



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y  
CIENCIA POLÍTICA**

**Trabajo de Suficiencia Profesional**

Cuantificación del daño moral frente a la indemnización por despido  
arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima 2020.

Caso: 14044-2020-0-1801-JR-LA-10

**Para optar el título de**

Abogado

**Presentado por**

**Autor:** Gutierrez Alvarez, Ricardo Ly

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-3639-0185>

**Asesor:** Pineda Huerta, Nélida Rosalbina

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7126-2038>


**Línea de investigación**

Sociedad de transformación digital

**Sub-Línea de investigación**

Derecho Civil, Penal y Administrativo

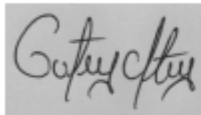
**Lima-Perú  
2023**

	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>REVISIÓN: 01</b>	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, **RICARDO LY GUTIERREZ ALVAREZ** egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL FRENTE A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 2020. CASO: 14044-2020-0-1801-JR-LA-10" Asesorado por el docente: **NÉLIDA ROSALBINA PINEDA HUERTA** DNI: 06233191 ORCID: 0000-0002-7126-2038 tiene un índice de similitud de "TRECE" (13%) con código verificable OID: 14912:289171634 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

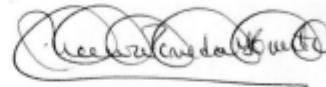
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TESISISTA

**RICARDO LY GUTIERREZ ALVAREZ**  
NOMBRE DEL TESISISTA

DNI: 47967301



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ASESOR(A)

**NÉLIDA ROSALBINA PINEDA HUERTA**  
NOMBRE DEL ASESOR(A)

DNI: 06233191

Lima, 15 de diciembre del 2023

**Cuantificación del daño moral frente a la indemnización por  
despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima 2020.  
Caso: 14044-2020-0-1801-JR-LA-10**

**“Quantification of moral damage versus compensation for arbitrary dismissal  
in the Superior Court of Justice of Lima 2020. Case: 14044-2020-0-1801-JR-LA-10”**

**Bachiller: Gutierrez Alvarez, Ricardo Ly**  
**Correo: [lyalvarez@gmail.com](mailto:lyalvarez@gmail.com)**  
**Orcid: 0009-0007-3639-0185**  
**Facultad Derecho y Ciencias Políticas**  
**Universidad Norbert Wiener**

## **Resumen**

El estudio se fundamentó en la observación de la jurisprudencia N° 14044-2020-0-1801-JR-LA-10 que es base para el **objeto de estudio** de Identificar criterios que cuantifican el daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. A razón de la metodología, esta es de enfoque de estudio cualitativo, aplicando método deductivo; empleando técnica de recopilación de datos y análisis documentario. Por la que se consigue como **resultado principal** la identificación de daños producidos determinarán la cuantificación del daño moral, mismos que son en consideración criterio del daño resarcible como identificación del daño y su resarcimiento, daños patrimoniales por lucro cesante y daño emergente; el criterio de daño moral, que están directamente vinculados a la aflicción por causa de un hecho dañoso; estos criterios se sujetan en estricto al criterio de valoración equitativa por parte del juez quien brinda una sentencia fundamentada en la proporcionalidad de la indemnización con los daños ocasionados. **Concluyendo**, los criterios de cuantificación son pertinentes de la valoración del juez en base a su experiencia y discernimiento, debiendo brindar una sentencia fundamentada y proporcional entre la indemnización y los daños efectuados.

**Palabras clave: Derecho Laboral, Derecho al trabajo, Daños y Perjuicios, Indemnización, Sentencia judicial.**

## **Abstract**

The study was based on the observation of jurisprudence No. 14044-2020-0-1801-JR-LA-10, which serves as the foundation for the research objective of identifying the criteria for quantifying moral damages in the context of wrongful termination compensation in the Superior Court of Justice of Lima in 2020. As for the methodology, it adopts a qualitative research approach, employing a deductive method and utilizing data collection techniques and documentary analysis. The main outcome of this study is the identification of damages that will determine the quantification of moral damages. These damages are considered under the criteria of compensatory damages, such as the identification of the damage and its compensation, as well as pecuniary damages due to lost profits and actual expenses. The criterion for moral damages is directly linked to the distress caused by a harmful act. These criteria are strictly subject to the principle of equitable assessment by the judge, who issues a reasoned judgment based on the proportionality between the compensation and the damages incurred. In conclusion, the criteria for quantification are relevant to the judge's assessment based on their experience and judgment, aiming to provide a well-founded and proportionate judgment concerning compensation and the damages sustained.

**Keywords:** Labor Law, Right to Employment, Damages and Liabilities, Compensation, Judicial Sentence.

## I.- Introducción

Con la pesquisa presente, se pretende indagar sobre qué criterios se consideran para cuantificar el daño moral en los procesos de materia de indemnización por despido arbitrario; por lo que estos criterios o discernimientos son de competencia de juez quien debe valorar distintas enfoques para fundamentar y brindar un decisión proporcional, tal y como se presenta en el Expediente: 14044–2020–0–1801–JR–LA–10 que es parte del análisis de esta investigación; para cumplir con el propósito de poder resolver los impactos de la cuantificación del daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario.

En este aspecto, es notable precisar la justificación como **“el indicador de la razón por la investigación que será importante”** Hernández (2014); de manera que, buscamos brindar un idóneo análisis que dilucide ideas en el contexto legal de nuestro sistema jurídico acerca de la cuantificación del daño y; en relación a esto, los criterios que son considerados y aplicado en la decisión del caso de estudio, y que con el resultado obtenido se cree trascendencia en la sociedad, se esclarezca y otorgue una mayor recepción y conocimiento sobre el derecho laboral y la indemnización en el país.

Por consiguiente, es valioso denotar que la **problemática** surge desde la determinación clara de los criterios que se consideran para determinar indemnización cuantificable en procesos por daño moral, lo que deja ver una clara ausencia de equidad entre el daño causado y el monto compensatorio para resarcir el daño en lo posible. Desde la vista internacional, que parte del reconocimiento del daño moral, de lo que en al respecto se regula en México como **“daño moral es la afectación de los sentimientos, decoro, creencias, aspectos físicos de una persona, teniendo una obligación de repararlo tendrá que incurrir en la responsabilidad objetiva”** Código Civil Federal [CCF], (1928). Por otro lado, en cuanto a la doctrina en Argentina, se sostiene que **“la cuantificación se determina en una fase después que se determine la existencia del daño para evaluar la reparación, por lo que la cuantificación se comprende de un carácter cuantitativo, lo que no recae en la sola aplicación del Derecho sino de coeficiente matemático”** Rossi, (2018). En cuanto, a la realidad dentro de nuestra sociedad, respecto a nuestra normativa en la Ley de Productividad y Competencia Laboral [LPCL], (1997) se prescribe sobre la indemnización por despido arbitrario a que **“es equivalente a una remuneración y media mensual, por cada año completo de servicio, con un tope de máximo de doce remuneraciones”** lo que para su comprensión en relación a la cuantificación del daño moral, no deja una clara idea de cómo o qué criterios toman en cuenta para brindar una indemnización y que esta sea equitativa con el daño causado.

Por consiguiente, se aborda como **problema** de la investigación **¿Qué criterios se aplican para la cuantificación del daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima 2020?** Para demostrar sobre cuáles son los

criterios que consideran los jueces en su capacidad de evaluar al momento de cuantificar el daño moral frente para otorgar indemnización; con relación a ello, respecto a la La Libertad Casación 3499, (2015) La Libertad, se determina que **“las dificultades que se presenten para cuantificar el lucro cesante, deban ser recogidas por el juez, considerando el criterio de equidad y las pautas basadas en la experiencia que permitan a la víctima obtener compensación justa por los daños causados”**

Finalmente, como objetivo de la presente, corresponde a identificar los criterios que cuantifican el daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima 2020; así como analizar los criterios considerados y sí la cuantificación del daño moral tomada, compensa de manera proporcional el daño por el despido abusivo.

Objetivos específicos (ver tabla 7°).

## **II.- Presentación del caso jurídico**

### **2.1.- Antecedentes**

En percepción del **marco internacional**, se pudo observar que en **Argentina**, por parte de Pascual, (2020), establece que sobre la **“Cuantificación del daño emocional (moral) en la normativa Civil y Comercial”**, de la que se aplica la **metodología** con enfoque cualitativo y técnica de estudio como el análisis de datos; se consideran como **resultado** que, los daños generales se destacan –con énfasis– en la persona en cuanto a su integridad social y psicofísica enfocada en el análisis del daño (emocional) moral y que el Código Civil no lo había determinado, por lo que el arbitrio judicial fue quien precisó el contenido de la cuantificación en dinero como compensación. En conclusión, se considera el criterio materialista en razón a la necesidad de traducir el daño a un bien tangible (monetario) para resarcir un daño ponderable con naturaleza inmaterial como el que ocurre en la psique del vulnerado.

En cambio, en doctrina de **Colombia** Valero et al, (2022) respecto a **“Los criterios legales del Consejo de Estado para valorar el daño emocional (moral) desde la jurisprudencia”**, misma que utiliza **medología** de enfoque cualitativo y técnica de estudio como analisis de datos y jurisprudencial; del cual **resulta** que el daño debe ser reparado, por lo que la Constitución no establece cómo; de manera que, legisladores crearon reglas en base a Leyes que tienen en consideración principios de reparación integral y equidad, con interés en cubrir el vacío legal de la cuantificación de los daños. **Concluye**, esta evolución de concepción jurisprudencial, ha permitrido reconocer las afecciones psicologicas y morales de las personas.

Por otro lado, en Ecuador, Contento, (2023), sostiene sobre el **“Estudio jurídico de cuantificar el daño emocional en la el caso N° 331-2023”**, en la que se aplica **metodologia** con enfoque cualitativo, con técnica de estudio de estudio documental de doctrina, histórico y analítico, como **resultado** el daño emocional (moral) corresponde determinarlo por el

operador de justicia, deba comprender con prudencia y capacidad de discernir; además que su cuantificación es en relación a criterios de valor subjetivo como el sufrimiento de una persona y que debe fijarse un valor correspondiente. **Concluye**, sobre el daño moral es la gravedad de un perjuicio sufrido, como el daño a la honra que ocasiona detrimento psíquico y físico.

Por otra parte, en **España**; Barrera, (2018) determina sobre “**El derecho español y su consideración por el daño emocional (moral)**”, en la que se aplica **metodología** de enfoque cualitativo y técnica de estudio como análisis de ley, doctrina y jurisprudencial que; como **resultado**, en concepto no se ubica una precisión exacta, clara u objetiva; de manera que, intentando aproximarse o dar un primer acercamiento, considera al daño moral como lo contrario al daño del patrimonio, utilizando una terminología opositiva –o del otro lado de la moneda– para definir algo que considera no conceptualizable con exactitud. **Concluye**, existe conflictividad en la definición del daño moral –doctrinal y jurisprudencial–, su conceptualización no es clara, pero eso no impide inclusión de pautas para determinar su indemnización, ni exigibilidad indemnizatoria.

Por cuanto, en **Panamá**, Aguilar, (2019), sostiene por la “**Consideración del daño moral en la normativa de Panamá**”; aplicando metodología cualitativa, con técnica de estudio de análisis de leyes y jurisprudencial; de la que comprende como **resultado** sobre la indemnización del daño moral es la consitución de un derecho afectado, con carácter resarcitorio, sancionador y cuantificación monetaria del mismo; agregando que, este daño es irreparable en el sentido puntual de la plabra. **Concluye**, el daño debe ser resarcible comprendido de un hecho dañoso y la vulneración moral sufrida; siendo que la indemnización deberá ser considerada por el juez, tomando en cuenta los derechos afectados, nivel de responsabilidad y preveer la codición económica de víctima y responsable.

En el **campo nacional** del distrito de Lima, como coautoras Espinoza et al., (2020) de la que determina las “**Directrices para calcular el daño emocional (moral) en casos de despidos arbitrarios**”, aplicando **metodología** cualitativa, con estudio de análisis de datos documental doctrinal y entrevista a profundidad; obteniendo como **resultado** que, existe una gran variedad de decisiones judiciales que evidencia gran diversidad de montos distintos en casos similares, por lo que eso no garantiza una certeza legal en las sentencia relacionadas con este asunto. **Concluye**, se ha podido identificar que en la mayoría de jurisprudencia analizada se aplica el criterio equitativo–discrecional propio del magistrado, siendo que son pocos los que consideran criterios como circunstancias personales y laborales de la víctima por despido arbitrario.

En ese sentido, la autora Aguinaga, (2019) como parte de las “**Directrices para el cálculo de manera justa de la compensación por perjuicio moral en casos de responsabilidad civil**”, aplicando **metodología** no experimental cualitativa; llega a obtener como **resultado**,

para decidir la cuantificación equitativa por el daño moral, se toma en conocimiento y aplicación del criterio según la capacidad económica del afectado y del ofensor, daño corporal que se haya producido. **Concluye**, considerar que otras directrices para estimar numéricamente el perjuicio moral se debe tener en cuenta la misma definición por el daño suscitado a la moral y el daño ocasionado a la persona, siendo que la persona deba ser prioridad en las consideraciones del juez.

Por otro lado, los autores Castro et al., (2017), determinan sobre “**Directrices de evaluación para establecer la compensación por perjuicio emocional en el sector jurídico de Lima - Centro**”. mediante **metodología** cualitativa de estudio con ejecución de las técnicas de escrutinio de información de documentos, entrevista y deducción. Obtiene como **resultado**, en los discernimientos de cuantificación valorados por el magistrado para determinar la cuantía indemnizatoria debido al perjuicio moral, son determinantes considerar la trayectoria de la vida del afectado, la edad, responsabilidad y pericia psicológica. **Concluye**, para fijar indemnización en cuantía monetaria se utiliza pericias psicológicas, consideración de la edad, trayectoria de vida, carga familiar; esto queda a libre valoración, interpretación y discrecionalidad del juez.

## **2.2.- Fundamento del tema elegido**

En razón al **paradigma** fundamental **naturalista** de la investigación se comprende como “**conjunto de definiciones conceptos, técnicas y procedimientos, aplicados al provecho de verificar los conocimientos a través de métodos**” Ballina, (2013), se comprende que, es un enfoque epistemológico que busca comprender y explicar fenómenos y procesos naturales a través de métodos y teorías basadas en observación, experimentación y el estudio de la naturaleza. Se centra en entender el mundo a través de principios, leyes y procedimientos, en lugar de recurrir a explicaciones metafísicas.

Este paradigma promueve un enfoque científico y empírico para obtener una comprensión del entorno que nos rodea; en ese sentido busca y relaciona “**sujeto y objeto vinculados con el propósito de aportar conocimiento, influyendo en los sujetos; asumiendo una realidad dinámica**” Ramírez, (s.f.); es decir, se preocupa por la comprensión de las diferentes conductas humanas, orientadas a descubrir, entender y descifrar realidades, valores y desarrollo de las personas en la investigación.

Por otro lado, en base a las ciencias sociales del Derecho; establecemos que, dentro de la consideración de los Derechos Humanos y nuestra sub-línea de investigación de Derecho Civil, se relacionan con énfasis entre el Derecho al trabajo y la indemnización por consecuencia de la violación de un derecho fundamental, por lo que en definición la Dirección del Trabajo [DT], (2021) determina que “**los derechos fundamentales son vulnerados en medida que el empleador o su representación realiza actos limitantes contra su**

**subordinado, comprendidos como arbitrarios**", por esta razón, delimitamos que se cumple el nexo de sub-línea de investigación de Derecho civil y Derecho fundamental vulnerado; por ende, transgredir injustamente los derechos reconocidos de la persona humana como el del trabajo, recae la responsabilidad de resarcir el daño a quien se le haya causado.

Por consiguiente, nos enfocamos en la **categoría primera** de esta investigación, **cuantificación del daño moral**, tiene como finalidad el auxilio para el juez en el sentido de esclarecer todo pormenor o particularidad relacionada al daño moral, con el propósito de brindar características de equidad sobre el petitorio en la demanda con materia de indemnización, se sostiene que **"se debe determinar que existan criterios puntuales que precisen cuantificar el daño moral por causa de un cese unilateral que extinga la relación laboral"** Ayvar, (2020). Desglosando la primera categoría, el **daño moral** corresponde a "es expresado como daño emocional, temporal, percedero o pueden derivarse de una psicopatía" Fernández, (2014).

En relación a la **categoría primera**, se precisa la **sub-categoría** de la investigación, la cual aborda la el **daño resarcible** del cual **"involucra la vulneración indebida de un derecho, ya sea de naturaleza patrimonial o extrapatrimonial, que conlleva a definir la obligación de repararlo"** Rossi, (2018); además, de acuerdo con Furlotti, (2020) sostiene que **"el proteger a la persona humana proyecta regular el daño resarcible, siendo la misma el eje de la responsabilidad civil y del daño resarcible"**. En ese sentido, relacionado a la segunda sub-categoría sobre **daño**, se sostienen que **"son las lesiones que afectan los derechos de origen patrimonial; es decir, a los derechos con naturaleza monetaria o económica, de los que se consideran al lucro cesante y daño emergente"** Contreras, (2019); por otra parte, Hoyle, (2021) sustenta que **"vulnera un derecho subjetivo que es susceptible a la valoración monetaria o pecuniaria [...] y que está dividido por la valoración del daño causado sobre los gastos que emergen de la afectación misma y, a los ingresos que el afectado dejará de percibir"**. Por otro lado, sobre la sub-categoría de **daño extrapatrimonial**, se determina que también es considerado como **"daño subjetivo es; esencialmente, el daño (vulneración) a la persona, en lesión de los daños no patrimoniales que, dentro del sistema de daños, corresponde al daño moral como sufrimiento psicofísico y físicos con carácter de efímeros"** Vargas, (2020), de igual manera, para el Instituto de Derecho Privado Latinoamericano [IDPL], (2008), define que **"se comprende como daño extrapatrimonial al interponerse al proyecto de vida; en cuanto, al perjuicio de la salud psíquica, física o el impedir goce de la vida, molestias a la libertad, seguridad personal y legítima,"**.

Por cuanto, la **categoría segunda** sobre **indemnización por despido arbitrario**, desglosamos su composición, de la misma que se comprende por **despido** como a la **"decisión del representante de la una empresa por la que finiquita la relación laboral**

**que lo relacionaba con su colaborador o empleado”** Real Academia Española [RAE], (2023); del mismo modo, se determina a **arbitrario** como **“el acto en contra de la justicia en relación a las leyes, realizado con total voluntad”** Baltodano,(2018). En esa misma línea, procedemos a desarrollar la sub-categoría de valoración **equitativa**; por ello, se prescribe en el Código Civil [CC], (1984) como que la indemnización **“está sujeta al resarcimiento y, si no es posible demostrar su cantidad exacta, el juez deberá establecerla de manera justa con valoración equitativa”**.

De la que antecede, se precisa que **“este criterio es valorativo y no es considerado arbitrario si es necesario adecuar el resultado con las leyes; es decir, el juez toma este punto como rectitud a falta de ley escrita o consuetudinaria”** Vargas, (2019); en ese sentido, se emplea como un medio para aplicar el derecho con justicia con el propósito de llenar lagunas normativas o fácticas, equidad es método supletorio de creación jurídica por los que el juzgador debe a dar a conocer los parámetros aplicados.

De igual manera, se considera como un **“criterio subjetivo que estima valoración de daños y debe ser parte de una resolución equitativa; es decir, de acuerdo a los conocimientos del magistrado y que se acerque lo más fidedignamente al monto indemnizatorio cuya cuantía exacta que no pudo probar en juicio y que no constituye deber del juzgador resarcir”** Castillo, (2005); del mismo modo, Araujo, (2021) precisa que **“los magistrados en el ejercicio de su función, deben administrar justicia aunque exista deficiencias o defectos en la ley, de ser el caso, tienen la potestad de acudir a la parte de los principios generales del derecho peruano”** Aguinaga, (2019)

### **2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia**

El **enfoque** de la exploración es de naturaleza **cuantitativa**, de acuerdo con Hernández, (2010) determina que **“aplica la recopilación de datos para encontrar interrogantes de investigación con procedimiento de interpretación”**, se comprende que el enfoque cuantitativo implica el uso de métodos de recopilación de datos para descubrir interrogantes de investigación y emplea un procedimiento de interpretación para analizar y comprender los resultados. Además, de acuerdo con Sánchez, (2016), sostiene que es una **“investigación expresiva propia del humano, que describe las variables, causas o cualidades del objeto de estudio, siendo descriptivas o explicativas de las características”** la misma que consta de paradigma naturalista y aplicación de método deductivo.

En ese sentido, la presente contiene el **diseño** de análisis de caso, utilizando la técnica de **recopilación de datos** de la que se comprende que es **“el sistema de juntar información de distintas fuentes con la finalidad de adquirir un panorama basto y clave de un área de interés; permitiendo responder preguntas importantes”** Parra, (2023); se esa manera, la misma obtención de esta información ayuda a rebuscar entre ellas posibles respuestas que

ayuden a crear nuevos conceptos en base a comparaciones, determinación y descarte de ideas que se presenten al momento de la investigación y el análisis de datos recogidos. Por otro lado, el **estudio documental** también es considerada como técnica cualitativa; de manera que **“también recopila información, pero en esta se selecciona la misma con la lectura de todo lo recogido, de las que se incluyen los medios tradicionales de imprenta y –ahora– los medios electrónicos como filmaciones, e-books, grabaciones, audios”**, es importante resaltar en este punto, que el estudio de documental es la parte selectiva dentro del proceso; recordemos que dentro de un proceso existen procedimientos y esta técnicas es una entre muchas otras aplicadas en la investigación.

En consecuencia, aplicamos las técnicas determinadas, dando pie a establecer como parte base de esta investigación al expediente judicial N° 14044-2020-0-1801-JR-LA-10, simultáneamente, realizamos indagación de literatura, evaluación internacional y nacional de tesis, artículos científicos con un máximo de antigüedad de cinco años y algunas fuentes precursoras eximias; así como jurisprudencia relevante y vinculante a nuestro caso dado que es complementaria y reflexiva.

#### **2.4.- Presentación del reporte de caso jurídico**

Para poner en contexto la territorialidad y relación contractual que da inicio a este método de investigación, con el presente informe y en relación con el caso jurídico, este es de procedencia de la ciudad de Lima Metropolitana del año 2020, el mismo que cuenta con **DEMANDANTE** quien en su momento ha sido empleado como **“Agente de resguardo (seguridad)”** de la **DEMANDADA “Empresa de Seguridad”**.

Del caso jurídico para el análisis de este estudio, que tiene lugar en la ciudad de Lima: por requerimiento de la demanda es de indemnización por despido arbitrario y otros alegatos. Las dos partes involucradas son el **DEMANDANTE**, un agente de seguridad, y el **DEMANDADO**, una empresa que brinda el servicio de seguridad. Siendo que el núcleo de la controversia se basa en una evaluación de si se han vulnerado los derechos fundamentales del **DEMANDANTE**. El tribunal debe determinar si efectivamente ha habido un menoscabo del derecho al trabajo, y en caso afirmativo, considerar la otorgación del pedido formulado en la primera instancia a razón de considerar la existencia de los daños y perjuicios fundamentados por la requirente.

Siguiendo con el caso, respecto a la sentencia emitida por la Corte Superior de Justicia de Lima de fecha 12 de setiembre del 2023, misma que expone; se **ingresa demanda** en primera instancia en fecha **7 de diciembre del 2020** a razón que el **DEMANDANTE** considera un cese inconstitucional sin causa justificada y que extingue la relación laboral de plazo indeterminado, por la cual pretende una indemnización por despido arbitrario. Por consiguiente, la **DEMANDADA**, formula excepción procesal de caducidad, alegando que la demanda se

produjo mucho tiempo después de los 30 días hábiles de lo que prescribe la legislación nacional; siendo que el **cese de lo contractual laboral** se produjo el **02 de octubre del 2020**.

### III.- Análisis de resultado

La presente tabla de objetivos se desarrolla en el contexto de un profundo análisis del objetivo general. Esta herramienta tiene como propósito principal proporcionar una visión estructurada y específica de los objetivos principal de nuestra investigación con relación a las dos categorías fundamentales que delimitan nuestra labor de investigación, lo que nos permitirá abordar con mayor precisión y rigor los aspectos esenciales relacionados en el entorno laboral. A continuación, se detallan dichas categorías:

**Tabla N° 1**

*Análisis de objetivo general y categorías*

<b>Objetivo General</b>	Identificar los criterios que cuantifican el daño oral frente a la indemnización por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.
<b>Categoría 1</b>	Cuantificación del daño moral.
<b>Categoría 2</b>	Indemnización por despido arbitrario.

**Fuente:** Elaboración propia (2023).

Este análisis abarca la identificación de daños producidos que determinarán la cuantificación del daño moral, mismos que son en consideración criterio del daño resarcible como identificación del daño y su resarcimiento, comprendidos de daños patrimoniales por lucro cesante y daño emergente; el reconocimiento del criterio de daño moral, que están directamente vinculados a la aflicción por causa de un hecho dañoso o la vulneración del derecho fundamental al trabajo como consecuencia del despido del trabajador; siendo que, estos criterios se sujetan o vinculan en estricto al criterio de valoración equitativa por parte del juez quien brinda una sentencia fundamentada en la proporcionalidad de la indemnización con los daños ocasionados.

Como propósito de esta investigación, a consideración y resultado de los objetivos específicos que son materia de estudio, se determinó:

**Tabla N° 2**

*Análisis de la primera subcategoría*

<b>Categoría N° 1</b>	<b>Subcategoría N° 1</b>	<b>Objetivo Específico N° 1</b>
Cuantificación del daño moral	Daño resarcible	Analizar el daño resarcible para determinar la cuantificación del daño

**Fuente:** Elaboración propia (2023). Expone la primera subcategoría en materia de estudio.

En cuanto, los  **criterios de valoración**  que estima el Juez se  **fija la existencia del daño resarcible** . Se consideran a la  **excepción de la caducidad**  como se establece en el Artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) que será aplicable al cómputo únicamente de los días laborables con atención. Por cuanto, a su calificación se evalúa en base al ejercicio de derecho constitucional del Acceso a la Justicia; por lo que, en bases de la  **legislación procesal nacional** , se declara  **fundada la excepción de caducidad** , demanda que  **no podrá evaluarse por indemnización por despido arbitrario** .

En ese sentido, otra valoración que determina el Juez es respecto a la valoración de  **indemnización por daños y perjuicios** , como institución jurídica es considerada la  **responsabilidad civil** , de la cual existe obligación de  **indemnizar por los daños causados** , de manera que se definió la  **antijuricidad**  por la conducta contraria al ordenamiento jurídico y de esta poder determinar el  **daño patrimonial**  (por lucro cesante y daño emergente) y  **daño extrapatrimonial**  (sentimientos, supuesto daño moral, daño a la persona), de acuerdo a ello se establece el nexo causal (causa–efecto) como la conducta antijurídica.

Se determina que,  **se asigna una acción indemnizatoria**  por el cese irregular laboral en vigencia de los derechos de  **Tutela Jurisdiccional efectiva y el Acceso a la Justicia** , siendo que la acción procesal de indemnización no será condicionada al cumplimiento de plazo de caducidad, a razón de que la  **DEMANDANTE se encuentra habilitado para ejercer acción**  por computo de plazo de la  **prescripción de 10 años asentados**  en jurisprudencia nacional ordinaria Artículo 2001°, inciso 1 del Código Civil peruano. Asimismo, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (CIDH) –acuerdo al que el Perú está suscrito– del caso sobre Órdenes de Guerra y otros contra Chile del 29 de noviembre del 2018, no permite la inaplicación expresa de los plazos si se observa un  **daño producido, que omite o afecte los derechos humanos**  de los vulnerados (víctimas) en cuanto a las consideraciones de las demandas de indemnización por daños y perjuicios.

Como propósito de este estudio, a consideración y resultado del objetivo específico que es materia de estudio, se determinó:

### Tabla N° 3

#### *Análisis de subcategorías*

Categoría N° 1	Subcategoría N° 2	Objetivo Específico N° 2
Cuantificación del	Daño patrimonial	Analizar el daño patrimonial para determinar el

daño moral		daño moral frente a la indemnización por despido infundado
------------	--	--

Fuente: Elaboración propia (2023).

Por otro lado, respecto al **daño patrimonial**, el tribunal constituye al **lucro cesante como las ganancias frustradas**, por lo que no existe derecho propio sobre las remuneraciones durante el periodo no laborado, siendo que la Constitución del Estado en el **Artículo 24° reconoce la remuneración equitativa y suficiente a cambio de la fuerza de trabajo brindada por el trabajador a su empleador**. En ese sentido, el quantum indemnizatorio prescrito en el Artículo 1332° del C.C. es facultativo al juez para fijar parámetros con valoración equitativa, con la finalidad que se restablezca el daño en lo posible; por lo que se ha determinado (por el pago de impuestos de quinta categoría) no se acredita que el **DEMANDANTE** haya percibido beneficios regulares o mayores a S/1,643.20 mensuales mostrados dentro del contrato; el mismo que no ha sido cuestionado; **validándose así la designación de indemnización por lucro cesante** correspondientes al promedio de 02 años y 10 meses considerados luego del cese. **Admitiendo el concepto de lucro cesante el concepto de S/. 55,430.00**, conforme al **cálculo proporcional** (remuneraciones percibidas y puesto ordinario)

Con el propósito de este estudio, se estableció y demuestra el resultado del objetivo específico como parte de investigación:

**Tabla N° 4**

*Análisis de subcategorías*

<b>Categoría N° 1</b>	<b>Subcategoría N° 3</b>	<b>Objetivo Específico N° 3</b>
Cuantificación del daño moral	Daño extrapatrimonial	Analizar el daño extrapatrimonial para determinar el daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario

Fuente: Elaboración propia (2023).

Del caso concreto, respecto al **daño extrapatrimonial** se considera en estricto el **daño a la persona como lesiones a los sentimientos** de la víctima que le produzcan aflicción por la **comisión de hecho antijurídico** que haya sido generado por responsabilidad civil con daño extracontractual y de los que se consideren difíciles de probar en materia cuantitativa, que no requiere una probanza estricta y es subjetivo (**sufrimiento intangible**); este criterio de valoración es determinante para el establecimiento de la **cuantificación del daño moral**; en consecuencia, el daño moral es susceptible al resarcimiento; tal como se prescribe la

responsabilidad contractual en el Artículo 1322° de código civil; a causa del incumplimiento de las obligaciones laborales del contrato; además, se define que de no existir un prueba sobre el daño moral este se presumirá de existencia si se demuestra la situación que ha conllevado al hecho dañoso; de lo que antecede, en referencia a las Casaciones N° 4917–2008–La Libertad, N° 4977–2015–Callao, N° 1594–2014–Lambayeque y N° 5423–2014–Lima.

Por cuanto, en jurisprudencia antigua, se necesitaba prueba cierta o sucedánea para determinar el daño moral, en la actualidad eso ha variado en la jurisprudencia, en sentido a la regulación del Artículo 23°, inciso 5° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece considerar la existencia de indicios que sean relacionados con el daño, debido ser acciones con abuso y antijurídicas por quien las ejecute. Por consiguiente, se **determina la cuantía**, asignando indemnización de S/. 20, 000.00 por el contexto de **despido fraudulento**.

Como parte de esta investigación, se determinó y resultado la consideración del objetivo específico como su propósito:

#### **Tabla N° 5**

##### *Análisis de subcategorías*

<b>Categoría N° 2</b>	<b>Subcategoría N° 1</b>	<b>Objetivo Específico N° 4</b>
Indemnización por despido arbitrario	Valoración equitativa	Analizar la valoración equitativa de la cuantificación del daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario

**Fuente:** Elaboración propia (2023).

En cuanto, se continúa con el análisis del expediente, hemos observado que por la indemnización por daños y perjuicios correspondería a la evaluación de los efectos del cese y si estos pueden ser objeto de indemnización por **lucro cesante** o si el cese repentino **ocasiona un tipo de daño moral que deberá ser cuantificado equitativamente**.

De manera que, **sí existe una conducta antijurídica relacionada a causal indebida** (cese sin causa justificada y **vulneración del Derecho al Trabajo**); en ese sentido, se encuentran los elementos suficientes para sustentar acción indemnizatoria con relación al daño moral; sumándose que la **DEMANDADA** no ha proporcionado una justificación objetiva para el motivo de la terminación del vínculo laboral (culpa inexcusable). En razón a la falta de medio que pruebe el estado de aflicción del **DEMANDANTE**, este no ha presentado documentos probatorios (certificado psicológico) en la etapa postuladora, por lo que se ha determinado que **el daño se determina en base al fin del vínculo laboral no justificado**;

por consiguiente, con **solo determinar la vulneración de los derechos fundamentales se aplica la excepción probatoria.**

Resolviendo se esa manera, considerar la cantidad de S/. 55,430.00 a razón de **indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante** y; la suma de S/. 20,000.00 de **indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral-daño a la persona** y; declarar fundada la excepción procesal de caducidad de indemnización por despido arbitrario.

A continuación, se presenta una tabla que resume los artículos jurídicos rescatados del caso en análisis. En primera instancia, se detallarán de manera concisa los elementos clave de cada artículo, proporcionando una visión general de su contenido. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de cada sección de la tabla, destacando las implicaciones y relevancia de los artículos dentro del contexto jurídico y del caso en cuestión.

El fundamento jurídico de esta investigación se prescribe en:

#### **Tabla N° 6**

*Análisis de la normativa aplicada en el caso*

<b>NORMATIVA</b>	<b>APLICACIÓN</b>	<b>SINTESIS</b>
Artículo 36° del Texto Único Ordenado, Decreto Legislativo 728°, Ley de Productividad y Competencia Laboral.	Excepción de caducidad	Se considera computo de plazo de 30 días laborales con atención dentro la normativa nacional.
Inciso 3° Artículo 139° Constitución	Tutela jurisdiccional efectiva y Acceso a la Justicia	Cada individuo posee el derecho a acceder a la protección de sus derechos o intereses a través del sistema judicial, garantizándose un proceso justo.
Artículo 2001° inciso 1 Código Civil peruano.	Plazo de prescripción	Se considera a los 10 años respecto a la acción personal y real.
Sistema Interamericano de Derechos Humanos, caso Órdenes de Guerra y otros contra Chile 29 de noviembre del 2018	La inaplicación de los plazos	No se aplican los plazos de prescripción si existe un daño, se omitan o afecten los Derechos Humanos.
Artículo 1332° Código Civil peruano	Valoración del resarcimiento	Cuando no sea posible demostrar de manera exacta la cantidad del daño a compensar, el juez deberá determinarla utilizando un enfoque equitativo.

Casaciones, N° 4917-2008-La Libertad N° 4977-2015-Callao N° 1594-2014- Lambayeque N° 5423-2014-Lima	Presunción del daño moral	Se presume daño moral por su difícil probanza, a razón de que la existencia de la aflicción se relacione al hecho dañoso.
Artículo 23° inciso 5 Nueva Ley Procesal de Trabajo	Indicios en relación al daño moral	Se valora el daño de existir indicios de una acción lesiva; por parte del juez, se tomarán por ciertos.
Artículo 1322° Código Civil peruano.	Indemnización por el daño moral	El daño moral ocasionado es de probable y posible resarcimiento.

**Fuente:** Elaboración propia (2023). Información obtenida de expediente N° 14044-2020.

En análisis de la que tabla que antecede, establecemos que:

Respecto a la **excepción de caducidad** <<artículo 36° del Decreto Legislativo [DL] 728°>> al que hacemos referencia; como normativa laboral nacional establece 30 días naturales como plazo para accionar por despido, despido arbitrario y hostigamiento; de manera que, una vez realizado u ocasionado el cese de funciones contra el empleado o colaborador de la empresa, este tiempo prescrito por ley para poder demandar por la consideración de creer vulnerado su derecho que impide continuar sus labores; cumplido el plazo, el afectado tendrá por inefectivo el accionar; la normativa considera una caducidad, más no una prohibición, por lo que, el afectado no pierde el derecho de accionar por conceptos de otros adeudos.

Por consiguiente, –una vez vencido el plazo– no da otra opción de demandar por despido arbitrario, tipo de despido por el que el demandante acciona en primera instancia y que, por parte de la Corte Superior de Justicia de Lima en estricto cumplimiento de los derechos, hace prevalecer el <<inciso 3° Artículo 139°>> sobre la **Tutela jurisdiccional efectiva y el Acceso a la justicia** como derecho constitucional; la Tutela jurisdiccional está de manera explícita dentro de la carta magna, a lo contrario del Acceso a la justicia que es implícito y que se encuentra lógico jurídicamente relacionado a la Tutela jurisdiccional. De esta manera, la Judicatura acoge la pretensión o declara su improcedencia bajo el análisis razonable.

En ese sentido, –nuevamente– en cuanto al **Plazo de prescripción** <<inciso 1° del Artículo 2001° del Código Civil peruano [CCP]>> el Tribunal da razón de considerar esta normativa nacional clara y estrictamente en lo que se prevé al plazo de 10 años respecto a la acción personal y real; por lo que se considera una legalidad apropiada y que convalida lo prescrito en el [DL] 728°, de manera que favorece al accionar del afectado, inaplicando normativa laboral con plazo de 30 días. Es importante precisar que, para decidir el periodo de una década para la prescripción, el Tribunal se basó en legalidad internacional de la que el Estado peruano es parte, como lo es el Sistema Interamericano de Derechos Humanos que, en

estricta decisión del caso Órdenes de Guerra y otros contra Chile 29 de noviembre del año 2018; resuelven sobre la **inaplicación de los plazos**, siendo que estos no prescriben si existe daño, se pase por alto (omitan) o se haya vulnerado Derechos Humanos; de este modo, la reparación de los daños causados son considerados no prescriptibles, debiéndose buscar una reparación –en lo posible– equiparable del derecho al trabajo como Derecho Humano.

Del caso en concreto y objeto de estudio, la **valoración del resarcimiento** <<Artículo 1332° del [CCP]>> se comprende que, de no ser posible demostrar exactamente la cuantía del daño compensable, es el juez quien –bajo su experiencia– precisará el monto de manera equitativa. Cabe resaltar la importancia de la experiencia del juez, este criterio se apoyará con los saberes de otras jurisprudencias relevantes, mismas que pueden ser referencias en casos similares, con el propósito de dar decisiones acordes a la realidad de situaciones contemporáneas; en otras palabras, el conocimiento actualizado de los magistrados es imperante para la toma de decisiones equitativas.

Continuando, de la **presunción del daño moral**, se rescatan Casaciones como precedentes importantes; N° 4917-2008-La Libertad, N° 4977-2015-Callao, N° 1594-2014-Lambayeque y N° 5423-2014-Lima, se comprende que, probar el daño moral es muy difícil, por ello se debe presumir la existencia del dolor o daño demostrando la situación en la que se originó el hecho pernicioso; es decir, si se prueba que ha habido un despido injustificado, debe comprenderse que esta antijuricidad de todas maneras ocasiona perjuicios morales (sentimentales, psicológicos) a la persona. Por consiguiente, de los **indicios en relación al daño moral** <<Inciso 5° del Artículo 23° Nueva Ley Procesal de Trabajo>>; podemos relacionarlo a la presunción de la existencia del daño moral y la difícil probanza del mismo, vinculante al aspecto de consecuencia de la vulneración del derecho del trabajador; en otras palabras, que exista un hecho pernicioso (despido arbitrario) es prever señales del daño moral.

En cuanto, a la **Indemnización por el daño moral** <<Artículo 1322° del [CCP]>>, comprendemos que la indemnización corresponderá al determinar la existencia del daño moral ocasionado, pudiendo ser probable y posible de resarcimiento; consideramos importante establecer la probabilidad a razón que se demuestre un daño emocional vinculante al hecho pernicioso y que, al no ser probable o sujeto al otorgamiento de una prueba; la posibilidad recae a que pueda ser sujeto a un análisis del hecho dañoso que brinde señales del daño emocional; es decir, si existe el daño moral habrá indemnización y si no se prueba el daño moral debe existir la antijuricidad o el despido arbitrario para resarcir el daño en todo lo posible.

#### IV.- Discusión

En este capítulo, realizamos el análisis del objetivo general, mismo que se comprende de **Identificar los criterios que cuantifican el daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario**, de acuerdo con Pascual , (2020), sostiene que “los daños se consideran en relación de la persona como la integridad social y psicofísica y el juez es quien cuantifica la compensación en dinero”, además, Valero et al., (2022), determina “**la existencia de criterios legales para valorar el daño emocional, debiéndose reconocer afecciones como daño extra patrimonial al dolor psicológicos, cuantificables con equidad**”; asimismo, Contento, (2023) determina que la “**cuantificación del daño moral debe darse en relación a criterios de valor subjetivo del sufrimiento de la persona**”, esto evidencia que se cumple, la existencia de criterios de cuantificación que determinan consideraciones para cuantificar el daño moral. Puntualmente, los criterios identificados relacionados al daño moral y su cuantificación son el criterio de daño resarcible (existencia de un daño producido y posibilidad de compensación); criterios de daños patrimoniales (lucro cesante, daño emergente, ganancias perdidas, vulneración del plan de vida); criterios de daños extrapatrimoniales (daños emocionales, sentimentales, pruebas psíquicas o psicofísicas, integridad social) y el criterio de equidad (capacidad económica, experiencia del juez, discernimiento del juez, evaluación de criterios, fundamentación, proporcionalidad).

Por consiguiente, nos enfocamos en el objetivo específico respecto a analizar el daño resarcible para determinar la cuantificación del daño moral, de acuerdo con Pascual, (2020), sostiene “**considerar el criterio materialista para resarcir el daño de naturaleza inmaterial**”, de manera que, se busca compensar el daño moral con un bien tangible o pecuniario; además, para Aguilar, (2019), sostiene que “**el daño es de carácter resarcitorio, sancionador y de cuantificación pecuniaria; comprendiendo el resarcimiento por un hecho dañoso**”, de igual manera, Dirección del Trabajo [DT], (2021), determina que “**del transgredir derechos humanos, recae responsabilidad de resarcir el daño a quien se le haya ocasionado**”; esto evidencia el cumplimiento del resarcimiento con la existencia de un daño a la persona, por lo que la cuantificación es monetaria.

Continuando, en relación al objetivo específico de analizar el daño patrimonial para determinar la cuantificación del daño moral frente a la indemnización por despido arbitrario; encontramos a Rossi, (2018), sostiene que “**la vulneración indebida de un derecho patrimonial, conlleva a la obligación de repararlo**”. En un enfoque dirigido a la persona, para Furlotti, (2020) considera a “**la protección humana es revertir el daño, esto conlleva una responsabilidad civil de resarcir el daño patrimonial**”, en ese sentido, se considera al lucro cesante y daño emergente vinculados al origen del daño a la persona en el aspecto patrimonial. Esto evidencia la existencia del daño patrimonial, en relación a la existencia de un despido infundado o arbitrario por parte del Demandado.

Por otro lado, vinculante al objetivo específico de analizar el daño extrapatrimonial para determinar la cuantificación del daño moral, en conformidad con Vargas, (2020) lo determina como **“daño subjetivo a la persona o como daño no patrimonial, teniendo en cuenta el sufrimiento psicofísico que sean efímeros”**; de acuerdo con el Instituto de Derecho Privado Latinoamericano [IDPL], (2008), determina que es **“la interrupción del proyecto de vida”**; además, Barrera, (2018) indica que **“el daño moral es discordante al daño patrimonial, por lo que no se puede conceptualizar exactamente, pero esto no impide su exigibilidad indemnizatoria”**. Por consiguiente, al interrumpir la planificación de cada ser como persona humana, vulnera al desarrollo personal, debiendo tenerse en cuenta la afección a la salud psicológica o psíquica; esto es imperante en la consideración del daño a la libertad en estricto vínculo con el desarrollo de la persona. Es por ello que, se evidencia el daño extrapatrimonial en relación a la existencia de un despido arbitrario, acto antijurídico que –de todas formas– daña a la persona de manera emocional o la afección de la construcción interna del ser como cualidades propias de cada individuo inherente a su persona.

Finalmente, respecto al objetivo específico de analizar la valoración equitativa para determinar la cuantificación del daño moral, de acuerdo con Aguinaga, (2019) afirma que **“se debe considerar la equidad para la cuantificación del daño moral, se toma en cuenta el criterio de capacidad económica del ofensor y del demandante frente al daño producido”**, es de comprender que, para considerar este criterio, parte de la base que el juez tiene en conocimiento de lo percibido como última remuneración por el demandante que es mérito de compensación por el lucro cesante y; la posibilidad de compensación del demandado, pero no considera la experiencia o capacidad de discernimiento del magistrado, capacidad que es importante para la aplicación de normas y precedentes similares, siendo este un parámetro para la valoración equitativa.

En ese sentido, debe constituirse que, en base a la valoración equitativa, la decisión tomada por el juez no es –de ninguna manera– inmotivada. La equidad también corresponde en vista de resolverse cubriendo en lo posible el resarcimiento del daño producido y probado; pero como es de conocimiento, en nuestro análisis de caso se consideran los indicios del daño por la antijuricidad identificada; entonces, valorar la equidad no es solo conocer el criterio de capacidad económica, sino que debe comprender todos los criterios desarrollados como el daño resarcible (meritorio de compensación); daño patrimonial como lucro cesante, daño emergente (materiales); daño extrapatrimonial como el daño moral, daño personal (psíquico, psicofísico, físico, social, integridad) siendo estos relacionados al ser de la persona humana.

## **V.- Conclusiones**

**Conclusión 1.** Hemos podido identificar que, en los criterios del juez para determinar una indemnización por despido arbitrario, el magistrado toma en cuenta el criterio del daño

resarcible; criterios de daños patrimoniales como el lucro cesante, afectación del plan de vida y pérdida de remuneraciones o ganancias percibidas; criterio de daños extrapatrimoniales como daños sentimentales, emocionales, pruebas psicológicas e indicios de una existencia de daño moral por solo comprobarse un hecho dañoso y; criterio de equidad como la capacidad económica del demandante y demandando, determinando proporcionalidad entre los daños y la indemnización (la indemnización no debe producir riqueza); en conjunto, esta evaluación de criterios es por parte del juez en base a experiencia y discernimiento.

**Conclusión 2.** Se define que, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de la persona que debe ser objeto de protección por el Estado; de manera que, el criterio de daño resarcible se da en referencia de conocer si verdaderamente existe una vulneración del derecho al trabajo en el sentido de protegerlo, el daño ocasionado debe ser cierto y personal con posibilidad de su reparación asumiendo que el criterio materialista (pecuniario) cubra el daño material e inmaterial.

**Conclusión 3.** Establecemos que, el criterio de daño patrimonial no es más que reconocer una afección a los bienes de la persona; tales como las ganancias que pierde el empleado con la ruptura del vínculo laboral, mismas remuneraciones no percibidas que interrumpen a la planificación del desarrollo de vida, las que son criterio vinculante a la existencia del despido arbitrario; además de ser demandante de indemnización pecuniaria.

**Conclusión 4.** Se determina, el criterio del daño extrapatrimonial es subjetivo y de compleja definición; sin embargo, se debe considerar este criterio como la aflicción psicológica, emocional, moral, física o sentimental que construya la esencia del ser de la persona humana y la dignidad social del trabajador. Al causar daño sobre estos criterios será apropiado y válido asumir o atribuir responsabilidad civil. Al igual que al criterio del daño patrimonial se relaciona a la obstrucción del proyecto de vida y en específico daño a la persona, considerando resarcimiento pecuniario.

**Conclusión 5.** Se define que, el criterio de valoración equitativa se aplica en base a la experiencia del juez, en los conocimientos del mismo y del caso que ante él se presenta, reflejándose en la resolución la proporcionalidad entre el daño ocasionado y la indemnización como monto pecuniario; misma cuantificación que no debe enriquecer al afectado, sino que impera el resarcimiento del daño en lo posible, sin dejar de lado el considerar los medios de compensar de quien vulneró el derecho.

A manera de recomendación, es de conocimiento la existencia de baremos, para estos casos de asignación de un monto en referencia a situaciones similares, en base a la amplitud de jurisprudencia, se puede establecer un baremo de cuantificación (lista de tarifas), aplicable sin desligarse del conocimiento del caso, evaluación de daños y discernimiento del juez.

## Reporte de Similitud Turnitin

### ● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>lpderecho.pe</b> Internet	1%
2	<b>Cabrejos, Ever Alejandro Medina. "El Dano Moral en la Responsabilidad..."</b> Publication	<1%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>derecho.usmp.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>qdoc.tips</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Internet	<1%