

DETERMINACIÓN DEL MONTO INDEMNIZATORIO EN CASOS DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS LABORALES

JULISSA ISABEL ASEIJAS SILVA

Abogada por la Universidad Nacional de Cajamarca, Maestra en Derecho Laboral y Procesal Laboral por la misma Universidad, juez superior provisional de la 1° Sala Laboral NLPT de Cajamarca, magistrada contralora integrante de la Oficina Descentralizada de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial de Cajamarca, ha realizado cursos de especialización en Derecho del Trabajo en la Universidad de Sevilla-España y en Argumentación jurídica en la Universidad de Alicante-España.



INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo además de ser consensuado¹ y oneroso², es un contrato bilateral (acuerdo entre dos partes) y sinalagmático (recíproco), en el cual ambas partes poseen derechos y obligaciones, por lo que, en el desarrollo de tal vinculación, como en toda relación social, se pueden lesionar los derechos de una de ellas, dando lugar a que el responsable de los daños que ocasione a la otra parte tenga que repararlos.

En ese sentido, nuestro Código Civil en su artículo 1321 precisa que “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”, y su artículo 1969 establece que “aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado de indemnizarlo”; por tanto, advertimos que ya sea por el incumplimiento de sus obligaciones o por lesionar un derecho, el responsable de los daños ocasionados debe indemnizar a quien los ha sufrido.

En el ámbito laboral, son puntuales los aspectos que la norma especial regula sobre la responsabilidad civil, pues, a parte de la competencia que la Ley N.º 29497- NLPT, atribuye a los juzgados especializados de Trabajo para conocer procesos sobre responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio; tenemos lo previsto en materia de seguridad y salud en el trabajo en la ley de su propósito³;

1 Se perfecciona con el consentimiento de las partes.

2 Con la apropiación del resultado de la actividad laboral, por parte del empleador, y la percepción del salario o remuneración por parte del trabajador.

3 Ley N.º 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo:

II. Principio de responsabilidad: El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo: El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el

en lo demás, es necesario recurrir vía supletoriedad a lo previsto en el Código Civil, en conformidad con el artículo IX del Título Preliminar del mencionado Código.⁴

Si bien, en un primer momento, la controversia radicaba en el tipo de responsabilidad civil a que se encontraban sujetas las relaciones laborales o que provenían de ellas, lo que indudablemente tenía que ver con la competencia de los juzgados de Trabajo, y que dio lugar a un acuerdo plenario: el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado del 05 al 08 de julio del 2000 en la ciudad de Tarapoto, que en el Tema 5 acordó: Competencia demanda por daños y perjuicios: “Es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva. Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores: El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores: En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

4 Artículo IX.- Aplicación supletoria del Código Civil: Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”; así también, en el I Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral realizado los días 4 y 8 de mayo del 2012 en Lima, en el Tema 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales⁵; sin embargo, la Ley N.º 29497 ha zanjado esa polémica, pues, establece que tanto la responsabilidad patrimonial o extra patrimonial son conocidas por los jueces de Trabajo⁶.

Actualmente, el debate⁷ se centra en la forma cómo se determinan los montos indemnizatorios por conceptos patrimoniales y extrapatrimoniales, existiendo diversos criterios en la judicatura nacional que esencialmente se basan en la valoración equitativa prevista en el artículo 1332 del Código Civil.

Es así que, en el presente trabajo, se desarrollará dos grandes rubros respecto a la responsabilidad en materia laboral – sin soslayar que existen más – como son, el incumplimiento de medidas de seguridad y salud ocupacional que comprende a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; y la extinción ilegal del contrato de trabajo; de igual manera, la indemnización por daños y perjuicios causados por el trabajador; brindando algunos de los criterios empleados para determinar de manera objetiva los montos a pagar, la valoración equitativa, así como los plenos jurisdiccionales⁸ y pronunciamientos de nuestra Corte Suprema,

5 Entre otros, sobre la competencia del órgano jurisdiccional laboral para conocer de las demandas de daños y perjuicios por enfermedad profesional, tanto por daño patrimonial como por daño moral, se acordó que los jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo N.º 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497 conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional.

6 La anterior Ley procesal del trabajo, Ley N.º 26636, establecía que los juzgados de trabajo conocían las pretensiones individuales o colectivas sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.

7 También ha sido materia de discusión la equiparación del lucro cesante con las remuneraciones dejadas de percibir a causa del despido, así como los muy controversiales “daños punitivos”.

8 Si bien los plenos jurisdiccionales no tienen naturaleza vinculante propiamente dicha, por cuanto no cumplen con la formalidad establecida en el artículo 40 de la Ley N.º 29497, sin embargo, expresan el criterio acordado por los magistrados de la Corte Suprema y Salas Especializadas, respecto a situaciones problemáticas relacionadas al ejercicio de la función jurisdiccional sobre criterios disímiles en la interpretación de la norma ante casos similares; además, el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por el Decreto Legislativo N.º 767, modificado por la Ley N.º 31591, publicada el 26 de octubre del 2022, ha establecido que, las reglas interpretativas contenidas en los acuerdos plenarios aprobados por mayoría absoluta de los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema, serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales. En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho

y la reciente Casación Laboral N.º 3226-2019 Tacna; estableciendo las conclusiones que determinan la necesidad de que los criterios a aplicarse al momento de determinar los montos indemnizatorios sean debidamente fundamentados y no sujetos a la arbitrariedad judicial.

II. CUESTIONES PRELIMINARES

Como se ha precisado en nuestra introducción, el contrato de trabajo es sinalagmático:

Es también un contrato de cambio, de carácter bilateral, perfecto y con fundamento oneroso al constituir necesariamente obligaciones a cargo de las dos partes (sinalagma), tanto desde la perspectiva de que las obligaciones de trabajar y pagar salario surgen válidamente para el trabajador y el empresario desde el nacimiento mismo del contrato (sinalagma genético) como desde la observación de la necesaria interdependencia que se mantiene a lo largo de la vida del contrato entre aquellas prestaciones básicas (sinalagma funcional). (Palomeque y Álvarez, 2009, p. 493).

De esta manera, por tal vinculación contractual, ambas partes quedan sujetas a las obligaciones que de dicha relación emanen, entre ellas, el responder por los daños que dentro de la misma o a consecuencia de ella se hubieran ocasionado a la otra parte, surgiendo así la responsabilidad civil, cuyos elementos: la imputabilidad, la antijuricidad, el factor de atribución, el nexo causal y el daño, ameritan comprobación, conforme lo previsto en el artículo 1331 del Código Civil⁹, precisando la Ley N.º 29497 en el literal c) de su artículo 23.3: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: c) La existencia del daño alegado.”

Por consiguiente, trataremos a continuación el daño, que, como elemento constitutivo de la responsabilidad civil, la norma procesal laboral le ha dotado de relevancia en su probanza, según el articulado precedente.

criterio, están obligados a motivar su resolución. Indica también, que los plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales de los integrantes de las Salas Especializadas tiene por finalidad concordar jurisprudencia de su especialidad.

9 Artículo 1331: La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

III. EL DAÑO

Para Espinoza (2013), el daño no puede ser entendido solo como la lesión de un interés protegido, sino que también incluye sus consecuencias, esto es, los efectos (negativos) que derivan de la lesión del interés protegido.

En el ámbito patrimonial se concreta en:

- Lucro cesante: Aquel beneficio o utilidad que normalmente ingresaría al patrimonio de la víctima, pero a consecuencia del daño, no lo llega a percibir.
- Daño emergente: Egreso efectivo de un bien perteneciente al patrimonio de la víctima.

Mientras que en el ámbito extra patrimonial comprende:

- Daño moral: Lesión a los sentimientos de la víctima que le produce ansiedad, aflicción o sufrimiento (sentimiento socialmente legítimo).
- Daño a la persona: Lesión a los derechos existenciales o no patrimoniales de la persona (proyecto de vida-realización existencial). Fernández Sessarego (2007) al respecto, plantea que, en base a la Filosofía de la Existencia, se dio un cambio trascendental de una visión patrimonialista por una centrada en la protección integral del ser humano; lo cual tiene que ver con la corriente jurídica humanista.

IV. RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL

En cuanto a la responsabilidad civil, como ya dijimos, desarrollaremos los siguientes aspectos: La extinción ilegal del contrato de trabajo, y el incumplimiento de medidas de seguridad y salud ocupacional, en lo referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1. Indemnización por despidos ilegales

La normativa laboral determina de manera expresa la reparación al trabajador en caso haya sido objeto de un despido arbitrario o nulo. Sobre el primero, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en su segundo párrafo, señala que, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador

tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. A su vez, el artículo 38 del mencionado TUO, precisa que, la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, procediendo su abono una vez superado el periodo de prueba. Respecto al segundo, el mismo artículo 34 dispone la reposición del trabajador en su empleo, si se ampara la demanda, y el artículo 40 indica que, al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes, ordenando asimismo, los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Por otra parte, los despidos incausado y fraudulento no tienen una regulación sobre la forma de su reparación cuando se configuren, por cuanto han sido creaciones jurisprudenciales de nuestro Tribunal Constitucional. El despido incausado aparece en la sentencia recaída en el expediente N.º 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL); entretanto, el despido fraudulento surge en la sentencia recaída en el Expediente N.º 00628-2001-AA/TC del 10 de julio de 2002 (Caso Elba Graciela Rojas Huamán), aunque en ninguno de los fundamentos de las aludidas sentencias se utiliza la expresión “despido incausado” o “despido fraudulento”; no obstante, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 00976-2001-AA/TC del 13 de marzo de 2003 (Caso Eusebio Llanos Huasco), el propio Tribunal ha señalado que tales modalidades de despido aparecen, en cuanto al despido incausado, en la citada sentencia a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22 de la Constitución y demás conexos; y sobre el despido fraudulento, precisa que figura implícitamente en dicha sentencia¹⁰.

De ahí que, el Tribunal Constitucional ha establecido una tutela restitutoria respecto a estos despidos, es decir, otorga la reposición del trabajador que ha sido afectado en sus derechos por tales despidos; pero, sobre el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que duró el cese, los intereses legales así como los futuros beneficios sociales que se otorguen a los trabajadores mientras dure la separación de su cargo, ha dejado a salvo el dere-

10 Exp. N.º 00976-2001-AA/TC (f.j. 15).

cho a fin de que se haga valer en la vía correspondiente, al estimar que dichos reclamos son de naturaleza indemnizatoria y no restitutoria¹¹.

En esa línea, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 16607-2016 Del Santa, ha determinado:

Décimo Tercero: En tal sentido y en atención al principio de legalidad, no resulta viable aplicar las consecuencias de los despidos nulos a las reposiciones por despidos incausados o fraudulentos; por lo que no se puede realizar una interpretación extensiva ni analógica de una excepcionalidad señalada por la misma norma. Ahora bien, teniendo este reclamo naturaleza indemnizatoria y no resarcitoria o restitutoria, se deja a salvo el derecho del demandante para que los haga valer en la forma legal que corresponda.

En el mismo sentido, la Casación Laboral N.º 6744-2014 Lima, Casación Laboral N.º 3005-2014 Lima, Casación Laboral N.º 11302-2014 Lima, entre otras.

Doctrinariamente, Carlos Blancas disiente con tales criterios, expresando:

Sin embargo, la jurisprudencia laboral se ha decantado por no asimilar del todo la figura del despido nulo a la de los despidos incausado y fraudulento, considerando que aquella produce efectos específicos, como el pago de remuneraciones devengadas, señalado por la ley y por ello, no extensibles a supuestos distintos al despido nulo. Por ello, en el caso de las modalidades de despido incausado y fraudulento, considera que el trabajador solo puede reclamar el pago de una indemnización por lucro cesante, cuyo monto queda a criterio del juez, atendiendo a las circunstancias de cada caso. Al respecto, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional ha establecido que: "La indemnización por daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas". El supuesto fundamento de este criterio, reside en considerar, que si bien el despido ocasiona al trabajador la pérdida de ingresos: "(...) de ninguna forma, puede ello asimilarse a las remuneraciones y beneficios sociales devengados, toda vez, que constituye enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada" (**Cas. Lab. 2996-2017-CUSCO/Cas Lab. 2192-2020-Lima**).

11 Exp. N.º 5596-2005-PA/TC (f.j. 9), Exp. N.º 2158-2006-PA/TC (f.j. 7), Exp 2040-2004-AA/TC (f.j.9). Aun cuando en la sentencia recaída en el Exp. N.º 02748-2021-PA/TC, del 22 de julio del 2022, además de la reposición de la trabajadora, el Tribunal Constitucional ha ordenado el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su cese hasta su reincorporación, con intereses legales y la compensación por tiempo de servicios.

Estas sentencias, desconocen que la privación de ingresos que sufre el trabajador no es producto de su voluntad, sino del acto lesivo practicado en su perjuicio por el empleador, por lo cual restituirle las remuneraciones que dejó de percibir durante el tiempo que no laboró no pueden constituir un enriquecimiento indebido, sino el resarcimiento de su empobrecimiento temporal. (Blancas, 2022, p. 577-578).

Si bien el despido incausado y fraudulento son actos abusivos del empleador, por ende, lesivos a los derechos del trabajador; no obstante, consideramos que no pueden ser equiparados al despido nulo - para el otorgamiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese - pues, por la especial naturaleza lesiva a los supuestos taxativos contenidos en el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR que este conlleva, *ex lege* se le considera inexistente, con la consecuente continuidad laboral¹².

Entonces, no es que se deje sin reparar los daños producidos por estos despidos y sus efectos nocivos en el trabajador y su familia, pero la manera de hacerlo, además de la reposición, es a través de una indemnización, sobre lo cual, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en cuanto a derechos laborales, tiene lineamientos generales de reparación, señalando, primero, que toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de reparación¹³, de conformidad con el artículo 63.1 de la Convención Americana; y, segundo, ha establecido que la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, el restablecimiento de la situación anterior, es decir, la *restitutio in integrum*, y de no ser esto posible, se debe otorgar una indemnización a fin de resarcir los daños de manera integral¹⁴.

12 Artículo 54 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR: El período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional.

El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

13 Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. Fondo. Sentencia del 29 de julio de 1988. Serie C, n.º 4, § 25, Caso Perozo y otros vs. Venezuela. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de fecha 28 de enero de 2009. Serie C, n.º 195, § 404; y Caso Kawas Fernández vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 3 de abril de 2009 Serie C, n.º 196, § 156.

14 Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de julio de 1989. Serie C, n.º 7, § 26; Chocrón Chocrón vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia del 1 de julio del 2011. Serie C, n.º 227, § 145.

Ahora bien, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional realizado en Lima el 19 de octubre de 2016, en el Tema 3: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento e incausado, se acordó: “En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, los que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.” Posteriormente, de manera errada, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, realizado el 13 y 14 de setiembre 2018 en la ciudad de Chiclayo, en el Tema 3: Indemnización por lucro cesante y daño moral en caso de despido incausado y fraudulento, se acordó: “En caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir”; lo cual fue corregido de cierta manera en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Tacna los días 23 y 24 de mayo del 2019, que en el Tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido. Sub tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido, se acordó con mayor detalle: “En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.”

Pero, es en la Casación Laboral 10934-2016 Tacna del 19 de julio del 2018, en la que de mejor manera se establece esta distinción¹⁵. Lo que resta a

15 “(...) el lucro cesante y las remuneraciones devengadas tiene una naturaleza jurídica distinta, pues mientras el primero es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; la segunda son las remunera-

continuación es dar cuenta de algunos de los criterios que se consideran para el establecimiento de los montos otorgados por lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño a la persona (al proyecto de vida), pero antes consideramos necesario traer a colación aspectos sobre la procedencia de una indemnización por daños y perjuicios en caso de despido arbitrario y despido nulo.

1.1. ¿Procede otorgar una indemnización por daños y perjuicios en caso de un despido arbitrario?

Sobre este tema, se ha encontrado los siguientes pronunciamientos casatorios:

- Casación N.º 340-2018 Del Santa, del 10 de marzo del 2021: no corresponde lucro cesante ni daño emergente cuando se ha dispuesto el pago de una indemnización por despido arbitrario, pues según el artículo 34 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esta cubre la totalidad de los daños y perjuicios patrimoniales sufridos por el trabajador.

No obstante, se podrá solicitar indemnización por daños extrapatrimoniales (daño moral) solo en determinadas circunstancias, cuando el daño ocasionado tenga una naturaleza extraordinaria y debidamente acreditada.

- Casación Laboral N.º 5423-2014 Lima, del 27 de abril del 2015: La indemnización tarifada se encuentra prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar producto de despido ordinario, no encontrándose comprendidos dentro de la misma, los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador, esto es, aquella conducta que genera una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador.
- Casación N.º 4385-2015 Huancavelica, del 14 de octubre del 2016: En ese contexto, el rotular el daño moral, como un daño psicosomático, es una visión que no concuerda, ni con la historia, ni con la importante función que cumple esta categoría, en atención a la

ciones o ingresos que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación respecto de un trabajo efectivo, cuya naturaleza es retributiva y no indemnizatoria. Esos conceptos son entonces diferentes y la cuantía del último debe responder en su establecimiento a los criterios que establece el Código Civil.”

finalidad preventiva y sancionadora. En el lenguaje del Código Civil; y sobre todo en las reglas de responsabilidad por incumplimiento de obligaciones, el daño moral, no solo es el sufrimiento, padecimiento anímico o dolor, sino también una especie lo suficientemente dúctil y amplia como para comprender las lesiones contra los derechos de la personalidad. Si el despido tiene lugar por causas que acreditan el atentado contra tales derechos entonces procederá el resarcimiento.

Advertimos así que, en reciente jurisprudencia, la Corte Suprema se decanta por otorgar el daño moral en caso de un despido arbitrario, pero de manera excepcional, en atención a especiales situaciones de afectación a los derechos del trabajador debidamente comprobadas; esto por cuanto, el legislador ha establecido como una única reparación para el despido arbitrario la indemnización tarifada, que comprende todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar como consecuencia del actuar arbitrario del empleador, formando parte de estos los daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

1.2. ¿Y el despido nulo?

Sobre este punto, en la Casación Laboral N.º 34040-2019 Lima, del 21 de julio del 2022, la Corte Suprema aludiendo al Tema 3: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado, del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, señala:

"En una interpretación en contrario del segundo párrafo del acuerdo antes mencionado, **La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas**, debe entenderse que, si se pretende las remuneraciones devengadas, éstas excluyen la indemnización de daños y perjuicios; de este modo a criterio de este Colegiado Supremo, el acuerdo asumido también debe ser aplicado a los casos de despido nulo en los que se otorgue el pago de las remuneraciones devengadas y se haya amparado la pretensión de reposición, debido a que, al reponer a la trabajadora y otorgarle un monto dinerario equivalente al monto que hubiera percibido por remuneraciones, de no haber sido despedida, se produce la reparación del daño generado con el despido inconstitucional, no correspondiendo el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral."

Efectivamente, la reparación del despido nulo consiste en la reposición del trabajador, el otorgamiento de las remuneraciones dejadas de percibir durante

el periodo del despido, así también considera a dicho período como trabajo efectivo para todos los fines, excepto para el récord vacacional, y el depósito de su compensación por tiempo de servicios, incluso con sus intereses; pero ello no enerva que, siguiendo el razonamiento anterior referente al despido arbitrario, proceda la indemnización por daño moral en supuestos excepcionales, como por ejemplo, el caso de una madre gestante que es despedida por su estado, situación que, por su condición de vulnerabilidad, naturalmente le va a ocasionar un daño moral pasible de ser indemnizado.

Por otro lado, según el artículo 34 Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el trabajador en la etapa de ejecución de sentencia, si la demanda ha sido declarada fundada, puede optar por la reposición o el pago de una indemnización tasada; en ese caso, si optara por la indemnización, en la línea jurisprudencial antes precisada respecto al despido arbitrario, podría acceder al pago de una indemnización por daño moral, pero sujeta a las circunstancias excepcionales que lo ameriten.

1.3. Determinación de los montos indemnizatorios

Seguidamente, presentamos algunos criterios y parámetros tanto de la Corte Suprema, como de los órganos jurisdiccionales especializados laborales de Cajamarca (provincia), para fijar los montos indemnizatorios, obtenidos de la página web *lpderecho* (las Casaciones) y las sentencias consultadas en el sistema integrado judicial:

a) Lucro cesante:

- Remuneración: Remuneración mínima vital (RMV) o la percibida por el trabajador (no son equiparables, pero constituyen referentes): Casación Laboral N.º 10956-2017 Tacna.

No se consideran los beneficios sociales: Casación Laboral 10955-2017 Tacna, Casación Laboral 20691-2017 Cusco, Casación Laboral 2192-2020 Lima.

- Duración del despido:
 - Uno a dos años, menos el 20% (por gastos que hubiera incurrido de continuar laborando)

Ejemplo:

Remuneración de 2 000 soles

Tiempo despedido: 18 meses

$2000 \times 18 = 36000 - 7200 (20\%) = S/ 28 800.00$

- Todo el tiempo despedido: 80% el primer año, 60% el segundo año, 40% el tercer año, 20% el cuarto año, este último se mantiene.

Ejemplo:

Remuneración de 2 000 soles

Tiempo despedido: 5 años:

Primer año: $1600 (80\%) \times 12 = 19200$

Segundo año: $1200 (60\%) \times 12 = 14400$

Tercer año: $800 (40\%) \times 12 = 9600$

Cuarto año: $400 (20\%) \times 12 = 4800$

Quinto año: $400 (20\%) \times 12 = 4800$

Total: S/ 52 800.00

- En otros casos, se considera el monto total de todo el tiempo despedido descontando el 20%, por ejemplo, tomando el tiempo y remuneración del ejemplo anterior, tenemos: $120000 - 24000 (20\%) = S/ 96 000.00$
- Acceso a nuevo trabajo:
 - Casación Laboral 10956-2017 Tacna, del 15 de enero del 2020: Si el trabajador prestó servicios a otro empleador durante el periodo que se encontró despedido, no significa que no tenga derecho a reclamar indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, ya que de atender ésta teoría, se estaría vulnerando el derecho del trabajador a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del despido inconstitucional; por lo que, ello no debe servir para no otorgar o desmejorar el lucro cesante, ya que los ingresos adquiridos por el trabajador son el fruto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo.

- Casación Laboral 10955-2017 Tacna, del 11 de diciembre del 2019: Al acreditarse con el Estado de Cuenta de la AFP del demandante que durante el periodo de despido percibió remuneraciones, corresponde realizar un ajuste equitativo de la indemnización lucrativa proyectada judicialmente en su favor, pues, de proceder en un sentido distinto se estará incurriendo en el amparo de un doble cobro y un enriquecimiento indebido por una misma causa.
- Casación Laboral 14367-2018 Lima, del 21 de mayo del 2021: No es razonable el otorgamiento de lucro cesante si se han percibido remuneraciones iguales o superiores a las obtenidas con su ex empleador.

Sobre este extremo y como hemos expresado en líneas anteriores, el lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir tienen naturaleza jurídica distinta, por tanto, si el trabajador accede a un nuevo trabajo durante el periodo de despido de su centro laboral primigenio, es incorrecto no otorgarle el lucro cesante por percibir remuneraciones por su nuevo trabajo, ya que ello sería equipararlos; lo que correspondería es otorgar el lucro cesante, pero descontando los gastos en que regularmente habría incurrido y estos nuevos ingresos. Ahora, si luego de realizados esos descuentos¹⁶ se obtiene un monto igual o superior al que como **utilidad** hubiera ingresado normalmente al patrimonio de la víctima, es ahí que no habría lugar al pago de lucro cesante.

- Medida cautelar: diligencia para ser repuesto en su centro de trabajo.
- Circunstancias personales del trabajador: Trazegnies (2003) al respecto manifiesta que “La situación es algo distinta cuando encontramos que un mismo daño puede causar consecuencias más graves o menos graves en función de la condición personal de aquel que sufre el daño” (p. 25), esto quiere decir que, las circunstancias personales son para apreciar el daño concreto y

16 También entra a tallar los otros criterios como el tiempo de despido, la petición o no de medida cautelar, las circunstancias personales del trabajador.

no en abstracto, lo cual es carga probatoria de la parte que lo alega. Así entonces, tenemos dentro de estas: Edad, carga familiar, ocupación, oportunidad laboral, vulnerabilidad (madre trabajadora, trabajador con discapacidad, adulto mayor, enfermedad grave o terminal, entre otros)¹⁷

b) Daño emergente

Parámetro objetivo:

- La acreditación del daño: Ley N.º 29497, artículo 23.1: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión”, y artículo 23.3 literal c (ya citado precedentemente).

¿Los costos procesales constituyen daño emergente? No, pues en el caso del despido, el trabajador instaura previamente un proceso judicial, sea constitucional o laboral para lograr su reposición, siendo en esos procesos, al resultar vencedor, se le otorga el pago de los costos procesales¹⁸, por lo que, peticionarlos nuevamente

17 Mediante Resolución Administrativa N.º 198-2020-CE-PJ, del 30 de julio del 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la adhesión a las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad, disponiendo su aplicación por todos los jueces de la República, incluidos los jueces de paz, siempre y cuando no contravengan la legislación nacional, los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia de la República; y la jurisprudencia vinculante; estas reglas disponen que los servidores y operadores de justicia otorgarán a las personas en condición de vulnerabilidad (por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales) un trato adecuado a sus circunstancias singulares, recomendando priorizar actuaciones destinadas a facilitar el acceso a la justicia de aquellas personas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad.

18 **Código Procesal Civil:** Artículo 412.- “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración.”

Ley 29497, NLPT: Artículo 14.- “Costas y costos La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.”

Sétima Disposición Complementaria.- “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.”

Nuevo Código Procesal Constitucional: Artículo 28. Costas y costos.- Si la sentencia declara fundada la demanda, se impondrán las costas y costos que el juez establezca a la autoridad, funcionario o persona demandada, salvo en los supuestos de temeridad procesal. Si el proceso fuere desestimado por el juez, este podrá condenar al demandante al pago de costas y costos cuando estime que incurrió en manifiesta temeridad.

en un proceso de indemnización por daño emergente constituiría un doble pago.

c) Daño moral y daño a la persona (daño al proyecto de vida) - Valoración equitativa

El ya citado literal c) del artículo 23.3 de la Ley N.º 29497, señala que, es carga probatoria del demandante, la existencia del daño alegado; asimismo, en su artículo 23.5 indica que, en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Por su parte, el Código Civil en su artículo 1322 determina: “El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”; y en su artículo 1984 precisa: “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.”

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que “No es posible asignar al daño inmaterial un equivalente monetario preciso, sólo puede ser objeto de compensación, para los fines de la reparación integral a la víctima, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, que el Tribunal determine en aplicación razonable del arbitrio judicial y en términos de equidad”¹⁹

Respecto al daño moral o inmaterial, dada la dificultad para su cuantificación o medición por corresponder no a un aspecto tangible o

En los procesos de habeas corpus, amparo y de cumplimiento, el Estado solo puede ser condenado al pago de costos. En los procesos de habeas data, el Estado está exento de la condena de costas y costos.

En aquello que no esté expresamente establecido en el presente código, los costos se regulan por los artículos 410 al 419 del Código Procesal Civil.”

19 Caso la Cantuta vs Perú. Fondo, Reparaciones y costas. Sentencia del 29 de noviembre del 2006, fundamento 216.

concreto, sino a la lesión a los sentimientos de la víctima, es de aplicación el artículo 1332 del Código Civil que establece la **valoración equitativa** del juez, que contiene la regla general de la equidad, haciendo referencia a lo que “el juez según su sana crítica y la valoración de las circunstancias dispone” (Beltrán, 2010, p. 739).

Cabe resaltar que, el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil dispone que los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano; igualmente, el artículo VII del Código Procesal Civil indica que, el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Sin perjuicio de las disposiciones normativas antes aludidas, puede ser que haya dificultad para la probanza del daño moral, pero esto no obsta a que el juez resuelva el conflicto de intereses, pronunciándose sobre la pretensión demandada en cuanto a este daño, haciendo uso precisamente de la valoración equitativa, la cual no constituye una decisión arbitraria e inmotivada, sino que debe emplear parámetros que le permitan arribar a una decisión razonable y debidamente motivada.

Es de hacer notar también que, en esta valoración, no es razonable que el monto de la indemnización del daño moral tenga una relación proporcional con los daños patrimoniales, puesto que, podría resultar excesivo.

Respecto al daño a la persona (proyecto de vida), Carlos Fernández Sessarego expresa:

Otro sólido argumento lo encontramos alojado en el artículo 1985 del Código Civil peruano de 1984. En él se prescribe que es obligatoria la reparación de las consecuencias generadas por un “daño a la persona”. Dentro de esta amplia noción, como se ha expresado en precedencia, se comprenden todos los daños que se pueden causar a su unidad psicosomática, es decir, tanto a su cuerpo, en sentido estricto, como a su psique. Recordemos que la reparación

por los daños psicosomáticos debe tener en cuenta tanto la lesión en si misma o "daño biológico", como las repercusiones negativas que ella ocasiona en el transcurrir de la vida ordinaria y cotidiana de la persona, es decir, el "daño al bienestar", que deteriora notoriamente su calidad de vida.

Pero, como también se ha señalado en su lugar, dentro del genérico concepto de "daño a la persona" se incluye el daño que se pueda causar a la libertad fenoménica, es decir, a los actos o conductas mediante las cuales se concreta en el mundo exterior la realización del personal "proyecto de vida" (...) La institución del "daño al proyecto de vida", en tanto genera como consecuencias la frustración, el menoscabo o retardo de la misión existencial de la persona" (Fernández, 2015, p. 297, 298)

Especificamos seguidamente los parámetros considerados:

Determinación del daño moral

- Prueba directa o indirecta (artículo 23.5 de la NLPT)
- Tiempo despedido
- Medida cautelar: diligencia para ser repuesto
- Circunstancias personales del trabajador.
- RMV o aproximación

Determinación del Daño a la persona- Daño al proyecto de vida

- Acreditación del daño: Artículo 23.1 y 23.3 literal c) de la NLPT
- Trascendencia de la afectación
- Circunstancias personales del trabajador
- RMV o aproximación

2. Indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

No nos ocuparemos en este extremo sobre los aspectos generales y particulares de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, solo puntualizaremos algunos parámetros para su cuantificación:

Lucro cesante:

- Remuneración: RMV - la percibida por el trabajador
- Tipo de incapacidad: Temporal o permanente / porcentaje de menoscabo
- Circunstancias personales del trabajador: Edad, carga familiar, tiempo que le restaba laborar, ocupación, situaciones especiales (madre trabajadora, trabajador con discapacidad, adulto mayor, enfermedad grave o terminal), etc.
- Costo de vida (inflación): Considérese el tiempo que le restaba al trabajador en su vida laboral, así, lo que hoy se le pueda pagar, en unos años no tendrá el mismo poder adquisitivo.

Daño emergente:

- Acreditación del daño: Artículo 23.1 y 23.3 literal c) de la NLPT

Daño moral: Prueba directa o indirecta

Daño a la persona-Proyecto de vida: Acreditación del daño

3. Indemnización por daños y perjuicios causados por el trabajador

Sobre este tema, el artículo 2 numeral 1.b de la Ley 29497 determina que, la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. En ese sentido, el empleador puede demandar a su trabajador o ex trabajador que le ocasione daño, sea en su faceta de lucro cesante o daño emergente, pero tales daños deben ser debidamente acreditados a tenor de lo previsto en el artículo 23 numerales 23.1 y 23.3 literal c) de la mencionada Ley.

En lo referente al daño moral, por corresponder este a sentimientos propios de una persona natural, no procede su otorgamiento a favor del empleador; sin embargo, si podría accionar contra su trabajador o ex trabajador que le ocasione un daño por el menoscabo a su reputación o imagen.

Finalmente, la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 3226-2019 Tacna del 31 de agosto del 2023, ha establecido como doctrina jurisprudencial - es decir de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, y si los jueces

decidieran apartarse de ella, deberán motivar adecuadamente su decisión – que el empleador podrá demandar una indemnización por daños y perjuicios a su ex trabajador, solo si este ha sido despedido por falta grave, le haya originado un perjuicio económico, y sujeto a un plazo de caducidad de 30 días naturales, que se computa desde el despido por falta grave; superado este plazo, el empleador no podría demandar daños y perjuicios contra el trabajador por los daños causados.

Este criterio adoptado por el colegiado supremo es en base a la interpretación que realiza del artículo artículo 51 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios²⁰; el cual viene recibiendo críticas en el sentido de que, se ha impuesto requisitos para que el empleador demande por daños y perjuicios que la norma no regula, que el plazo de caducidad previsto en el artículo 51 refiere a la retención de la compensación por tiempo de servicios que el empleador puede solicitar al depositario a efectos de garantizar el pago de la indemnización que reclama, que se vulnera el derecho al acceso a la tutela judicial del empleador, entre otros.

Es en el decurso del tiempo, que tanto la Corte Suprema como las salas y juzgados irán perfilando la jurisprudencia sobre este interesante y controvertido tema, esperándose que, ante todo, se tutele los derechos de las partes, y se genere predictibilidad en las decisiones judiciales.

CONCLUSIONES

1. En el contrato de trabajo, como relación social, es factible que se puedan lesionar los derechos de una de las partes, dando lugar a que el responsable de los daños que ocasione a la otra parte tenga que repararlos.

20 Artículo 51.- Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá notificar al depositario para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador.

Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

2. Sobre la responsabilidad civil en materia laboral, salvo la competencia que establece la Ley N.º 29497 y lo previsto en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Ley N.º 29783, es necesario recurrir vía supletoriedad a lo previsto en el Código Civil.
3. El despido incausado y fraudulento no pueden ser equiparados al despido nulo para el otorgamiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese pues, *ex lege* las percibe por considerarse inexistente, dada la especial naturaleza lesiva a los supuestos taxativos contenidos en el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR.
4. Se puede otorgar el daño moral en caso de un despido arbitrario, pero de manera excepcional, en atención a especiales situaciones de afectación a los derechos del trabajador debidamente comprobadas. De igual manera, siguiendo ese razonamiento, respecto al despido nulo.
5. Los criterios a aplicarse al momento de determinar los montos indemnizatorios no pueden sustentarse en reglas rígidas, sino que estarán sujetos a las particularidades del caso, pero debe ser debidamente fundamentados y no sujetos a la arbitrariedad judicial.
6. La valoración equitativa no constituye una decisión arbitraria e inmotivada, sino que debe emplear parámetros que le permitan arribar a una decisión razonable y suficientemente motivada.
7. La importancia de los parámetros o valorizaciones del daño es que brindan predictibilidad de las decisiones judiciales y, por ende, seguridad jurídica a las partes y a la sociedad en general.

REFERENCIAS

- Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad (2018). 100 reglas de Brasilia. Fondo Editorial del Poder Judicial. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8ed5d700498af236aba2efa6217c40f1/1.-+100REGLASDEBRASILIA.pdf?MOD=AJPERES>
- Galgano F., Visintini G., Mosset J., Rivera J./Giatti G./Ignacio J., Álvarez A., Tamayo J. Espinoza J., Fernández C., Jiménez R., Osterling F.; Mariño A. (2015). *Daño extrapatrimonial, Daño moral, Daño a la persona*. Jurivec.

- Barchi, L., Osterling F., Castillo M., Gutiérrez W., Rengifo F., Vigil C., Flores C., Palacios N., Palacios E., Muro M., Rebaza A., Forno H., Gutiérrez J., Beltrán, J., Guerra M., Fernández C., Ledesma M., Vidal F., Torres M., Moisset L. Rebaza A. (2010). *Código Civil Comentado*. Tomo VI. Lima Perú. Gaceta jurídica.
- Blancas C. (2022). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú. Palestra Editores.
- De Trazegnies F. (2003). *La responsabilidad extracontractual*. Lima, Perú. Fondo Editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Espinoza J. (2013). *Derecho de la responsabilidad civil*. Lima, Perú. Editorial Rodhas
- Fernández C. (2007). *Los jueces y la reparación del “daño al proyecto de vida”*. Revista Oficial del Poder Judicial 1/1 2007, 1-27. <https://doi.org/10.35292/ropj.v1i1.99> Lpderecho (<https://lpderecho.pe/>)
- Palomeque M. y Álvarez M. (2009). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Centro de estudios Ramón Areces S.A.