

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**



=====

**LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA  
INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL POR DESPIDO  
ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017**

=====

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CIVIL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO  
CIVIL Y COMERCIAL**

**TESISTA: SILLO PACORI NATTY**

**ASESOR: DR. AYRA APAC NILTON CESAR**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A: todos los investigadores en este fascinante mundo del derecho.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por compartir sus conocimientos.

## RESUMEN

En la presente investigación se ha tenido como objetivo principal Determinar los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali y como objetivo específico Determinar si el resarcimiento que recibe el trabajador afectado por despido arbitrario es justo en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. La investigación corresponde al Nivel DESCRIPTIVO y TIPO RETROSPECTIVO debido a que se ha aportado conocimiento científico en lo que respecta a los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. De la TABLA 04, RESUMEN DE LAS VALORACIONES DE LAS ENCUESTAS SEGÚN LA TABLA 03 (Los criterios del razonamiento, patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios de las sentencias en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de Sana Doctrina) se puede apreciar que los criterios tienen un índice de valorización promedio de 0.82 en el índice general por lo que podemos afirmar que los criterios de razonamiento, patrón lógico e igual social son los que dan sustento al sistema de Sana Doctrina, mientras que la valorización lo toman como referencia.

**Palabras Claves:** Indemnización, daño moral y norma jurídica.

## ABSTRACT

In the present investigation, the main objective has been to determine the criteria of the judges to set the compensation for moral damages for arbitrary dismissals in the sentences of the Superior Court of Justice of Ucayali and as a specific objective to determine if the compensation received by the affected worker for arbitrary dismissal is fair in the judgments of the Superior Court of Justice of Ucayali. The investigation corresponds to the DESCRIPTIVE Level and RETROSPECTIVE TYPE due to the fact that scientific knowledge has been provided regarding the criteria of the judges to set the compensation for moral damages for arbitrary dismissals in the sentences of the Superior Court of Justice of Ucayali. From TABLE 04, SUMMARY OF THE ASSESSMENTS OF THE SURVEYS ACCORDING TO TABLE 03 (The criteria of reasoning, logical pattern, assessment and social equality, used by judges to set compensation for moral damages for arbitrary dismissals of the sentences in the Court Superior Justice of Ucayali, is the one that supports the Sound Doctrine system) it can be seen that the criteria have an average valuation index of 0.82 in the general index, so we can affirm that the criteria of reasoning, logical pattern and equal social are those that support the system of Sound Doctrine, while valorization is taken as a reference.

**Keywords:** Compensation, moral damage and healthy doctrine.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	vii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	9
1.1. Fundamentación del problema .....	9
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	9
1.3. Viabilidad de la investigación.....	10
1.4. Formulación del problema .....	10
1.4.1. Problema general.....	10
1.4.2. Problema específico .....	11
1.5. Formulación de objetivos.....	11
1.5.1. Objetivo general.....	11
1.5.2. Objetivo específico.....	11
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	12
2.1. Formulación de las hipótesis.....	12
2.1.1. Hipótesis general.....	12
2.1.2. Hipótesis específica.....	12
2.2. Operacionalización de variables .....	13
2.3. Definición operacional de las variables .....	14
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....	17
3.1. Antecedentes de investigación.....	17
3.2. Bases teóricas.....	19
3.3. Bases conceptuales.....	20
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....	23
4.1. Ámbito.....	23
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	23
4.3. Población y muestra .....	23

4.3.1. Descripción de la población .....	23
4.3.2. Muestra y método de muestreo .....	24
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	25
4.4. Diseño y esquema de investigación .....	25
4.5. Técnicas e instrumentos .....	26
4.5.1. Técnicas.....	26
4.5.2. Instrumentos.....	26
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	28
4.7. Aspectos éticos.....	28
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
5.1. Análisis descriptivo.....	29
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de la hipótesis.....	36
5.3. Discusión de resultados.....	41
5.4. Aporte científico de la investigación.....	41
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>

## INTRODUCCIÓN

Al hablar de indemnización por daño moral entramos al terreno de lo subjetivo. Debido a que se trata de un daño que no afecta el patrimonio de la víctima, no es posible fijar una cuantía que repare lo perdido, pues ¿cuánto vale la vida? Incluso, a nivel doctrinario se discute si es adecuado efectuar este tipo de resarcimiento con dinero, ya que no se trata de una disminución patrimonial.

Otras interrogantes se formulan supuestos de casos semejantes: ¿se debe dar una misma suma de dinero a las víctimas? ¿Qué consideraciones debe asumir el Juez para determinar esa suma?

Existe, además, el daño moral contractual, que resulta de la inejecución de una obligación. En este supuesto, adicionalmente al daño patrimonial que se le genera al acreedor, es posible que se cause un daño moral, dependiendo de la naturaleza de las infracciones.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema**

Al sufrir daño, a su patrimonio o a su bien extra patrimonial, el derecho ha planteado un procedimiento para que la persona no se vea afectada en esa situación. Existen normas que exigen a las personas causantes del daño, resarcirlo, creando la responsabilidad civil obligando a resarcir las consecuencias perjudiciales, suscitadas de un comportamiento antijurídico.

En la presente investigación se desarrolló desde una perspectiva académica e imparcial, con el propósito de conocer que criterios aplican los jueces para determinar la reparación por daño moral por despido arbitrario en las sentencias de la corte superior de justicia de Ucayali, así mismo se evalúa la influencia de los demás indicadores como es la necesidad de justicia, interés el trabajador, interés de la empresa, necesidades del trabajador, dignidad humana.

### **1.2 Justificación e importancia**

- **Justificación**

Se justifica la presente investigación por la necesidad de conocer cuáles son los razonamientos de los jueces para establecer la compensación por daño moral por despido arbitrario en las sentencias de la corte superior de justicia de Ucayali.

- **Importancia**

La importancia de ejecutar esta investigación es la primera en su tipo en lo que se refiere a los razonamientos de los jueces para fijar la reparación por daño moral.

### **1.3 Viabilidad de la investigación**

- **Científica**

Se ha tenido a disposición artículos científicos referenciados con la investigación, así como bibliografía especializada.

- **Técnica**

Se contó con las técnicas e instrumentos para poder desarrollar la presente investigación, así como del asesoramiento profesional. Para orientar la investigación y obtener los resultados de la investigación sobre la indemnización por daño moral por despido arbitrario.

- **Económica**

Se ha contado con los recursos económicos necesarios para desarrollar la investigación, la cual fue financiada por la propia investigadora.

- **Social**

Ha respondido a la necesidad de conocer cuáles son los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despido.

- **Personal**

Se ha contado con las competencias, y experiencia, ya que la investigadora es egresada de la Escuela Académica Profesional de Derecho y Ciencias Políticas y por la experiencia laboral como litigante.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es el criterio de los jueces para fijar la Indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali?

#### **1.4.2 Problema específico**

¿En qué medida el resarcimiento que recibe el trabajador afectado por destitución arbitrario en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali?

### **1.5 Formulación de objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Conocer el criterio de los jueces para fijar la indemnización por daño moral con los despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

#### **1.5.2 Objetivo específico**

Determinar si la compensación que recibe el trabajador afectado por el despido arbitrario es justo en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación de las hipótesis**

#### **2.1.1. Hipótesis general**

##### **Hi.**

El criterio de razonamiento, patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para establecer la indemnización por daño moral por despido arbitrario en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de Norma Jurídica.

##### **Ho.**

El criterio de razonamiento, patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despido arbitrario en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, no es el que da sustento al sistema de norma jurídica.

#### **2.1.2. Hipótesis específica**

##### **H1:**

El resarcimiento que reciben los trabajadores por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali es justo.

##### **Ho:**

El resarcimiento que reciben los trabajadores por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali es injusto.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 01: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores/Items	Instrum./Escala
<b>Variable Independiente</b>	Principio de razonabilidad	-Razonable -Lógico	Cuestionario
<b>Criterio de los jueces para fijar la Indemnización por daño moral</b>	Principio de ponderación	-Interés -Necesidades	<b><u>ESCALA</u></b> Si No
	Principio de equidad	-Igualdad social -Dignidad humana	
<b>Variable Dependiente</b>	Situación laboral	-Antigüedad -Cargos desempeñados -Remuneración percibida -Capacidad y comportamiento -Vulnerabilidad del trabajador	Cuestionario
<b>Sentencias por Despido arbitrario</b>	Condiciones personales y familiares del trabajador	-Afecta el honor del trabajador -Difamación del trabajador -Trabajador personaje publico -Nivel de confianza del trabajador -Salud del trabajador	<b><u>ESCALA</u></b> Si No
<b>VARIABLE INTERVINIENTE</b>	Sentencias del poder judicial	-Criterios por resolver	
<b>Corte superior de Justicia de Ucayali</b>			

Fuente: elaboración propia

### 2.3. Definición operacional de las variables

- **Indemnización por daño moral y perjuicios**

Colona (2016), dice “El daño moral es definido como toda lesión, conculcación o menoscabo a un derecho subjetivo o interés legítimo de carácter extrapatrimonial, sufrido por un sujeto de derecho como resultado de la acción ilícita de otra persona”. (p. 34).

Bustamante (1993), señala “La esencia del daño moral se demuestra a través de la estimación objetiva que hará el juez de las presuntas modificaciones o alteraciones espirituales que afecten el equilibrio emocional de la víctima”. (p. 243).

Según el Código Civil Peruano en el Título IX, sobre Inejecución de Obligaciones, la indemnización por daño moral, es indemnizable, prescribe de la siguiente manera:

“Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.”

En la Sección Sexta del Código Civil, hace referencia a la responsabilidad extracontractual, estableciendo lo siguiente:

“Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.

Artículo 1985.- 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.”

Paredes (2014), refiere: “La doctrina comparada ha establecido que el daño moral se puede dividir en daño morales objetivados y daños morales subjetivos, los primeros, incluyen aquellos daños resultados de las repercusiones económicas, de las angustias o trastornos psíquicos que se sufren como consecuencia de un hecho dañoso”. (p. 111).

- **Despido arbitrario o injustificado**

Bardales A (2009) indica que “en nuestra legislación se ciñe al despido a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o por medida disciplinaria, exceptuando del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que promueva el empleador”. (p. 210).

El Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Cooperatividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR indica:

Artículo 34.- Despido arbitrario o injustificado

(...) Si la destitución es injusta por no haberse declarado el origen o no poderse demostrar en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Valderrama y Castro, (2014) nos dicen que: “el despido arbitrario se entiende como injustificado u obtenido sin manifestación, y de igual modo, se entiende por cuidado compensado a los trabajadores con derecho a indemnización sin necesidad de reintegro o ajuste”. (p. 89).

De los párrafos anteriores, podemos sostener que el **despido arbitrario** se da si un trabajador es **despedido** sin motivo, o cuando el motivo no puede ser probado. Además, las causas por las que fue despedido no están contemplado en la ley.

Al ser despedido arbitrariamente el trabajador tendrá derecho a pedir una indemnización, de acuerdo al tipo de contrato que tenga, ya sea plazo indeterminado o plazo determinado.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes.

#### Investigaciones nacionales

- García (2015), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, “Valoración del monto en resarcimiento en responsabilidad civil contractual y los problemas jurisprudenciales en la cuantificación”.

*“En esta investigación se puede apreciar que se procura determinar si existe criterios en el ámbito judicial para resarcir adecuadamente al afectado, frente al incumplimiento de obligaciones contractuales, en la investigación se ha visto que son recurrentes los supuestos en los cuales el monto requerido es cuantitativamente distinto al que se otorga mediante resolución judicial, o simplemente a pesar que pueda tenerse la razón, se declara infundada la demanda por la falta de acreditación de los daños, el investigador propone que para resolver el incumplimiento contractual, se podría hacer mucho más simple, tendría que buscar con determinar en primer lugar si existe un incumplimiento de obligaciones, luego si realmente existieron daños, para finalmente establecer de manera razonable cómo debe resarcirse el referido incumplimiento. La propuesta haría mucho más eficiente el proceso judicial”. (p. 101).*

- Garabito (2016), Universidad Cesar Vallejo, Perú - Lima, “Indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este ”

*“En esta investigación se aprecia la desproporcionalidad en la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016, en el cual los trabajadores de esta Corte Superior no fue proporcional a los años laborados, siendo un porcentaje bajo, igual al 12% cuando si se los considera, entendiéndose que un trabajador solamente puede ser despedido por causas explícitamente señaladas en la ley”. (p. 99).*

- Comus, (2016). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. “La relatividad de la prueba en el daño moral”.

*“En esta investigación se centra en conocer los criterios para comprobar el daño moral en la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia del Perú; han tomado en cuenta la política jurisdiccional en su forma de gestionar, que aplica una serie de instrumentos como es el precedente judicial, implementándolo en políticas públicas aplicando tópicos jurisprudenciales”.* (p. 96).

### **Investigaciones internacionales**

- Gisela (2010), Universidad Empresarial siglo 21. Bogotá - Colombia. “Indemnización por daño moral en los despidos”.

*“En esta investigación, la autora hace un análisis jurídico del daño moral dentro de las pretensiones de indemnización de los trabajadores, hallando antecedentes de sentencias que admitían la reparación por daño moral, encontrando que no existe un criterio uniforme en la norma y en la jurisprudencia, agrupando en tres grupos uno que deniega su procedencia, otra que lo admite y otra intermedia; finalmente en esta investigación concluye en que si se correlaciona una indemnización, cuando el antecedente inmediato fue por conductas abusivas de empleadores o aplica una conducta abusiva de la facultad de despedir, generando daños extrapatrimoniales como es su honra, dignidad e integridad psíquica”.* (p. 122).

- Emhart (2016), Universidad de Chile. Santiago de Chile. “Función del recurso de unificación de jurisprudencia con ocasión de la indemnización del daño moral en despido abusivo”.

*“Esta investigación se ha concluido que la Corte Suprema actuó como un tribunal constitucional, así mismo considera el fundamento de la indemnización del daño moral, en caso de despido abusivo”.* (p. 120).

### 3.2. Bases teóricas.

- **Juez y derecho**

Chanamé (2012), indica: Que el **juez** es la autoridad jurisdiccional que se asigna a una persona, quien resuelve en un proceso la solución de un litigio. Representa al Estado y en nombre de esta resuelve los conflictos suscitados ante un conflicto de intereses.

La imparcialidad del juez será sin duda un valor diferenciado en el que hacer de los tribunales, ya que cualquier quebrantamiento afecta a la imagen y legitimidad del Poder Judicial y al propio Estado. (p. 359).

- **Derecho**

Pérez y otros. (1992), sostienen que “el Derecho son normas que atribuyen deberes y normas que confieren facultades, para una convivencia con la finalidad de asignar a toda la sociedad justicia, igualdad, libertad y seguridad”.

- **Indemnización por daño**

Torres (2016), dice que: “la indemnización por daño moral, salvaguarda al ser humano en su total naturalidad y dignidad (físico, psicológico y patrimonial). Dando la importancia al ser humano y colocándolo en el centro del escenario jurídico”. Por los que los intereses económicos no pueden predominar sobre el ser humano, sino este está sobre aquellos.

- **Indemnización por despido arbitrario**

Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Cooperatividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR indica: Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es de un mes y medio de salario ordinario por cada año de servicio, hasta un máximo de doce (12) salarios. Parte del año se paga en los años doce y treinta, respectivamente. Su pago continuara después de que finalice el periodo de prueba.

### 3.3. Bases conceptuales

- **Daño moral**

En el estudio del derecho civil se distinguen dos tipos de daños: el perjuicio de la persona y los daños a la propiedad, cada uno de los cuales tiene consecuencias patrimoniales. Si los daños afectan la economía de las personas y las cosas, son patrimoniales. En cambio, el daño no es extrapatrimoniales si afecta el lado subjetivo de las personas o la calidad subjetiva de las cosas causadas por ellas (Torres, 2016:407).

Nuestro Código Civil señala respecto al daño decoroso lo siguiente:

“Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.

El daño moral afecta el estado psicológico y físico de la persona, afectando sus emociones, su tranquilidad, los cuales son las bases para que la persona pueda desarrollar sus actividades con normalidad.

- **Indemnización**

Es un monto de dinero que debe pagar una persona, en este caso el empleador al trabajador o a sus trabajadores, cuando el empleador resuelve dar por concluida la relación laboral de forma impropia o injustificada. Se trata de un derecho de todos los trabajadores. (Bahamondes, 2016:8).

- **Despido**

El despido, desde el principio jurídico no solo comprenden la decisión unilateral de una persona y/o empresario por motivos disciplinarios, sino el resquebrajamiento de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundamentándose al incumplimiento del contrato; es decir, da por concluido el contrato de trabajo por voluntad unilateral por parte del empleador. (Bahamondes, 2016:8).

- **Sentencia**

La sentencia como una resolución del juez que acepta o rechaza una demanda, afirmando o no la existencia de una voluntad concreta de la ley; así mismo es un acto jurídico que puede ser extinguido, modificado o reconocido, originado por una autoridad pública; a quien el estado le ha facultado para que lo ejerza de acuerdo a su competencia. (Chioventa, 1933:161).

## **JURISPRUDENCIA**

### **Casación Laboral N°16434-2015- Junín, 21 de junio del 2017**

“Ciertamente, los demandantes reclaman daños y perjuicios por despido arbitrario en virtud de los artículos. 34 y 38 del Decreto Legislativo N°728 aprobado por Decreto N°003-97 de la Corte Suprema, el texto unificado de la ley sobre productividad y competencia del trabajo, recibirá: TR, ejercerá acción contra la aceptación de protección; en consecuencia, la demandante dio por terminada la delación laboral de la demandante, optando por remediar en lugar de remediar las consecuencias del despido que ha recibido desde el inicio de la demanda por daños y perjuicios.

En este sentido, el caso vinculante número 36, que establece que la indemnización por despido arbitrario u otros “incentivos” tienen el mismo objeto “la aceptación de las formas alternativas de protección previstas por ley debe ser considerada como base para la desestimación de los derechos constitucionales”.

### **Casación N°4045-2016 –Lima, 15 setiembre del 2017**

“El daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la angustia, la inseguridad, etc., son sólo elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual.

El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, que es cuantificable patrimonialmente, y su resarcimiento, atendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario, o en su defecto, a través, de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al juzgador”.

**Casación N°1325-2018 –Ancash, 9 de mayo del 2018**

Para proteger los daños emergentes y el lucro cesante en un reclamo de responsabilidad civil, los costos y pérdidas netos incurridos por quienes dependen económicamente de los ingresos deben tener evidencia suficiente de una parte incumplida y, por lo tanto, es una parte agraviada.

Para determinar si el concepto de daños emergentes y de lucro cesantes es correcto, no debe confundírsela persona física del causante con la persona jurídica causada por el causante.

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito**

El ámbito donde se realizó el estudio es en el Distrito Judicial de Ucayali, Ubicado en la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

### 4.2. **Tipo y Nivel de investigación**

#### ➤ **Tipo**

La investigación es de tipo **RETROSPECTIVO**, porque los datos se recogerán de encuestas y/o entrevistas sobre hechos sucedidos. El objetivo principal de los estudios retrospectivos es probar alguna hipótesis planteada sobre el tema a investigar. Básicamente se puede decir que este tipo de estudio busca las causas a partir de un efecto que ya se presentó. Los estudios retrospectivos parten de un efecto y regresan a buscar la causa. Es como si fuésemos hacia atrás, por esto es retrospectivo (Martínez, 2009:8).

#### ➤ **Nivel**

La investigación corresponde al nivel **DESCRIPTIVO**, porque se describe fenómenos, situaciones, contextos y eventos; conocido como la investigación estadística, en el cual se detallan los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de Investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo. (Hernández, 2014:93).

### 4.3. **Población y muestra**

#### 4.3.1. **Descripción de la Población**

(Groves, R., Fowler, F., Couper, M., Lepkowski, J., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). nos dice que: “ La población es el conjunto de todos los elementos o individuos que coinciden con una serie de especificaciones o características identificadoras, comunes y medibles”, la unidad de análisis de la investigación tuvo como criterio de selección a los profesionales en Derecho comprendido por 556 entre

ellos abogados litigantes, jueces y fiscales del distrito judicial de Ucayali, cuyos datos fueron extraídos de la Unidad de Estadística e Informática de la Corte Superior de Justicia de Ucayali-2017.

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectó datos, y que tiene que definirse y delimitarse con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

La muestra para el presente estudio de investigación, se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, para ello se hizo uso de método Probabilística, mediante la técnica del Muestreo Proporcional; para ello se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

**Donde:**

N = Población

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

= 1,96

= 0,05

Obteniéndose una muestra de 170 profesionales en derecho para aplicar las encuestas, siendo elegidos en forma aleatoria de una población de 556, tal como se presenta:

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI-2017</b>	<b>NUMERO DE OPERADORES JURÍDICOS y Exp. 2017.</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Abogados litigantes particulares/públicos</b>	136	143
<b>Fiscales</b>	23	23
<b>Jueces</b>	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>170</b>

Fuente: Elaborado por la autora

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

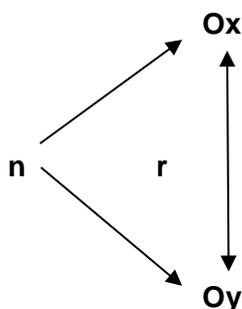
La inclusión de los abogados dentro de la muestra se ha considerado en forma aleatoria, con el único requisito de ser profesional en Derecho participante de procesos sobre indemnización por daño moral por despido arbitrario seguidos en la Corte Superior de Justicia de Ucayali. La exclusión se hizo a los profesionales en Derecho penal y otras especialidades diferentes al de materia civil.

#### 4.4. Diseño y esquema de investigación

El diseño de la investigación se sitúa en el No Experimental.

No experimental, porque no habrá manipulación de las variables; el fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2006:140).

Cuyo diagrama es el siguiente:



**Leyenda:**

**n** = Muestra

**O<sub>x</sub>** = **Variable independiente:** Indemnización por daño moral

**O<sub>y</sub>** = **Variable dependiente:** Despido arbitrario

**r** = Relación unidireccional de las variables

**4.5. Técnicas e instrumentos****4.5.1. Técnicas**

Se Aplicó en esta investigación **la encuesta**, tal como se aprecia en el anexo 2.

Se puede definir la encuesta, siguiendo a García M. (1993), como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de muestra de casos representativos de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

**4.5.2. Instrumentos**

Se desarrolló la presente investigación procediéndose a la selección y validación en función del problema planteado en el instrumento:

**Cuestionario.** Instrumento seleccionado, para encuestar a 170 profesionales en derecho, entre ellos abogados litigantes, jueces y fiscales del Distrito Judicial de Ucayali.

Cuyo cuestionario responde a 21 ítems estructuradas en relación directa con las variables, dimensiones e indicadores seleccionados para llegar a conseguir los datos de cada encuestado, según la muestra tomada.

#### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

El instrumento fue sometido al juicio de expertos donde fue validado por cinco (05) expertos:

- Mg. Eudosio Paucar Rojas
- Mg. Orlando Santillan Tuesta
- Mg. Hector F. Vicente Yaya
- Mg. Wilfredo Anticona Honor
- Mg. Carlos Alberto Ballardó Japan

Podemos afirmar que, de acuerdo al juicio de expertos, nuestro instrumento estadístico puede ser aplicado y esta validado, así mismo obtiene una confiabilidad promedio de 4, en base a la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.**

Según Hernández (2003), Se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, en nuestro caso usamos preguntas cerradas dicotómicas para responder si o no, que facilitó las respuestas y las tabulaciones.

Según Kerlinger (2002), el Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, que la aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

En el presente instrumento se aplicó 25 preguntas dicotómicas, para que sea mucho más fácil responder en la encuesta.

#### **4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

Se aplicaron las técnicas de gabinete y del campo.

- La técnica de gabinete, que se aplicó para recoger información bibliográfica para ver los antecedentes de la investigación y el fundamento teórico.
- La técnica de campo, con la cual se recogió y procesó los datos.

Finalmente se utilizó aplicó el análisis estadístico para comparar la relación entre las variables, aplicando la hoja de cálculo Ms Excel, así como el SPSS 24 para el análisis estadístico.

#### **4.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación no se fija porque no tratamos con la vida o salud de las personas y/o animales; así mismo a los encuestados se les entrego el documento denominado el consentimiento informado, donde se le informó todos los detalles de la investigación, tal como se aprecia en el Anexo 04.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis Descriptivo

La información procesada es presentada en gráficos y tablas de doble entrada, con sus respectivas interpretaciones y comentarios.

**TABLA 02:**

**ENCUESTADOS, SEGÚN ACTIVIDAD LABORAL, A LOS JUECES, FISCALES Y LITIGANTES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017”,**

ACTIVIDAD LABORAL	CANTIDAD
JUEZ	5
FISCAL	12
LITIGANTE	153
TOTAL	170

FUENTE: Encuesta desarrollada a abogados del Distrito Judicial de Ucayali

**GRÁFICO 01**



## INTERPRETACION PARCIAL

De acuerdo a la encuesta desarrollada, el 90% son abogados litigantes, mientras que el 7% son fiscales y un 3% jueces.

**TABLA 03:**

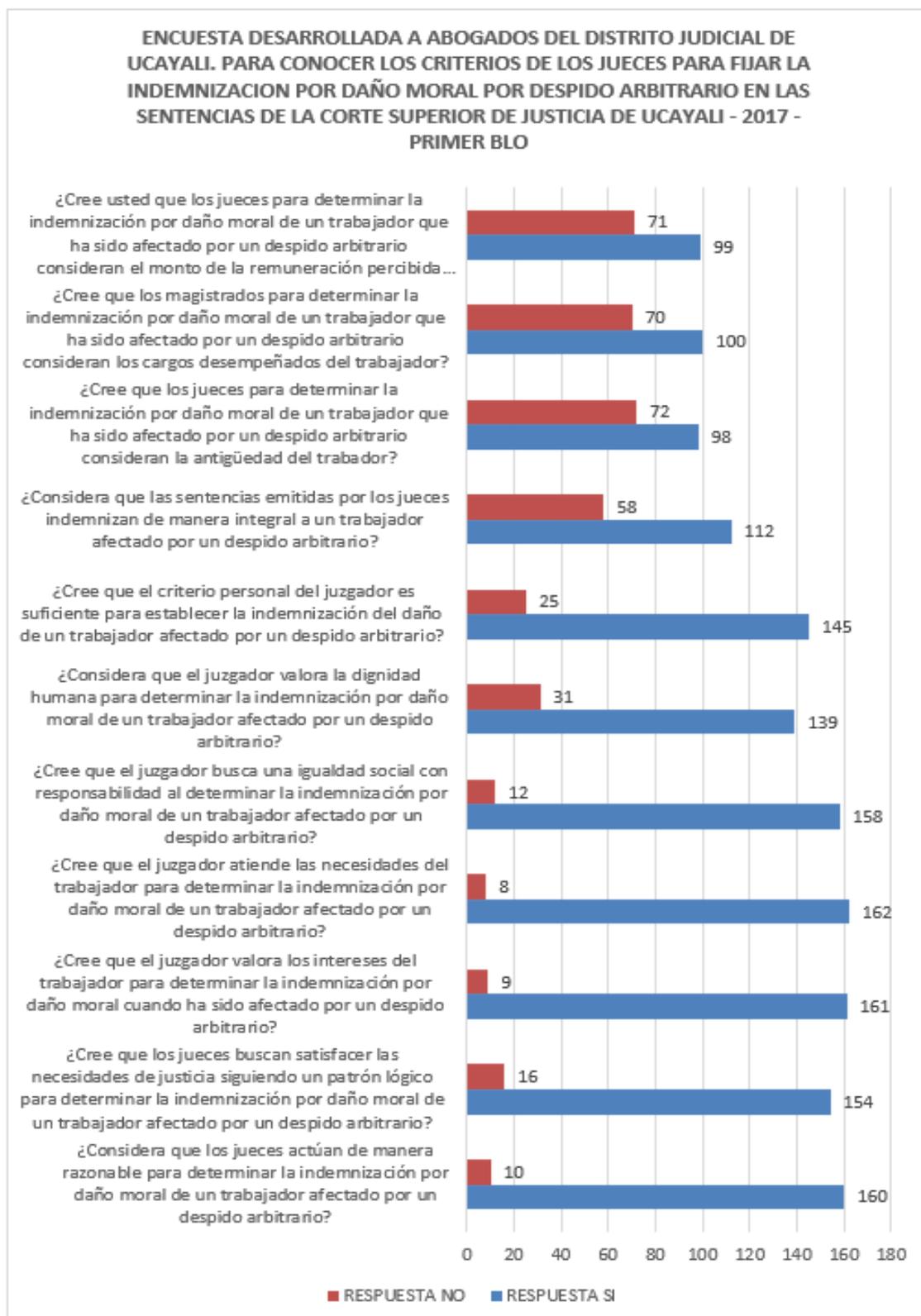
**“LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017”**

PREGUNTA	RESPUESTA	
	SI	N/O
¿Considera que los jueces actúan de manera razonable para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	160	10
¿Cree que los jueces buscan satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	154	16
¿Cree que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido arbitrario?	161	9
¿Cree que el juzgador atiende las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	162	8
¿Cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad al determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	158	12
¿Considera que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	139	31
¿Cree que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	145	25
¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido arbitrario?	112	58
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran la antigüedad del trabajador?	98	72
¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran los cargos desempeñados del trabajador?	100	70

¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador?	99	71
¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor?	112	58
¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador?	78	92
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor?	101	69
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario evalúan si sufrió difamación pública?	103	67
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público?	144	26
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican si el trabajador es de confianza o dirección?	118	52
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja?	157	13
¿Cree que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario estiman la carga familiar del trabajador?	49	121
¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos?	13	157
¿Considera usted que el hecho del despido es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral?	13	157

FUENTE: Encuesta desarrollada a abogados del Distrito Judicial de Ucayali

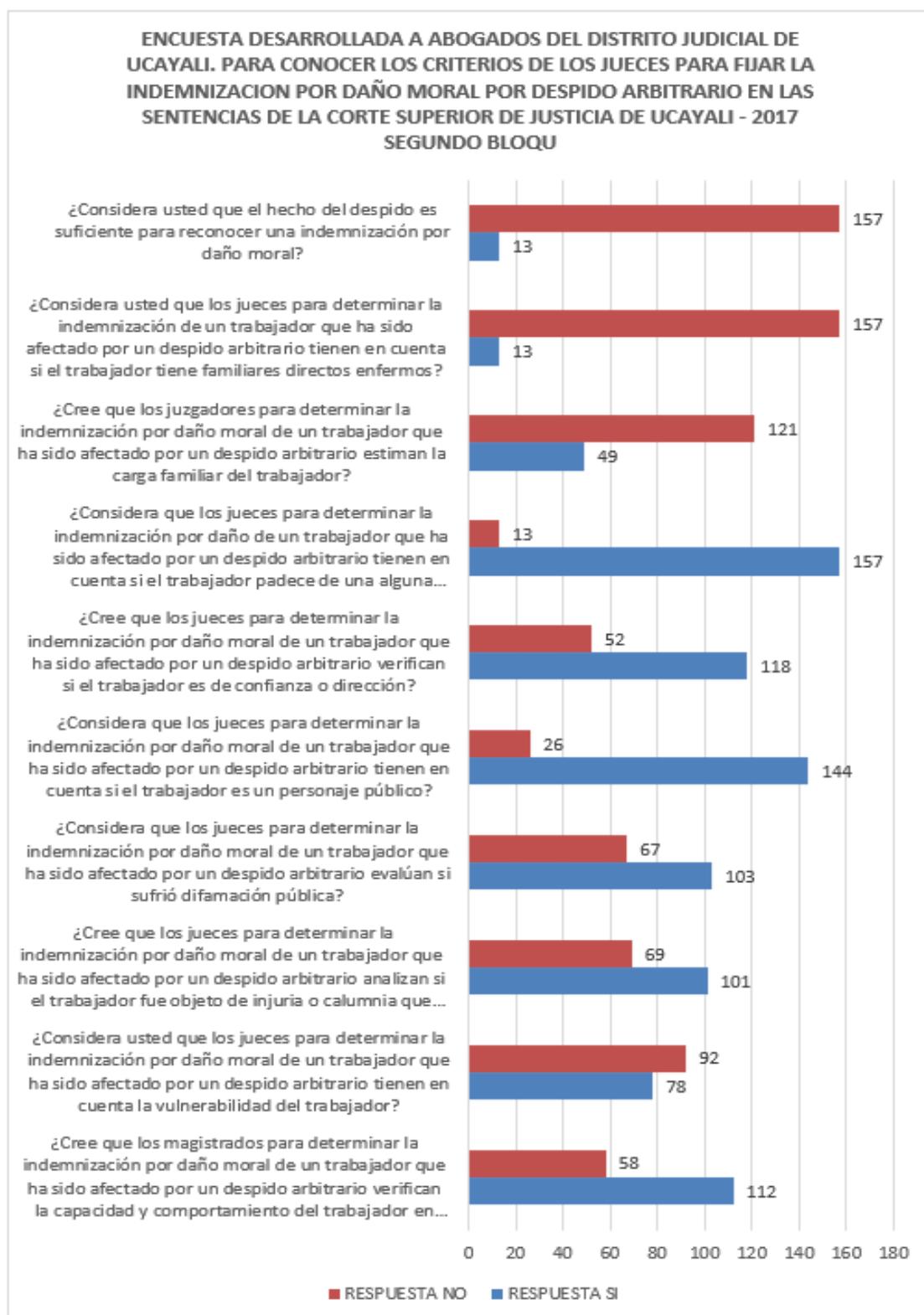
## GRÁFICO 02



## **INTERPRETACIÓN PARCIAL**

De este primer bloque de respuestas de 170 encuestados, podemos indicar que el 94.11% sostuvo que el juez actuó razonablemente para establecer una indemnización por daños y perjuicios no monetarios, mientras que el 90.58% indica que los jueces buscan satisfacer necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico, así mismo el 94.70% cree que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización, el 95.25% cree que el juzgador atiende las necesidades del trabajador, el 92.94% cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad, el 81.76% considera que el juzgador valora la dignidad humana, el 85.25% indica que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización, mientras que el 65.88% considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral, el 57.64% considera que los jueces consideran la antigüedad del trabajador, el 58.82% considera que los jueces consideran el cargo desempeñado por el trabajador al momento del despido arbitrario, finalmente el 58.23% considera que los jueces toman en cuenta el monto de las remuneraciones percibida por el trabajador al momento del despido arbitrario.

## GRÁFICO 03



## **INTERPRETACIÓN PARCIAL**

De este segundo bloque de respuestas de 170 encuestados, podemos indicar que el 65.88% sostiene que los magistrados verifican el desempeño y la conducta del trabajador en la presentación de su trabajo al momento de determinar la indemnización por daño moral por despido arbitrario, mientras que el 45.88% considera que los jueces toman en cuenta la vulnerabilidad del trabajador, el 59.41% cree que los jueces consideran si un empleado es insultado o calumniado afectando su honorabilidad, el 60.58% sostiene que los jueces evalúan si el trabajador sufrió difamación pública, el 84.70% considera que los jueces toman en consideración si el trabajador es un personaje público, el 69.41% sostiene que los jueces toman en cuenta si el trabajador fue de confianza o de dirección, el 92.35% de los encuestados indica que los jueces consideran si el trabajador padece de alguna enfermedad simple o compleja, el 28.82% indican que los jueces consideran la carga familiar del trabajador para determinar la indemnización, el 7.64% sostiene que los jueces toman en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos, finalmente el 7.64% de los encuestados sostienen que los jueces consideran solo el hecho de despido para reconocer una indemnización por daño moral.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de la hipótesis

**TABLA 04**

**Los criterios del razonamiento, patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios de las sentencias en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de Sana Doctrina**

CRITERIO	VALORIZACION	
	SI	NO
<b>RAZONAMIENTO</b>		
¿Considera que los jueces actúan de manera razonable para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	160	10
	160.00	10.00
<b>PATRON LOGICO</b>		
¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos?	13	157
¿Considera usted que el hecho del despido es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral?	13	157
	13.00	157.00
<b>VALORACION</b>		
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario evalúan si sufrió difamación pública?	103	67
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público?	144	26
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican si el trabajador es de confianza o dirección?	118	52

¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor?	112	58
¿Cree que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	145	25
¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido arbitrario?	112	58
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran la antigüedad del trabajador?	98	72
¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran los cargos desempeñados del trabajador?	100	70
¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador?	99	71
	114.56	55.44
<b>IGUALDAD SOCIAL</b>		
¿Cree que los jueces buscan satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	154	16
¿Cree que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido arbitrario?	161	9
¿Cree que el juzgador atiende las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	162	8

¿Cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad al determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	158	12
¿Considera que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?	139	31
¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador?	78	92
¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor?	101	69
¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja?	157	13
¿Cree que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario estiman la carga familiar del trabajador?	49	121
	128.78	41.22

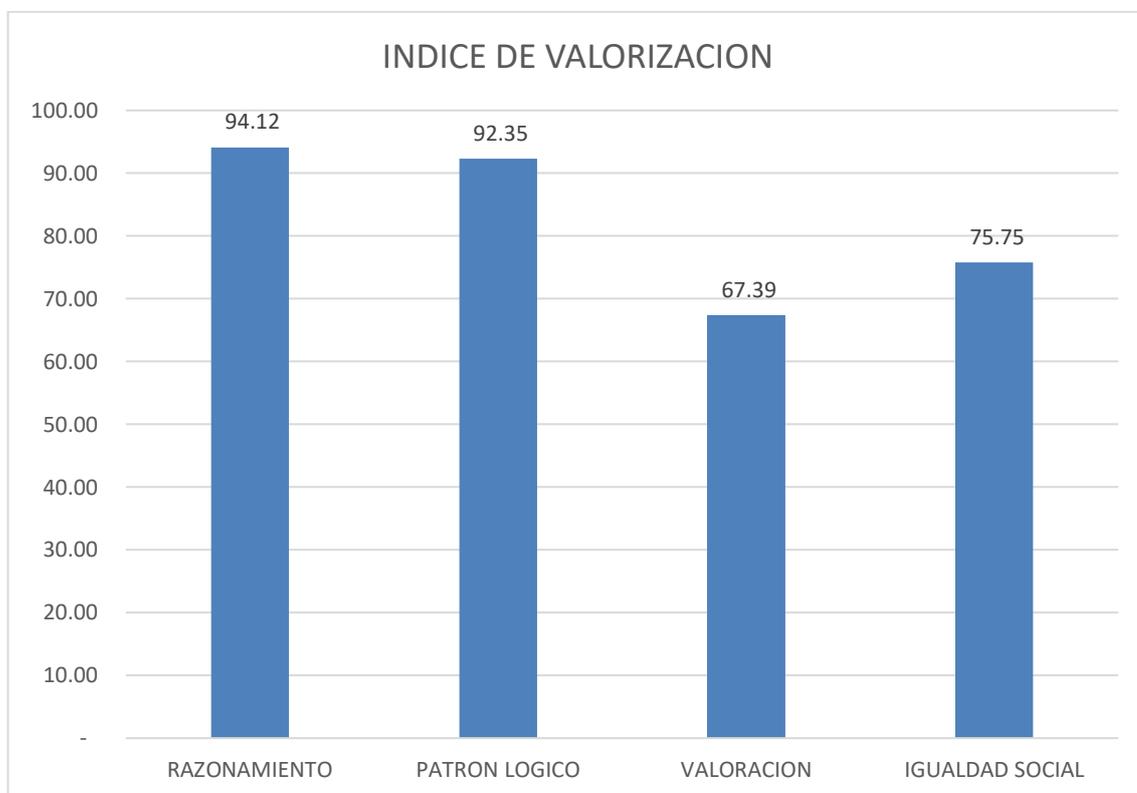
FUENTE: Encuesta realizada a los abogados del distrito judicial de Ucayali.

**TABLA 05**

**RESUMEN DE LAS VALORACIONES DE LAS ENCUESTAS SEGÚN LA TABLA 04 (Los criterios del razonamiento, patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios de las sentencias en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de Sana Doctrina)**

<b>CRITERIO</b>	<b>INDICE DE VALORIZACION</b>	<b>%</b>
<b>RAZONAMIENTO</b>	94.12	0.94
<b>PATRON LOGICO (se a tomado en cuenta la negación)</b>	92.35	0.92
<b>VALORACION</b>	67.39	0.67
<b>IGUALDAD SOCIAL</b>	75.75	0.75
<b>PROMEDIO DE VALORIZACION</b>	<b>82.40</b>	<b>0.82</b>

FUENTE: Encuesta realizada a los abogados del distrito judicial de Ucayali.

**GRÁFICO 04**

### **5.3. Discusión de resultados**

**Análisis comparativo de los criterios y su valorización desarrollada por abogados del Distrito Judicial de Ucayali,** De la TABLA 05, RESUMEN DE LAS VALORACIONES DE LAS ENCUESTAS SEGÚN LA TABLA 03 (Los criterios del razonamiento, valoración de socio económico e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despido arbitrario en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de la norma jurídica) se puede apreciar que los criterios tienen un índice de valorización promedio de 0.82 en el índice general por lo que podemos afirmar que los criterios de razonamiento, valoración de socio económico e igualdad social son los que dan sustento al sistema de la norma jurídica, mientras que el criterio de patrón lógico, se advierte la negación y se toma como referencia.

### **5.4. Aporte científico de la investigación**

Del estudio de las jurisprudencias, se aprecia que solo en ciertas sentencias se consideran igualdad social; reflejándose en un resultado discordante con lo mantenido por los magistrados; si estos principios ya están estimados dentro de los fundamentos de razonabilidad como lo sostienen; nosotros sostenemos que deberían considerar en la misma sentencia, así tanto el trabajador y el empleador tendrán conocimiento del sustento como se ha determinado daño moral, siendo consecuencia de un despido inconstitucional.

Por otro lado, Corrales y Acevedo (2017), sostiene que, el resarcimiento del daño moral debe estar en correspondencia con el tamaño del perjuicio psicológico y físico, que se espera resarcir de alguna manera económicamente.

## CONCLUSIONES

### **Conclusión general**

Se ha podido determinar el criterio de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, siendo los criterios de razonamiento, valoración de socio económico e igual social, los que dan sustento al sistema de la norma Jurídica, mientras que el criterio de patrón lógico, se advierte la negación y se toma como referencia, tal como se puede apreciar en las tablas 4 y 5, y gráfico 4.

### **Conclusión específica**

Se ha podido determinar que la compensación que recibe el trabajador afectado por despido arbitrario es justo en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, tal como se ha podido demostrar en las tablas 2 y 3, así mismo en el ponderado total de la valorización de los criterios se ha llegado a un 0.82 de 1, de todos los encuestados, confirmando nuestra hipótesis específica.

## **SUGERENCIAS**

Para poder desarrollar este tipo de investigación, es necesario aplicar el instrumento en forma anónima, así será más objetivo las respuestas.

Tomar como referencia esta investigación para desarrollar futuras investigaciones.

## REFERENCIAS

- Arce, E. (2013). Derechos Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y Deficiencias. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Bahamondes, C. (2016). Daño moral por despido injustificado. Universidad Diego Portales. [http://derecho.udp.cl/wpcontent/uploads/2016/08/despido\\_moral\\_claudiabhamondes.pdf](http://derecho.udp.cl/wpcontent/uploads/2016/08/despido_moral_claudiabhamondes.pdf)
- Bardales, A. (2009). Guía práctica de pobreza de las relaciones laborales. El Buzo E.I.R.L. - Gaceta Jurídica S.A. P, 210. Lima.
- Bustamante A. (1993). EL Daño Moral en la Ley de Defensa del Consumidor. 1a ed: (la Ley, 1996-A- 360). P, 243. – Lima.
- Colona, J. (2016). ¿Es suficiente la acreditación de un despido arbitrario para que se dé lugar al pago de una indemnización por daño moral? Núm. 46 Revista Derecho & Sociedad. Editorial Jean Paul Pinto Barrios. ISSN: 2079-3634. (p, 34). Buenos Aires.
- Comus, J. (2016), “La relatividad de la prueba en el daño moral”. Pontificia Universidad Católica del Perú; p,96. Lima.
- Corrales, R. & Acevedo, R. (2017). El Daño Moral por Responsabilidad Contractual en los Despidos Inconstitucionales. Lima. Ed. Gaceta Jurídica.
- Chanamé, R., (2012), Diccionario Jurídico Moderno, Octava Edición, Pag. 359. Argentina.
- Chiovenda Inst. (1933). Di diritto processuale civili, Vol I, Pág. 161.
- Emhart, A. (2016). “Función del recurso de unificación de jurisprudencia con ocasión de la indemnización del daño moral en el despido abusivo”. Universidad de Chile; p, 120. Santiago de Chile.

- Garabito, S. (2016). "Indemnización por despido arbitrario de acuerdo de los años laborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima este". Pontificia Universidad Católica Del Perú; p,99. Lima.
- García W. (2015). Valoración del monto en resarcimiento en responsabilidad civil contractual y los problemas jurisprudenciales en la cuantificación. Pontificia Universidad Católica Del Perú; p, 101. – Lima.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Gisela, S. (2010). "Indemnización por daño moral en los despidos". Universidad Empresarial Siglo 21; p, 102. Bogotá- Colombia.
- Groves, R., Fowler, F., Couper, M., Lepkowski, J., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). Survey Methodology, 2nd Edition. New York: Wiley.
- Hernández R. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Interamericana Editores, p, 93. México.
- Hernández R., Fernández C., & Baptista P. (2006). Metodología de la investigación, (4ta. edición.). D.F.: Mc Graw – Hill; p, 140. México.
- Haro, J. (2013). Derecho Individual del Trabajo. Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L. p.321. Lima.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (2017). En Alerta Laboral (págs. B-1 - B-16). Gaceta Jurídica S.A. Lima.
- Martínez, M. (2009). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Segunda edición. Ed. Trillas. P, 8. México.
- Martorell, E. (1994). Indemnización por Daño Moral por Despido. Editorial Hummurabi S.R.L. p, 114. Buenos Aires.

- Montoya, L. (2017). El Despido Nulo en el marco constitucional y en la jurisprudencia peruana. En J. Toyama, & L. Vinatea, Soluciones Laborales (págs. 104-112). Lima: Gaceta Jurídica.
- Nación, M. d.-P. (2017). Ley de Contrato de Trabajo. Obtenido de Ley 20744 Argentina: <http://www.ley20744argentina.com.ar/>
- Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2017). En Alerta Laboral. Gaceta Jurídica S.A. (págs. G-1 - G-14). Lima.
- Neuner, J, (1995) Contabilidad de Costos, Principios y Práctica Tomo I, Segunda Edición, Editorial Limusa S.A. De CV, Grupo Noriega Editores. P, 321. Lima.
- Newstrom, D. (2000) “Comportamiento Humano en el Trabajo”, 10ma edición Mc Graw – Hill, p, 200. México.
- Olea, M. (2001). Derecho del Trabajo. Civitas Ediciones S.L. p. 199. Madrid.
- Torres, A., (2016), Código Civil, Tomo V, pag. 407. Lima-Perú.
- Paredes, B.A. (2014). Despido Arbitrario y el Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. Pág. 111, Lima.
- Pérez N., Castro L., Ledezma A., (2015) Introducción al Estudio del Derecho, segunda edición, editorial Harla pag.9. Lima.
- Valderrama, L., & Castro, T. (2014). Despido Arbitrario. Gaceta Jurídica; p, 89. Lima.

## **NORMAS LEGALES**

Casación Laboral N°16434-2015- Junín, 21 de junio del 2017.

Casación N°4045-2016 –Lima, 15 setiembre del 2017.

Casación N°1325-2018 –Ancash, 9 de mayo del 2018.

Constitución Política del Perú

Código Civil Peruano.

Decreto Supremo N° 003-97-TR

Legislación Laboral, (2012) Régimen Privado y Sector Público, Jurista Editores  
E.I.R.L.

Ley de Productividad y Competitividad Labora D.LEG. 728

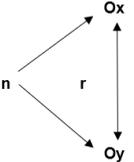
# ANEXOS

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuáles son los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Los criterios del razonamiento: patrón lógico, valoración e igualdad social, que utilizan los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios de las sentencias en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es el que da sustento al sistema de Sana Doctrina.	<b>Variable Independiente</b> <b>VI. CRITERIOR DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de razonabilidad</li> <li>• Principio de ponderación</li> <li>• Principio de equidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Razonable</li> <li>✓ Lógico</li> <li>✓ Interés</li> <li>✓ Necesidades</li> <li>✓ Igualdad Social</li> <li>✓ Dignidad Humana</li> </ul>
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b>	<b>Variable Dependiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Antigüedad</li> <li>✓ Cargos desempeñados</li> </ul>



TIPO DE NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
TIPO: Retrospectiva NIVEL: Descriptiva	DISEÑO: No experimental  ESQUEMA  <p>             n = Muestra              Ox = Variable independiente: Indemnización por daño moral              Oy = Variable dependiente: Despido arbitrario              r = Relación unidireccional de las variables           </p>	POBLACION 556 abogados litigantes, jueces, fiscales del distrito judicial de Ucayali  MUESTRA Para calcular la muestra se aplicó la siguiente formula estadística $n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$ Obteniéndose una muestra de 170 abogados	REVISION BIBLIOGRAFICA  ANALISIS BIBLIOGRÁFICO  ENCUESTAS	biblioteca jurídica  FICHAS: bibliográficas Textuales y Fichas Resumen.  Encuestas



## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**ID:**

**FECHA:** / /

**TÍTULO:** LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017

**OBJETIVO:** Determinar los criterios de los jueces para fijar la indemnización por daño moral por despidos arbitrarios en las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

**INVESTIGADOR:** Natty SILLO PACORI

#### **Consentimiento / Participación voluntaria**

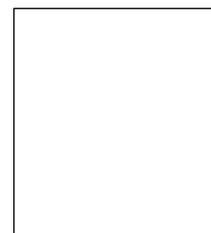
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si la situación amerita:

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



**ANEXO 03**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**CUESTIONARIO**

Buen día Sr. (a), a continuación, le presentamos unas preguntas que pretenden conocer su opinión sobre “LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017”, la respuesta serán totalmente anónimas, marque con una x la respuesta correcta

1. Actividad laboral  
Juez ( ) Abogado ( ) fiscal ( )
2. ¿Considera que los jueces actúan de manera razonable para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
3. ¿Cree que los jueces buscan satisfacer las necesidades de justicia siguiendo un patrón lógico para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
4. ¿Cree que el juzgador valora los intereses del trabajador para determinar la indemnización por daño moral cuando ha sido afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
5. ¿Cree que el juzgador atiende las necesidades del trabajador para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
6. ¿Cree que el juzgador busca una igualdad social con responsabilidad al determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
7. ¿Considera que el juzgador valora la dignidad humana para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador afectado por un despido arbitrario?  
Si ( ) No ( )
8. ¿Cree que el criterio personal del juzgador es suficiente para establecer la indemnización del daño de un trabajador afectado por un despido arbitrario?

Si ( ) No ( )

9. ¿Considera que las sentencias emitidas por los jueces indemnizan de manera integral a un trabajador afectado por un despido arbitrario?

Si ( ) No ( )

10. ¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran la antigüedad del trabajador?

Si ( ) No ( )

11. ¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran los cargos desempeñados del trabajador?

Si ( ) No ( )

12. ¿Cree usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario consideran el monto de la remuneración percibida por el trabajador?

Si ( ) No ( )

13. ¿Cree que los magistrados para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican la capacidad y comportamiento del trabajador en la prestación de su labor?

Si ( ) No ( )

14. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta la vulnerabilidad del trabajador?

Si ( ) No ( )

15. ¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario analizan si el trabajador fue objeto de injuria o calumnia que hubiera afectado su honor?

Si ( ) No ( )

16. ¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario evalúan si sufrió difamación pública?

Si ( ) No ( )

17. ¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador es un personaje público?

Si ( ) No ( )

18. ¿Cree que los jueces para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario verifican si el trabajador es de confianza o de dirección?

Si ( ) No ( )

19. ¿Considera que los jueces para determinar la indemnización por daño de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador padece de una alguna enfermedad simple o compleja?

Si ( ) No ( )

20. ¿Cree que los juzgadores para determinar la indemnización por daño moral de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario estiman la carga familiar del trabajador?

Si ( ) No ( )

21. ¿Considera usted que los jueces para determinar la indemnización de un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario tienen en cuenta si el trabajador tiene familiares directos enfermos?

Si ( ) No ( )

22. ¿Considera usted que el hecho del despido es suficiente para reconocer una indemnización por daño moral?

Si ( ) No ( )

GRACIAS...

## ANEXO 04

### EVALUACION DEL INSTRUMENTO

LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI- 2017  
Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO – MENCION CIVIL Y COMERCIAL

Nombre del experto: *H. Wilfredo Anticona H.*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Principio de razonabilidad	• Razonable	4	4	4	4
	• Lógico	4	4	4	4
Principio de ponderación	• Interés	4	4	4	4
	• Necesidades	4	4	4	4
Principio de equidad	• Igualdad social	4	4	4	4
	• Dignidad humana	4	4	4	4
Situación Laboral del trabajador	✓ Antigüedad	4	4	4	4
	✓ Cargos desempeñados	4	4	4	4
	✓ Remuneración percibida	4	4	4	4
	✓ Capacidad y comportamiento	4	4	4	4
Condiciones personales y familiares del trabajador	✓ Vulnerabilidad del trabajador	4	4	4	4
	✓ Afecta el honor del trabajador	4	4	4	4
	✓ Difamación del trabajador	4	4	4	4
	✓ El trabajador es personaje público	4	4	4	4
	✓ Nivel de confianza del trabajador	4	4	4	4
	✓ Salud del trabajador	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

#### DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (A) NO ( )

Firma y Sello del juez

*[Firma manuscrita]*  
Dr. S. Wilfredo Anticona Honor.  
ABOGADO  
C.A.L. 19310

## EVALUACION DEL INSTRUMENTO

LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI- 2017  
Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO – MENCIÓN CIVIL Y COMERCIAL

Nombre del experto: *Mz Eudocio Paucar Rojas*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Principio de razonabilidad	• Razonable	4	4	4	4
	• Lógico	4	4	4	4
Principio de ponderación	• Interés	4	4	4	4
	• Necesidades	4	4	4	4
Principio de equidad	• Igualdad social	4	4	4	4
	• Dignidad humana	4	4	4	4
Situación Laboral del trabajador	✓ Antigüedad	4	4	4	4
	✓ Cargos desempeñados	4	4	4	4
	✓ Remuneración percibida	4	4	4	4
	✓ Capacidad y comportamiento	4	4	4	4
Condiciones personales y familiares del trabajador	✓ Vulnerabilidad del trabajador	4	4	4	4
	✓ Afecta el honor del trabajador	4	4	4	4
	✓ Difamación del trabajador	4	4	4	4
	✓ El trabajador es personaje público	4	4	4	4
	✓ Nivel de confianza del trabajador	4	4	4	4
	✓ Salud del trabajador	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

## DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y Sello del juez

DR. EUDOSIO PAUCAR ROJAS  
ABOGADO  
CAU. N° 214

## EVALUACION DEL INSTRUMENTO

LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI- 2017  
Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO – MENCION CIVIL Y COMERCIAL

Nombre del experto: *Mg Joel Orlando Santillán Tuesta*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Principio de razonabilidad	• Razonable	4	4	4	4
	• Lógico	4	4	4	4
Principio de ponderación	• Interés	4	4	4	4
	• Necesidades	4	4	4	4
Principio de equidad	• Igualdad social	4	4	4	4
	• Dignidad humana	4	4	4	4
Situación Laboral del trabajador	✓ Antigüedad	4	4	4	4
	✓ Cargos desempeñados	4	4	4	4
	✓ Remuneración percibida	4	4	4	4
	✓ Capacidad y comportamiento	4	4	4	4
Condiciones personales y familiares del trabajador	✓ Vulnerabilidad del trabajador	4	4	4	4
	✓ Afecta el honor del trabajador	4	4	4	4
	✓ Difamación del trabajador	4	4	4	4
	✓ El trabajador es personaje público	4	4	4	4
	✓ Nivel de confianza del trabajador	4	4	4	4
	✓ Salud del trabajador	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

## DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

*JOEL ORLANDO SANTILLÁN TUESTA*  
Magister en Derecho Civil y Comercial  
Especialidad en Derecho  
Firma y Sello del juez

## EVALUACION DEL INSTRUMENTO

LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI- 2017  
Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO - MENCION CIVIL Y COMERCIAL

Nombre del experto: *M.º Víctor Vicente Yaya*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Principio de razonabilidad	• Razonable	4	4	4	4
	• Lógico	4	4	4	4
Principio de ponderación	• Interés	4	4	4	4
	• Necesidades	4	4	4	4
Principio de equidad	• Igualdad social	4	4	4	4
	• Dignidad humana	4	4	4	4
Situación Laboral del trabajador	✓ Antigüedad	4	4	4	4
	✓ Cargos desempeñados	4	4	4	4
	✓ Remuneración percibida	4	4	4	4
	✓ Capacidad y comportamiento	4	4	4	4
Condiciones personales y familiares del trabajador	✓ Vulnerabilidad del trabajador	4	4	4	4
	✓ Afecta el honor del trabajador	4	4	4	4
	✓ Difamación del trabajador	4	4	4	4
	✓ El trabajador es personaje público	4	4	4	4
	✓ Nivel de confianza del trabajador	4	4	4	4
	✓ Salud del trabajador	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

## DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

*F. Vicente Yaya*  
ABOGADO  
Reg. C.A.U. N° 495

Firma y Sello del juez

## EVALUACION DEL INSTRUMENTO

LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI- 2017  
Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO - MENCION CIVIL Y COMERCIAL

Nombre del experto: *Mg Eudocio Poucar Rojas*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Principio de razonabilidad	• <i>Mg. Carlos Alberto Ballardó Japan</i>			✓	4
	• <i>intereses</i>			✓	4
Principio de ponderación	• Necesidades	4	4	✓	4
	• Igualdad social	4	4	✓	4
Principio de equidad	• Dignidad humana	4	4	✓	4
	✓ Antigüedad	4	✓	✓	4
Situación Laboral del trabajador	✓ Cargos desempeñados	4	✓	4	4
	✓ Remuneración percibida	4	4	4	4
	✓ Capacidad y comportamiento	✓	4	4	4
	✓ Vulnerabilidad del trabajador	4	✓	4	4
Condiciones personales y familiares del trabajador	✓ Afecta el honor del trabajador	4	4	4	4
	✓ Difamación del trabajador	4	4	4	✓
	✓ El trabajador es personaje público	4	4	4	4
	✓ Nivel de confianza del trabajador	4	4	4	✓
	✓ Salud del trabajador	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (✓)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

## DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ( )

*[Firma]*  
Firma y Sello del juez

ROJAS

*[Firma]*  
CARLOS ALBERTO BALLARDO JAPAN  
JUEZ

Firma y Sello del juez

## NOTA BIOGRÁFICA



(\*) **Natty Sillo Pacori**, nació el día 22 de setiembre del año 1982, en el Distrito Juliaca, Provincia San Román, Departamento de Puno, desde temprana edad desarrollo valores de responsabilidad, puntualidad, honestidad y respeto por los derechos de los demás, caracterizándome por ser honesta, solidaria y espontaneo, aspirando un futuro mejor en una sociedad justa e igualitaria, dicho valor lo aprendió de sus padres **ISIDRO y NARCISA**.

En los inicios de su etapa estudiantil, sobresalía entre sus compañeros de clase, siempre ocupando los primeros puestos tanto en primaria como en secundaria, optando reconocimientos de mérito, los cuales sirvieron de estímulo para alcanzar todo lo que ha logrado, así, en el año 2004 una carrera técnica, logrando el título profesional de secretariado ejecutivo, y en el año 2011 obtuvo el grado de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, logrando titularse como abogada en el 2012 en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, cumpliendo así con las metas anheladas; luego desempeñando como asistente en un estudio jurídico, posteriormente asistente de la DEMUNA de la Municipalidad de Coronel Portillo. En setiembre del 2014 me desempeñe como especialista judicial de audiencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, los labores en la administración de Justicia son de vital importancia; asimismo, el 04 de enero del 2019, asumí el cargo de **secretaria judicial del Juzgado especializado en lo Civil de Coronel Portillo**, y que hasta la fecha viene desempeñando sus funciones a cabalidad con transparencia. En el año 2019 luego de haber culminado sus estudios de posgrado, Maestría en Derecho Civil y Comercial en la Universidad Nacional Herminio Valdizán de Huánuco y para lograr su objetivo anhelado, ha concluido el desarrollo de la tesis: **“Los Criterios de los Jueces para Fijar la Indemnización por Daño Moral por Despido Arbitrario en las Sentencias de la Corte Superior de Justicia de Ucayali – 2017”**



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**

**ESCUELA DE POSGRADO**



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **08:00h**, del día **sábado 19 DE FEBRERO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA  
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA  
Mg. Fernando SOTO PALOMINO

Presidente  
Secretario  
Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Nilton Cesar AYRA APAC (Resolución N° 01763-2018-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Derecho Civil y Comercial, Doña Natty SILLO PACORI.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Catorce (14)  
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:15 horas de 19 de febrero de 2022.

PRESIDENTE

DNI N° 04025623

SECRETARIO

DNI N° 27938324

VOCAL

DNI N° 46812919

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0402-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI -2017”**, realizado por la Maestría en Derecho Civil y Comercial **Natty SILLO PACORI**, cuenta con un **índice de similitud del 9%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 04 de febrero de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS - NATTY SILLO PACORI.docx

4 feb 2022

4083 palabras/22350 caracteres

NATTY SILLO PACORI

## LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCA

### Resumen de fuentes

# 9%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	2%
2	vsjp.info INTERNET	2%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-01 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
4	repositorio.uwlener.edu.pe INTERNET	<1%
5	Universidad Andina del Cusco on 2019-10-31 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	jurisprudenciacivil.com INTERNET	<1%
7	Universidad San Ignacio de Loyola on 2011-12-12 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	repositorio.unprg.edu.pe:8080 INTERNET	<1%
9	Universidad Autónoma de Ica on 2017-07-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
10	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
11	Universidad de San Martín de Porres on 2015-10-12 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
12	bibliometria.ucm.es INTERNET	<1%

#### Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

#### Excluido del Informe de Similitud:

Bibliografía

Citas textuales

Coincidencias menores (12 palabras o menos)

#### Se excluyeron las fuentes:



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	x	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	SILLO PACORI, NATTY							
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	x	<b>Pasaporte</b>		<b>C.E.</b>		<b>Nro. de Celular:</b>	961975393
<b>Nro. de Documento:</b>	41462536					<b>Correo Electrónico:</b>	nattysillo2023t@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>		<b>Pasaporte</b>		<b>C.E.</b>		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>		<b>Pasaporte</b>		<b>C.E.</b>		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								<b>SI</b>	x	<b>NO</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	AYRA APAC, NILTON CESAR					<b>ORCID ID:</b>	0000-0003-3482-4668			
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	x	<b>Pasaporte</b>		<b>C.E.</b>		<b>Nro. de documento:</b>	22514207		

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	TRUJILLO ATAPOMA, PIO
<b>Vocal:</b>	SOTO PALOMINO, FERNANDO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	

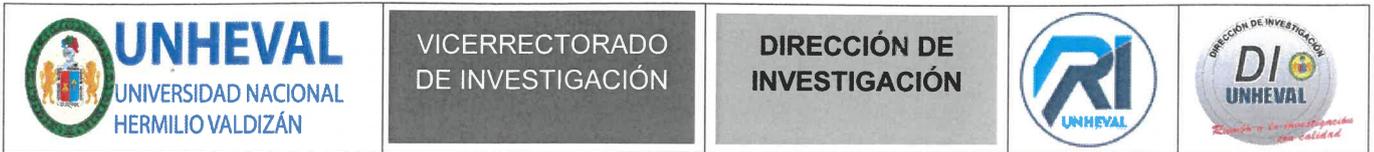

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )	
LOS CRITERIOS DE LOS JUECES PARA FIJAR LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL POR DESPIDO ARBITRARIO EN LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI - 2017	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )	
MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación:</b> (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2022
<b>Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional:</b> (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
<b>Palabras Clave:</b> (solo se requieren 3 palabras)	INDEMNIZACIÓN	DAÑO MORAL	NORMA JURÍDICA
<b>Tipo de Acceso:</b> (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
<b>¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora?</b> (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	SILLO PACORI NATTY		Huella Digital
DNI:	41462536		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 31/08/2023			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.