas al “ojo por ojo y diente por diente”, como el que anota a continuación:

La crudeza de la terrible sanción que reclama ojo por ojo y diente por diente se mitiga unas veces con prestaciones pecuniarias, y otras se agrava, cuando hace recaer la penalidad en persona ajena al causante; aunque unida a éste por vínculos de familia. Reminiscencia de épocas pretéritas y que hace pensar en una solidaridad familiar o de grupo. (Franco, 1962. Pág. 332).

Si lo anterior expresa una significación general del Derecho en su génesis, en lo relacionado al daño moral contenida en ella, tal referencia se encuentra precisamente en la tercera norma y muchas otras, tratándose solamente la primera de ellas para el caso que se suscita y que resulta de interés para el caso que nos interesa:

3. Si alguno, en una causa de justicia, ha injuriado a los testigos sin justificar los criterios, será culpable de muerte cuando se trate de una causa capital. (Franco, 1962. Pág. 335).

En la civilización hindú, el Código de Manu al referirse al daño moral, establece criterios en su juzgamiento e indemnizaciones para su resarcimiento inducidos contra el honor, con multas monetarias, castigos físicos y la aplicación de la pena de muerte cuando este lo amerite.

Brito, M.S. (2013) en: El daño moral y los criterios para la determinación de su indemnización, citando a Ortolan (1976), considerando que la ciencia del Derecho se originó en Roma, la concepción sobre el daño moral en sus inicios fue tratado en su aspecto material, de tal forma que fue ignorada en sus consecuencias morales, tanto que su reparación tenía un aspecto pecuniario; posteriormente, en su correspondencia a su desarrollo, el Derecho Romano incluye el concepto de injuria, asociada a la ofensa,

interpretada como manifestación del menosprecio que los demás puedan incitarle, teniendo por ello una connotación de carácter psíquico interno. Se encuentran, sobre el particular nuevas precisiones sobre este tema en la Ley de las XII Tablas cuando sostiene que la injuria es equivalente a cualquier atentado físico, equiparándolo a los golpes, heridas provocadas por la agresión, sin distinciones de que mediara la intensidad de un agravio.

A medida de que se producía la expansión del imperio romano, consecuentemente, cambios económicos, sociales y culturales, se produjo igualmente cambios en la concepción del Derecho, cambios en lo que se refiere a la concepción de injuria, cuando incluye en ella su idea del honor, la honra, la difamación en su vínculo con la propiedad privada; en esta Ley de las XII Tablas, la injuria adquiere el carácter de ser contra *ius*, es decir, contraria al Derecho, clasificándola en dos tipos: **Injurias graves**. Cuando provoca lesiones que hacen perder la funcionalidad de los miembros del cuerpo humano, como la fractura de huesos o la pérdida de alguno de sus miembros, que ameritaba la aplicación de la ley del talión, a no ser que mediara un acuerdo entre las partes, excepción contenida en la Ley. **Injurias leves**. Producidas por golpes leves o heridas rápida de recuperación que no tenga mayor consecuencia en la funcionalidad del cuerpo, y si la hubiere, se zanjaba con una indemnización.

Una reforma notable se produjo en el sistema romano con la dación de la Ley Cornelia, produciendo una modificación en los temas relacionados a las injurias; con respecto a las injurias consideradas graves, haciendo referencia a la concesión dada a las víctimas de la injuria decidir la forma de castigo que le pluguiera ser la más adecuada: 1° un pago indemnizatorio en relación a la gravedad del acto, 2° un castigo corporal a la manera de una tortura.

Cabe mencionar que entre las peculiaridades mas notables de la ley aludida, se refiere a la inclusión de diferentes aspectos que enriquecen la idea de injuria, tanto grave como leve; se incluyó en ella algunos pormenores como: lugar de ocurrencia de la infracción, hora y si la intención fue de forma pública y notoria. El Derecho Romano en esta

forma típica del daño moral que se trató como injuria, en su evolución histórica, parte de consideraciones materiales, de naturaleza objetiva, para luego reconocer las consecuencias subjetivas en el sujeto injuriado como daño moral, y todas las secuelas derivadas del acto ofensivo sobre la persona.

En la Edad Media, donde la estructura económica estaba sustentada en las relaciones terratenientes, la infraestructura cultural tenía carácter de clase, de tal manera que existía un Derecho que se acomodaba a los intereses de clase de los nobles y clérigos y, otro a los siervos. En el reinado de Alfonso X El Sabio en España, se elaboró las 7 Partidas entre 1242 y 1284 d.d.C. que en materia del daño moral, se produjo la regulación de los daños y las formas de su compensación; en cuanto al daño moral, incluye la lesión en el derecho patrimonial como extrapatrimonial, su regulación y las formas de su indemnización pecuniaria. (Ravinovich, 2003).

La Revolución Francesa, significó cambios que se reflejaron en las infraestructuras culturales, afectando con ella el desarrollo de la organización social, político y cultural, entre ellos el Derecho, donde posteriormente cupo un rol de primerísima importancia a las reformas realizadas por Napoleón Bonaparte; producto de esta revolución, el Derecho tuvo un carácter más humano, su peso incidía en los nuevos conceptos que se relacionaban al rol del ciudadano y, necesariamente de la persona, influyendo de forma determinante en los países europeos y del mundo de la época contemporánea. (Brito, M.S. 2013. Págs. 19-22).

2.2.1.6. Criterios para la indemnización por daño moral

Debido a las peculiaridades subjetivas del perjuicio moral, fue sumamente difícil establecer los criterios que permitan su valoración, sin embargo en su desarrollo histórico, se produjeron algunos antecedentes como los fallos del Tribunal Supremo hispano y, otras de menor jerarquía contienen diversos criterios que son continuados por los jueces en

general, que les permita determinar el quantum resarcitorio del perjuicio moral; entre tales criterios se apuntan los siguientes:

1° El criterio fundado en el principio de la reparación del perjuicio moral. 2° El criterio resarcitorio del perjuicio moral por medio de una compensación. 3° El criterio que toma en cuenta los hechos circunstanciales que rodean el caso. Ellas pueden ser en relación a la: a) Culpabilidad del agraviante; b) Situaciones personales y contextuales del ofendido; c) Riesgo de las lesiones producidas y d) Ventajas logradas por el ofensor. 4° Criterios que apuntan a circunstancias concurrentes. Dada esta situación particular, se producen tres situaciones sobre este tema: a) El arbitrio total del juez; b) Decisión prudencial razonada y c) Decisión basada en baremos. (Söchting Herrera, 2006. Pág. 53).

Abanto Maqui, S.A. (2019), producto de su investigación sobre el tema, llegó a la conclusión de que los jueces se valieron de criterios como el de: La magnitud del daño, El menoscabo de la víctima, Criterio racional, proporcional y equitativa, Criterio de equidad, Apreciación razonada, Criterio de conciencia (Pág. 76).

Debido a la diversidad de estos criterios, como se ha señalado anteriormente, hacen imposible establecer estándares que permitan juzgar adecuadamente los casos de daño moral, a partir del cual se permita a los jueces pronunciarse sobre el quantum indemnizatorio por daño moral por despido arbitrario en forma categórica, de tal suerte que pueda valorarse como una acción de justicia, sobre aspectos de naturaleza subjetiva como es el caso en cuestión; sin embargo en la investigación que Ynga-Peña, E. (2017) realizara en su tesis de Abogada en un caso de despido laboral, se encontró para el efecto una selección de criterios, fundados en principios universales que le dan carácter de generalidad, que perfectamente puedan servir a los propósitos de esta investigación, como son los aquí señalados:

a) Criterio de Razonabilidad

El ejercicio de la razón, es una cualidad universal del hombre, que como especie le permite sobrevivencia en un entorno hostil; si la naturaleza ha dejado de tener tal hostilidad, la encontramos aún en el medio social, es en estas condiciones que la razón orienta las acciones humanas en una multitud de vínculos que el pensamiento procesa en forma muy general para lograr la convivencia con otros; el juez, que posee una formación muy especializada, su racionalidad está preparada para cualquiera de las contingencias que le permita dar solución en los casos relacionados al Derecho, con el criterio de razón que le sustenta, así como el criterio de la lógica que le acompaña.

Criterio de razón: Este es un criterio del que los jueces se valieron tradicionalmente para prescribir el resarcimiento por perjuicio moral, que valiéndose de la razón como expresión del pensamiento connatural a la especie, le conduce en su aspecto universal, a un sistema de sana crítica sustentada en la experiencia, vinculándole a la complejidad de la vida humana que le permita su comprensión para determinar sus consecuencias en la multitud de relaciones que los hombres establecen en sociedad, en sus vínculos con otros grupos humanos, las clases sociales, las instituciones, etc.; su fijación en la racionalidad es un indicador maleable que se acomoda a la racionalidad de quien juzga y, al discernimiento que como hombre posee en la vida (máxima de la experiencia). (Berizonce, y otros, 2007, pág. 212).

Criterio lógico. Se sustenta en las formas del pensamiento (conceptos, juicios y raciocinios), que conducen a ponderar la prueba sustentada en el caso, con un razonamiento adecuado a las leyes de la razón humana (leyes de la lógica); derivado de este criterio, se sustenta en la coherencia que el pensamiento del juez pueda tener, de que al valerse de conceptos, deben de corresponder coherentemente a los juicios que sobre el caso se emiten, así como

la elaboración de raciocinios, como formas de pensamiento más complejo, para luego pronunciarse en un acto de justicia.

b) Criterio de Ponderación.

Introduce la jerarquización de las normas y los derechos que los litigantes puedan tener en el juzgamiento de una acción por daño moral en que el juzgador pueda dirimir, reconociendo la preminencia de un derecho sobre otro al tratar un caso concreto.

Intereses afectados. En el caso sobre daño moral, toma en cuenta los intereses afectados por la acción dañosa del agresor, no solamente en las cuestiones referidas a los aspectos perceptibles que el daño infringido pueda producir, sino, en aquellos que tienen sus efectos en la subjetividad del sujeto agredido en sus fueros internos, trátase de su prestigio, honor, dignidad, reputación, que en el caso mencionado puedan tener consecuencias no solamente en la inmediatez de la realidad, sino en el futuro inmediato; en este sentido, es que el juzgamiento en casos de esta naturaleza, el juez dirime en una solución posible que tome en cuenta los intereses afectados del sujeto agredido.

Necesidades. Considerando que todo sujeto es un ser necesitado, que para su satisfacción, realiza esfuerzos que puedan satisfacer las necesidades de índole económico, afectivo, cultural, social, que satisfacen las necesidades personales, familiares, institucionales, los que pueden ser afectados por la acción intencionada (o no) de un agresor; los criterios que se apliquen en su juzgamiento tendrá necesariamente, tomar en cuenta este estándar, cuantificando sus consecuencias para que el resarcimiento pecuniario corresponda a sus efectos.

c) Criterio de Equidad

Este principio evoca la igualdad universal de los derechos que como hombre le corresponde a cada sujeto; todos somos iguales por

ser miembros de la especie hombre, las diferencias que de ella se puedan establecer, solo son reconocidas en función a la actividad económica que realizan y que en una sociedad civilizada, se organizan en grupos humanos, en clases sociales, en familias, etc., pero en lo sustantivo, todos los hombres son iguales.

Igualdad social. Como principio universal, la igualdad social forma parte de los Derechos Humanos, haciendo que en el tratamiento de un delito que la trasgrede, no afecta solo los fundamentos del Derecho Positivo en que cada país se sustenta para la administración de justicia, sino también, los principios contenidos en los Derechos Humanos. El principio universal de la equidad, como criterio utilizado por el juez, en el resarcimiento en un juicio por daño moral, se sustenta necesariamente en el principio de justicia, para realizar un pronunciamiento justo.

Dignidad humana. La Organización de las Naciones Unidas ONU (1948), consigna en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 1, lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”; el principio en cuestión, alude el contenido ético del concepto dignidad que referido a la moral, se refiere a los derechos que compete al hombre; lo singular en él, es que se refiere al: “...valor de la persona humana como tal, sin tener en cuenta su posición social, profesión, nacionalidad o color, creencias, cultura y su sexo; es el reconocimiento de la persona en la plenitud de sus derechos que como hombre le corresponde. (Shiskin, 1966. Pág. 192).

Como principio universal, se convierte en un baluarte para el reconocimiento de los derechos del hombre, en la necesidad de establecer un criterio fundado en la dignidad, considerando que por su dignidad, todos somos iguales ante la ley, por el contrario, el Derecho tendría un carácter de clase, inclinado a favorecer a las clases dominantes de la nación como acontecía en el Derecho

medieval avalado por el Derecho Canónico que ponía en preminencia el poder político de los nobles y clérigos sobre las clases dominadas, dando lugar a las relaciones humanas injustas y desiguales.

d) Criterio de responsabilidad

Las acciones humanas, tienen consecuencias, que pueden ser favorables para el grupo al que el sujeto pertenece o contrarios al interés del grupo del cual forma parte; de las consecuencias de los actos lesivos al interés de los otros, es que se infiere el daño moral en materia de derecho; si tal acción afecta al patrimonio, bastará realizar un cateo por expertos para determinar cuantitativamente el daño producido, en que el Juez, fundado en esa información, impone una sentencia resarcitoria por las consecuencias irresponsables de la acción producida; en los casos relacionados al perjuicio moral, la responsabilidad de la acción dañosa se extiende al autor del acto ofensivo, sustentado en la conciencia moral que impone la aceptación de la culpa, en consecuencia, la aceptación de la responsabilidad que el criterio del Juez aplica en la sentencia del acto dañoso.

Daño moral fundada en evidencias. Casi siempre el daño patrimonial es el que se evidencia, por tener características objetivas, por tratar casos concretos; en el caso del daño moral, se tiene dificultades porque éstas se manifiestan en su aspecto subjetivo, sin embargo es posible en algunos casos hacer un registro de las evidencias que permitan valorarlos como tal, como ejemplo, puede ser un certificado firmado por un profesional autorizado, una institución prestigiosa que aporte información, certificando que una persona tiene perturbaciones en su conciencia por haber sido afectados por el dolor que el daño suscita; si se trata de una violación, el acto resulta tan repulsivo que no es solo el acto violatorio, sino la verificación autorizada del galeno para certificar tal acción; lo mismo sucede cuando un profesor acosa a un niño o niña, que les produce una preocupación que, los afectados se desentienden de sus

aprendizajes, los que son catalogados como evidencias en una querrela de esta naturaleza, otros ejemplos pueden referirse a los problemas de salud causados por las preocupaciones que se manifiestan en la pérdida de peso, de ecuanimidad en el pronunciamiento de sus razonamientos, en el aislamiento, siempre y cuando, puedan evidenciarse como pruebas que el Juez sabrá tomar en cuenta con un criterio adecuado.

Presunción de daño moral futuro. Las consecuencias de toda acción produce un daño futuro, pero en los casos de daño moral, sus consecuencias pueden ser sumamente perturbadoras, como ocurre en los casos de violación; si se trata de violación de niños, se desarrolla como afectación futura, un comportamiento violento que oculta el daño producido en el pasado, o puede pasar, que sea objeto de bullying cuando el caso violatorio trasciende hacia su entorno, o se desarrolle en él una personalidad homosexual; en el caso de las niñas violadas, produce un efecto devastador, pues suponen que nunca podrán casarse y evitan toda relación con el macho de la especie, al suponer que todos los hombres son potencialmente violadores o que solo les interesa eso. Como criterio de juzgamiento, el Juez tiene que ser muy diligente, haciendo prevalecer un pensamiento proyectivo fundado en la justicia.

Valoración subjetiva del daño moral. Por su naturaleza, todo lo relacionado a los fueros internos de la moral son subjetivos; la reparación pecuniaria resulta, por tanto, solo una oportunidad que permita hacer válida un resarcimiento por el daño producido; la experiencia enseña, sin embargo, que es posible hacer valoraciones de un acto o fenómeno cualitativo en cuantitativo, como cuando un paciente es atendido en emergencia por un cólico muy doloroso; muchas veces el galeno precisa de realizar un diagnóstico inmediato, porque ignora la causa del cólico y, las pruebas clínicas pueden tomar tiempo y podría tener un desenlace inesperado, para saberlo se necesita saber cuánto dolor tiene, sabiendo que no basta decir, bastante, alquilo, algo o mucho, por eso, se establecen parámetros

como de entre 1 a 10, diga usted cuánto le duele, sabiendo que 1 es casi nada y 10 insoportable, si el paciente dice 10, el doctor sabe qué hacer.

Valoración objetiva del daño moral. Una vez, objetivado el daño moral, el Juez puede contar con elementos más certeros para aplicar sentencia resarcitoria; para el caso deberá contar con certificaciones emitidas por los entes legalmente autorizados, como documentos certificados por el médico legista por haber tenido lesiones sufridas por una agresión, como heridas, fracturas, moretones que dan cuenta de un acto violento, así como de una desfloración sexual; del mismo modo que las certificaciones de un internamiento por efectos psiquiátricos para tratar problemas de personalidad, adicción, fobias y otros.

2.2.2. Variable Dependiente: Despido arbitrario en el distrito judicial de Ica.

2.2.2.1. El despido arbitrario

a) Definición del despido

Ynga-Peña, E. (2017), citando a Olea, (2001), consigna la siguiente definición: “El despido es aquel que produce la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Tratándose por hipótesis de una incidencia que sobreviene durante la vida del negocio jurídico, siendo el negocio fuente en el caso del contrato de trabajo de obligaciones recíprocas, y pendiendo la extinción de la voluntad de las partes, concretamente de la unilateral de una de ellas, el término general que mejor conviene al despido es el de resolución. Despido es, por tanto, la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”. (Pág. 31).

El tema en cuestión, lleva a constituirse en problema que llega a dirimirse en los tribunales laborales, por cuanto el despido en general y el despido arbitrario como tal, jamás es producto de un consenso entre

las partes, siendo por lo general parte de una decisión unilateral, donde el trabajador siente lesionados sus derechos, de tal suerte que se hace necesario definirlo en su significación, para luego encausarlo en los fueros del derecho; para el efecto, Jiménez Coronado, L. G. (2009), menciona otras definiciones: El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito. En la definición de Alonso García, que fuera citado por Carlos Blancas Bustamante, define al despido como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

b) Definición de despido arbitrario

El despido arbitrario, es calificado de este modo, solo cuando el juez se pronuncia como tal, en razón de que el empleador no posee ninguna causa que justifique el despido a su trabajador, por cuanto en la carta de despido no se documenta en el juicio las causas de haber tomado esa decisión; si este aspecto fue probado en el litigio, al trabajador le asiste el derecho a recibir una indemnización considerando el haber superado el periodo de prueba. El cómputo de esta indemnización dependerá del carácter temporal o permanente del vínculo laboral. (Arce, 2013).

c) El despido arbitrario en los fueros del Derecho

El despido se acompaña de acciones y actitudes del empleador que vulnera los derechos del trabajador, a no ser que el despido se justifique en su causalidad, razón por el que existe la relación laboral entre ambas partes; cuando el caso se acompaña como derecho que asiste a los trabajadores y empleadores y, la relación se da por terminada haciendo que una de las partes se siente burlado en sus derechos y es llevado a los tribunales, en ambos casos está ya en los fueros del Derecho.

Entre las normas que amparan las relaciones laborales que dan lugar al beneplácito social y ser un medio para mantener la constitución integral de la persona, se tienen los siguientes.

d) Normas legales que amparan las relaciones laborales.

- **Constitución Política del Estado**, en el Artículo 2º inciso 15, el Art. 22º, que trata sobre: El Trabajo: Derecho y Deber. Art. 23º que se ocupa sobre la promoción del trabajo.
- **El Código Civil**, en los Artículos 140º en cuanto las relaciones laborales, forman parte de un evento jurídico como manifestación de la voluntad propuesta a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas y, 219º que trata sobre la nulidad del acto jurídico en cuanto su finalidad sea ilícita.
- **El Código Penal**. El Artículo 93. en: Contenidos de la reparación civil.
2 La indemnización de los daños y perjuicios, entre otros.

Bautista Carhuacusma H. O. (2019), anota que el despido arbitrario se encuentra establecido en el Art. 34 del D.S. N° 003- 97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), sobre el particular se consignan algunas investigaciones realizadas en relación al despido arbitrario que se acompañan de interpretaciones del Tribunal Constitucional sobre las relaciones laborales, entre ellos Blancas (2002) quien sostiene que es fundamental determinar el contenido de cualquier derecho en su esencialidad, (ya que el derecho no debe ser afectado en su esencia), tal como lo sostiene la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania en el inciso 2 del artículo 19; de la misma manera, en el inciso 1 del artículo 53 de la Constitución Española.

Proteger los derechos que se consideren fundamentales dentro de las actividades reguladoras que correspondan realizar al legislador, entre ellas la restricción o que lleven a la desnaturalización de la norma y que no se atenga a su exigencia. Así tenemos que el contenido del artículo 22º de la Constitución, en el que se consigna el derecho al trabajo, influye sustantivamente sobre la interpretación del artículo 27, donde prevalece la protección que otorga el Estado a los trabajadores ante eventuales despidos arbitrarios.

La indemnización otorgada al trabajador como reparación por daño sufrido se encuentra en el art. 38 de la LPCL lo que representaría para el Estado una función protectora otorgada ante un despido de tipo arbitrario, haciendo que pase desapercibidamente lo establecido en el literal c) del art. 1 del Título Preliminar de la LPCL, que señala textualmente como objetivos de dicha ley: Garantizar las incorporaciones de los trabajadores al sistema laboral, así como avalar su protección contra el despido arbitrario con ajuste a las normas constitucionales sobre el particular. De lo expuesto, se estaría ante el contenido del art. 22° de la constitución, ya que por encima de los ingresos afectados al trabajador y su resarcimiento, el Estado, también estaría incurriendo en la afectación de su derecho constitucional al trabajo.

Cortes, Nicolás (s/f), incluye en una publicación de difusión electrónica, las condiciones en el que es posible el despido arbitrario y, sub secuentemente el amparo que da a lugar:

- Incumplimiento injustificado de obligaciones
- Reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores
- Inobservancia del Reglamento Interno del trabajo
- Disminución reiterada del rendimiento
- Uso o entrega de información reservada del empleador a terceros
- Concurrencia reiterada al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas
- Causar intencionalmente daños materiales del empleador
- Apropiación de bienes del empleador y su uso en beneficio propio o terceros
- Incurrir en actos de violencia o grave indisciplina contra el empleador o los compañeros de labor
- Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o no consecutivos por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o 15 días en un periodo de 180 días calendarios
- Tener una condena penal por delito doloso
- Haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa. (Cortes, Nicolás (s/f)).

2.2.2.2. Criterios de reposición en las sentencias del TC

Bautista, H. O. (2019), considerando las recomendaciones dadas por el Tribunal Constitucional, realiza un análisis que le permite establecer los temas sustantivos y diferencias causales y no causales al tipificar los despidos arbitrarios del siguiente modo:

a) Despido incausado. Como la forma de despido que no manifiesta causa que justifique el término del contrato de trabajo; el Tribunal Constitucional ante esta forma de despido, la considera una trasgresión del derecho sobre el trabajo, pues el término de la relación laboral del trabajador expuesta de forma verbal o escrita sin que se consigne causa, se configura como una infracción del artículo 22 de la Constitución Política del Perú referido al derecho al trabajo.

De lo expuesto anteriormente, se deduce que, entre ambos existe analogía en la hipotética situación dada sobre la no existencia de causa justificatoria, tipificándose así el despido incausado y del mismo modo el despido arbitrario, por cuanto éste último posee dos aspectos a considerar, haciendo las diferencias correspondientes:

No hay expresión de causa. Si el despido en cuestión se efectúa sin causa alguna, dá lugar a la tipificación abusiva, consecuentemente arbitraria.

Ausencia de un motivo escrito o verbal. Que al despedirlo se alegó causa que no fue posible demostrarse durante el juicio.

Si nos atenemos al primer supuesto ya referido, éste tiene similitud con el despido incausado; la forma de remediar el daño producido difiere el primero con respecto al segundo; el despido sin causa, al significarse como una trasgresión innegable del derecho al trabajo, el Tribunal Constitucional TC, consigna que al sustentarse la decisión en el arbitrio único del empleador para dar término al vínculo laboral, estaría afectada de nulidad por carecer de sustento legal, tendría por efecto admitir su reposición al puesto de trabajo; en el segundo caso,

no pasa como despido arbitrario, por cuanto el artículo 34 de la LPCL consigna como única opción la indemnización por el daño ocasionado al trabajador. (Bautista, H. O. 2019, Pág. 49).

- b) Despido fraudulento.** Tovalino y Valderrama (2014) consideran que esta forma de despido no posee forma alguna de justificación, por cuanto lleva implícita su invalidez; se sustenta en la imputación de hechos imaginados que fueron inventados por el empleador valiéndose de la astucia y la mala fe; trasgrediendo de este modo el principio de tipicidad; este comportamiento del empleador, configuraría un supuesto que no se encuentra tipificada en la ley, características propias del despido fraudulento:

Despido manifiestamente abusivo. Al atribuir falta inexistente sin justificación legal, infringiendo el principio de tipicidad.

Despido con razones falsas e inventadas. Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, mediante la fabricación de pruebas.

Despido realizado mediante coacción al trabajador. Al valerse de amenazas, al extinguirse la relación laboral con prevalencia de la voluntad del empleador.

Está en las acciones inculpadas al trabajador, los que tienden a lesionar derechos reconocidos al trabajo, puesto que se arguye causa justa que no existe en el que se pretende admitir legalmente un hecho atípico, deviniendo en inconstitucional por ser contrario a lo señalado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú (derecho al trabajo). (Bautista, H. O. 2019, Pág. 50).

- c) Despido nulo.** Es nulo el despido que afecta ciertos derechos de los trabajadores reconocidos por la Constitución y las leyes, por el que, el Estado los protege en sus funciones gremiales, así como en los aspectos de carácter natural e inevitable como el embarazo, en relación a sus creencias, o padecer enfermedad profesional o de otra índole.

- **Por afectación a derechos fundamentales por discriminación.** La discriminación realizada en razón de su sexo, raza, religión, opinión e idioma; tema que está consagrado en el artículo 2º de la Constitución Política del Perú, que trata sobre los derechos fundamentales de la persona (Derechos Humanos); como los que se acompaña relacionados a la igualdad y consecuentemente a no ser discriminado en relación a la raza, el idioma, etc. El artículo 48º del D.S. N° 001-96-TR, expresa tácitamente discriminatoria la desigualdad no sustentada en razones concretas, así como el trato señaladamente desigualado entre los trabajadores.
- **Por embarazo.** Cuando el despido se realiza en cualquier fecha que corresponda al período de gestación así como en los 90 (noventa) días posparto. Se conjetura que el despido se efectúa teniendo por causa el embarazo, a no ser que el empleador acredite la existencia de causa justa para el despido; es imperativo legalmente la protección de la madre trabajadora en el estado de gestación; siendo requisito necesario e indispensable que la trabajadora cumpla con informar a su empleador sobre la existencia de su condición de gestante y acreditarlo por escrito acompañado de certificados médicos, resultados de análisis médicos, ecografías, etc.
- **Por participación sindical.** La legislación laboral protege a los trabajadores que participan en algunas actividades particulares. Se declara nulo el despido por motivo de: a) La afiliación a un sindicato o su participación sindical, como un derecho constitucional, formar sindicatos o participar en actividades sindicales; protegiéndolos de los empleadores que buscan extinguir a aquellos servidores que hacen uso de sus derechos. b) Representar a los trabajadores, candidatear a su representación o actuar y haber actuado en esa condición.
- **Como reacción ante un reclamo.** Por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º del D.S. N° 003-97-TR. Este supuesto protege

al trabajador que haya participado en alguna queja contra su empleador.

d) **Despido afectando derechos fundamentales**

Benavides, J. N. (2020), consigna aspectos que establecen los fundamentos del Derecho para otorgar seguridad al trabajador, pues tratándose de un litigio laboral, el trabajador está en desventaja económica y social con su empleador, en este sentido la ley otorga patrocinio frente a esta diferencia jurídica desigual, cuando sostiene que:

El Tribunal Constitucional Peruano ha considerado a la **estabilidad de entrada** como garantía del derecho al trabajo...El segundo tipo es la **estabilidad de salida** el cual consiste en la protección del trabajador cuando se pone fin a la relación laboral, pudiéndose dar su despido solamente cuando existan causales taxativas. Implica la prohibición del despido injustificado. (Benavides, J. N. 2020. Págs. 8-9).

La estabilidad a la que hace mención cuando se trata **de salida** posee dos variables, una absoluta y relativa la otra. Cuando es de estabilidad de salida absoluta, sitúa al trabajador a su centro laboral reincorporándolo cuando son objeto de despido arbitrario; haciendo que el trabajador tenga por opciones el cobro de una compensación por despido arbitrario o, la reincorporación a su centro de labor.

En cuanto a la estabilidad relativa, el trabajador despedido arbitrariamente solo puede optar al pago de un resarcimiento por el despido arbitrario del que fue objeto, pero no a la reposición a su centro de labores; es en este sentido que la tipificación del despido afectando derechos fundamentales cobra sentido.

Por afectación a derechos fundamentales. Es fundamental el derecho a la estabilidad laboral que se muestra en su tipicidad ya que apunta al disfrute de los derechos individuales o colectivos y las normas legales que hagan posible su defensa. Sin estos medios normativos la relación laboral sería desigual e injusta con el empleador: la igualdad

como derecho y la no discriminación; la Constitución Política en su Art. 2, establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Por intimidad. El principio ético que protege la dignidad del trabajador que le corresponde como persona humana, pueden ser aspectos objetivos (color de la piel, deformaciones físicas), subjetivos (homosexualidad, travestismo, estigmas familiares o personales, etc.). Este principio desempeña un elemento protector que guía la aplicación de normas laborales para la protección de la intimidad del trabajador, impidiendo las conductas sobre desigualdad presentes en todo centro laboral, entre ellos el buling.

Religión. Se ampara en los Derechos fundamentales de la libertad a la práctica de las creencias y la religión, contenida en los Derechos Humanos y la Constitución Política del Estado en su Artículo 2.

e) Despido causado más procedimiento

Hay expresión de causa y debido procedimiento. El despido para ser justo, debe cumplir con el debido proceso; es decir que se sujete a la causalidad (agotamiento de los recursos, por el que los contratos quedan suspendidos por cierre de la empresa, quiebra, etc.), donde deben mediar las comunicaciones documentales, avisos notariales, los plazos establecidos y, las indemnizaciones estipuladas por Ley.

En el proceso no se llega a probar la comisión de la falta grave que se le imputa al trabajador. Porque no se ha cumplido con los procedimientos que la norma estipula, como pueden ser los avisos notificados de despido, extemporaneidad, y negación de indemnizaciones.

2.3. Definición de Términos Básicos:

a) Daño Moral. Se exterioriza en el ser humano, en el estado emocional (dolor o pena), puede mostrarse como efímero y momentáneo,

afectando el sentimiento, la autoestima, angustia, causando depresión, desesperación y sufrimiento.

- b) Despido arbitrario.** Son las acciones realizadas por el empleador para producir la separación del trabajador a su servicio, fundado en tres supuestos: a) el despido de hecho, el que se realiza sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación previa pero no señala causas justas, c) finalmente aquel despido realizado bajo las causales positivados en la ley, pero la misma no puede ser probada durante el juicio, pese a que se realizó con toda la formalidad de ley.
- c) Indemnización.** Atribuciones de un resarcimiento económico por daño o perjuicio causado. Cantidad pecuniaria que se indemniza. Otros en términos generales: Satisfacción, reparación, compensación.
- d) Perjuicio.** Juramento en falso. Falta a la verdad de lo jurado. Delito que se le atribuye a los testigos en un litigio, a los peritos que a sabiendas declaran contra la verdad; es una falta al juramento de veracidad que es de rigor en la acumulación de los testimonios que ameritan ser pruebas que condenan o liberan a los acusados.
- e) Quantum.** Concepto de uso propio del Derecho sobre la responsabilidad civil, que permite estimar las indemnizaciones que se obliga una parte contributiva sobre la parte afectada, sea en las relaciones matrimoniales que sugieren contribuciones del esposo a la carga familiar; del mismo modo que del agresor, sobre el sujeto agredido.
- f) Reparación.** Indemnización por daño producido. Compostura. Resarcimiento por ofensa o ultraje, desagravio, compensación.
- g) Resarcimiento.** Reparación del daño provocado. Indemnización de daños o perjuicios. Satisfacción de ofensa. Compensación.

2.4. Hipótesis General Y Sub Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe un aspecto positivo en la determinación de los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

2.4.2. Sub Hipótesis 1

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de razonabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

2.4.3. Sub Hipótesis 2

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

2.4.4. Sub Hipótesis 3

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

2.4.5. Sub Hipótesis 4

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Variable Independiente (causa)

Criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral

2.5.2. Variable dependiente (efecto)

Despido arbitrario en la Provincia de Ica

2.6. Operacionalización de variables

2.6.1. De la variable independiente: Criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral X	Criterio de Razonabilidad X₁	- Criterio de razón - Criterio lógico
	Criterio de Ponderación X₂	- Intereses - Necesidades
	Criterio de Equidad X₃	- Igualdad social - Dignidad humana
	Criterio de responsabilidad X₄	- Daño patrimonial - Daño moral fundada en evidencias - Presunción de daño moral futuro - Valoración subjetiva y objetiva del daño moral

2.6.2. De la variable dependiente: Despido arbitrario en la provincia de Ica

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE DEPENDIENTE Despido arbitrario en la Provincia de Ica Y	Despido incausado Y₁	No hay expresión de causa Ausencia de un motivo escrito o verbal
	Despido fraudulento Y₂	Despido manifiestamente abusivo, Despido con razones falsas e inventadas Despido realizado mediante coacción al trabajador
	Despido nulo Y₃	Por afectación a derechos fundamentales Por discriminación Por embarazo, Por participación sindical, Como reacción ante un reclamo
	Despido afectando derechos fundamentales Y₄	Por afectación a derechos fundamentales Por intimidad, Religión El debido proceso.

Cuadro: Elaboración propia

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación:

Básica, que se acompaña del desarrollo de un marco teórico en la doctrina existente, aportando conocimientos jurídicos en relación al criterio formado de los jueces para establecer la indemnización por perjuicio moral sancionando un resarcimiento al trabajador afectado por despido inconstitucional, sin procurar una contrastación práctica.

Por su resultado, es de tipo aplicado, tiene como objeto representar una realidad concreta como parte del entorno jurídico en sus características y condiciones, para plantear propuestas de solución.

3.1.1. Enfoque:

El enfoque es cuantitativo, porque sus indicadores son cuantificables. La investigación se sustenta en técnicas estadísticas, valiéndose de encuestas y análisis de documentos. El aspecto fundamental es lograr un conocimiento objetivo, deslindando posibles distorsiones en la información que puedan generar los sujetos desde su propia subjetividad. Sus resultados “se basan en la experiencia y es válido para todo los tiempos y lugares, con independencia de quien los descubre. Además, utiliza la vía hipotética-deductiva como metodología válida para todas las ciencias y defiende la existencia de cierto grado de uniformidad y orden en la naturaleza”. (Barrientos, 2006. Págs. 53-54).

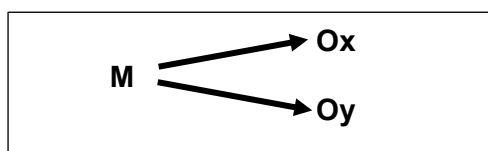
3.1.2. Alcance o nivel:

El nivel de la investigación es descriptivo y explicativo; en lo que respecta a las investigaciones descriptivas, en lo fundamental, caracterizan el proceso concreto señalando sus rasgos más característicos o diferenciados, en lo que se indica al objeto de estudio, explorando un problema o tema poco estudiado.

En cuanto al nivel explicativo, realiza un proceso de abstracción con el propósito de destacar los aspectos o vínculos considerados básicos que permitan la comprensión de los objetos y procesos.

3.1.3. Diseño:

El diseño es no experimental descriptivo simple, no se manipuló ninguna variable en el proceso indagatorio, por que se atuvo a la realidad socio jurídica concreta; el acopio de datos se realizó en un único momento dado en el tiempo y espacio. El esquema de diseño es No Experimental Descriptivo Simple en su variante cuasi experimental simple cuyo esquema es:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable independiente

Oy = Observación de la variable dependiente

3.2. Población y Muestra:

3.2.1. Población:

La población de estudio estuvo compuesta por 8 expedientes dados en la Sala Laboral del Distrito Judicial de Ica del año 2019 y de 9 operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica.

3.2.2. Muestra:

Se trabajó con la totalidad de la población. Cuando la población es menor a 50 personas, la población viene a ser igual a la muestra. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (214).

Muestra = 8 expedientes dadas en la Sala Laboral del Distrito Judicial de Ica año 2019 y de 9 operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
El Fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico
Encuesta	Cuestionario con la escala de Licker, se aplicó a los jueces y abogados referentes a la materia.
Entrevista	Guía de entrevista a los jueces y operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica.
Análisis de contenidos	Matriz de análisis de los expedientes o carpetas.

3.4. Técnicas para análisis de la información:

Se utilizó las sentencias firmes por daño moral en despido laboral, cosa juzgada. Al ser aplicados los instrumentos para la recolección de información en la encuesta, en la entrevista entre otros, se procedió al conteo de sus resultados y el análisis respectivo aplicando la estadística descriptiva, tomando en cuenta la frecuencia y el porcentaje simple; luego se procedió a realizar la interpretación en función al marco teórico y de los resultados logrados en el trabajo de campo; en este proceso para graficar sus resultados, se utilizaron tablas y gráficos en forma de barras. Para el procesamiento de la información y el tratamiento de los resultados se utilizaron cuadros de distribución estadística y los gráficos estadísticos simples.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos:

4.1.1. Para el efecto se procedió a analizar el expediente N° 1422-2019-0-1401-JR-LA-01.

El presente capítulo trata sobre los resultados de los registros documentarios obtenidos de la **Sala laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica** año 2019, las demandas por DESPIDO ARBITRARIO presentados por RAMÍREZ BERNAOLA, Félix Máximo a la Empresa Deah Security S.A.C. y los criterios para determinar el cuántum indemnizatorio sobre el DAÑO MORAL; en este Expediente, se registra el proceso sobre el Despido Arbitrario y el Cuántum indemnizatorio por Daño Moral en Segunda Instancia, atendiendo la demanda en Primera Instancia en la que no se meritó el Daño Moral.

Tabla 1.

“CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019”

Expediente Laboral N°	1422-2019-0-1401-JR-LA-01
Sala	Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica.
Requerimiento	Indemnización por Despido Arbitrario y otros
Juzgado	Primer Juzgado de Trabajo de Ica
Demandado	Deah Security S:A: C.
Demandante	RAMÍREZ BERNAOLA, Félix Máximo
Juez	Dr. José Luis Cárdenas Medina

PARTE RESOLUTIVA:

Dos: Declararon **FUNDADA** la pretensión de indemnización por despido arbitrario en la cual ha sido fijada en la suma ascendente de **S/ 5 021.35 (CINCO MIL VEINTIUNO CON 35/100 SOLES)**, la cual deberá pagar la demandada a favor del actor; Declararon **FUNDADA la demandada sobre indemnización por daño moral** y **ORDENARON** que la demandada pague a favor del actor la suma de **DOS MIL SOLES (S/. 2,000.00)** por este concepto.

PRECISARON : Que lo total adeudado por la demandada al actor es la suma de S/ 15,673.95 (quince mil seiscientos setentitres con 95/100 soles). **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**

Corte Superior de Justicia de Ica
Primer Juzgado Especializado de Trabajo

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : JOSE LUIS CARDENAS MEDINA
ESPECIALISTA : MARIO PARIONA MOLLARES
DEMANDADO : DEAH SECURITY SAC
DEMANDANTE : RAMIREZ BERNAOLA, FELIX MAXIMO

PARTE RESOLUTIVA:

CUATRO. DISPONGO que la emplazado cumpla con el pago de los intereses legales que se generen a partir del 05 de agosto de 2019, y hasta la fecha en que se haya pagado los beneficios amparados.

CINCO. INFUNDADA la demanda respecto de los demás conceptos peticionados. Con costos y costas. Así lo pronuncio en el Despacho del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Ica.

CUATRO. DISPONGO que la emplazado cumpla con el pago de los intereses legales que se generen a partir del 05 de agosto de 2019, y hasta la fecha en que se haya pagado los beneficios amparados.

CINCO. INFUNDADA la demanda respecto de los demás conceptos peticionados. Con costos y costas. Así lo pronunció en el Despacho del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Ica.

Fuente: Elaboración propia.

Los documentos sobre este proceso, pueden verse en el Anexo 8, pág. 108

Análisis e Interpretación:

Del proceso realizado en la Sala Laboral en Segunda Instancia respondiendo a la demanda llevada a cabo en Primera Instancia, se puede observar lo siguiente:

De la revisión del Expediente N° 1422-2019-0-1401-JR-LA-01 en la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica, se tiene que dicha Sala revizó la sentencia expedida por el Juez Laboral de primera instancia, en donde se presentó la demanda por requerimiento de Indemnización por Despido Arbitrario y Otros, contra la demandada Deah Security S.A.C., al haber incurrido en desnaturalización de contrato en agravio de RAMÍREZ BERNAOLA, Félix Máximo, proceso ventilado en Primera Instancia; fundamentando dicho requerimiento en lo siguiente:

1. Fundados por mandato expreso del Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 y del Artículo 197° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria para el presente proceso judicial, se acompañan de los elementos de convicción, como medios probatorios para que sean estimados por el Juez en forma conjunta, los mismos que son:

- Memorándum N° GODS 012-2018 de 20-mayo del 2019, comunicación escrita del despido del demandante.
 - Demanda por escrito presentada por don Félix Máximo Ramírez Bernaola contra la Empresa Deah Security S.A.C.
 - Informe Psicológico expedido por el Jefe del Consultorio de Psicología POL.POL. ICA
 - Acta de Audiencia de Conciliación
 - Recibo por honorarios (corren en fojas 12 a 16)
 - Escrito de contestación a la demanda. (Reconocimiento expreso de la parte demandada)
2. La Sala en Segunda Instancia, revocó la sentencia emitida en Primera Instancia, declarando infundada algunos aspectos por encontrar elementos que le permita reformarla, de tal manera que la declaró ser un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada, a partir del cual, fue posible determinar la separación del trabajador como despido arbitrario, la condición del trabajador al servicio de la Empresa Deah Security S.A.C., dentro de los períodos establecidos entre los meses de mayo y junio, incluyendo la compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones, remuneraciones y movilidad más los intereses.
 3. Se declaró fundada la pretensión indemnizatoria por despido arbitrario que ascendió a la suma de S/. 5,021.35/100.
 4. Se declaró fundada la demanda sobre Daño Moral, ordenando que la demandada pague en favor del demandante, la suma de S/. 2,000.00, (que fuera infundada en Primera Instancia).
 5. Se precisó que el total adeudado por la demandada al demandante, es la suma de S/. 15,673.95 (Quince mil seiscientos setentitres y 95/100 soles.
 6. En la atención a la demanda por despido arbitrario, se aplicó los principios que lo tipifican como despido arbitrario (Numerales 8.15, 8.16, 8.17, 8.18). (ver anexo).

7. En la atención a la demanda por Daño Moral, se aplicó el principio de responsabilidad (numeral 8.21), de ponderación (numeral 8.22), equidad (numeral 8.23) y, de razonabilidad (numeral 8.24). (ver anexo).

De todo lo anterior, se infiere que, la demanda por Daño Moral en Primera Instancia fue desatendida, cuestión que fuera apelada y corregida en Segunda Instancia, con mejor criterio del Juez, valiéndose de los criterios de Responsabilidad, de Ponderación y de Equidad, fallando a favor del demandante en el requerimiento indemnizatorio solicitado; cabe destacar, como ocurre en la mayoría de los casos sobre demandas por Despido y Daño Moral, se opta darle solución a los problemas que tratan sobre el despido, minimizando en su importancia lo relacionado al daño moral.

Sobre el particular, es de anotar, que lo relacionado al despido (y su tipicidad), es lo más objetivo en la percepción de los magistrados, en el que por tradición jurídica fuera tratado sujetándose a las normas legales establecidas; en cambio, sobre el Daño Moral cuya naturaleza es subjetiva, psíquica e interior, se actúa en su juzgamiento con limitaciones en su tipificación que, afectan el buen criterio de los magistrados y aún la de los operadores de justicia en lo laboral.

4.1.2. Información documentaria de los Expedientes sobre el Despido Arbitrario y Daño Moral efectuados en el año 2019.

Tabla 2.

Expediente N° :1020-2019-0-1401-JR-LA-01

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	Expediente N° :1020-2019-0-1401-JR-LA-01 Demandante : MEDINA FLORES, ROSARIO FLOR Demandado : SOYUZ S. A. Materia : Indemnización, Daños y Perjuicios Juez : Dr. José Cárdenas Medina Secretario : Dr. Mario Pariona Mollares Fecha : 14-08-2019.

RESÚMEN	<p>Primera Instancia: El Juez emitió sentencia sin tomar en cuenta ningún indicador sobre Daño Moral, Los fundamentos no le fueron convincentes declarando fundada la demanda para lucro cesante. Infundada para daño moral.</p> <p>Segunda Instancia: La Sala revocó la sentencia al encontrar indicadores sobre Daño Moral, los fundamentos fueron suficientes y convincentes, declaró fundada para Daño Moral y fijó la suma de S/. 5,000.00 como quantum indemnizatorio.</p>
----------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Expediente N° : 01762-2018-0-1401-JR-LA-02

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	<p>Expediente N° : 01762-2018-0-1401-JR-LA-02</p> <p>Demandante : GARRY ARTURO, FRANCO FUENTES</p> <p>Demandado : Hospital Santa María del Socorro Ica</p> <p>Materia : Indemnización, Daños y Perjuicios</p> <p>Juez : Dra. Miriam Calmet Caynero</p> <p>Secretario : Dr. Mario Pariona Mollares</p> <p>Fecha : 19-03-2019.</p>
RESÚMEN	<p>Primera Instancia: El Juez expidió sentencia tomando en cuenta los indicadores sobre indemnización de daños y perjuicios; Los fundamentos fueron convincentes y declaró fundada en parte la demanda, fijando la suma de S/. 16,438.13 por concepto de de lucro cesante e infundado el daño emergente y el daño moral.</p> <p>Segunda Instancia: La Sala con la sentencia de vista, encontró indicadores sobre daños y perjuicios y confirmaron la sentencia y declararon improcedente el Daño.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Expediente N° : 00417-2019-0-1401-JR-LA-01

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	<p>Expediente N° : 00417-2019-0-1401-JR-LA-01</p> <p>Demandante : MORÓN VILLANUEVA, LILIANA</p> <p>Demandado : Municipalidad Provincial de Ica</p> <p>Materia : Pago de Beneficios Sociales</p> <p>Juez : José Luis Cárdenas Miranda</p> <p>Secretario : Dr. Mario Pariona Mollares</p> <p>Fecha : 13-08-2019.</p>

RESÚMEN	Primera Instancia: El Juez sin tener en cuenta ninguno de los indicadores sobre el daño moral porque no fueron convincentes los fundamentos declaró infundado el pago de Daño Moral; no fijó quantum indemnizatorio. Segunda Instancia: El colegiado confirmó la sentencia, resolvió infundado el pedido de Daño Moral, no fijó quantum indemnizatorio.
----------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

Expediente N° : 01687-2018-0-1401-JR-LA-01

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	Expediente N° : 01687-2018-0-1401-JR-LA-01 Demandante : TORRES RIEGA, MILUSKA MILAGROS Demandado : Club Municipal de Ahorro y Crédito de Ica. Materia : Indemnización, Daños y Perjuicios Juez : Dr. José Luis Cárdenas Medina Secretario : Dra. Liliana Rodríguez Hernández Fecha : 07-12-2018.
RESÚMEN	Primera Instancia: El Juez encontró indicadores sobre el Daño Moral y resolvió declarar fundada la demanda porque los fundamentos fueron convincentes y, fijó quantum indemnizatorio de S/. 5,000.00. Segunda Instancia: La Primera Sala Civil confirmó la sentencia en todos sus extremos y dispuso el pago de Daño Moral y lucro cesante de S/. 27,000.00.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6.

Expediente N° : 00287-2017-0-1411-JR-LA-01

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	Expediente N° : 00287-2017-0-1411-JR-LA-01 Demandante : GARCÍA DÍAZ, MILAGRO MARÍA Demandado : Mandieta Ochoa Ana María Materia : Indemnización, Despido Arbitrario Juez : Dr. Francisco García Ferreyra Fecha : 25-03-2018.
RESÚMEN	Primera Instancia: El Juez expidió sentencia al encontrar indicadores señalados en el expediente; los fundamentos fueron convincentes, declaró fundada la demanda y ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario de S/. 4,620.46. Segunda Instancia: El colegiado confirmó la sentencia en todos sus extremos

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.*Expediente N° : 00219-2017-0-1401-JR-LA-0*

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	Expediente N° : 00219-2017-0-1401-JR-LA-0 Demandante : FERNÁNDEZ MENDOZA, ROSA MARILU Demandado : Banco Azteca del Perú S.A. Materia : Indemnización, Despido Arbitrario Juez : Dr. José Luis Cárdenas Medina Secretario : Dra. Julia Amparo Cruces Vega Fecha : 27-03-2018.
RESÚMEN	Primera Instancia: El Juez ha tenido en cuenta los indicadores señalados en la investigación; los fundamentos fueron suficientes para declarar fundada la demanda y ordenó pagar S/. 22,220.23 indemnización por despido arbitrario Segunda Instancia: El Superior encontró indicadores en el análisis del expediente; los fundamentos fueron convincentes y confirmó la sentencia en todas sus partes.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.*Expediente N° : 01297-2016-0-1401-JR-LA-02*

	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL
DATOS EXPEDIENTE	Expediente N° : 01297-2016-0-1401-JR-LA-02 Demandante : PACHECO PIMENTEL, LUIS ALBERTO Demandado : Empresa Expreso Sánchez S.R.L. TDA. Materia : Indemnización, Despido Arbitrario y otros. Juez : Dra. Miriam Calmet Caynero Secretario : Dra. Julia Amparo Cruces Vega Fecha : 27-06-2018.
RESÚMEN	Primera Instancia: El Juez expidió sentencia con indicadores señalados en la investigación; los fundamentos fueron convincentes declarando fundada la demanda. Segunda Instancia: La Sala confirmó la sentencia en todos sus extremos y declaró fundada la demanda.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.3. Procesamiento de datos de encuesta de operadores jurisdiccionales

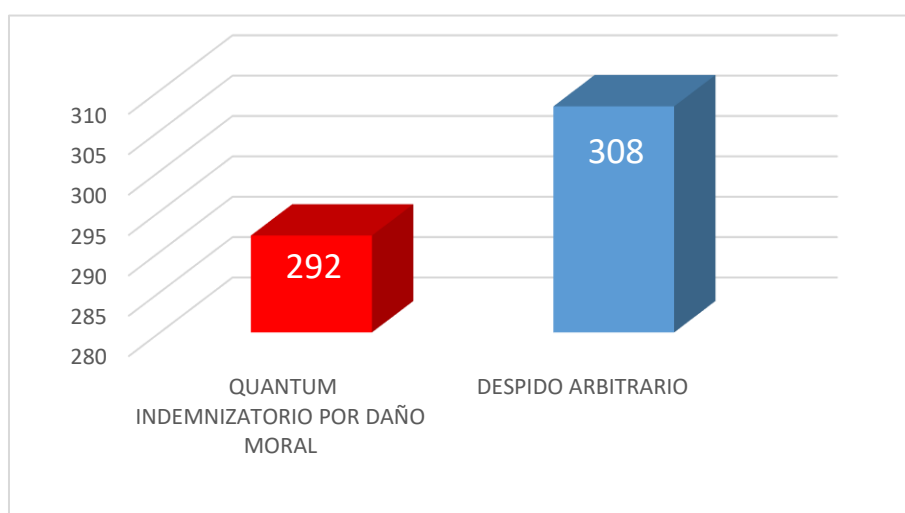
Se procedió a realizar el procesamiento de datos que corresponden a una encuesta realizada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar los criterios sobre el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019, del que se tuvo los siguientes resultados:

Criterios sobre el quantum indemnizatorio por daño moral				Despido arbitrario			
32	32	31	31	35	33	34	33
32	32	34	34	32	37	34	33
36				37			

Resultados que se visualizan en la figura siguiente que responden a la opinión emitida sobre el objetivo principal de la investigación:

Figura1

Resultados de la encuesta sobre Quantum indemnizatorio por Daño Moral producido por el Despido Arbitrario.



(elaboración propia)

De la misma manera que se visualizan en la figura siguiente sobre los indicadores de ambas variables que responden a la opinión emitida sobre los objetivos específicos de la investigación.

Tabla 9.

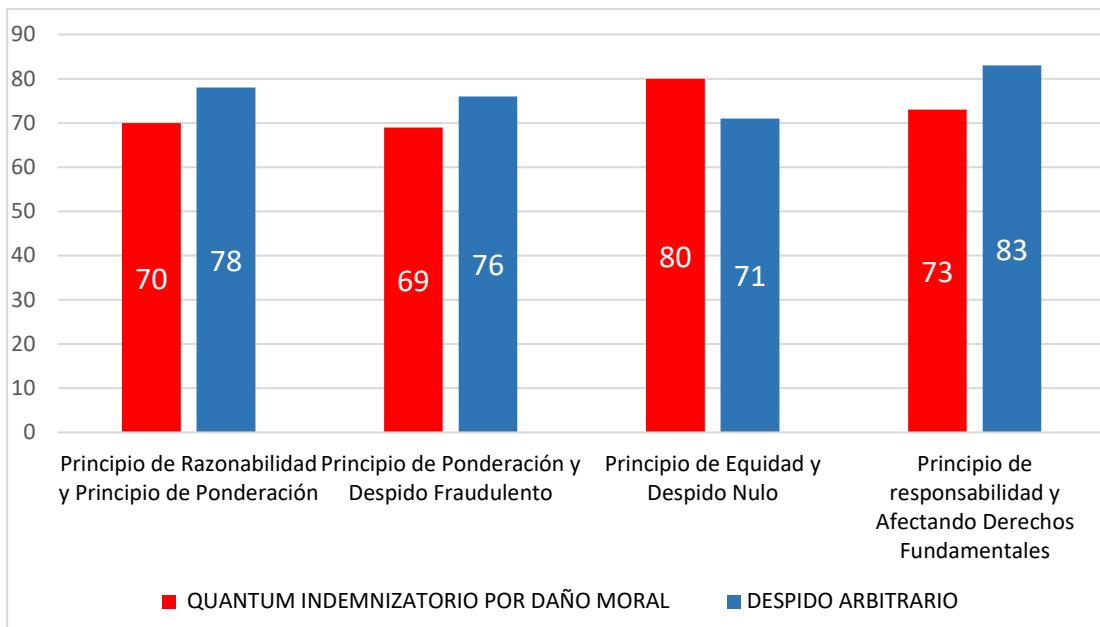
CRITERIOS PARA CONSIDERAR EL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL

N°	Principio de Razonabilidad					Principio de Ponderación					Principio de Equidad					La responsabilidad								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	2	8
2	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	8
3	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10
4	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7
5	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	2	8
6	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	1	7
7	2	1	1	1	2	7	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9
8	1	1	1	2	2	7	1	2	1	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	1	7
9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9
						70						69						80						73

DESPIDO ARBITRARIO EN LA PROVINCIA DE ICA																								
N°	Despido incausado					Despido fraudulento					Despido nulo					Despido afectando derechos fundamentales								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8
2	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	2	9
3	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
4	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9
5	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10
7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9
8	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	1	9
9	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10
						78						76						71						83

Figura 2.

Resultados de la encuesta sobre los indicadores del Quantum indemnizatorio por Daño Moral y los indicadores producido por el Despido Arbitrario



Elaboración propia

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los Resultados del trabajo de Investigación

a) Del Expediente N° 1422-2019-0-1401-JR-LA-01,

Gran parte del desarrollo del análisis realizado sobre los registros documentarios obtenidos de la Sala laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica año 2019, efectuados ante el órgano jurisdiccional tratan sobre las demandas por DESPIDO ARBITRARIO y los criterios para determinar el cuántum indemnizatorio sobre el DAÑO MORAL.

Las contrastaciones de esta hipótesis y su demostración han sido ratificadas de conformidad a las conclusiones extraídas del análisis y revisión del Expediente N° 1422-2019-0-1401-JR-LA-01; se tiene que se presentó la demanda del Requerimiento de Indemnización por despido arbitrario y otros, contra la demandada Deah Security S.A.C. por Despiido Arbitrario, cuyos términos han sido desnaturalizados, por el que se determinó el Régimen Laboral propio de la actividad privada, en agravio de RAMÍREZ BERNAOLA, Félix Máximo fundamentando dicho requerimiento en el mandato expreso del Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 y del Artículo 197° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria para el presente proceso judicial, que se acompañaron de los elementos de convicción, como medios probatorios para que sean valorados por el Juez en forma conjunta.

La Sala en Segunda Instancia, revocó la sentencia emitida en Primera Instancia, declarando infundada algunos aspectos por encontrar elementos que le permita reformarla, de tal manera que se declaró como un contrato de trabajo perteneciente al régimen laboral propio de la actividad privada, a partir del cual, fue posible determinar la separación del trabajador como despido arbitrario, la condición del trabajador al servicio de la Empresa Deah Security S.A.C., dentro de los períodos

establecidos entre los meses de mayo y junio, incluyendo la compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, gratificaciones, remuneraciones y movilidad más los intereses.

De la misma manera, se declaró fundada la pretensión indemnizatoria por despido arbitrario que ascendió a la suma de S/. 5,021.35/100; así como que se declaró fundada la demanda sobre Daño Moral, ordenando que la demandada pague en favor del demandante, la suma de S/. 2,000.00.

Igualmente, se precisó que el total adeudado por la demandada al demandante, es la suma de S/. 15,673.95 (Quince mil seiscientos setentres y 95/100 soles).

Es de anotar, la relevancia que tuvo la atención a la demanda por despido arbitrario, en el que se aplicó los principios que lo tipifican como despido arbitrario contenidas en los Numerales 8.15, 8.16, 8.17, 8.18; asimismo, en la atención a la demanda por Daño Moral, los principios de racionalidad (numeral 8.21), de ponderación (numeral 8.22), equidad (numeral 8.23) y, de responsabilidad (numeral 8.24).

- b)** En cuanto se refieren a los expedientes N° 01020-2019-0-1401-JR-LA-01; N° 01762-2018-0-1401-JR-LA-02; N° 00417-2019-0-1401-JR-LA-01; N° 01687-2018-0-1401-JR-LA-01; N° 00286-2017-0-1401-JR-LA-01; N° 1297-2016-0-1401-JR-LA-02; N° 0219-2017-0-1401-JR-LA-01, analizados en relación a los indicadores de las variables sobre el Despido Arbitrario y los indicadores sobre el Daño Moral, los jueces de turno se pronunciaron en todos los casos inclinados a solucionar las demandas sobre despido arbitrario, tomando en cuenta algunos de los indicadores para resolverlos y, en los casos referido al Daño Moral, fueron los menos atendidos.
- c)** De la misma manera, se puede manifestar con respecto a las encuestas realizadas a los operadores de justicia laboral, manifestaron opiniones relacionadas a una menor atención a las demandas sobre Daño Moral que

los efectuados con respecto al Despido Arbitrario, conforme se infiere de las opiniones vertidas en las encuestas.

5.2. Contratación de la Hipótesis General

En prueba aplicada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar los criterios sobre el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019, se tuvo el siguiente resultado

Criterios sobre el quantum indemnizatorio por daño moral				Despido arbitrario			
32	32	31	31	35	33	34	33
32	32	34	34	32	37	34	33
36				37			

Con un nivel de significancia del 0.05% se desea saber si el quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

SOLUCION: DATOS:

Criterios sobre el quantum
Indemnizatorio por daño moral

$$n_1 = 9$$

$$X_1 = 32.44$$

$$S_1 = 2.35$$

Despido arbitrario

$$n_2 = 9$$

$$X_2 = 34.22$$

$$S_2 = 1.78$$

1°. Formulando las hipótesis:

a) $H_0: \mu_1 = \mu_2$ No existen diferencias significativas en el quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario.

b) $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$ Existen diferencias significativas en el quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario.

2º. El Estadístico de la prueba:

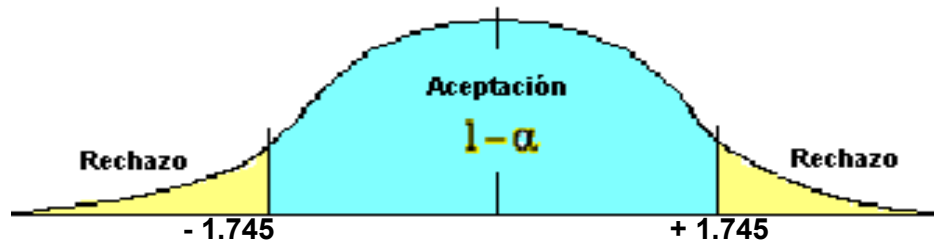
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

3º. Nivel de significación y regiones:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

$$t_{(1-\alpha)} = t_{0.95} = 1.745$$

$$GL = n_1 + n_2 - 2 = 16$$



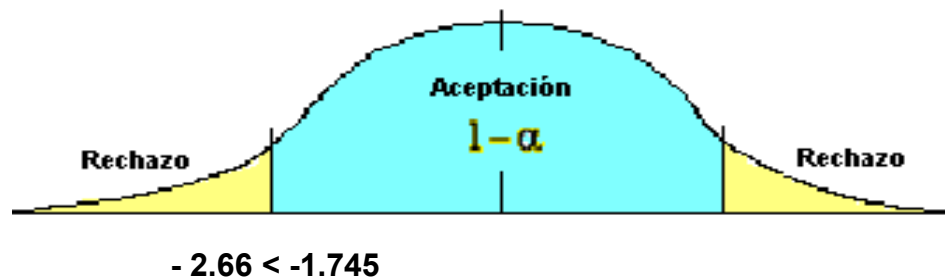
4º. Cálculo del estadístico

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}} = \frac{(9 - 1)2.35^2 + (9 - 1)1.78^2}{9 + 9 - 2} \sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{9}} =$$

$$\frac{8(5.52) + 8(3.168)}{16} \sqrt{0.22} = \frac{44.16 + 25.349}{16} \times 0.47 = 4.34 \times 0.47 = 2.04$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} = \frac{32.44 - 34.22}{\sqrt{2.04 \left(\frac{1}{9} + \frac{1}{9} \right)}} = \frac{-1.78}{\sqrt{0.4488}} = \frac{-1.78}{0.669} = -2.66$$

5º. Toma de decisiones:



El Estadístico *t de Student* cae en la región de rechazo de la Hipótesis Nula dando lugar a la Hipótesis Alternativa, con lo cual se concluye que el quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019, al nivel de $\alpha = 0.05$.

5.3. De la Sub hipótesis 1

En prueba aplicada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar el criterio de racionalidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario incausado en la Provincia de Ica en el año 2019, se tuvo el siguiente resultado

Criterio de racionalidad que considera el quantum indemnizatorio					Despido arbitrario incausado				
7	8	8	7	9	10	8	9	9	9
8	7	7	9		8	9	9	7	

Con un nivel de significancia del 0.05% se desea saber si el criterio de racionalidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario incausado en la Provincia de Ica en el año 2019.

SOLUCION: DATOS:

Principio de racionalidad del quantum Indemnizatorio por daño moral Despido arbitrario incausado

$$n_1 = 9$$

$$X_1 = 7.77$$

$$S_1 = 0.83$$

$$n_2 = 9$$

$$X_2 = 8.66$$

$$S_2 = 0.866$$

1º. Formulando las hipótesis:

- a) $H_0: \mu_1 = \mu_2$ No existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de racionalidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario incausado.

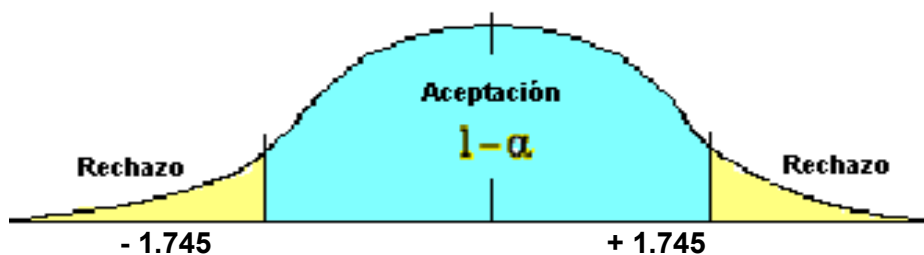
b) $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$ Existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de racionalidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario incausado.

2º. El Estadístico de la prueba:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

3º. Nivel de significación y regiones:

$\alpha = 5\% = 0.05$ $t_{(1-\alpha)} = t_{0.95} = 1.745$ $GL = n_1 + n_2 - 2 = 16$



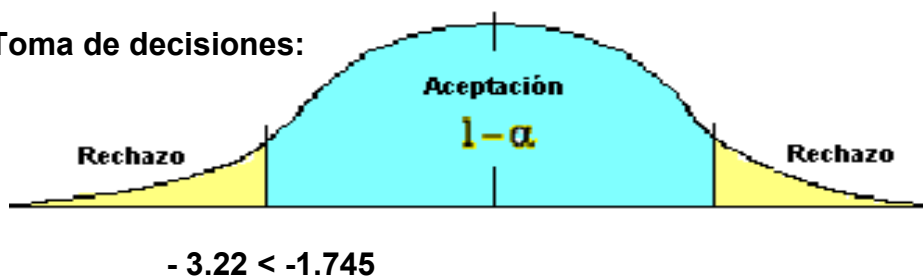
4º. Cálculo del estadístico

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}} = \frac{(9 - 1)0.83^2 + (9 - 1)0.86^2}{9 + 9 - 2} \sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{9}} =$$

$$\frac{8(0.69) + 8(0.74)}{16} \sqrt{0.22} = \frac{5.52 + 5.92}{16} \times 0.47 = 0.715 \times 0.47 = \mathbf{0.336}$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} = \frac{7.77 - 8.66}{\sqrt{0.336 \left(\frac{1}{9} + \frac{1}{9} \right)}} = \frac{-0.89}{\sqrt{0.074}} = \frac{-0.89}{0.272} = \mathbf{-3.22}$$

5º. Toma de decisiones:



El Estadístico *t de Student* cae en la región de rechazo de la Hipótesis Nula dando lugar a la Hipótesis Alternativa, con lo cual se concluye que el principio de racionalidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario incausado en la Provincia de Ica en el año 2019, al nivel de $\alpha = 0.05$.

5.4. De la Sub hipótesis 2

En prueba aplicada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar el criterio de ponderación que considera el quantum por daño moral en el despido arbitrario fraudulento en la Provincia de Ica en el año 2019, se tuvo el siguiente resultado

Criterio de ponderación del que considera el quantum indemnizatorio					Despido arbitrario fraudulento				
8	9	8	8	8	8	9	10	9	8
7	7	8	6		8	9	7	8	

Con un nivel de significancia del 0.05% se desea saber si el criterio de ponderación del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario fraudulento en la Provincia de Ica en el año 2019.

SOLUCION: DATOS:

Principio de ponderación del quantum
Indemnizatorio por daño moral

$$n_1 = 9$$

$$X_1 = 7.66$$

$$S_1 = 0.86$$

Despido arbitrario fraudulento

$$n_2 = 9$$

$$X_2 = 8.44$$

$$S_2 = 0.88$$

1º. Formulando las hipótesis:

- a) $H_0: \mu_1 = \mu_2$ No existen diferencias significativas en la aplicación del principio de ponderación del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario fraudulento.

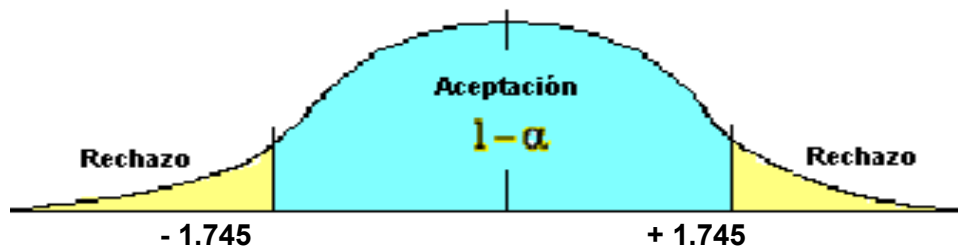
b) $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$ Existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de ponderación del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario fraudulento.

2º. El Estadístico de la prueba:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

3º. Nivel de significación y regiones:

$\alpha = 5\% = 0.05$ $t_{(1-\alpha)} = t_{0.95} = 1.745$ $GL = n_1 + n_2 - 2 = 16$



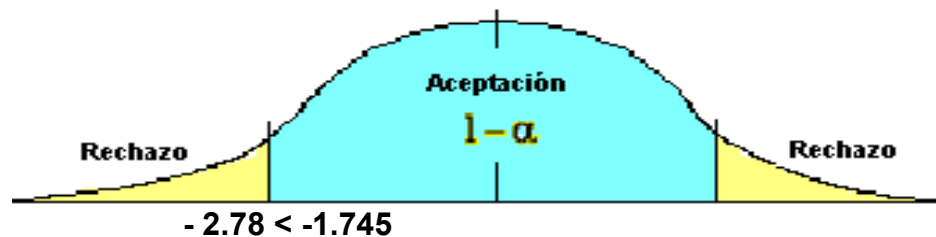
4º. Cálculo del estadístico

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}} = \frac{(9 - 1)0.86^2 + (9 - 1)0.88^2}{9 + 9 - 2} \sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{9}} =$$

$$\frac{8(0.74) + 8(0.77)}{16} \sqrt{0.22} = \frac{5.92 + 6.16}{16} \times 0.47 = 0.755 \times 0.47 = \mathbf{0.354}$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} = \frac{7.66 - 8.44}{\sqrt{0.354 \left(\frac{1}{9} + \frac{1}{9} \right)}} = \frac{-0.78}{\sqrt{0.078}} = \frac{-0.78}{0.28} = \mathbf{-2.78}$$

5º. Toma de decisiones:



El Estadístico *t de Student* cae en la región de rechazo de la Hipótesis Nula dando lugar a la Hipótesis Alternativa, con lo cual se concluye que el criterio de ponderación del quantum indemnizatorio por

daño moral es determinado por el despido arbitrario fraudulento en la Provincia de Ica en el año 2019, al nivel de $\alpha = 0.05$.

5.5. De la Sub hipótesis 3

En prueba aplicada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar el criterio de equidad que considera el quantum por daño moral en el despido arbitrario nulo en la Provincia de Ica en el año 2019, se tuvo el siguiente resultado

Criterio de equidad del que considera el quantum indemnizatorio					Despido arbitrario nulo				
9	8	9	10	9	9	9	9	7	8
9	10	8	8		7	9	8	7	

Con un nivel de significancia del 0.05% se desea saber si el criterio de equidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario nulo en la Provincia de Ica en el año 2019.

SOLUCION: DATOS:

Criterio de equidad del quantum
Indemnizatorio por daño moral

$$n_1 = 9$$

$$X_1 = 8.88$$

$$S_1 = 0.78$$

Despido arbitrario nulo

$$n_2 = 9$$

$$X_2 = 7.88$$

$$S_2 = 0.92$$

1°. Formulando las hipótesis:

a) $H_0: \mu_1 = \mu_2$ No existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de equidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario nulo.

b) $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$ Existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de equidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario nulo.

2º. El Estadístico de la prueba:

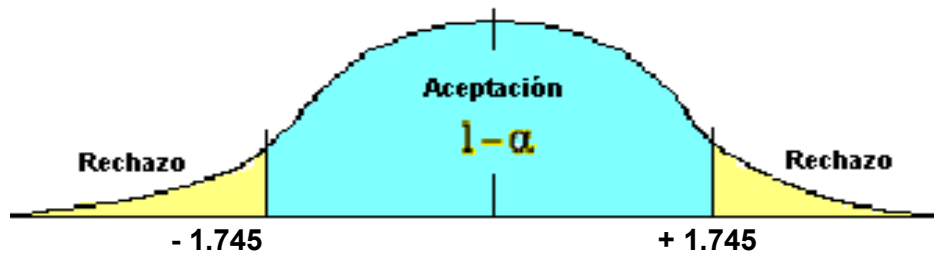
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

3º. Nivel de significación y regiones:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

$$t_{(1-\alpha)} = t_{0.95} = 1.745$$

$$GL = n_1 + n_2 - 2 = 16$$



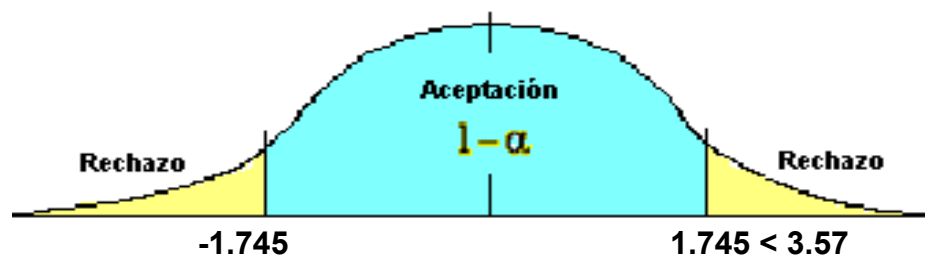
4º. Cálculo del estadístico

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}} = \frac{(9 - 1)0.78^2 + (9 - 1)0.92^2}{9 + 9 - 2} \sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{9}} =$$

$$\frac{8(0.70) + 8(0.84)}{16} \sqrt{0.22} = \frac{5.6 + 6.72}{16} \times 0.47 = 0.77 \times 0.47 = 0.36$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} = \frac{8.88 - 7.88}{\sqrt{0.36 \left(\frac{1}{9} + \frac{1}{9} \right)}} = \frac{1}{\sqrt{0.079}} = \frac{1}{0.28} = 3.57$$

5º. Toma de decisiones:



El Estadístico *t de Student* cae en la región de rechazo de la Hipótesis Nula dando lugar a la Hipótesis Alternativa, con lo cual se concluye que el criterio de equidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario nulo en la Provincia de Ica en el año 2019, al nivel de $\alpha = 0.05$.

5.6. De la Sub hipótesis 4

En prueba aplicada a los operadores jurisdiccionales en materia civil del Juzgado Laboral de Ica para determinar el criterio de responsabilidad que considera el quantum por daño moral en el despido arbitrario afectando derechos fundamentales en la Provincia de Ica en el año 2019, se tuvo el siguiente resultado:

Criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio					Despido arbitrario afectando derechos fundamentales				
8	10	8	9	9	8	10	9	9	10
8	7	7	7		9	9	10	9	

Con un nivel de significancia del 0.05% se desea saber si el criterio de responsabilidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario afectando derechos fundamentales en la Provincia de Ica en el año 2019.

SOLUCION: DATOS:

Criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio
 $n_1 = 9$

$$X_1 = 8.11$$

$$S_1 = 1.05$$

Despido arbitrario afectando derechos fundamentales
 $n_2 = 9$

$$X_2 = 9.22$$

$$S_2 = 0.66$$

1º. Formulando las hipótesis:

- a) $H_0: \mu_1 = \mu_2$ No existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de responsabilidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario afectando derechos fundamentales.
- b) $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$ Existen diferencias significativas en la aplicación del criterio de responsabilidad del quantum indemnizatorio por daño moral que sea determinado por el despido arbitrario afectando derechos fundamentales.

2º. El Estadístico de la prueba:

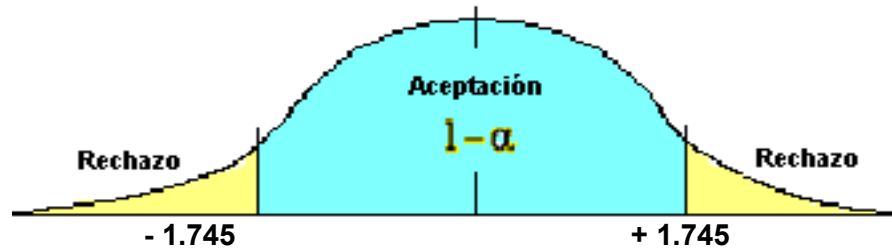
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

3º. Nivel de significación y regiones:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

$$t_{(1-\alpha)} = t_{0.95} = 1.745$$

$$GL = n_1 + n_2 - 2 = 16$$



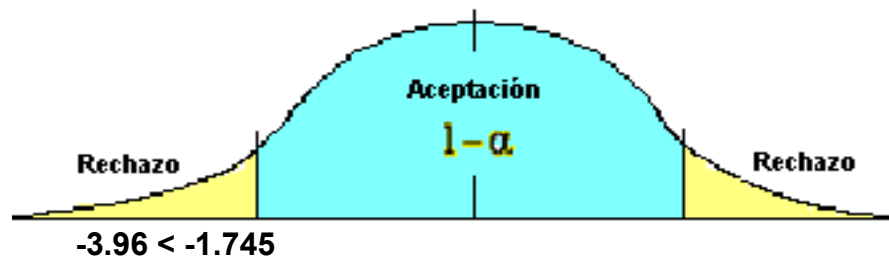
4º. Cálculo del estadístico

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}} = \frac{(9 - 1)1.05 + (9 - 1)0.66^2}{9 + 9 - 2} \sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{9}} =$$

$$\frac{8(1.1) + 8(0.43)}{16} \sqrt{0.22} = \frac{8.8 + 3.44}{16} \times 0.47 = 0.765 \times 0.47 = \mathbf{0.36}$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} = \frac{8.11 - 9.22}{\sqrt{0.36 \left(\frac{1}{9} + \frac{1}{9} \right)}} = \frac{-1}{\sqrt{0.079}} = \frac{-1}{0.28} = \mathbf{-3.96}$$

5º. Toma de decisiones:



El Estadístico *t* de Student cae en la región de rechazo de la Hipótesis Nula dando lugar a la Hipótesis Alternativa, con lo cual se concluye que el criterio de responsabilidad del quantum indemnizatorio por daño moral es determinado por el despido arbitrario afectando derechos fundamentales en la Provincia de Ica en el año 2019, al nivel de $\alpha = 0.05$.

CONCLUSIONES

Primera conclusión:

Se demostró que los criterios de razonabilidad, ponderación, equidad y responsabilidad para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la provincia de Ica año 2019, prevalecen en las decisiones de los jueces, las que se constatan en el análisis de los expedientes N° 1422-2019-0-1401-JR-LA-01; N° N° 01020-2019-0-1401-JR-LA-01; N° 01762-2018-0-1401-JR-LA-02; N° 00417-2019-0-1401-JR-LA-01; N° 01687-2018-0-1401-JR-LA-01; N° 00287-2017-0-1401-JR-LA-01; N° 1297-2016-0-1401-JR-LA-02; N° 0219-2017-0-1401-JR-LA-01; asimismo del análisis de las encuestas realizadas a los operadores de Justicia, se demuestra que existe una influencia significativa en la determinación de los criterios para considerar el cuántum indemnizatorio del Daño Moral en el Despido Arbitrario en la provincia de Ica en el año 2019.

Segunda conclusión:

Se demostró que el criterio de razonabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la provincia de Ica en el año 2019, es frecuentemente preferido por los jueces en la modalidad de despido incausado, conforme consta en los documentos que forman parte del archivo documentario de la Sala Laboral de Ica, así como se infiere de las encuestas realizadas a los operadores de Justicia de la localidad de Ica.

Tercera conclusión:

Se demostró que la aplicación del criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en Ica año 2019, es aplicado frecuentemente por las autoridades cuando se trata de la modalidad de Despido Fraudulento, conforme consta en los documentos que forman parte del archivo documentario de la Sala Laboral de Ica, así como se infiere de las encuestas realizadas a los operadores de Justicia de la localidad de Ica.

Cuarta conclusión:

Se demostró que la aplicación del criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la provincia de Ica en el año 2019, es sustentado por las autoridades para sancionar la modalidad de Despido nulo, conforme consta en los documentos que forman parte del archivo documentario de la Sala Laboral de Ica, así como se infiere de las encuestas realizadas a los operadores de Justicia de la localidad de Ica.

Quinta conclusión:

Se demostró que la aplicación del criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la provincia de Ica en el año 2019, es preferido por las autoridades para sancionarla en la modalidad que afecta derechos fundamentales, conforme consta en los documentos que forman parte del archivo documentario de la Sala Laboral de Ica, así como se infiere de las encuestas realizadas a los operadores de Justicia de la localidad de Ica.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Se recomienda al señor Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica, considerar las conclusiones de la presente investigación para una mejor atención de los servicios de justicia, así como los criterios que permitan una mejor solución en los conflictos laborales por despido arbitrario que generan Daño Moral entre las personas que tienen que pasar por tales circunstancias.

Segunda recomendación

Se recomienda a los jueces superiores de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ica, tomar en cuenta los mejores criterios que permitan resarcir a los trabajadores que por efectos de un despido incausado padecen problemas por efectos del Daño Moral, en los que valiéndose de los criterios de razonabilidad, permitirán un mejor acceso a los efectos de la justicia que todos esperan de su magistrados.

Tercera recomendación

Se recomienda a los jueces de especialización laboral del Distrito Judicial de Ica, considerar el criterio de ponderación como principio componente sobre aspectos vinculados al Daño Moral producido por despido arbitrario, cuando los trabajadores sufren las consecuencias lamentables de un despido fraudulento, procurándoles un mejor alivio para menguar los efectos morales que tales consecuencias conllevan.

Cuarta recomendación

Se recomienda al Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Huánuco, considerar el criterio de la equidad en el enfoque moral de los docentes, para que la norma en cuestión, sea difundida entre los estudiantes, que permitan enaltecer la profesión de Abogado, considerando que, las personas que fueron objeto de despido nulo tengan alivio a través del ejercicio de la profesión en la defensa irrestricta de sus derechos.

Quinta recomendación

Se recomienda a los abogados de profesión, asumir un compromiso con sus asesorados con respecto a la sustentación de los criterios de responsabilidad como fundamento propio del derecho al trabajo y la vida, para menguar los efectos que por haber sido víctimas de un despido arbitrario en la modalidad que afecta los derechos fundamentales de la persona, buscan amparo y alivio en la búsqueda de justicia ante las instituciones pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Maqui, S.A.** (2019). *Necesidad de fijar criterios para establecer el quantum indemnizatorio de la reparación por daño moral – Trujillo 2016-2017*. Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Facultad de Derecho. Universidad César Vallejo. Recuperado el 18-03-2021 de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36710/abanto_ms.pdf?sequence=1
- Abarca, L.H.** (2011). *El daño moral y su reparación en el Derecho Positivo*. Quito: Judicial de Ecuador.
- Alvares-Vigaray, R.** (1966). “La responsabilidad por daño moral”. *Anuario de Derecho Civil, 1966*. Dialnet unirioja.es. Recuperado el 23-04-2021 de: file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadPorDanoMoral-2049049%20(1).pdf
- Arce, E.** (2013). *Derechos Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y Deficiencias*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Aristóteles**, (2017). *La Política*. Lima: Fondo Editorial de la Cultura Peruana.
- Bautista, H. O.** (2019). *El despido arbitrario y la vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Privada Telesup.
- Benavides, J. N.** (2020). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Facultad de Derecho y Humanidades. Universidad César Vallejo.
- Berizonce, R., De Midón, G., Gozaíni, O., Peyrano, J., Bernal, K., Ferreyra, J., Peyrano.** (2007). *Tratado de la Prueba*. Argentina: Librería de la Paz.

- Blauberg, I.; Kopnin, P. y Pantin, I.** (1981). *Breve diccionario filosófico*. México: Editorial Cartago.
- Brito, M.S.** (2013). *El daño moral y los criterios para la determinación de su indemnización*. Tesis de Abogado. Universidad del Azuay. Ecuador.
- Cabanellas, G.** (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Perú: Heliasta
- Castillo Villanueva, J.L.** (2020). *Criterios utilizados por los Jueces de los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para determinar el monto indemnizatorio del daño moral causado por un despido arbitrario*. Tesis para optar el Título de Abogada. Universidad de Cajamarca. Recuperado el 19-06-2020 de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4000/TESIS.%20CASTILLO%20VILLANUEVA%20JUVITSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colona Ortega, J.C.** (2016). ¿Es suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral? *Revista Derecho y Sociedad N° 46 / pp.327-331*. PUCP. Recuperado el 19-06-2021 de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18853/19073>
- Cortes, Nicolás** (s/f). Despido arbitrario: Lo que necesitas saber. Link: <https://www.geovictoria.com/pe/despido-arbitrario/>
- Franco, G.** (1962. “Las Leyes de Hammurabi”. *Revista de Ciencias Sociales, 1962, Universidad de Puerto Rico*. Recuperado el 20-12-2020 de: <file:///C:/Users/user/Downloads/9466-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9062-1-10-20170627.pdf>
- Hunter, A. I.** (2005). *La prueba del daño moral*, para optar el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Austral de Chile.
- Jiménez Coronado, L. G.** (2009). “El Despido en el Perú”. *Actualidad Empresarial, N° 178 - Primera Quincena de Marzo 2009*. Link.

- Mariños García, R.** (2016). *Criterios jurídicos para la unificación del régimen dual de la responsabilidad civil a nivel del ordenamiento civil peruano*. (Tesis de Grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Olea, M.** (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones S.L.
- ONU** (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Organización de las Naciones Unidas.
- Ortolan, M.** (1976). *Instituciones de Justiniano*. Buenos Aires: Ed. Heliasta.
- Palacios Meléndez** (2013). “Derechos Humanos, Proceso Penal y Reparación Civil”. Citado por: Espinoza Espinoza, J. (2006). *Responsabilidad Civil II. Hacia una unificación de criterios de cuantificación de los daños en materia civil, penal y laboral*. Lima. Editorial Rodhas.
- Pease García, F.** (1965). “Concepto de Derecho entre los Incas”. Reseña de tesis para optar por el Grado de Bachiller. PUCP. *RESEÑA Publicaciones de la Asociación Civil Foro Académico*. Recuperado el 07-01-2021 de: <file:///C:/Users/user/Downloads/13843-Texto%20del%20art%C3%ADculo-55122-1-10-20150831.pdf>
- Ramos Pablo, N.A.** (2019). *Configuración de despido incausado de obreros municipales del Distrito de Santiago de Surco*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad de Huánuco. Recuperado el 18-06-2021 de: <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1977/RAMOS%20PABLO%2C%20Noel%20Abraham.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ravinovich, R.D.** (2003). *Recorriendo la Historia del Derecho*. España: Librería Judicial Cevallos.
- Rodríguez, B.M.** (2020). *Eficacia en la aplicación del derecho fundamental a la dignidad humana de los niños y niñas de la primera infancia en la Guajira*. Trabajo de grado para optar al título de Abogada. Facultad de Derecho. Universidad Santiago de Cali. Colombia. Recuperado el 20-04-2021 de:

https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4678/EFI_CACIA%20EN%20LA%20APLICACI%C3%93N%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rosental y Iudin, (1967). *Diccionario filosófico*. Argentina: Ediciones Universo.

Salazar, C.V. & González M.D. (1990). *El daño moral*. Bogotá: Judicial.

Sánchez, A. (1969). *Ética*. IV ed. México: Editorial Grijalbo.

Shihskin, A.F. (1966). *Ética Marxista*. México: Editorial Grijalbo.

Söchting Herrera, A. (2006). "Criterios para determinar el indemnizatorio en el daño moral. Un estudio de la jurisprudencia española". *Revista Chilena de Derecho Privado*, núm. 7, diciembre, 2006, pp. 51-87 *Universidad Diego Portales Santiago, Chile*. Recuperado el 13-01-2021 de: <https://www.redalyc.org/pdf/3708/370838866003.pdf>

Trazegnies Granda, F. (2005). "La Responsabilidad Extracontractual en la historia del Derecho Peruano." *Revista de derecho. Editorial Themis* 50.

Tovalino, F. & **Valderrama**, L. (2014). *Despido arbitrario: nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Vilca Cayetano, P.E. (2016). *El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad de Huánuco. Recuperado el 18-06-2021 de: http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/845/T_047_44714862-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ynga-Peña, E. (2017). "El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional". Tesis para optar el título profesional de Abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Privada del Norte.

Zannoni, E.A. (1987). *El daño en la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Astrea.

LINKS.

Cortes, Nicolás (s/f). Despido arbitrario: Lo que necesitas saber. Link:
<https://www.geovictoria.com/pe/despido-arbitrario/>

ANEXOS

ANEXO 1

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V.I. Criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral X	Criterio de Razonabilidad X₁	- Criterio de razón - Criterio lógico	Encuestas: Cuestionarios Registro Documentario:
	Criterio de Ponderación X₂	- Intereses - Necesidades	
	Criterio de Equidad X₃	- Igualdad social - Dignidad humana	
	Criterio de responsabilidad X₄	- Daño patrimonial - Daño moral fundada en evidencias - Presunción de daño moral futuro - Valoración subjetiva y objetiva del daño moral	
V.D. Despido arbitrario en la provincia de Ica Y	Despido incausado Y₁	No hay expresión de causa - Ausencia de un motivo escrito o verbal	Encuestas: Cuestionarios Registro Documentario:
	Despido fraudulento Y₂	Despido manifiestamente abusivo, Despido con razones falsas e inventadas - Despido realizado mediante coacción al trabajador	
	Despido nulo Y₃	Por afectación a derechos fundamentales Por discriminación Por embarazo, Por participación sindical, - Como reacción ante un reclamo	
	Despido afectando derechos fundamentales Y₄	Por afectación a derechos fundamentales Por intimidad, Religión - El debido proceso.	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019

AUTORA: Bachiller MORAYMA DEL PILAR NOLASCO DE LENGUA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: (X) Criterios para considerar el quantum resarcitorio por daño moral	
¿Cuáles son los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?	Determinar los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.	Existe un aspecto positivo en la determinación de los criterios para considerar el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.	Dimensiones	Indicadores
			Criterio de Razonabilidad X₁	- Criterio de razón - Criterio lógico
			Criterio de Ponderación X₂	- Intereses - Necesidades
			Criterio de Equidad X₃	- Igualdad social - Dignidad humana
			Criterio de responsabilidad X₄	- Daño patrimonial - Daño moral fundada en evidencias - Presunción de daño moral futuro - Valoración subjetiva y objetiva del daño moral

P. ESPECÍFICO 2

¿De qué manera se aplica el criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

P. ESPECÍFICO 3

¿De qué manera se aplica el criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

P. ESPECÍFICO 4

¿De qué manera se aplica el criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019?

O. ESPECÍFICO 2

Explicar la aplicación del criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

O. ESPECÍFICO 3

Exponer la aplicación del criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica el año 2019.

O. ESPECÍFICO 4

Sustentar la aplicación del criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

SUB HIPÓTESIS 2

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de ponderación que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

SUB HIPÓTESIS 3

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de equidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

SUB HIPÓTESIS 4

Existe un aspecto positivo en la aplicación del criterio de responsabilidad que considera el quantum indemnizatorio por daño moral en el despido arbitrario en la Provincia de Ica en el año 2019.

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Despido arbitrario en la Provincia de Ica

Dimensiones	Indicadores
Despido incausado Y₁	No hay expresión de causa - Ausencia de un motivo escrito o verbal
Despido fraudulento Y₂	Despido manifiestamente abusivo, Despido con razones falsas e inventadas - Despido realizado mediante coacción al trabajador
Despido nulo Y₃	Por afectación a derechos fundamentales Por discriminación Por embarazo, Por participación sindical Por discapacidad, VIH Como reacción ante un reclamo
Despido afectando derechos fundamentales Y₄	Por afectación a derechos fundamentales Por intimidación, Religión Y debido proceso.

INSTRUMENTO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE EL DAÑO MORAL

Cuestionario aplicado a los jueces y operadores jurisdiccionales en materia
civil del Juzgado Laboral de Ica.

INSTRUCCIONES: Marque con una aspa, una cruz o haciendo un slash sobre la respuesta que usted considere es la correcta.

CUESTIONARIO "A"

- | | | |
|---|----|----|
| 1. ¿Es el principio de razonabilidad el criterio con más peso decisorio que permite al juez establecer el quantum indemnizatorio sobre el daño moral? | Si | No |
| 2. ¿El buen criterio tradicionalmente utilizado, forma parte del principio de razonabilidad? | Si | No |
| 3. ¿El criterio de razonabilidad establece una relación de que el daño moral, es consecuencia del daño físico como su causa? | Si | No |
| 4. La lógica de la relación causa-consecuencia ¿obedece al principio de racionalidad? | Si | No |
| 5. Si el daño moral es derivado del daño físico ¿el criterio de racionalidad permite la participación de otros criterios? | Si | No |
| 6. El daño físico del agresor, al producir una afectación en el sujeto agredido ¿motiva al juzgador valerse del criterio de ponderación? | Si | No |
| 7. ¿Son los intereses prevalentes sobre las necesidades en la aplicación del criterio de ponderación? | Si | No |
| 8. ¿Es necesario un referente objetivo (informes, certificados, declaraciones testimoniales, etc.) para que el juez se valga del criterio de ponderación en sus sentencias? | Si | No |
| 9. ¿Son los intereses parte del criterio de ponderación? | Si | No |
| 10. ¿Son las necesidades afectadas en el sujeto agredido parte del criterio de ponderación utilizada por el juez en su decisión de dictar sentencia? | Si | No |
| 11. El fundamento más importante del criterio de equidad es la justicia | Si | No |
| 12. ¿Cree usted que la equidad y la dignidad forman parte de los principios universales de los Derechos Humanos? | Si | No |
| 13. Es válido para los jueces valerse de la justicia como criterio de equidad en el quantum indemnizatorio por daño moral? | Si | No |

- | | | |
|---|----|----|
| 14. En las consecuencias del daño moral producido por la agresión,
¿queda afectada la dignidad humana? | Si | No |
| 15. ¿Prevalece el criterio de equidad entre todos los criterios del que
se vale el juez en la emisión de sentencia por daño moral? | Si | No |
| 16. Aplicar el criterio de responsabilidad en el daño moral deberá estar fundada
en evidencias (certificados, evidencias periciales, informes, etc.) | Si | No |
| 17. ¿El criterio de responsabilidad se toma en cuenta para tratar el
daño futuro del sujeto agraviado? | Si | No |
| 18. ¿El criterio de responsabilidad considera que el daño físico y
moral forman parte de un proceso integral inseparable? | Si | No |
| 19. ¿El criterio de responsabilidad, considera que el daño moral es
consecuencia que tiene por causa el daño físico? | Si | No |
| 20. Los casos de daño moral en el Distrito Judicial de Ica
prevalece el criterio de responsabilidad? | Si | No |

ANEXO 4

INSTRUMENTO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE EL DESPIDO ARBITRARIO

CUESTIONARIO “B”

- | | | |
|--|----|----|
| 1. En el despido incausado, se presenta con frecuencia la figura
del despido en la que no hay expresión de causa | Si | No |
| 2. Como forma de despido incausado se presenta muchas veces el
despido con ausencia de un motivo escrito | Si | No |
| 3. Se encuentra tipificado como despido incausado, el que se realiza
sin ninguna forma de motivo escrito o verbal | Si | No |
| 4. En el Distrito Judicial de Ica, es frecuente los casos de despido
incausado | Si | No |
| 5. La forma de despido manifiestamente abusivo se realiza con
mucha frecuencia en el Distrito Judicial de Ica | Si | No |
| 6. Los casos de despido con razones falsas se tipifican como formas
de despido fraudulento | Si | No |
| 7. Una de las formas más utilizadas por las instituciones públicas y
privadas en el Distrito Judicial de Ica es utilizadas mediante
coacción al trabajador | Si | No |

- | | | |
|--|----|----|
| 8. Los jueces manifiestan mucha cautela para identificar un despido fraudulento | Si | No |
| 9. Es frecuente los despidos por discriminación que se tipifican como despido nulo en el Distrito Judicial de Ica | Si | No |
| 10. Los despidos por embarazo ameritan ser tipificados como despido nulo | Si | No |
| 11. Es este mismo rubro se ubican los despidos por participación sindical | Si | No |
| 12. Es frecuente se realicen despidos en razón de un reclamo hecho a la administración de la institución pública o privada | Si | No |
| 13. En el Distrito Judicial de Ica, se producen despidos afectando derechos fundamentales | Si | No |
| 14. Los despidos en razón de las creencias religiosas, ¿afectan los derechos fundamentales de la persona? | Si | No |
| 15. Los despidos que no toman en cuenta el debido proceso, ¿afectan los derechos fundamentales de la persona? | Si | No |
| 16. Los despidos que mellan la dignidad de la persona, ¿afectan los derechos fundamentales de la persona? | Si | No |
| 17. Si se produce despido causado y debido procedimiento en el que se prueba la comisión de la falta, se justifica la solicitud de reposición del demandante | Si | No |
| 18. Si se produce despido causado y debido procedimiento en el que no se prueba la comisión de la falta, se justifica la solicitud de reposición del demandante | Si | No |
| 19. Si se produce despido causado y debido procedimiento en el que se prueba la comisión de la falta, se justifica la solicitud de indemnización del demandante | Si | No |
| 20. Si se produce despido causado y debido procedimiento en el que no se prueba la comisión de la falta, se justifica la solicitud de indemnización del demandante | Si | No |

ANEXO 5

**MATRIZ PARA ACOPIO DE INFORMACIÓN DOCUMENTARIA
CUANTUM INDEMNIZATORIO SOBRE DAÑO MORAL**

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA Juzgado Laboral			
	Expediente N° : Demandante : Demandado : Materia : Juez : Secretario : Fecha :			
RESÚMEN				
	PRIMERA INSTANCIA		SEGUNDA INSTANCIA	
	Ítems	Respuesta	Ítems	Respuesta
	El Juez actúa de acuerdo al Principio de Razonabilidad		El Juez actúa de acuerdo al Principio de Razonabilidad	
	El Juez actúa de acuerdo al Principio de Ponderación		El Juez actúa de acuerdo al Principio de Ponderación	
	El Juez actúa de acuerdo al Principio de Equidad		El Juez actúa de acuerdo al Principio de Equidad	
El Juez actúa de acuerdo al Principio de Responsabilidad		El Juez actúa de acuerdo al Principio de Responsabilidad		
CONCLUSIÓN	Con el análisis del expediente, el Juez emitió sentencia tomando en cuenta alguno/ninguno de los indicadores sobre Daño Moral. Señaló que los fundamentos del caso fueron/no fueron lo suficientemente convincentes. Declaró: Fundada-infundada Fijó quantum resarcitorio: Si / No		Con el análisis del expediente, el Juez emitió sentencia tomando en cuenta alguno/ninguno de los indicadores sobre Daño Moral. Señaló que los fundamentos del caso fueron/no fueron lo suficientemente convincentes. Ante la solicitud de Revocatoria , asumió una decisión resolutive, declarando Fundada-infundada el petitorio en todas sus partes. Fijó quantum resarcitorio: Si / No	

Fuente: Elaboración propia.

**MATRIZ PARA ACOPIO DE INFORMACIÓN DOCUMENTARIA
DESPIDO ARBITRARIO**

DATOS EXPEDIENTE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA JUZGADO LABORAL			
	Expediente N° : Demandante : Demandado : Materia : Juez : Secretario : Fecha :			
RESÚMEN	PRIMERA INSTANCIA		SEGUNDA INSTANCIA	
	Ítems	Respuesta	Ítems	Respuesta
	El Juez actúa en un caso de despido incausado		El Juez actúa en un caso de despido incausado	
	El Juez actúa en un caso de despido fraudulento		El Juez actúa en un caso de despido fraudulento	
	El Juez actúa en un caso de despido nulo		El Juez actúa en un caso de despido nulo	
	El Juez actúa en un caso de despido afectando derechos fundamentales		El Juez actúa en un caso de despido afectando derechos fundamentales	
	El Juez actúa en un caso de despido causado más procedimiento		El Juez actúa en un caso de despido causado más procedimiento	
	CONCLUSIÓN	Con el análisis del expediente, el Juez emitió sentencia tomando en cuenta alguno/ninguno de los indicadores señalados en esta investigación. Señaló que los fundamentos del caso fueron/no fueron lo suficientemente convincentes. Declaró: Fundada-infundada	Con el análisis del expediente, el Juez emitió sentencia tomando en cuenta alguno/ninguno de los indicadores señalados en esta investigación. Señaló que los fundamentos del caso fueron/no fueron lo suficientemente convincentes. Ante la solicitud de Revocatoria , asumió una decisión resolutive, declarando Fundada-infundada el petitorio en todas sus partes.	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 7

PROCESAMIENTO DE DATOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE LOS
OPERADORES JURISDICCIONALES DEL JUZGADO LABORAL DE LAS
VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE EN EXCEL 2017

CRITERIOS PARA CONSIDERAR EL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL																							
		Principio de Razonabilidad					Principio de Ponderación					Principio de Equidad					La responsabilidad						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	8
2	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	8
3	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	10
4	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	7
5	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	8
6	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	7
7	2	1	1	1	2	7	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	9
8	1	1	1	2	2	7	1	2	1	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	7
9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	9
						70						69					80						73

DESPIDO ARBITRARIO EN LA PROVINCIA DE ICA																							
		Despido incausado					Despido fraudulento					Despido nulo					Despido afectando derechos fundamentales						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	8
2	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	9
3	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	10
4	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	9
5	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	9
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	10
7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	9
8	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	1	1	2	1	2	7	2	2	2	1	9
9	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	10
						78						76					71						83

ANEXO 08

Tabla N° 01	
"CRITERIOS DEL QUANTUM INDEMNIZATORIO POR DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE ICA EN 2019"	
Expediente Laboral N°	1422-2019-0-1401-JR-LA-01
Sala	Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica.
Requerimiento	Indemnización por Despido Arbitrario y otros
Juzgado	Primer Juzgado de Trabajo de Ica
Demandado	Deah Security S:A: C.
Demandante	RAMÍREZ BERNAOLA, Félix Máximo
Juez	Dr. José Luis Cárdenas Medina

RESOLUCIÓN N° 07

Ica, quince de octubre de dos mil diecinueve.-

VISTOS: Puesto los autos en Despacho el día de la fecha y observándose las formalidades previstas en el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; interviene como ponente el señor Juez Superior **Jesús Ferreyra Gonzales**; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - MATERIA DE APELACIÓN.

Es materia de grado la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinte de agosto de dos mil diecinueve, obrante de fojas 93 a 116, en el extremo que:

1.- **DECLARO** que el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, se ha desnaturalizado y por lo tanto la existencia entre ellas de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada. **ORDENO** que la demandada considere al accionante como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019.

2.- **INFUNDADA** la demanda respecto de los demás conceptos peticionados.

SEGUNDO.- OBJETO DE APELACION.

El objeto del recurso de apelación, según establece el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a la Nueva Ley Procesal del Trabajo — Ley N° 20497, radica en que el Órgano Jurisdiccional Superior, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que le causa agravio a fin que sea anulada o revocada en forma parcial o total.

TERCERO.- DE LA CARGA DE LA PRUEBA

3.1. En cuanto a la carga de la prueba, se ha de precisar que conforme lo señala el profesor Devis Echandía¹: "Existe, además, para las partes la carga de probar los hechos en los cuales fundamentan sus pretensiones o excepciones y que son el supuesto de las normas que consagran ese efecto jurídico, por lo cual corren riesgo de sufrir consecuencias desfavorables si llegare a faltar dicha prueba". Ahora bien, en el proceso laboral, el artículo 23° de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 prevé en forma clara que corresponde a las partes probar sus afirmaciones empero en forma esencial: al trabajador la prestación personal de servicios, esto es, la existencia del vínculo laboral y el despido, y, al empleador demandado, probar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad además del estado del vínculo laboral y la causa del despido. Con ello se aprecia que el legislador, atendiendo a la inferioridad de condiciones en que se encuentra el trabajador frente al empleador, ha previsto que sea éste quien deba probar el cumplimiento de las obligaciones, otorgándole a ello un carácter esencial al interior del proceso.

3.2. "la prueba es la actividad procesal realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes en sus alegaciones".² Para ello, la carga de la prueba implica reglas indirectas d

3.3.

3.4. e conducta para las partes, que les indican cuáles son los hechos que a cada una de ellas le interesa probar para que se acojan sus pretensiones.

3.5. Queda claro entonces, que por mandato expreso del **artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497**, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; y, en especial el trabajador debe acreditar la prestación personal

Sentencia de
Vista

¹ Devis Echandía, Hernando: *Teoría General del Proceso*. Tomo II, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, página 508.

de servicios, y el empleador el cumplimiento de sus obligaciones, el estado del vínculo laboral y la causa del despido. Asimismo, de conformidad con lo previsto por el artículo 197° de I Código Procesal Civil -de aplicación supletoria para el presente proceso judicial- todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; sin embargo, solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión.

CUARTO.- EL PRINCIPIO DE LABORALIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

El artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala expresamente: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, *“siendo que corresponderá al empleador destruir la presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba diabólica o negativa) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural”*³

QUINTO.- DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

“En virtud del principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. “Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 0833-2004-AA/TC, ff.jj. 5, 6). Por otro lado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, anota que en toda prestación de servicios remunerados y subordinado se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Nótese que más que encontrarnos ante una definición del contrato de trabajo, hay en dicha Ley una alusión a la primacía de la realidad, al referirse, esencialmente, a una presunción de un contrato por tiempo indeterminado de comprobarse la existencia de un contrato de trabajo.

SEXTO.- DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

6.1. Según Jaime Toyama Miyagusuku (en “Faltas graves y proceso de despido”, Manual de Actualización Laboral, Gaceta Jurídica. Junio 2010) el despido en nuestro ordenamiento jurídico laboral es una institución causal y procedimental que para su imposición se requiere de la existencia de una causa justa y, además, que se respete el procedimiento previo previsto en la norma; viene a ser la sanción más radical que puede adoptar el empleador y que debe responder a una causal grave, que impidiera la continuación del vínculo laboral. Dicha medida debe ser razonable y proporcional con la gravedad de la infracción y/o el incumplimiento laboral, además debe motivarse de acuerdo a las causales justificantes del despido, dado que la relación de trabajo sólo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado, lo cual está expresamente establecido en el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que el despido de un trabajador estará supeditado a la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

6.2. Señala además que el trámite del despido está contemplado con la finalidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, para lo cual el empleador deberá cursar carta de imputación al trabajador cuando se imputa falta grave relacionada con la conducta, en dicha carta se detallará la supuesta falta cometida y se le concede un plazo de seis días naturales para que tenga la oportunidad de defenderse, plazo en el que se podrá exonerar al trabajador de asistir al centro de labores sin que tal exoneración limite el derecho de defensa del trabajador; no será exigible el descargo cuando exista falta grave flagrante.

6.3. La carta de preaviso de despido deberá indicar con precisión la causa y la fecha de cese de tal forma que el trabajador tenga clara la razón legal por la que se le separa del centro de labores y pueda ejercer el derecho de defensa. Si bien la carta de imputación no debe tener una descripción detallada y minuciosa de los hechos que califican como falta grave si debe contar con una descripción mínima que permita al trabajador conocer los hechos y ejercer el derecho de defensa.

6.4. Concluido dicho plazo el empleador podrá cursar la respectiva carta de despido al trabajador a menos que aquél crea que el trabajador ha acreditado su capacidad, ha remediado su deficiencia, o si los argumentos dados como descargos desvirtúan la imputación realizada. Si luego de enviada la carta de preaviso, el empleador verifica que el trabajador incurrió también en otra falta grave, tendrá que iniciar nuevamente el trámite de despido imputando la falta recientemente conocida.

6.5. El despido arbitrario es declarado cuando se omite el procedimiento, o alguno de los pasos previos al despido, cuando se despide al trabajador sin expresión de causa cuando en el proceso no se llega a probar la causa del despido alegada. El plazo que tiene el trabajador para accionar mediante tal pretensión es de 30 días contados desde el cese, plazo que es de caducidad. Si el cese es considerado arbitrario por el juez laboral, el trabajador sólo tendrá derecho a una indemnización contemplada en la ley.

SÉTIMO.- ANTECEDENTES.

7.1. DEMANDA.- Por escrito que obra de fojas 27 a 33, don Félix Máximo Ramírez Bernaola, interpone demanda contra la empresa DEAH SECURITY SAC, solicitando:

² Palacio, Lino Enrique. *Derecho Procesal Civil. Tomo IV*, Buenos Aires, 1977, Ed. Abeledo Perrot, pág. 331

³ Toledo Toribio, Omar, *Derecho Procesal Laboral: Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, Editorial Grijley, 2011

Primera Pretensión: Desnaturalización de contratos modales que van del periodo 01 de julio al 31 de diciembre de 2017, del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2008 y del 01 de abril al 31 de mayo de 2019.

Segunda Pretensión: Pago de Beneficios Sociales, indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral, por el monto ascendente en S/ 15,593.99 (quince mil quinientos noventa y tres y 99/100).

Accesoriamente: El pago de intereses laborales, costas y costos procesales.

Liquidación(...)

B.-CTS: Del 01.05.2017 al 30.06.2017 S/ 305.36 (...)

C.- VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS: Del 01.05.2017 al 30.06.2017 (...).

7.2. CONTESTACIÓN. - El gerente general de la demandada Deah Security S.A.C., cumplió con absolver la demanda mediante escrito que corre a fojas 85 y siguientes, señalando en sus fundamentos de hecho: (...)

(...) *2.5. Señor Juez de ninguna manera se habría producido una desnaturalización del contrato suscrito con el trabajador, según señala el demandante, ya que este habría laborado (...), apoyo al servicio en los meses de febrero, marzo, mayo y junio del 2017 por recibos por honorarios, la verdad es que existió una voluntad concurrente de parte de la empresa y del trabajador por celebrar un contrato de trabajo.*

7.2. DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Es de apreciarse del acta de la audiencia de conciliación obrante de folios noventa y siguientes, que se señalaron como pretensiones materia de juicio los siguientes:

Se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, en mérito de los cuales el actor prestó servicios para la demandada del 01 de julio al 31 de diciembre de 2017; del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2018 y del 01 de abril al 31 de mayo de 2019.

Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado y sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

El pago de la remuneración del 01 al 05 de noviembre de 2016.

El pago de los siguientes beneficios sociales:

- a) **Compensación por tiempo de servicios** por el periodo comprendido del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017; y mayo de 2019.*
- b) **Vacaciones**, por los siguientes periodos: del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017. Y las vacaciones trunca del periodo 2018-2019.*

- 5. El pago de Indemnización por despido arbitrario.*
- 6. Al abono de la sima de S/. 5,000.00 (cinco mil soles) por concepto de indemnización por el daño extra patrimonial que le causó la demandada al despedirlo (daño moral).*
- 7. Accesoriamente el pago de intereses, costas y costos del proceso.*

Preguntadas las partes sobre su conformidad, manifestaron encontrarse conformes.

7.1. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.

La parte demandante apela un extremo de la sentencia materia de revisión mediante escrito que obra de fojas 119 a 120, sustentando como agravios:

- Que el Juez no ha valorado las pruebas aportadas en forma conjunta a la demanda, ello a fin de acreditar el periodo laborado por el actor del 01.05.2017 al 30.06.2017, en el cual estuvo laborando sin contrato, habiendo emitido por los servicios prestados recibos por honorarios.
- El A quo no ha considerado que al declararse la desnaturalización de los contratos el despido arbitrario queda acreditado con la expedición del memorándum 012- 2018s, en consecuencia, debería ordenarse a la demandada efectúe el pago de una indemnización por despido arbitrario y por daño moral.

OCTAVO.- ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO.

8.1. Conforme a los términos de la demanda y a los argumentos de apelación de la parte demandante, corresponde en el presente caso determinar si corresponde declarar la desnaturalización del contrato de trabajo en el periodo cuestionado y como consecuencia de ello se declare la existencia entre las partes de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada y de duración indeterminada desde el 01 de mayo del 2017 at 31 de junio del 2017, asimismo verificar si se ha configurado un despido arbitrario debiéndose de indemnizar a la parte actora, y verificar además si procede el pago de una indemnización por daño moral.

Pronunciamiento del periodo laborado por el actor del 01.05.2017 a 30.06.2017:

8.2. Al respecto mencionar que, si bien el Juez ha declarado que el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo del 2019 se ha desnaturalizado, procediendo a declarar la existencia entre las partes de un contrato sujeto al régimen laboral de la actividad privada, cierto además sería que ha inobservado que hubo un periodo anterior al citado en los que el actor prestó servicios para la demandada, así es de verse de los recibos por honorarios obrante a folios doce a quince, los cuales fueron expedidos por el actor por los servicios prestados para la demandada en el mes de mayo⁵ y junio del 2017.

8.3. Versión que adquiere firmeza y veracidad con lo expuesto por la parte demandada en su escrito de contestación de demanda, cuando señala:

(...) 2.5. *Señor Juez de ninguna manera se habría producido una desnaturalización del contrato suscrito con el trabajador, según señala el demandante, ya que este habría laborado (...), apoyo al servicio en los meses de febrero, marzo, mayo y junio del 2017 por recibos por honorarios, la verdad es que existió una*

8.4. Aunado a lo desarrollado en la audiencia de conciliación, obrante de folios noventa y siguientes, en los que se señalaron como pretensiones materia de juicio los siguientes:

El pago de los siguientes beneficios sociales:

e) *Compensación por tiempo de servicios por el periodo comprendido del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017; y mayo de 2019.*

f) *Vacaciones, por los siguientes periodos: del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017. Y las vacaciones trunca del periodo 2018-2019.*

Preguntadas las partes sobre su conformidad, manifestaron encontrarse conformes.

8.5. Conforme a lo expuesto es de apreciarse que si bien el actor en su petitorio de demanda no solicita expresamente se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios del periodo comprendido del 01 de mayo al 30 de junio del 2017, cierto además que en el contenido de la liquidación de los beneficios que solicita y en el desarrollo de sus fundamentos de hecho de su demanda, tácitamente es lo que pretende, así lo podemos apreciar cuando consigna:

Liquidación

B.- CTS: Del 01-05-2017 al 30-06-2017 S/. 305.36 C. VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS: Del 01-

2.-Correspondiendo por pago pago de CTS, correspondiendo a los periodos del (...) del 01.05.2017 al 30.06.2017 la suma de S/ 305.36 (...).

3.-Correspondiendo a vacaciones no gozadas y trunca, correspondiente a los periodos (...) del 01.05.2017 al 30.06.2017 la suma de S/.262.21 (...).
05-2017 al 30.06.2017 S/. 262.21 (...)

2. El recurrente laboró para la demandada en distintos periodos, siendo (...) del 01-05-2017 al 30 de junio 2017 (estuve emitiendo recibos por horarios en estos periodos (..)).

5. Con fecha (...) 01 de mayo al 30 de junio de 2017 la demandada me volvió a contratar como agente de seguridad, sin embargo a diferencia del primer periodo no me hizo firmar contrato, teniendo que expedirle recibos por honorarios por mis labores en dicho periodo.

6. (...) No habiendo habido interrupción en mis labores que van del 01 de mayo de 2017 hasta el 31 de mayo del 2019. Habiendo laborado en el mismo lugar, realizando la misma labor de agente de seguridad y Versión que adquiere firmeza cuando la parte demandada al contestar la demanda postulada no contradijo este extremo, al contrario, reconoció expresamente que el actor prestó servicio para su representada en el citado periodo del 31.05.2017 al 30.06.2017, y emitió recibos por honorarios.

8.6. Asimismo, en el desarrollo de la audiencia de conciliación en la que asistieron ambas partes, se señaló como pretensión materia de juicio:

Compensación por tiempo de servicios por el periodo comprendido del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017; y mayo de 2019.

Vacaciones, por los siguientes periodos: del 23 de enero al 28 de febrero de 2017; del 01 de mayo al 30 de junio de 2017. Y las vacaciones trunca del periodo 2018-2019.

No presentando la parte demandada cuestionamiento alguno sobre los periodos demandados por el actor; toda vez que el Juez de la causa luego de señaladas las pretensiones les consultó: "Preguntadas las partes sobre su conformidad, manifestaron encontrarse conformes".

8.7. En este orden de ideas, de los hechos expuestos y las pruebas examinadas, como son los recibos por honorarios que corren de fojas 12 a16, así como el reconocimiento expreso de la parte demandada en su escrito de contestación de demanda y audiencia de conciliación, en consecuencia, se establece que entre las partes existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en el periodo comprendido del 01.05.2017 al 30.06.2017, deviniendo por tanto en desnaturalizado el contrato de locación de servicios que la emplazada pactó con el actor es este periodo, ello en aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece que en toda prestación de trabajo, remunerado y dependiente, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado, máxime si en materia probatoria la Ley Procesal de Trabajo N° 29 497, en el art. 23.2, establece la "presunción de laboralidad", según la cual el trabajador le basta acreditar la prestación personal de servicios, para presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, quedando a cargo del empleador demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazarlo en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que el obligado a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural, lo que no ha sucedido en presente caso.

8.8. Ahora bien, el Juez de la causa ha procedido declarar fundada en parte la demanda, declarando que el contrato sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de julio del 2017 al 31 de mayo del 2019 se ha desnaturalizado ordenando a la demandada que considere al accionante como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado del 01 de julio del 2017 al 31 de mayo del 2019; empero contrariamente a efectos de disponer el pago de los beneficios sociales procede a declarar sean estos calculados del 01 al 31 de mayo del 2017; en consecuencia conforme a lo desarrollado en los considerandos precedentes, en los que se ha procedido declarar desnaturalizados los contratos de locación de servicios del periodo comprendido del 01 de mayo del 2017 al 30 de junio del 2017, en consecuencia se le debe considerar al actor que su contrato de trabajo es bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N903-97-TR a partir del 01 de mayo del 2017 al 31 de mayo del 2019, debiéndosele

de reformular la liquidación de los beneficios sociales practicada por el Juez , quedando como a continuación se detalla:

8.9. Compensación por tiempo de servicios. Efectuado el cálculo correspondiente, se aprecia que por compensación por tiempo de servicios del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo de 2017 al 30/06/2019 y del 01 de mayo de 2010 al 31 de mayo de 2019, se adeuda al actor la suma de 560.00 soles, y por concepto de intereses la suma de 17.15 soles, cálculos desde la fecha en que el beneficio resultó exigible hasta el 04 de agosto de 2019; todo lo cual arroja el monto de 577.15 soles, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Rem. Al Mes de	Básico	Gratíf.	Rem. Comp.	Depósito CTS	Factor de interés al 04/08/19	Interés legal
Feb-17	23/02/17 28/02/17	01M 06D	Feb-17	1,600.00	0.00	1,600.00	160.00	0.05965	9.54
May-17	01/05/17 30/06/17	02M	Jun-17	1,600.00	0.00	1,600.00	266.67	0.05056	7.04
May-19	01/05/19 31/05/19	0JM	May-19	1,600.00	0.00	1,600.00	133.33	0.00427	0.57
Totales							560.00		17.15

8.12. Remuneraciones. Efectuado el cálculo correspondiente fluye que, por remuneraciones del 01 al 04 de noviembre de 2016, se adeuda al actor la suma de 213.33 soles, y por concepto de intereses la suma de 14.55 soles, calculados desde la fecha en que el beneficio resultó exigible hasta el 04 de agosto de 2019; todo lo cual arroja el monto de 227.88 soles, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

Pago de Remuneración

Año / Mes	Días	Básico	Rem. X Pagar	Fact. Interés al 04/08/19	Interés Legal
Nov-16	4	1,600.00	213.33	0.06819	14.55

8.11. Movilidad. Efectuado el cálculo correspondiente fluye que por movilidad de junio a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, se adeuda al actor la suma de 2,400.00 soles, y por concepto de intereses la suma de 37.18 soles, calculados desde la fecha en que el beneficio resultó exigible hasta el 04 de agosto de 2019; todo lo cual arroja el monto de 2,437.18 soles, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

Movilidad

Año / Mes	2018					2019				
	Movil.	(-) Seg. Plla.	ReIntegro Mov.	Fact. Interés al 04/08/19	Interés	Movil.	(-) Seg. Plla.	ReIntegro Mov.	Fact. Interés al 04/08/19	Interés
Enero						200.00	0.00	200.00	0.01252	2.50
Febrero						200.00	0.00	200.00	0.01063	1.3
Marzo						200.00	0.00	200.00	0.00857	1.71
Abril						200.00	0.00	200.00	0.00653	1.31
Mayo	20000	200.00	0.00	0.03813	0.00	200.00	0.00	200.00	0.00441	0.88
Junio	200.00	0.00	200.00	0.02626	5.25					
Julio	200.00	0.00	200.00	0.02434	4.87					
Agosto	200.00	0.00	200.00	0.02241	4.48					
Septiembre	200.00	0.00	200.00	0.02053	4.11					
Octubre	200.00	0.00	200.00	0.01854	3.71					
Noviembre	200.00	0.00	200.00	0.01660	3.32					
Diciembre	200.00	0.00	200.00	0.01459	2.92					
			1,400.00		28.65			1,000.00		8.53

8.14. En consecuencia; sumados los conceptos demandados los cuales han sido liquidados adelantadamente, corresponde abonar al actor la suma de S/ 8,554.67 soles y por conceptos de intereses la suma de S/. 97.93 soles, todo lo que arroja el monto de ocho mil seiscientos cincuentidos con 59/100 soles (S/. 8, 652.59).

RESUMEN			
Conceptos	Monto	Int. Leg ^o al 04/08/19	Total
Compensación por Tiempo de Servicios	560.00	17.15	577.15
Vacaciones	1,893.33	22.84	1,916.17
Gratificaciones	3,488.00	6.21	3,494.21
Pago de Remuneración	213.33	14.55	227.88
Movilidad	2,400.00	37.18	2,437.18
Total General	8,554.67	97.93	8,652.59

Pronunciamiento de la indemnización por despido arbitrario:

8.15. En el presente caso el demandante solicita que se ordene a la demandada proceda al pago de una indemnización por despido arbitrario en la suma de S/4 600.00 soles, argumentando que sin mediar causa justa que se encuentre relacionada a su capacidad y conducta laboral, el 20 de mayo de 2019 la demandada le cursó el memorándum N°GODS 012/2018 indicándole la no renovación de su contrato de trabajo por no estar considerado dentro de la política y renovación de cuadros entre otros hechos.

8.16. Por otro lado, la empresa demandada en su escrito de contestación de demanda de fojas 85 indica que el demandante en ningún momento realizó una constatación por el presunto despido arbitrario tanto a nivel policial como ante entidad respectiva del Ministerio de Trabajo.

8.17. Ahora bien, teniendo en cuenta que la pretensión formulada por el actor en su escrito de demanda, está referida al pago de una indemnización por despido arbitrario debe considerarse que para su disponer el pago se deberá analizar previamente si en el caso de autos se produjo un despido arbitrario o si éste estuvo justificado por alguna causa justa de despido, para así ordenar el pago de la indemnización solicitada.

8.17. De la doctrina constitucional, se desprende que el despido incausado puede ser realizado de dos formas: i) de manera verbal, o ii) mediante comunicación escrita. En el primer caso, cuando el despido incausado se produce en forma verbal, existe la ineludible obligación de acreditar el hecho del despido, mediante la constancia o certificación expedida por la autoridad de trabajo o la autoridad policial. Pero en el segundo caso, cuando el despido incausado se produce por medio de una "comunicación escrita", como ocurre en el presente caso, en tal situación la carga probatoria se relativiza, porque el hecho del despido está demostrado con el aviso escrito cursado por el empleador, con el cual se le comunica al trabajador cuál será su último día de trabajo. En el caso de autos se observa que mediante memorándum N° GODS 012/2018 obrante a folios 21 el Gerente de Operaciones de la demandada comunicó al actor que el 31 de mayo del 2019 vencería su contrato de trabajo sujeto a intermediación laboral indicándole que no procede la renovación de su contrato por no estar considerado dentro de la política y renovación de cuadros. Ahora bien, al haberse establecido que el actor se encontraba bajo el régimen de la actividad privada, debía ser despedido de acuerdo a lo enmarcado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97 TR, es decir debía ser despedido por causas relacionadas con su capacidad o conducta; pero no de la forma como lo hizo la empleadora, por intermedio del memorándum N° GODS 012/2018 de fecha 20 de mayo del 2019¹⁰, que se observa a fojas nueve, el cual **no contiene ninguna de las causas justas de despido.**

8.18. Conforme a lo expuesto mencionar que no es necesario que el actor haya tenido que acudir a la SUNAFIL, Ministerio de Trabajo o a la Policía Nacional del Perú para que constate su despido de tipo arbitrario, conforme alega la demandada porque a través del Memorándum N° GODS 012/2018 de fecha 20 de mayo del 2019 "comunicación escrita", está demostrado el despido del que fue víctima el actor, por lo que se acredita que fue objeto de un despido arbitrario, debiendo ser indemnizado.

8.19. Conforme a lo expuesto precedentemente se procede a liquidar la indemnización por despido arbitrario, el cual debe ser señalado en la suma de S/ 5 021.35 cinco mil veintiuno con 35/100 soles, conforme a la presente liquidación:

Indemnización por Despido Arbitrario Del 01/05/2017 al 31/05/2019

Tiempo Efectivo		Básico	Rem. Comp	Indemn.	Factor de Interés al 04/08/19	Intereses
Altos	2	1,600.00	2,400.00	4,800.00	0.00427	20.50
Meses	1	1,600.00	2,400.00	200.00	0.00427	0.85
Totales				5,000.00		21.35

Pronunciamiento del daño moral

8.20. Se debe efectuar un análisis de las circunstancias particulares del despido, a fin de poder determinar si los hechos tuvieron la capacidad suficiente para afectar el equilibrio emocional de la víctima que reclama la indemnización.

8.21. En materia de responsabilidad civil rige la regla que dicta que todo daño, a efecto de ser indemnizado, debe ser "cierto". En ese sentido, quien alegue haber sufrido un daño debe acreditar su existencia, contenido y cuantía. Por otro lado, ya en el plano laboral, el artículo 23.1 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión. Por otra parte, se debe tener presente que acorde a las reglas de la responsabilidad civil, existen dos momentos: el evento (que sería el despido arbitrario) y la consecuencia (que es el sufrimiento o el derecho no patrimonial afectado que se invoca). Conforme a lo dispuesto en los artículos 1321, 1322 y 1985 del Código Civil de aplicación supletoria al caso de autos, no sólo basta con acreditar el evento, sino la consecuencia del mismo, así como la causalidad entre uno y otro.

8.22. En el caso de autos se ha acreditado que la causa del despido ha implicado la producción de un sufrimiento o gran aflicción al actor por lo que merece una indemnización, en este caso se ha acreditado con el informe Psicológico expedido por la Jefe del Consultorio de Psicología POL POL ICA del Policlínico Policial-ICA de la Policía Nacional del Perú obrante a folios veintidós y siguientes, practicado al actor el cual concluye: "IV. Conclusiones: -Estado mental clínicamente conservado, presenta preocupación por su salud, evidencia indicadores de depresión leve, desde hace más de seis meses, no conoce recursos de afronte propios y su autoestima se encuentra debilitada recomendándose terapia de autoestima". El demandante ha presentado prueba

Decisión

directa en el que evidencia la existencia de circunstancias producidas a causa del despido que le ha implicado un sufrimiento que merece resarcimiento.

8.23. En consecuencia, al haber sido despedido de manera arbitraria durante un lapso de tiempo ello le generó "sufrimiento" al actor y a su familia, lo que es considerado como un elemento probatorio que genera la convicción definitiva en éste Colegiado para ordenar el pago de una indemnización.

8.24. Así tenemos, que en el caso en particular si bien es cierto, existió un innegable daño emocional al demandante con el despido acaecido; también lo es, que en el proceso existe mayores elementos objetivos de prueba que determinen una ingente afectación; circunstancia que lleva a resarcir económicamente este daño, no debe soslayarse que el demandante en este caso ha acreditado tener impedimento para desempeñar labores durante el tiempo de despido dada su edad; siendo así, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad y al amparo de lo dispuesto en el artículo 1332º del Código Civil de aplicación supletoria al caso de autos, este Colegiado considera que el monto de S/.2,000.00 satisface el perjuicio que le habría irrogado la conducta de la demandada; por lo que, corresponde revocar la venida en grado en este extremo.

DECISIÓN:

Por los fundamentos glosados y al amparo de las normas legales antes invocadas, los integrantes de la Sala Laboral Permanente de Ica.

REVOCARON : La sentencia contenida en la i evolución número cuatro, de fecha veinte de agosto de dos mil diecinueve, obrante de fojas 93 a 116, en el extremo que resolvió declarar:

Uno: DECLARO que el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, se ha desnaturalizado y por lo tanto la existencia entre ellas de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada. **ORDENO** que la demandada considere al accionante como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019. **DISPONGO** que la demandada le pague la suma de ocho mil noventa y cinco (S/. 8,095.27), por los siguientes conceptos:

1. Compensación por tiempo de servicios, 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 al 31 de mayo de 2019, la suma de 426.67 soles, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 17.15 soles.
2. Vacaciones truncas del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del periodo 2018-2019, la suma de 1,760.00 soles, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 22.84 soles.
3. Gratificaciones de Navidad del 2016, Fiestas Patrias de 2017 y 2019, la suma de 3,197.34 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 6.21 soles.
4. Remuneraciones del 01 al 04 de noviembre de 2016, la suma de 213.33 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 14.55 soles.
5. Movilidad de junio a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, la suma de 2,400.00 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 37.19 soles.

Dos: INFUNDADA la demanda respecto de los demás conceptos peticionados (referidos a las pretensiones de indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral).

REFORMÁNDOLA:

*Uno: Declaramos que el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de mayo de 2017 al 31 de mayo del 2019, se ha desnaturalizado por lo que se declara la existencia entre ellas de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada. **ORDENAMOS** que la demandada considere al accionante como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado del 01 de mayo del 2017 al 31 de mayo de 2019. **DISPONEMOS** que la demandada le pague la suma de ocho mil seiscientos cincuentidos con 59/100 soles (S/. 8,652.59), por los siguientes conceptos:*

- 1.- **Compensación por tiempo de servicios**, 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo del 2017 al 30 de junio de 2017 y del 01 de mayo de 2019 al 31 de mayo de 2019, la suma de 560.00 soles, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 17.15 soles.*
- 2.- **Vacaciones truncas** del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo al 30 de junio de 2017 y del 01 de julio de 2018 al 31 de mayo de 2019, la suma de 1,893.33 soles, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 22.84 soles.*
- 3.- **Gratificaciones** de Navidad del 2016, Fiestas Patrias de 2017 y 2019, la suma de 3,488.00 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 6.21 soles.*
- 4.- **Remuneraciones** del 01 al 04 de noviembre de 2016, la suma de 213.33 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 14.55 soles.*
- 5.- **Movilidad** de junio a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, la suma de 2,400.00 soles y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de 37.18 soles.*

Dos: Declararon **FUNDADA** la pretensión de indemnización por despido arbitrario en la cual ha sido fijada en la suma ascendente de **S/ 5 021.35 (CINCO MIL VEINTIUNO CON 35/100 SOLES)**, la cual deberá pagar la demandada a favor del actor; Declararon **FUNDADA** la demandada sobre indemnización por daño moral y **ORDENARON** que la demandada pague a favor del actor la suma de **DOS MIL SOLES (S/. 2,000.00)** por este concepto.

PRECISARON : Que lo total adeudado por la demandada al actor es la suma de S/ 15,673.95 (quince mil seiscientos setentitres con 95/100 soles). **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**

Tabla N° 2

Corte Superior de Justicia de Ica Primer Juzgado Especializado de Trabajo	
Primera Sentencia	MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS JUEZ : JOSE LUIS CARDENAS MEDINA ESPECIALISTA : MARIO PARIONA MOLLARES DEMANDADO : DEAH SECURITY SAC DEMANDANTE : RAMIREZ BERNAOLA, FELIX MAXIMINO

I. PARTE EXPOSITIVA.

1.1. Demanda. a. Por escrito de fojas 27 y siguientes, **Félix Máximo Ramírez Bernaola**, se apersonó a la instancia e interpuso demanda contra la empresa Deah Security SAC., sobre desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, del período que va del 01 de julio al 31 de diciembre de 2017, del 01 de mayo a 31 de diciembre de 2018 y del 01 de abril al 31 de mayo de 2019; se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado; el pago de la indemnización por despido arbitrario; el pago de la indemnización por daño moral; el pago de la remuneración del 01 al 05 de noviembre de 2016 y por los siguientes beneficios sociales: compensación por tiempo de servicios por el período del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo al 30 de junio de 2017 y mayo de 2019; vacaciones por los períodos del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo al 30 de junio de 2017 y las vacaciones trancas del período 2018-2019; gratificaciones legales de navidad de 2016, fiestas patrias de 2017 y 2019; movilidad de mayo a diciembre de 2018, de enero a mayo de 2019.. Accesoriamente peticionó el pago de intereses legales, costas y **costos** del proceso. **b.** Señala el actor que laboró para la demandada en distintos períodos del 01 de mayo de 2016 hasta el 05 de noviembre de 2016 (estuvo registrado en planillas), del 23 de enero de 2017 al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo de 2017 al 30 de junio de 2017 (estuvo emitiendo recibos por honorarios en estos períodos) labor que realizó hasta el 31 de mayo de 2019, fecha en que fue despedido arbitrariamente, agrega que a partir del 01 de julio de 2017 ingreso a planillas. Refiere que desempeñó la labor de agente de seguridad, percibiendo una remuneración mensual de S/.1,600.00 más S/.200.00 por movilidad; precisa que cuando ingresó a laborar en un primer momento la demandada le hacía firmar contrato temporal del 01 de mayo al 31 de octubre de 2016, sin embargo sus labores se extendían hasta el 05 de noviembre de 2016, no habiendo cumplido con el pago de la gratificación de diciembre de 2016, así como tampoco realizó el pago de su remuneración de los 05 días laborados del mes de noviembre de 2016, con fecha 23 de enero de 2017 hasta el 25 de febrero de 2017 y del 01 de mayo al 30 de junio de 2017 la demandada lo volvió a contratar como agente de seguridad, sin embargo a diferencia del primer período no le hizo firmar contrato, teniendo que expedir recibos por honorarios por sus labores en dichos períodos; siendo que a partir del 01 de julio de 2017 en adelante la demandada le hizo firmar contratos modales por servicio específico registrándolo en planillas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 hasta su cese, no habiendo interrupción en sus labores que van del 01 de mayo de 2017 hasta el 31 de mayo de 2019, habiendo laborado en el mismo lugar, realizando la misma labor como agente de seguridad y percibiendo la misma retribución mensual; precisa que la desnaturalización de los contratos modales que van del 01 de julio al 31 de diciembre de 2017, del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2018 y del 01 de abril al 31 de mayo de 2019, en razón de que los mismos se encuentran inmersos en lo establecido por el inciso a) y d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N° 728, además de no haberse consignado la causa objetiva de su contratación temporal, conforme establece el artículo 72° del mismo cuerpo legal, siendo que la demandada sin mediar causa justa que se encuentre relacionada a su capacidad y conducta laboral, con fecha 20 de mayo de 2019 se le cursó un memorándum N° GODS 012/2018, indicándole la no renovación de su contrato por no estar considerado dentro de la política y renovación de cuadros entre otros hechos, acreditando el despido del cual fue objeto. Finalmente señala que la demandada no ha considerado el daño que le viene causando el despido arbitrario, sabiendo de su condición médica, su carga familiar, personal, el despido le ha causado un gran daño emocional, psicológico, personal, familiar, económico, entre otros, ya que en su condición médica y de padre de familia, tiene carga familiar, razón por la cual la demandada tiene que indemnizarlo por el daño moral producido.

1.2. Admisión de la demanda. Mediante resolución 01 de fojas 34 y siguientes, se admitió a trámite la demanda en la vía del Proceso ordinario laboral, se citó a las partes a la audiencia de conciliación y se emplazó a la demandada para que concurra con el escrito de contestación, esto de conformidad con lo previsto por el Artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.3. Audiencia de conciliación. Esta se llevó a cabo el 13 de agosto de 2019, como aparece en fojas 90 y siguientes, oportunidad en la que el Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones total o parcialmente, lo que no fue posible debido a que la parte demandada no contaba con facultades para conciliar por lo que esta etapa se dio por fracasada. A continuación, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se requirió a la demandada la presentación en el acto del escrito de contestación sus anexos y se procedió a entregar una copia al demandante.

1.4. Contestación. El gerente general de la demandada Deah Security S.A.C., cumplió con absolver la demanda mediante escrito de fojas 85 y siguientes, señalando que el demandante en ningún momento ha realizado la constatación del presunto despido arbitrario tanto a nivel policial como ante el Ministerio de Trabajo, asimismo firmó el certificado de trabajo y su compensación por tiempo de servicios, dando conformidad del término de contrato, siendo que hasta la fecha esta renuente a recoger su liquidación que le corresponde al período que laboró; siendo que parasolicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato ante la Sub Dirección de inspección, higiene y seguridad ocupacional Decreto Supremo N° 003-97- TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículos 31°, 32° y 34°; siendo que el demandante plantea indemnización por daño moral, su representada siempre a protegido a sus trabajadores en esta oportunidad escapa que se le pueda volver a contratar al actor, porque su contrato termino en base a lo pactado y se rige de acuerdo a ley, reitera que se le pago todo lo que le corresponde de acuerdo a ley, falta que recoja su cheque que le corresponde de la liquidación;

siendo que de ninguna manera se habría producido una desnaturalización del contrato suscrito con el trabajador ya que habría laborado con contrato de trabajo del 01 de mayo al 31 de octubre de 2016, asimismo apoyo en los meses de febrero, marzo, mayo y junio de 2017 por recibos por honorarios, existió una voluntad concurrente de parte de su representada y del trabajador por celebrar un contrato de trabajo que tuvo por fecha 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019.

1.5. Juzgamiento Anticipado. En la Audiencia de Conciliación, luego de calificar el escrito de contestación de demanda el Juzgado, de conformidad con lo que dispone la última parte del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo se comunicó a las partes que se iba a proceder al Juzgamiento Anticipado teniendo en cuenta que de la lectura del escrito de demanda y contestación fluye claramente que las partes han coincidido en determinados hechos; asimismo se aprecia que todos los medios probatorios ofrecidos por las partes obran en autos, los cuales no fueron objeto de cuestionamiento alguno. Lo que se tiene que determinar es que si se procedió con el pago solicitado, teniendo en cuenta el tiempo laborado por el demandante, así como, determinar sobre la indemnización, teniendo en cuenta la documentación que obra en el expediente. A continuación, se concedió el uso de la palabra a los abogados para que expongan sus alegatos; finalizados los mismos, en aplicación de los que dispone el artículo 47° de la misma norma se dispuso diferir el fallo, informando a las partes el día y la hora para la notificación de la sentencia dentro del término establecido por ley.

II. PARTE CONSIDERATIVA.-

Siendo el estado del proceso el de pronunciar sentencia y, CONSIDERANDO que:

PRIMERO. DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

1.1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 23° de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Se precisa que, en especial el trabajador deberá acreditar la prestación personal de servicios, y de modo paralelo empleador tiene la carga de probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus

obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, así como el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

1.2. Asimismo, de conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; sin embargo, solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión.

1.3. De conformidad con lo previsto por el inciso 1) del artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, constituyen hechos que no necesitan de actuación probatoria los siguientes: los hechos admitidos, los presumidos por ley, los recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada y los notorios. Por otro lado, según el artículo 19° de la referida norma procesal laboral, se consideran hechos no necesitados de actuación probatoria, aquellos expuestos en la demanda que no han sido negados expresamente por el demandado, los cuales se consideran admitidos.

SEGUNDO. DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

El actor prestó servicios para la emplazado lo cual se encuentra probado con:

2.1. Los contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico y sus adendas de fojas 03 a 08 del cual se aprecia, la labor para la cual fue contratado el actor, así como el período pactado.

2.2. La copia fotostática del memorándum N° GODS 096/2016 de fecha 04 de noviembre de 2016, a fojas 09, remitido por el gerente de la demandada al actor, poniendo de su conocimiento el término de su contrato.

2.3. Los recibos por honorarios electrónicos de fojas 10 a 15, de los cuales se aprecia el monto de la retribución percibida.

2.4. Las boletas de pago de fojas 16 a 19, de las que se aprecia la remuneración que se pagaba al actor.

2.5. La copia fotostática de la liquidación de depósito semestral de compensación por tiempo de servicio, a fojas 20.

2.6. El memorándum N° GODS 012/2019 de fecha 20 de mayo de 2019, a fojas 21, remitido por el gerente de la demandada al actor, poniendo de su conocimiento la culminación de su vínculo laboral.

2.7. La planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT bajo declaración jurada, ya la que se tiene acceso en virtual de lo prescrito por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

TERCERO. TIEMPO DE SERVICIOS, CARGO Y MONTO PERCIBIDO.

En mérito a la información que se desprende de lo antes señalado así como de la prueba obrante en autos se tiene que:

3.1. Fecha de ingreso. El actor prestó servicios para la demandada DEAH SECURITY S.A.C. a partir del 01 de mayo de 2016, tal como fluye de los contratos de trabajo sujeto de intermediación laboral por servicio específico de fojas 03 a 08, de la liquidación de beneficios sociales a fojas 42 y de la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Con fines ilustrativos se inserta el siguiente cuadro:



PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

SISTEMA: PLANILLA ELECTRÓNICA

Módulo : Consulta de Remuneración de Trabajadores

Nro de transacción: 00001488.65 •2018

Periodo Tributario 201605

Empresa 20501409627 - OFAH SECURITY S.A.C.
Trabajador 42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FELIX MAXIMINO
Tipo contrato PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO

Situación
 Especial Ni NGUNA Categoría Ocupacional EMPLEADO
 Ocupación VIGILANTE

Periodo
 Laborado 01/05/2016 al 31/10/2016

3.2. Cargo. El actor se desempeñó como vigilante, tal como fluye de los contratos de trabajo sujeto de intermediación laboral de fojas 03 a 06, de la liquidación de beneficios sociales a fojas 42 y de la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27* de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Con fines ilustrativos se inserta el siguiente cuadro:

PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		SISTEMA: PLANILLA ELECTRÓNICA	
Nro de transacción: 00004 49966-2019			
Empresa	20501409627	DEAH	SECURITY S.A.C.
Periodo Tributario	201605		
Trabajado	42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FÉLIX MA XIMINO		
Tipo contrato	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO		
Situación	Categoría		
Especial	NINGUNA	Ocupacional	EMPLEADO
Ocupación	VIGILANTE		
Periodo Laborado	01/05/2016 al 31/10/2016		

3.3. Remuneración. Percibió a mayo de 2019 una retribución equivalente a S/. 1,600.00 tal como fluye de la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.4. Último día de labores. El actor prestó servicios para la demandada hasta el 31 de mayo de 2019, tal como se desprende de la adeuda al contrato de trabajo de intermediación laboral por servicio específico N° 072-JEPL-DS-2017 de fojas 08, del memorándum N° GODS 012/2018 de fecha 20 de mayo de 2019 a fojas 21, del certificado de trabajo a fojas 46 y de la planilla

electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Con fines ilustrativos se inserta el siguiente cuadro:

Nro de transacción: 0000141605

Periodo Tributario	201605
Empresa	20501409627 - DEAH SECURITY S.A.C.

PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		SISTEMA: PLANILLA ELECTRÓNICA	
Trabajado	42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FELIX MAXIMINO		
Tipo contrato	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO		
Situación	Categoría		
Especial	NINGUNA	Ocupación	EMPLEADO
Ocupación	VIGILANTE		
Empresa	20501409627 - DEAH SECURITY S.A.C.		

Periodo Tributario	201905		
Trabajado	42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FELIX MAXIMINO		
Tipo contrato	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO		
Situación	Categoría		
Especial	NINGUNA	Ocupacional	EMPLEADO
Ocupación	VIGILANTE		
Laborado	01/07/2017 al 31/05/2019		

3.5. Periodos laborados. El accionante prestó servicios para la demandada en los siguientes periodos:

- Del 01 de mayo al 04 de noviembre de 2016, tal como fluye del contrato de trabajo sujeto de intermediación laboral por servicio específico de fojas 03 y del memorándum N° GODS 096/2016 de fecha 04 de noviembre de 2016 a fojas 09.
- Del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, lo cual ha sido señalado por el actor, tal como fluye de los recibos por honorarios electrónicos de fojas 10 a 13 y de la planilla electrónica.
- Del 01 al 31 de mayo de 2017, tal como fluye de los recibos por honorarios electrónicos de fojas 14 a 15 y de la planilla electrónica.
- Del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, tal como fluye del contrato de trabajo sujeto de intermediación laboral por servicio específico y de las adeudas de fojas 05 a 08, de las boletas de pago de fojas 16 a 19, del memorándum N° GODS 012/2018 de fecha 20 de mayo de 2019 a fojas 2.1, del certificado de trabajo a fojas 46 y de la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que

se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Con fines ilustrativos se inserta el siguiente cuadro:

Nro de transacción: 0000140955-e019



PERU
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

SISTEMA: PLANILLA ELECTRÓNICA

Módulo : Consulta de Remuneración de Trabajadores

Empresa 20501409627 - DEAH SECURITY S.A.C.
Trabajador 42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FELIX MAXIMINO
Tipo contrato PARA OBRA DETERMINADA O o SERVICIO ESPECIFICO
Situación Categoría
Especial NINGUNA Ocupacional EMPLEADO
Ocupación VIGILANTE

Periodo Tributario 201905

Empresa 20501409627 - DEAH SECURITY S.A.C.
Trabajador 42704050 - RAMIREZ BERNAOLA FELIX MAXIMINO
Tipo contrato PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO
Situación Categoría
Especial NINGUNA Ocupacional EMPLEADO
Ocupación VIGILANTE
Periodo Laborado 01 /07/2017 al 3t /05/2019

3.6. Modalidad de contratación. El accionante prestó servicios para la emplazado en mérito de la suscripción contratos de trabajo sujeto a modalidad, tal como fitye de los contratos de trabajos de fojas 03 a 08 y de la planilla electrónica.

CUARTO. DESNATURALIZACION DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD.

4.1. De conformidad con lo previsto por el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR los contratos temporales para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada, agregando que su duración será la que resulte necesaria, precisando que en este tipo de contratos podrían celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

4.2. Por su parte el artículo 79° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Derecho Legislativo N° 725, Ley de Fomento al Empleo, prescribe que en los contratos para obra o servicio, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

4.3. Sobre estos contratos Sanguinetti Raymond señala lo siguiente "El contrato objeto de comentario es temporal en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución(...), es la transitoriedad de la labor. Al margen de su origen, la que en principio justifica su celebración". Luego agrega que la celebración de este contrato procede únicamente para la realización de tareas de carácter específico y duración determinada "que teniendo de forma inequívoca tales características, formen parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que, integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales per se, es decir, por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores exógenos".

4.4. De lo expuesto queda claro que, esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá de tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio que se requiere, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual para que desempeñe labores de naturaleza permanente y no temporales, se habría simulado la celebración de un contrato de duración determinada, en vez de uno de duración indeterminada.

QUINTO. DE LA CAUSA OBJETIVA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

5.1. Según el artículo 79° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el contrato temporal para obra o servicio, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato, agregando el artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que, en el referido contrato, debe señalarse el objeto previamente establecido y de duración determinada.

5.2. Sobre este tema el Tribunal Constitucional ha afirmado "En tal sentido, este Tribunal debe señalar que el aumento temporal de las actividades no puede ser una causa objetiva de un contrato de trabajo para servicio específico, toda vez que para afrontar dicha situación el Decreto Supremo N° 003-97-TR ha previsto que existen otras modalidades contractuales. Por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de manera defectuosa desnaturalizándose así los contratos de trabajo para servicio específico que suscribieron las partes".

SEXTO. DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.

6.1. El Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: a) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare

laborando; o, d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

6.2. Según Sanguinetti Raymond, “la situación prevista aquí no es otra, evidentemente, que la de ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Dicho en otras palabras, se recurre a esta para la atención de necesidades empresariales permanentes y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un nexo por tiempo indefinido. Naturalmente, en estos casos la consecuencia no puede ser otra que la de atribuir al vínculo el alcance temporal que le corresponde de acuerdo a su naturaleza”.

6.3. Sobre este punto la Corte Suprema ha señalado lo siguiente: “Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 53 al 56. Además, en el artículo 74, segundo párrafo de la norma citada, se establece que “en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”, por lo tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado”.

6.4. Sobre los contratos modales el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: “Han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden prescindir, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, pueden ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”; por lo que la Contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen”.

SETIMO. DE LA CONTRATACIÓN DEL ACTOR.

7.1. El actor, demanda la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados con la demandada en mérito de los cuales trabajó desde el 01 de julio al 31 de diciembre de 2017, del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2018 y del 01 de abril al 31 de mayo de 2019, por considerar que se han configurado las causales previstas en los literales a) y d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, además de no haberse consignado la causa objetiva de contratación temporal, conforme establece el artículo 72 del mismo cuerpo legal.

7.2. Habiendo determinado en el tercer considerando de la presente resolución que el actor prestó servicios del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, tal como fluye del contrato de trabajo sujeto de intermediación laboral por servicio específico y de las adendas de fojas 05 a 08, de las boletas de pago de fojas 16 a 19, del memorándum N° GODS 012/2018 de fecha 20 de mayo de 2019 a fojas 21, del certificado de trabajo a fojas 46 y de la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

7.3. Según se aprecia de la revisión del contrato de trabajo adjuntados por el actor en la demanda y que corren a fojas 03 y siguientes, se desprende que ingresó a prestar servicios para la demandada en el cargo de vigilancia en las instalaciones de la Universidad Privada San Juan Bautista desde el 01 de mayo de 2016. Sin embargo debe precisarse que, líneas arriba ya se ha establecido que entre el actor y la demandada existió un contrato de trabajo, en el mismo cargo y en el mismo lugar de trabajo el cual se inició el 01 de mayo de 2016.

7.4. De la prueba obrante en autos, se aprecia que a fojas 05 obra el contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito entre las partes del presente proceso, de cuyo contenido fluye que se pactó como plazo de vencimiento del mismo el 31 de diciembre de 2017 (cláusula segunda), asimismo, de la adenda del contrato de trabajo sujeto a modalidad a fojas 07, de cuyo contenido fluye que se pactó como plazo de vencimiento del mismo el 31 de diciembre de 2018 (antecedentes). Sin embargo, a pesar de ello el actor continuó laborando para la emplazada, lo que genera o produce su desnaturalización tal como lo prescribe el inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

7.5. Como puede apreciarse del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 03 a 04, que este fue suscrito recién el 18 de mayo de 2016 a pesar que el actor comenzó a trabajar para la emplazada el 01 de mayo de 2016, lo que deja en evidencia que, en el plano de la realidad comenzó a laborar en mérito a un contrato de trabajo verbal y no escrito. Por lo tanto, el presente caso le resulta aplicable la presunción prevista en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

7.6. Sobre este punto resulta ilustrativa la posición asumida por el Tribunal Constitucional en un proceso de amparo. En dicha oportunidad afirmó lo siguiente: “*el demandante trabajó durante los meses de enero a marzo de 2006; si n embargo, en autos no obra ningún contrato de trabajo sujeto a modalidad que justifique dicha contratación temporal del demandante, por lo que en aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, su relación laboral debe considerarse a plazo indeterminado, siendo ineficaz el contrato de trabajo sujeto a modalidad obrante a fojas 19, pues pretende ocultar una relación laboral a plazo indeterminado*”.

7.7. Lo resaltante de dicho pronunciamiento y que también resulta aplicable al presente caso, es que, si un trabajador comienza a prestar servicios sin haber suscrito contrato modal alguno, ya no resulta válido hacerle suscribir alguno con posterioridad, pues ello únicamente busca ocultar un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

7.8. Sanguinetti Raymond, afirma que “una de las principales garantías frente al uso fraudulento de las modalidades contractuales previstas por el Título II de la LPCL está constituida por el requisito establecido por este artículo de que las mismas consten necesariamente por escrito. Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales”. De lo expuesto se concluye que, si no se cumple con la formalidad de celebrar contratos de trabajo modales con anterioridad a la prestación de servicios, estos no resultan válidos, pues el

trabajador debe saber con anticipación las condiciones en las que ha sido contratado y debe delimitarse con precisión y con anticipación la temporalidad del trabajo para el que se contrata a un trabajador. Si no se procede de esta manera se vulnera la ley.

7.9. Así las cosas queda claro que al actor se le hizo suscribir el contrato de trabajo sujeto a Modalidad que obra a fojas 03 recién el 18 de mayo de 2016, fecha muy posterior a aquella en la cual comenzó a laborar, por lo tanto dicho contrato se encuentra dentro del supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Consecuentemente, la demanda debe declararse fundada en este extremo, debe considerar la demandada al actor como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato de trabajo a plazo indeterminado a partir del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019.

OCTAVO. DEL DESPIDO.

8.1. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado señala que, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Respecto de esta norma el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente “el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. *El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra parte, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...), en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, (...) El segundo aspecto (...) Se trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa.*

8.2. De conformidad con lo establecido por el Artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

8.3. Por lo tanto, un despido será legal siempre y cuando se invoque una causa y no se vulnere directamente el derecho al trabajo cuyo contenido esencial se traduce en el principio de causalidad del despido. O para decirlo en términos del Tribunal Constitucional “un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve o cabo con expresión o sin expresión

NOVENO. DE LA CAUSA JUSTA DE DESPIDO.

9.1. Según el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, debiendo precisar que la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

9.2. De conformidad con los artículos 24° y 25° del Decreto Supremo antes mencionado, son causa justa de despido relacionadas con la conducta del trabajador, entre otras, la comisión de falta grave, pudiendo citar entre ellas el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

9.3. Por su parte el artículo 26° prescribe que, las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir, precisando el artículo 37° que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos. Asimismo, debe tenerse presente que por disposición de los artículos 31° y 32°, el empleador no puede despedir al trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos formulados, precisándose que el despido debería ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, quedando prohibido el empleador de invocar posteriormente causa distinta de la importada en la carta de despido.

DECIMO. DEL DESPIDO DEL DEMANDANTE.

UNDECIMO. DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

11.1. Los beneficios sociales son los conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente y que son diferentes a la remuneración. El Artículo 24° de la Constitución Política del Estado señala que, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

11.2. Líneas arriba se ha determinado que el accionante durante el período reclamado, fue trabajador de la emplazada, debiendo precisar que se encontraba sujeto al régimen laboral común de la actividad privada. A continuación, detallamos los beneficios sociales demandados.

DUODECIMO. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.

12.1. El artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

12.2. El Tribunal Constitucional al referirse a este beneficio ha señalado que “lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo”, Luego agrega “La

doctrina reconoce que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la “justicia social”, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; como puede observarse la CTS cumple su finalidad) previsional en el momento que el trabajador se queda sin trabajo”.

12.3. Por su parte el Artículo 4° del referido Decreto Supremo N° 001-97-TR prescribe que solo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas, precisando su Artículo 21° que dicho beneficio debe ser depositado los empleadores en los

meses de mayo y noviembre de cada año a razón de tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo), que la acción de tréves se depositara por treintavos. Sin embargo, por disposición del Decreto de Urgencia 127-2000, modificado posteriormente por los Decretos de Urgencia 115-2001, 019-2002, 057-2002 y 013-2003, la Compensación por Tiempo de Servicios devengada a partir de enero de 2001 y hasta el 31 de octubre de 2004, se deposita mensualmente a razón del 8.33% de la remuneración mensual percibida por el trabajador se deposita mensualmente a razón del 8.33% de la remuneración mensual percibida por el trabajador.

12.4. Finalmente, debe indicarse que de conformidad con lo previsto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos; precisando que dicho beneficio social se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, agregando que efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto, añadiendo que lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil".

12.5. El actor demanda el pago de este beneficio por el período que va del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 de mayo al 30 de junio de 2017 y mayo de 2019, tal como se aprecia del escrito de demanda de fojas 27 y siguientes, y precisado en la Audiencia de Conciliación cuya acta obta a fojas 90.

12.6. Habiéndose establecido que el actor prestó servicios del 01 de mayo al 04 de noviembre de 2016, del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, queda claro que cualquier reclamo por períodos distintos a los antes indicados deviene en infundado.

12.7. De la prueba obrante en autos, no se aprecia que, la emplazado haya depositado a favor del accionante la compensación por tiempo de servicios del período que va del **23 de enero al 18 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 al 31 de mayo de 2019**, o que la haya pagado a su cese, motivo por el que debe declararse fundado este extremo y disponerse el pago respectivo.

DECIMO TERCERO. VACACIONES.

13.1. A nivel constitucional, el Artículo 25° de la Constitución de 1993 prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, y su disfrute y compensación se regula por ley o por convenio. Asimismo, debe indicarse que el Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT sobre el derecho vacacional, en tal sentido este convenio sirve de marco para el desarrollo normativo del derecho vacacional".

13.2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo 713 y artículo 11° del Decreto Supremo 012-92-TR, todo trabajador que supere una jornada diaria de cuatro horas y un récord anual determinado tiene derecho a gozar de treinta días de descanso remunerado por cada año completo de servicios y en caso de récord trunco éste será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente; en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquiere el derecho, percibirá una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

DECIMO CUARTO. GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

14.1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 25139, aplicable hasta la gratificación de Navidad del año 2001, y artículo 1° de la Ley 27735 aplicable a partir de la gratificación de Fiestas Patrias del año 2002, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, correspondiendo en cada caso una remuneración mensual (artículos 1° y 2°).

14.2. Por su parte el artículo 3° de la Ley N° 29351 (prorrogada por la Ley N° 29714), aplicable al Caso por razón de temporalidad, prescribe que el monto que abonarán los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, deben ser abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, precisando el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2009-TR que, la referida bonificación extraordinaria debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente, agregando que en caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

DECIMO QUINTO. REMUNERACIONES.

15.1. De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 24° de la Constitución Política del Estado, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, agregando que su pago tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Por lo tanto, "la remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental (...), (que comprende todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados sea en dinero o en especie".

15.2. Por su parte el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

15.3. El actor demanda el pago de este beneficio por el período que va del 01 al 04 de noviembre de 2016, tal como se aprecia del escrito de demanda de fojas 27 y siguientes, y precisado en la Audiencia de Conciliación cuya acta obra a fojas 90. Teniendo en cuenta que ha quedado establecido que el actor laboró del 01 de mayo al 04 de noviembre de 2016, del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, todo reclamo efectuado por un lapso de tiempo distinto al comprendido en dichas fechas deviene en intimidado, habiendo quedado plenamente determinado que el actor fue trabajador

dependiente de la empleada durante el período antes indicado, queda claro que tiene derecho a percibir este beneficio.

15.4. De la prueba obrante en autos, no se aprecia que la empleada haya abonado al accionante la remuneración insoluble por el período que va del 01 al 04 de noviembre de 2016, motivo por el que debe declararse fundado este extremo y disponer el pago respectivo.

DECIMO SEXTO. DE LA MOVILIDAD.

16.1. El actor demanda el pago del beneficio denominado "Movilidad" por el período que va de mayo a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, tal como se aprecia del escrito de demanda de fojas 27 y siguientes, y precisado en la Audiencia de Conciliación cuya acta obra a fojas 90; concepto que según dicha parte se halla reconocidos en los contratos de trabajo que obran en autos.

16.2. A fojas 03 y siguientes obran los contratos de trabajos suscritos entre las partes, siendo que en su cláusula octava señala "En contraprestación por los servicios prestados del trabajador, el empleador se obliga a pagar una remuneración de S/. 1,600.00, más S/.200.00 de movilidad, asignación familiar, si fuera el caso, menos descuento de ley que se pagarán mensualmente".

16.3. Teniendo en cuenta que ha quedado establecido que el actor laboró del 01 de mayo al 04 de noviembre de 2016, del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, todo reclamo efectuado por un lapso de tiempo distinto al comprendido en dichas fechas deviene en infundado.

16.4. Sin embargo, revisada la planilla electrónica presentada por la demandada a la SUNAT, y a la que se tiene acceso según lo previsto por el artículo 27° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el actor percibió dicho beneficio en el mes de mayo de 2018, la suma de S/. 200.00, motivo por el que debe declararse infundado este extremo.

16.5. De la prueba obrante en autos no se aprecia que la demandada haya otorgado al actor el beneficio denominado "movilidad" por el período que va de junio a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, motivo por el que debe declararse fundado este extremo y disponerse el pago respectivo.

DECIMO SETIMO. DEL CÁLCULO DE INTERESES EN LA SENTENCIA.

17.1. De conformidad con lo previsto por el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, a partir de su vigencia el interés que corresponde por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, agregando que el referido interés no es capitalizable.

17.2. El cálculo de intereses se practica tomando en cuenta los factores proporcionados por el Banco Central de Reserva del Perú. tratándose de la compensación por tiempo de servicios el artículo 56° del Decreto Supremo N° 001-97-TR prescribe que, citando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumplir con realizar los depósitos que le corresponda, quedaría automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente.

17.3. De conformidad con lo prescrito por el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el interés sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente de alquiler en que se produjo el incumplimiento. Por lo tanto, los intereses se obtienen aplicando la Tasa de Interés Legal Laboral Acumulada, la misma que es el resultado de restar del factor acumulado del interés legal laboral a la fecha de pago, el factor acumulado al día de vencimiento de la obligación. Tratándose de depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios, la tasa de Interés aplicable se obtiene de la siguiente manera: se toma el factor acumulado a la fecha de pago y se divide entre el factor acumulado a la fecha en que debió efectuarse el depósito, resultado al que se le resta la unidad.

DECIMO OCTAVO. LIQUIDACIÓN DE DERECHOS, BENEFICIOS SOCIALES E INTERESES.

18.1. Para efectos de la presente liquidación se ha tomado en cuenta la remuneración consignado en los contratos de trabajo y la planilla electrónica. Por lo tanto, se obtiene la siguiente liquidación:

18.2. Compensación por tiempo de servicios. Efectuado el cálculo correspondiente se aprecia que por compensación por tiempo de servicios del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 al 31 de mayo de 2019, se adeuda al actor la suma de 426.67 soles, y por concepto de intereses la suma de 17.15 soles, calculados desde la fecha en que el beneficio resultó exigible hasta el 04 de agosto de 2019; todo lo cual arroja el monto de 413.82 soles, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	René. A4 Mes de	Básico	CC «	Rem. Comp.	Deposito CTS	Interés a) 04/08/19	Interés Legal
feb 17	23/01/17 28/03/17	01M 06D	feb 17	1,600.00	0.00	1,600.00	160.00	0.05965	9.54
may-17	01/05/17 31/05/17	01M	may-17	1,600.00	0.00	1,600.00	133.33	0.05281	7.04
may 19	01/05/19 31/05/19	OEM	may 19	1,600.00	0.00	1,600.00	133.33	0.00427	0.57
Totales							426.67		17.15

18.3. Vacaciones trancas. Efectuado el cálculo correspondiente fluye que, por vacaciones del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del periodo 2015-2019, se adeuda al actor la suma de 1,760.00 soles, y por concepto de intereses la suma de 22.84 soles, calculados desde la fecha en que el beneficio resultó exigible hasta el 04 de agosto de 2019; todo lo cual arroja el monto de 1,782.84 soles, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

Vacaciones	De	Al	Tiempo Efectivo	Básico	Rem. Comp	Vacac.	Factor de Interés al 04/08/19	Intereses
Truncas	23/01/17	28/02/17	01M06D	1,600.00	1,600.00	160.00	0.05965	95.4
Truncas	01/05/17	31/05/17	01M	1,600.00	1,600.00	133.33	0.05281	7.04
Truncas	01/05/19	31/05/19	OEM	1,600.00	1,600.00	133.33	0.00427	0.57
Totales						1,760.00		22.84

1,782.84

Corte Superior de Justicia de Ica

Primer Juzgado Especializado de Trabajo

Año / Mes	2018					2019					
	Movil.	"	"	"	Fact.	Interés	Movil.	"	"	Fact.	Interés
Enero							200.OK	0.00	200.X	0.01282	2 SF
Febrero							100.0t	0.00	200.0t	0.01063	2,Js
Marzo							200.0t	0.0t	20000	0.00857	17
Abril							200.H	0.0t	2000t	0.00653	1,3
Mayo	200.or	200.0c	0	0.0zen	0.0t	100.00	0.00	2000c	0.0044	08i	
Junio	20000	0.0c	200H	0.0262t	s.2i						
Julio	200.00	00t	200.0o	0.02434	4.87						
Agosto	200.0o	000	200.00	0.0zz4i	4.48						
Septiembre	200.0t	00t	2000t	0.02053	4.1						
Octubre	200.H	00t	200.0t	0.01854	3.74						
Noviembre	200.00	00t	200.0t	0.0166t	3.32						
Diciembre	200.00	0.00	200.0r	0.0z4Ss	y.92						
1,000.00			2,437.49	100.00					1000.00		8.53

18.7. En resumen, por los conceptos demandados liquidados corresponde abonar al actor la suma de 7,997.34 soles, y por concepto de intereses la suma de 97.93 soles, todo lo cual arroja el monto de ocho mil noventa y cinco 27/100 soles (S/. 8,095.27).

DECIMO NOVENO. INTERESES CALCULADO EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA.

19.1. De conformidad con lo previsto por el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, a partir de su vigencia el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, agregando que el referido interés no es capitalizable.

19.2. Por su parte el artículo 3° del referido dispositivo señala que los intereses legales sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

19.3. Habiéndose determinado que la emplazada debe pagar al actor los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones, remuneraciones y movilidad, así como los intereses correspondientes calculados hasta el 04 de agosto del 2019, queda claro que la demandada, también se encuentra obligada al pago de intereses legales que se generen a partir del 05 de agosto de 2019, y hasta la fecha en que se paguen los beneficios amparados, lo que se calculará en ejecución de sentencia.

VIGÉSIMO. COSTAS Y COSTOS.

20.1. El artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.

20.2. De conformidad con lo previsto por el artículo 412° del Código Procesal Civil, el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración agregando el artículo 414° que, el Juez regula los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión.

20.2. En el presente caso la empresa demandada ha sido vencida, por lo tanto, queda claro que debe asumir los costos y costas del proceso tal como lo prescribe la nueva Ley Procesal del Trabajo.

III. PARTE RESOLUTIVA.

Por estos fundamentos, administrando Justicia a nombre de la Nación, **FALLO** declarando:

UNO. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por Félix Máximo Ramírez Bernaola contra Deah Security S.A.C. sobre desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, reconocimiento como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, pago de beneficios sociales y otros.

DOS. EN CONSECUENCIA: A. DECLARO que el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019, se ha desnaturalizado y por lo tanto la existencia entre ellas de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada. **B. ORDENO** que la demandada considere al accionante como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado del 01 de julio de 2017 al 31 de mayo de 2019.

TRES. DISPONGO que la demandada le pague la suma de **ocho mil noventa y cinco 27/100 soles (S/. 8,095.27)**, por los siguientes conceptos:

1. **Compensación por tiempo de servicios**, 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del 01 al 31 de mayo de 2019, la suma de **426.67 soles**, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de **17.15 soles**.
2. **Vacaciones truncas** del 23 de enero al 28 de febrero de 2017, del 01 al 31 de mayo de 2017 y del periodo 2018-2019, la suma de **1,760.00 soles**, y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de **22.84 soles**.

3. **Gratificaciones** de Navidad del 2016, Fiestas Patrias de 2017 y 2019, la suma de **3,197.34 soles** y por intereses generados hasta El 04 de agosto de 2019, la suma de **6.21 soles**.
4. **Remuneraciones** del 01 al 04 de noviembre de 2016, la suma de **213.33 soles** y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de **14.55 soles**.
5. **Movilidad** de junio a diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, la suma de **2,400.00 soles** y por intereses generados hasta el 04 de agosto de 2019, la suma de **37.19 soles**.

CUATRO. DISPONGO que la emplazado cumpla con el pago de los intereses legales que se generen a partir del 05 de agosto de 2019, y hasta la fecha en que se haya pagado los beneficios amparados.

CINCO. INFUNDADA la demanda respecto de los demás conceptos peticionados. Con costos y costas. Así lo pronuncio en el Despacho del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Ica.

Fuente: Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica

Elaboración: Propia

Elaboración: Propia