

## **LA AÚN NO ARTICULADA NI UNIFORME JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LAS RELACIONES LABORALES**

CARLOS ALBERTO QUISPE MONTESINOS<sup>1</sup>

El significativo incremento de las controversias judiciales derivadas de pretensiones de pago de resarcimientos por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones laborales, ha generado la expedición de una profusa jurisprudencia en la que no se advierten, todavía, criterios consolidados ni uniformes en los distintos niveles de la magistratura laboral.

Los jueces de trabajo, habituados a resolver pretensiones en las que se exige la ejecución de prestaciones laborales incumplidas (por ejemplo, el pago de remuneraciones y beneficios sociales) o de restitución frente a comportamientos lesivos (por ejemplo, reposición frente al despido o el cese de actos de hostilidad), desde hace algunos años vienen lidiando con controversias en las que deben determinarse resarcimientos por prácticamente todo incumplimiento de una prestación derivada de la relación laboral.

Esta novedad en el tipo de controversias a resolver (hasta hace aproximadamente 10 años, los resarcimientos se exigían, fundamentalmente, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), unido a la naturaleza “civil” de la institución de la responsabilidad civil, ajena a la especialidad de los jueces de trabajo, podría explicar la carencia de uniformidad en los conceptos y criterios empleados en los distintos órganos jurisdiccionales laborales para abordar este tipo de conflictos.

En las líneas siguientes analizamos tales criterios a partir del contenido de distintas sentencias casatorias y plenos jurisdiccionales expedidos por la Corte Suprema, en las que se vienen trazando las líneas interpretativas en esta materia.

---

<sup>1</sup> Profesor de Derecho del Trabajo en los posgrados de la USMP y la UPC. Consultor de Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

## I. LA COMPETENCIA DEL JUEZ

La anterior ley procesal del trabajo, Ley N° 26636, reguló ambigua e incompletamente la competencia del juez laboral en la materia. Fue una interpretación sistemática, efectuada por la judicatura, la que permitió aceptar la habilitación legal de los juzgados laborales para resolver tal tipo de controversias judiciales. La referida interpretación se consolida en el Pleno Jurisdiccional Laboral desarrollado en la ciudad de Tarapoto el año 2000, en el que, a partir de la regulación prevista en el artículo 4, numeral 2, literales c) y j) de la Ley N° 26636, se concluye que: *“Es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo”*. Ello, fue ratificado en el Pleno Jurisdiccional Laboral de la ciudad de Lima del año 2008, en el que se expresó que: *“El juez laboral es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo”*.

Es la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), la que, a partir del año 2010, define claramente, en su artículo 2, numeral 2, literal c), que los jueces especializados de trabajo son competentes para conocer los procesos con pretensiones en materia de *“responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación de servicios”*.

Por si, a pesar de la referida previsión legislativa, persistiera alguna duda sobre la competencia del juez de trabajo, en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2012), se acordó que los jueces laborales *“conocerán de las demandas por daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y el daño emergente, como por daño moral...”*.

Definida la competencia del juez laboral para resolver las controversias de resarcimiento por daños y perjuicios derivadas de las relaciones laborales, una siguiente situación problema que se vislumbró fue si ella comprende tanto a los casos de responsabilidad civil contractual o por inexecución de obligaciones y a los de responsabilidad extracontractual o aquiliana<sup>2</sup>, o si solamente se restringe a la primera de estas.

Al respecto, en la casación laboral N° 9693-2014 Arequipa se ha indicado lo siguiente: *“Los juzgados Especializados de Trabajo son competentes por razón de la materia de conocer en proceso ordinario laboral, las pretensiones sobre indemnización por daños y perjuicios ocasionados por responsabilidad contractual. En consecuencia,*

---

<sup>2</sup> La responsabilidad contractual o por inexecución de obligaciones presupone la existencia de una relación jurídica sustantiva o vínculo de orden obligacional entre la víctima y el causante (normalmente el responsable) del daño. La responsabilidad extracontractual o aquiliana no requiere la existencia de tal relación jurídica previa. Ver: Taboada Córdova, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Grijley, Lima, 2003, p. 29 - 31

*cuando sea de naturaleza extracontractual, deberá ventilarse en la vía procesal civil, a fin de que se sustancie la controversia de acuerdo a las reglas fijadas en dicho proceso”.*

Sin embargo, en la casación laboral N° 16050 -2015 Del Santa, se señala que *“la obligación de indemnizar del empleador (...) puede ser analizada desde dos vertientes, esto es desde la perspectiva de la responsabilidad civil extracontractual (...); o también desde la perspectiva de la responsabilidad civil originada por inejecución de obligaciones”.* Añade, este mismo pronunciamiento, que *“se colige que aun tratándose de daños ocasionados dentro de la relación laboral, estos pueden generar responsabilidad extracontractual cuando emanen del ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa”.*

Es decir, contradictoriamente, la misma sala constitucional y social de la Corte Suprema que niega la competencia del orden jurisdiccional laboral para abocarse a controversias en las que se intenten resarcimientos derivados de responsabilidad extracontractual, termina pronunciándose sobre ellos atribuyendo tal tipo de responsabilidad al empleador demandado.

En tanto que un vínculo laboral presupone la existencia de una relación jurídica sustantiva entre un trabajador y un empleador (en la que existen prestaciones sinalagmáticas de una para con la otra parte), es natural que la responsabilidad civil que se derive de ella tenga el carácter de “contractual”. Consideramos, entonces, que en las dos casaciones mencionadas los hechos califican como situaciones de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones y que la sala suprema, incorrectamente, los considera como propios de la responsabilidad aquiliana<sup>3</sup>.

En otro aspecto, propio del tema que nos ocupa bajo este acápite, es destacable que se haya reconocido la competencia de los jueces laborales para conocer procesos de resarcimientos por daños y perjuicios derivados de relaciones laborales comprendidas en el régimen laboral público. Así, en la casación laboral N° 12882-2013 Lima se ha señalado: *“... aun cuando las vías del proceso ordinario y abreviado laboral se encuentran reservadas únicamente para la tramitación de aquellos trabajadores adscritos al régimen laboral privado (...) existe la posibilidad de que en vía del proceso ordinario laboral se tramiten pretensiones como la del presente caso, aun cuando se trate de un servidor público cuyo régimen laboral se encuentre regulado por el Decreto Legislativo N° 276”.*

El artículo 5 de la Ley que regula el proceso contencioso administrativo (cuyo TUO ha sido aprobado por el D.S. N° 013-2008-JUS) exige que la pretensión de indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada sea conocida en la vía del proceso contencioso administrativo, siempre y cuando se plantee acumulativamente a otras pretensiones por las que se cuestionen decisiones de una autoridad administrativa. Ello,

---

<sup>3</sup> En el primero de los casos (Cas. Lab. N° 9693-2914 Arequipa) el daño se habría derivado de una reanudación tardía de una relación de trabajo con una entidad estatal y en el segundo (Cas. Lab. N° 16050- 2015 del Santa) de un accidente de trabajo, lo que determina, en ambas situaciones, el carácter contractual de la responsabilidad atribuida.

ciertamente, implica una limitación para el trabajador que solamente exija un resarcimiento a su empleador sin impugnar algún acto administrativo. Ante ello, la Corte Suprema, con buen criterio, a través del pronunciamiento reseñado en el párrafo anterior, ha viabilizado el derecho de acceso a la justicia<sup>4</sup> para que puedan concretarse, en el ámbito de la justicia especializada laboral, reparaciones derivadas de la inejecución de obligaciones emanadas de una relación laboral de derecho público.

Finalmente, es indudable que el juez de trabajo es competente para resolver las pretensiones resarcitorias planteadas por los empleadores contra sus trabajadores, pero en atención a que la quinta disposición complementaria de la NLPT prevé que la conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador, ¿debe este último, previamente a exigir judicialmente un resarcimiento a un trabajador suyo, recurrir a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? En la casación laboral N° 14381-2017 Lima se ha respondido *“que si bien la legislación procesal precisa de la exigencia del empleador para la conciliación administrativa, no ha previsto, de manera expresa, que ella deba constituirse como un requisito de procedibilidad de la demanda”*. Creemos que esta posición, antes que sustentarse en la literalidad de la norma referida, se explica por el reducido éxito de la conciliación ante este tipo de situaciones, por lo que no tendría mayores efectos prácticos considerarla como un requisito de procedencia de la demanda, lo cual nos parece correcto.

## II. LA NOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

La Corte Suprema, seguramente con una intención pedagógica, previamente a pronunciarse sobre determinados casos específicos que le corresponden resolver, ha optado por desarrollar ciertos conceptos de la responsabilidad civil.

Así, en la casación laboral N° 4258-2016 Lima ha señalado que *“la responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídico contractual alguna”*. La definición alude a los dos tipos responsabilidad civil: La denominada contractual y la extracontractual. Sin embargo, la definición es limitada e, incluso, inconsistente con la propia línea desarrollada por la suprema corte.

Ello es así porque, asumiendo una concepción basada en la culpa, señala al “incumplimiento” como la fuente generadora de la responsabilidad contractual. Sin embargo, existen varios pronunciamientos en los que la responsabilidad no se ha determinado en base a la constatación de la infracción de alguna obligación específica. Así, por ejemplo, en la casación laboral N° 1114-2016-Ica se ha establecido la existencia de un *“presunción de responsabilidad patronal por las enfermedades que el trabajador*

---

<sup>4</sup> Mediante este derecho se garantiza a las personas el acceso a un tribunal de justicia para la determinación de sus derechos y obligaciones de carácter civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter (STC 010-2001-AI, fundamento jurídico 10).

*adquiera en su centro laboral*". Del mismo modo en la propia casación laboral N° 4258-2016 Lima ha fijado doctrina jurisprudencial en el sentido que *"probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o a sus derecho habientes una indemnización"*. Y así, en muchas otras sentencias, en las que no ha sido la identificación de un incumplimiento específico la que ha determinado la responsabilidad del empleador, sino la mera constatación del perjuicio.

Por lo tanto, el concepto construido por la Corte Suprema no necesariamente es aplicado por ella misma cuando se determina al responsable del daño.

Merece también reparar en que de acuerdo al concepto reseñado, la obligación incumplida nacería de un acto voluntario. Ello que es propio del Derecho Civil no es tan exacto en el ámbito del Derecho del Trabajo, en el cual *"salvo contadas excepciones, los beneficios sociales cuantitativos siempre han sido creación estatal ante un reclamo social: muy pocas veces surgieron como producto de un acuerdo"*<sup>5</sup>. Sabido es que la principal fuente de las obligaciones en nuestra disciplina es la ley y la mayor parte de las controversias de resarcimientos se generan por el incumplimiento de ella, antes que por la inobservancia de alguna prestación generada a partir de la común voluntad de las partes.

En cuanto a la referencia citada que *"la responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados"*, evidencia una concepción restringida de los fines de la responsabilidad civil, limitándola a la denominada función satisfactiva o compensatoria por la cual se pretende satisfacer o resarcir a la víctima por los daños causados.

En referencia a las funciones de la responsabilidad civil, Fernández Cruz<sup>6</sup> identifica:

- a) Función preventiva, dirigida a inducir a los potenciales causantes de daños a adoptar los medios de seguridad necesarios para evitar la posible renovación de conductas dañosas;
- b) Función compensatoria, destinada a garantizar un adecuado resarcimiento a favor de la víctima; y
- c) Función punitiva, destinada a castigar al causante del daño con sanciones civilísticas

Por su parte, León Hilario<sup>7</sup> señala que *"Junto con la misión de resarcir a los damnificados, o sea, de restituir el equilibrio roto con el evento dañoso, el resarcimiento*

---

<sup>5</sup> Ulloa Millares, Daniel. El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú. Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro. En: Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica. Grijley, Lima, 2009, p. 56

<sup>6</sup> Fernández Cruz, Gastón. Las transformaciones funcionales de la responsabilidad civil: La óptica sistémica. Análisis de las funciones de incentivo o desincentivo y preventiva de la responsabilidad civil en los sistemas del civil law. En: Ius et Veritas N° 22. Lima, 2001, p. 23

*persigue*”: a) Fines de desincentivo; b) Fines de incentivo para la toma de decisiones de previsión; y, c) fines de sanción contra el dañador.

La responsabilidad civil no se limita, entonces, a reparar a las víctimas del daños sufrido. Es más, la propia Corte Suprema en el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional ha señalado que: “... los daños punitivos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina”, evidenciando, así, las limitaciones de su propia concepción de las funciones responsabilidad civil.

El empeño de la Corte Suprema en establecer conceptos en sentencias judiciales genera inconsistencias, como las advertidas, entre las definiciones desarrolladas y los fundamentos por los cuales la propia corte resuelve los casos concretos a su cargo. Tal incongruencia puede deberse a que mientras un caso se resuelve en función a particularidades propias y distintivas (los conflictos jurídicos no son normalmente idénticos entre sí) las definiciones, por naturaleza, son de carácter general.

## II. EL JUICIO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Siguiendo la estructura desarrollada por el profesor Taboada Córdova quien afirmó: “*como es sabido, los requisitos comunes de la responsabilidad civil son la antijuridicidad, el daño causado, la relación de causalidad y el factor de atribución*”<sup>8</sup>, los órganos jurisdiccionales laborales de todos los niveles establecen la existencia o inexistencia de la responsabilidad civil invocada en atención a la presencia concomitante de los referidos requisitos o “*elementos constitutivos de la responsabilidad civil*”<sup>9</sup>. Así, por ejemplo, en la casación laboral N° 18190 -2016 Lima se indica: “... debemos señalar que la determinación de la responsabilidad contractual exige la concurrencia de cuatro presupuestos: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución”.

Tal concepción refuerza la práctica de los abogados quienes al demandar o contestar las demandas, sustentamos nuestras pretensiones y defensas en función a la presencia o ausencia de los referidos requisitos o elementos.

Esta método para determinar la existencia responsabilidad civil es criticado fuertemente por autores tales como León Hilario, para quien, la responsabilidad civil se configura únicamente por la interacción de tres elementos: el daño (daño evento y daño consecuencia), el criterio de imputación y la relación de causalidad; y para quien la dilucidación de la existencia o no de la responsabilidad imputada, requiere recurrir al

---

<sup>7</sup> León Hilario, Leysser. Responsabilidad civil contractual y extracontractual. Manual autoinstructivo. Academia de la Magistratura, Lima, 2016, p. 35

<sup>8</sup> Taboada Córdova. Ob. cit., pg. 32

<sup>9</sup> Terminología empleada por Espinoza Espinoza, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. Editorial Rodhas, séptima edición. Lima, 2013, p.87

*“juicio de responsabilidad civil”, es decir a “aquella operación intelectual dirigida a establecer que, dados ciertos antecedentes, alguien resulta gravado o no con una obligación resarcitoria, por qué y con qué límites”<sup>10</sup>.*

Sin perjuicio de la concepción reseñada en el párrafo precedente, en tanto que nuestros órganos judiciales conciben la existencia de la responsabilidad civil en base a los elementos referidos, interesa comentar algunos pronunciamientos en los que se abordan ellos.

En el caso de la denominada “antijuricidad”, en la casación laboral N° 4258-2016 se ha señalado que esta se encuentra *“constituida por aquellas conductas que implican una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos (...) En el Derecho Laboral la antijuridicidad implica la violación del contrato de trabajo (verbal o escrito), el convenio colectivo de trabajo y los reglamentos del empleador...”*. Sería, entonces, la inejecución de alguna obligación emanada de cualquiera de las fuentes del Derecho del Trabajo la que permitiría calificar el comportamiento como antijurídico y su potencialidad para configurar un daño.

En la casación laboral N° 18190 - 2016 Lima se señaló que *“pese a haberse acreditado el accidente de trabajo no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando esta no ha sido probada”*. Contrariamente, en la casación laboral N° 4258 – 2016 Lima, al interpretarse los alcances del artículo 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció que la constatación del daño padecido, a raíz de un accidente de trabajo, permite que se atribuya el mismo al incumplimiento del deber de prevención por parte del empleador y genera la obligación de resarcir. En la misma línea, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral se acordó que *“el empleador como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador”*.

Es claro, entonces, que en materia de accidentes de trabajo, la Corte Suprema desdice su afirmación que la conducta antijurídica o el incumplimiento de la obligación laboral deba ser acreditado, ya que en muchos casos ha determinado la condición de causante del empleador en función a solamente la comprobación del daño, desvirtuando así su concepción que la necesaria concurrencia de los *“cuatro presupuestos”* sería la que configure la existencia de responsabilidad.

En cuanto al daño, este es conceptualizado, en la casación laboral N° 4258–2016 Lima, como *“todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas”*. En ella misma se recoge como tipos de daños al daño emergente, al lucro cesante y al daño moral, los cuales corresponden a la tradicional

---

<sup>10</sup> León Hilario, Leysser. La Responsabilidad Civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas. Instituto Pacífico, tercera edición. Lima, 2017, p.39

clasificación de daños patrimoniales o materiales (los dos primeros) y daños extrapatrimoniales o morales (el último).

Es de resaltar la noción de daño moral desarrollada en la casación laboral N° 1114–2016 Ica en la que se indica que *“abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva. Asimismo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyectos de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses tutelados reconocidos como derechos no patrimoniales”*. Consideramos que bajo esta concepción se engloban todas aquellas categorías que todavía se suelen plantear en las demandas como supuestos tipos de daños extrapatrimoniales y por las cuales se busca obtener multiplicidad de resarcimientos por un mismo tipo de afectación. Así, frente a requerimientos en las que se exigen montos diferenciados por “daño moral”, “daño a la persona”, “daño al proyecto de vida”, “daño biológico”, etc, la Corte Suprema los agrupa todos como daño moral, lo que determina que la reparación a reconocerse se concentre en un único importe y no genere, en los términos de León Hilario, una *“inflación de resarcimientos”*<sup>11</sup>.

En la controversia resuelta a través de la casación laboral N° 10491-2015 Junín, el colegiado supremo no hizo suyo el voto en discordia suscrito por tres de sus magistrados en el que, al abordar el daño emergente, se desarrolló la figura del *“daño futuro”* en contraposición al *“daño actual”*. Se trataba de un trabajador al que como consecuencia de un accidente de trabajo se le diagnosticó fractura dorsal, paraplejía secuelar y vejiga neurogénica, afecciones que habrían de requerir asistencia médica y tratamiento especializado de por vida. En el referido voto singular se indicó: *“Desde una perspectiva amplia, es pertinente hacer una distinción entre el daño continuado y el daño duradero o permanente, que es aquel que se produce en un momento determinado por la conducta del demandado pero persiste a lo largo del tiempo con la posibilidad, incluso de agravarse por factores ya del todo ajenos a la acción u omisión del demandado”*. Por ello, se planteó resarcir, a título de daño emergente, no solamente aquellos gastos en los que ya se habían incurrido y cuyo egreso había sido acreditado, sino también el *“daño futuro”* para afrontar los gastos propios del tratamiento, rehabilitación, compra de medicamentos y enseres en los que necesariamente habría de incurrirse.

Sin embargo, recientemente, en la casación laboral N° 14158-2017 Callao del 20 de setiembre de 2018, ya estableció que en el caso de una incapacidad permanente, el daño emergente debe comprender los gastos propios que se habrán de generar de la situación de la víctima. Es decir, los alcances del daño emergente no se limitarían a la tradicional concepción de *“la pérdida patrimonial efectivamente sufrida”*<sup>12</sup>, sino comprenderían toda pérdida que se genere en el futuro y se derive del daño padecido.

---

<sup>11</sup> León Hilario, Leysser. Inflando los resarcimientos con automatismo. El daño al proyecto de vida y otros espejismos de nuestra magistratura. En: Adocatus N° 18. Revista editada por estudiantes de Derecho de la Universidad de Lima. Lima, 2008, p. 229 - 243

<sup>12</sup> Taboada Córdova. Ob. cit., p. 62



En otro aspecto, en el V pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, la Corte Suprema introdujo, en nuestro ordenamiento laboral, la figura de los “daños punitivos”, los que habrán de ser entendidos *“como la suma que el juez ordenará pagar, no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes. En otras palabras los daños punitivos son una forma de pena privada, donde el beneficiario de estas sumas de dinero es la víctima del daño causado (...) se otorga en los casos en que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima.* A su vez, en el VI pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, se complementó el concepto señalando que *“los daños punitivos son siempre accesorios, es decir no tienen vida por sí mismos, requiriendo la presencia de un daño esencial o principal, y solo ameritará otorgar el daño punitivo en circunstancias de cada caso particular”*.

Los daños punitivos son una expresión de la función sancionatoria de la responsabilidad civil y tienen también una finalidad disuasiva *“pues, al castigar a los responsables que han infringido las reglas básicas de convivencia pacífica (...) se les disuade (...) de la posible intención de reiterar en el futuro de sus conductas y se les advierte, además, a los demás integrantes de la comunidad que se sintieran tentados a imitar esas conductas, de sus graves consecuencias, disuadiéndolos también de su realización en el futuro”*<sup>13</sup>

Cuestionamos que los daños punitivos hayan sido impuestos por un pleno judicial (de acuerdo a este, el juez de oficio, y sin necesidad de haber sido demandados, debe ordenar su pago) y carezcan de un sustento legal que justifique el otorgamiento de este concepto propio del derecho anglosajón. Más aun cuando se contraponen a la concepción, ya reseñada en las líneas anteriores, que tiene la Corte Suprema sobre los funciones de la responsabilidad civil, esta es la satisfactiva o compensatoria, sin haber reconocido a la punitiva o la de incentivo/desincentivo de comportamientos como una de ellas.

Por otro lado, si el daño punitivo se otorga, a la propia víctima, de forma adicional al daño material (lucro cesante o daño emergente) y al daño moral ya reconocidos para reparar los perjuicios derivados de la afectación, puede derivar en un enriquecimiento sin causa. Como señala Díez Picazo, si el causante o responsable debe abonar importes más allá del daño efectivamente causado, lo propio es que tales sumas se dirijan a un fondo común o al tesoro público<sup>14</sup>.

La “importación” de la categoría “daños punitivos” en realidad evidencia una tendencia de las cortes judiciales a pretender legislar sobre aspectos que corresponden y deberían encontrarse regulados por leyes expedidas por organismos legislativos.

---

<sup>13</sup> Fernández Cruz. Ob cit. p. 88

<sup>14</sup> Díez-Picazo. Luis. Derecho de Daños. Civitas. Madrid, 1999, p. 46

Finalmente, en cuanto al nexo de causalidad y el factor de atribución, las concepciones que desarrolla la Corte Suprema corresponden a aquellas que la doctrina también emplea. Por todas las sentencias, puede revisarse la propia casación laboral N° 4258 – 2016 Lima en sus fundamentos jurídicos noveno y décimo.

### **III. RESPONSABILIDAD CIVIL ANTE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La responsabilidad civil derivada de los denominados infortunios laborales siempre ha concitado la atención del Derecho del Trabajo, incluso antes que a los jueces de trabajo se les reconociera la competencia para abocarse a tal tipo de controversias.

Sobre la responsabilidad por ellas, en la casación laboral N° 3591-2016 Del Santa se ha dicho que la inobservancia del principio de prevención<sup>15</sup> genera que *“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 este”*.

En el caso de las enfermedades profesionales, en el I Pleno Jurisdiccional en materia laboral (2012), la Corte Suprema estableció que *“el trabajador debe cumplir con probar la existencia de la responsabilidad profesional y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales”*, indicando que la determinación del dolo y culpa inexcusable en el cumplimiento de las obligaciones de la materia por parte del empleador exigirán de intensa actividad probatoria. Sin embargo, en la casación laboral N° 1114-2016 Ica, se señaló que *“... en principio existe la presunción de responsabilidad patronal, por las enfermedades que el trabajador adquiriera en su centro laboral”*. Es decir, a pesar de reconocer que la responsabilidad en este tipo de casos se deriva del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la sala suprema concibe una presunción judicial por la cual la configuración de un hecho base como la existencia de una enfermedad profesional, genera un hecho presumido como lo es la responsabilidad del empleador, seguramente en atención a una regla de inferencia por la que concibe que, en la generalidad de los casos, es la inobservancia de la normatividad de las obligaciones de salud ocupacional por parte del empleador la que desencadena el desarrollo de enfermedades profesionales.

En el caso de los accidentes de trabajo, en el VI Pleno Supremo en materia Laboral y Previsional (2017) se determinó que *“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador”*, lo cual tiene correlato con la doctrina

---

<sup>15</sup> De acuerdo al artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el principio de prevención el empleador debe garantizar el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de quienes prestan servicios en el centro de trabajo.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

jurisprudencial fijada en la casación laboral N° 4258-Lima por la cual, *“probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención”*, precedente que, sin embargo, la misma sala suprema no aplicó al resolver el caso analizado en la casación laboral N° 18190-2016 Lima, en la que concluyó *“que pese a haberse acreditado el accidente de trabajo, no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando esta no ha sido probada”*.

Tal inaplicación del precedente establecido apenas cuatro meses antes, debió merecer una mínima justificación en la motivación de la última de las sentencias referidas, pero no se advierte argumentación alguna en el contenido de la resolución.

Sin perjuicio de ello, para la Corte Suprema ha sido suficiente la comprobación de un siniestro en el centro de labores, para calificarlo como accidente de trabajo y ordenar, al empleador, el pago de daños y perjuicios, cual si el origen hubiese sido la inobservancia de obligaciones de naturaleza laboral. Así, en la casación laboral N° 3591-2016 Del Santa determinó que la muerte por infarto al miocardio de un trabajador en plena faena de pesca se produjo como consecuencia de un accidente de trabajo *“máxime si la codemandada no acreditó el cumplimiento de su deber garantista, esto es, proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de sus trabajadores”*. Del mismo modo, en la casación laboral N°11947-2015 Piura estableció que una muerte por atentado criminal constituía un accidente de trabajo ya que *“el hecho del tercero que le causó la muerte al trabajador no rompe la relación de causalidad entre su labor efectuada y el daño ocasionado, pues es indiscutible que por razón del contrato de trabajo (...) se encontraba en el campamento minero de la codemandada recurrente donde fue baleado y luego quemado vivo”*.

También, en la casación laboral N° 14158-2017 Callao, determinó que a pesar que el accidente *“aconteció por el actuar de tercero”*, el empleador debía resarcir los daños causados, ya que *“el empresario debe responder por todo accidente de trabajo originado en la empresa, aunque se haya producido por una causa fortuita ajena a toda culpa suya. La sola condición de ser propietario de la empresa lo hace responsable por el riesgo causado”*

Por lo tanto, en materia de accidentes de trabajo, la Corte Suprema ha asumido una concepción de responsabilidad objetiva por riesgo. De acuerdo a ella, los resarcimientos deben otorgarse no solamente por aquellos episodios que se produzcan por causa o con ocasión de la ejecución de las prestaciones laborales; sino que bastará que ellos sucedan durante la ejecución de las relaciones de trabajo, aun así su origen (como en el caso de un atentado criminal) se genere en un hecho totalmente ajeno a las funciones y tareas propias del puesto y no exista obligación o previsión razonable que el empleador pudiera adoptar para anticiparse o enervar tales acontecimientos.

#### IV. RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE DESPIDOS

La protección contra el despido constituye una de las materias más recurridas ante los tribunales de trabajo. Las pretensiones de reparación frente a ceses considerados ilegítimos no se limitan a aquellas restitutorias (dirigidas a la reanudación del vínculo laboral en los casos de despido nulo, fraudulento o incausado) ni indemnizatorias (orientadas a obtener una indemnización tarifada legalmente en los despidos injustificados) sino que persiguen, también, lograr el pago de resarcimientos por daño material y moral, independientemente de la reposición o indemnización previstas por el ordenamiento laboral<sup>16</sup>.

La Corte Suprema se ha pronunciado en distintos tipos de controversias en las que se han exigido resarcimientos por los perjuicios derivados de la decisión unilateral del empleador de resolver el contrato de trabajo. Las agrupamos así: a) Cese en el período de prueba; b) despidos fraudulentos e incausados en los que ha logrado o pretende, adicionalmente, la reposición en el puesto de trabajo; c) despidos injustificados en los que se ha logrado o pretende, adicionalmente, el pago de la indemnización por despido injustificado prevista en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL); y, d) ceses irregulares conforme a la Ley N° 27803, y por los cuales se ha logrado alguna de las reparaciones previstas en ella.

Abordamos cada uno de estos supuestos.

##### **a) Resarcimientos por cese durante el período de prueba**

En la casación laboral N° 7095-2014 Lima, en el caso de una trabajadora cesada dentro del período de prueba, la Corte Suprema ha reconocido que la resolución unilateral del contrato de trabajo, con vulneración del deber de buena fe contractual de por medio, genera un daño resarcible. Específicamente ha señalado que *“la finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la conclusión del contrato, durante dicho período, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador”*.

Pareciera que, a criterio de la sala suprema, la experiencia previa relevante en determinado puesto de trabajo debería garantizar la superación del período de prueba. Por ello, siempre de acuerdo al colegiado supremo, la resolución del vínculo laboral en dicha etapa, revelaría la ausencia de buena fe, por parte del empleador y, en consecuencia, ocasionaría daños en el trabajador.

---

<sup>16</sup>Cabe precisar que en los casos de despido fraudulento e incausado, la reposición como mecanismo de protección tiene un sustento jurisprudencial antes que legal.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La protección contra el despido se alcanza una vez superado el período de prueba, pero tal período no implica una etapa de indemnidad para aquel empleador que inobservando el deber de buena fe con el que debe proceder en la celebración y ejecución de los contratos de trabajo (conforme al artículo 1362 del Código Civil), lesiona derechos o intereses de un trabajador ocasionándole un daño susceptible de reparación

El período de prueba sirve para verificar si el trabajador cuenta con los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencias para desempeñar con éxito una función laboral. Ello requiere evaluar evidencias de desempeño en el puesto de trabajo, apreciando no solamente la experiencia laboral previa, saberes o destrezas, sino también competencias blandas, como, por ejemplo, el trabajo en equipo o la adaptación a nuevos grupos de trabajo. Es el empleador quien debe validar si el trabajador satisface las expectativas generadas en el proceso de reclutamiento y selección y determinar si la vinculación laboral debe de extenderse más allá del período de prueba.

En casos en los que una empresa propicie la desvinculación laboral de un trabajador de su anterior empleador, ofreciendo condiciones de trabajo que no va a satisfacer y, más bien, resuelva el contrato de trabajo en el período de prueba, podría apreciarse mala fe y daño, habilitando ello recurrir a la responsabilidad civil para intentar una satisfacción económica. La existencia de tal afectación debería determinarse a partir de una intensa actividad probatoria actuada y valorada ante una instancia de mérito y no deducirse en una etapa casatoria, como habría ocurrido en el caso reseñado.

### **b) Resarcimientos en casos de despidos incausados o fraudulentos**

El Tribunal Constitucional ha establecido que la tutela restitutoria frente al despido, se concreta no solamente en los casos del despido nulo regulado por la LPCL, sino también en los que este se haya producido de manera incausada o fraudulenta<sup>17</sup>.

Mientras que en el primero de los casos la propia ley ha previsto una restitución jurídica plena por la que corresponde reconocer el tiempo dejado de laborar como efectivamente trabajado y el pago de las remuneraciones devengadas; en el caso de los despidos incausados o fraudulentos, al no haberse regulado su contenido y sus consecuencias en la ley, la judicatura ha reconocido que adicionalmente a la reposición en el puesto de trabajo, es viable plantearse pretensiones resarcitorias por los daños y perjuicios sufridos.

Así, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional se acordó que *“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, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral (...) La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas”*.

---

<sup>17</sup>STC N° 1124-2001-AA/TC, STC N° 00976 – 2001-AA/TC y STC N° 0206-2005-PA/TC

En el referido pleno judicial se reafirma la consolidada posición de la Corte Suprema, por la que se considera que en aquellas situaciones de reincorporación que se originen en supuestos distintos al de despido nulo (es decir, frente a los situaciones de despido incausado y despido fraudulento) no corresponde que, de ordenarse la reincorporación, se conceda el pago de remuneraciones y beneficios que eventualmente pudieron devengarse, sino exigir resarcimientos por daño material o moral.

Pretensiones de esta naturaleza son planteadas de manera acumulada a las de reposición por los tipos de despido referidos o de manera autónoma, una vez que se ha logrado la reposición en un proceso de amparo o en un proceso abreviado laboral. La mayoría de los órganos jurisdiccionales otorgan una reparación por el lucro cesante (aunque en varios de casos, también por el daño moral), no existiendo criterios uniformes en la cuantificación de los daños.

Sin embargo, recientemente, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral desarrollado el 13 y 14 de setiembre de 2018, en la ciudad de Chiclayo, entre los jueces superiores de las 34 cortes distritales del país, se acordó por mayoría que “*en caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir*”. En este mismo pleno, se convino en la presunción de la existencia del daño moral frente a estos tipos de despido. Es decir, los jueces de las cortes superiores, han decidido que en los casos de despido incausado y fraudulento corresponde que se otorguen remuneraciones devengadas bajo la denominación de “lucro cesante” (contrariamente a lo que fijado por la Corte Suprema) y, a su vez, han optado por el fácil camino de presumir la existencia del daño moral, eludiendo mayor esfuerzo en fijar criterios para su acreditación.

**c) Resarcimientos por despidos injustificados para los que la LPCL ha previsto una indemnización tarifada legalmente<sup>18</sup>**

Teniendo en consideración la clasificación de los tipos de despido efectuada por el Tribunal Constitucional, la “*protección adecuada*” a la que se refiere el artículo 27 de la Constitución Política se expresa en la posibilidad de lograr la reposición en el empleo en los casos de los despidos nulos, fraudulentos e incausados; mientras que tratándose de los despidos injustificados, la tutela prevista es el pago de la indemnización regulada en la LPCL. Todos estos tipos de despidos, son expresión del “*despido arbitrario*” referido en la misma norma constitucional<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup>Hemos abordado este tema con mayor amplitud en: “El otorgamiento por parte de los jueces laborales de resarcimientos adicionales a la indemnización por despido prevista legalmente” publicado en el libro de ponencias del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. SPDTSS, Lima, 2016, p.595 -607

<sup>19</sup> NEVES MUJICA, Javier. El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. En: THĒMIS – Revista de Derecho N° 67. Lima, 2015, p. 227 -232

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En los casos en los que a pesar de haberse recibido la indemnización prevista en la LPCL se ha intentado el otorgamiento de un resarcimiento por daños y perjuicios, derivado de la inejecución de obligaciones en la que habría incurrido el empleador, la Corte Suprema ha tenido distintas respuestas. Así, en la casación N° 699-2015 del 26 de noviembre del 2015, la Sala Civil Permanente ha señalado que *“no resulta viable establecer un monto indemnizatorio por los conceptos de lucro cesante ni daño emergente, de lo contrario, se generaría un enriquecimiento o pago indebido”*. Sin embargo, añade *“en cuanto a la pretensión por daño moral, teniendo en cuenta que éste consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso (...) resulta amparable tal concepto petitionado”*. Esta sala suprema estimó que la indemnización prevista en la LPCL cubriría el lucro cesante y el daño emergente, mas no el daño moral.

A su vez, la Sala Civil Transitoria, en la casación N° 4385 -2015 del 14 de octubre del 2016 ha previsto que *“la indemnización por despido cumple una función de resguardo de la integridad tutelada mediante las normas de la responsabilidad civil – sino de la estabilidad económica del trabajador, que ve roto su vínculo con el empleador, por una decisión arbitraria o nula”*. Añadiendo, sin embargo, que *“si bien todo cese o despido, afecta el ánimo del trabajador, éste no puede ser elemento suficiente para concluirse que el daño moral deriva de la extinción de la relación laboral (...) tal situación solo se presenta cuando se vulneren los supuestos previstos por el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú, es decir, cuando en la relación laboral se menoscaben derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la integridad de la persona o conductas que provoquen el menoscabo jurídicamente relevante”*. Para esta sala suprema, la indemnización por despido injustificado no sustituye el resarcimiento que puede derivarse de un juicio de responsabilidad civil dirigido a reparar los daños sufridos por la víctima del acto lesivo (el despido), pero la existencia del daño moral no es una situación que se derive de todo despido ni debe deducirse su existencia, sino más bien su presencia derivará del hecho que exista un menoscabo particularmente relevante en el derecho al trabajo o en algún otro derecho fundamental.

La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria, órgano supremo en procesos regulados bajo la NLPT, en la casación laboral N°5423-2014 Lima del 27 de abril del 2015 señaló que *“la ley ha considerado establecer una indemnización tarifada, que comprende los daños patrimoniales; así como los extrapatrimoniales originados por el despido (...) la indemnización tarifada (...) cubre la totalidad de los daños y perjuicios sufrido por el trabajador”*. Sin perjuicio de ello, se precisa que *“existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada se encuentra prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar producto del despido arbitrario, no encontrándose comprendidos dentro de la misma, los daños extraordinarios”*.

Esta última posición resulta ser razonable en tanto un despido injustificado no solamente puede vulnerar el derecho al trabajo en su manifestación de conservación del empleo, sino, simultáneamente, otros derechos fundamentales como la intimidad, el honor, la libertad de conciencia y de religión, las libertades informativas o incluso el mismo derecho al trabajo en su manifestación de acceso al empleo. Por ello, si la resolución arbitraria de la relación de trabajo genera daños adicionales a derechos o intereses de aquellos como los mencionados, no debería existir mayor limitación para que por estos daños (los que ciertamente no pueden ser deducidos o presumidos, sino deben de ser acreditados) pueda obtenerse un resarcimiento por inejecución de obligaciones, una vez efectuado un juicio de responsabilidad.

**d) Resarcimientos en los casos de los trabajadores cesados irregularmente de acuerdo a la Ley N° 27803**

En el año 2002, la Ley N° 27803<sup>20</sup> creó un programa extraordinario de acceso a beneficios para aquellos trabajadores de las empresas y entidades del estado cuyo cese, producido en la década de 1990 en el marco de procedimientos de ceses colectivos, hubiese sido calificado como irregular y se encontraran registrados en el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente.

Este programa contempló que, como reparación por el cese irregular padecido, tales trabajadores tendrían derecho a optar alternativa y excluyentemente entre cuatro beneficios: Reincorporación o reubicación laboral; jubilación adelantada; compensación económica; y, capacitación y reconversión laboral

Miles de las personas que se acogieron a alguno de los beneficios acudieron a la justicia laboral a exigir resarcimientos adicionales por los ceses ya reconocidos como irregulares por el propio estado, planteándose la incertidumbre si la reparación obtenida era suficiente o era viable que se les concedieran resarcimientos adicionales.

Las respuestas expedidas en los distintos niveles de la magistratura han sido disímiles. Así, existen pronunciamientos en los que se ha señalado que al haberse previsto que la reparación de los beneficios previstos en la Ley N° 27803 se concedía con carácter “excluyente” no correspondería que se otorgaran resarcimientos adicionales. También se ha señalado que el beneficio por el que se optó otorgaría cobertura frente al daño patrimonial, pero que podrían otorgarse resarcimientos por daño moral; mientras que, por otro lado, se han expedido sentencias en las que, concibiendo como insuficientes los beneficios obtenidos, se han otorgado resarcimientos por daños materiales y morales.

Sobre este tema, el criterio de la Corte Suprema tiene correlato con aquel adoptado para las situaciones en las que se pretenden resarcimientos adicionales a la

---

<sup>20</sup>Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales.



## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

indemnización por despido injustificado. Así, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, en la casación laboral N° 139-2014 ha señalado que: “...*sí existió un daño resarcible en agravio del demandante, pero que éste ya ha sido reparado a través de los instrumentos creados Ad Hoc por la Ley N° 27803 y que la sola probanza del hecho del despido irregular no constituye razón ni prueba suficiente para concluir que existe un daño moral adicional que deba ser reparado, pues para ello sería necesaria la alegación y probanza de eventos o circunstancias concretas...*”.

Por su parte, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la casación laboral N° 7658 - 2016 ha señalado que “*se debe dejar en claro que los beneficios contemplados en la Ley N° 27803 (...) son los únicos beneficios por los cuales puede optar el trabajador para resarcir los daños y perjuicios producidos por el cese declarado irregular; es decir, engloba todos los posibles daños originados por el acto lesivo*”

El reconocimiento por parte del Estado de los ceses referidos como “irregulares” no debiera llevar a determinar que por tal situación se otorguen resarcimientos por daño material y/o moral. Toda pretensión resarcitoria exige recurrir a un juicio de responsabilidad y en función a ello determinar si existe un daño susceptible de ser reparado.

El Tribunal Constitucional, en el proceso de inconstitucionalidad N° 0010-2015-PI/TC, ha declarado la constitucionalidad de la Ley N° 27803, estableciendo que la excepcionalidad de los beneficios previstos en la indicada norma no vulnera el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto, consideramos que la tutela brindada por el programa extraordinario de acceso a beneficios es “adecuada” como exige el artículo 27° de la Constitución Política para las situaciones en las que se ha vulnerado el derecho al trabajo en su manifestación de conservación del empleo. Si tal reparación fuese insuficiente y requiera resarcimientos adicionales, dejaría de ser “adecuada”, pero ello es contrario a lo que ha establecido el supremo intérprete de la Constitución.

El programa de beneficios permitió previsibilidad, certeza y sobre todo equidad para aquellas personas cesadas irregularmente en la década de 1990. El otorgamiento desordenado de resarcimientos en montos sustancialmente distintos e indistintamente por daño moral y/o material distorsiona las reparaciones entre decenas de miles de trabajadores.

Si el juicio de responsabilidad permite, a través de una diligente actividad probatoria, acreditar vulneraciones particularmente lesivas o afectaciones a otros derechos derivados del cese irregular, no debería haber limitación para que la judicatura otorgue el resarcimiento correspondiente, pero consideramos que ello, en atención al tiempo transcurrido, será la excepción y no debiera ser la situación regular que se reconozca en cada caso.

## V. EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

La Corte Suprema uniformemente ha expresado que el plazo prescriptorio para intentar válidamente pretensiones resarcitorias por daños y perjuicios es de 10 años. Por todas las sentencias que se ocupan de este tema citamos la casación laboral N° 12418 - 2015 Moquegua. En ella se señala: *“lo pretendido en la demanda no versa sobre pago de beneficios sociales que tiene naturaleza laboral, sino sobre el pago de una indemnización por daños y perjuicios, institución de naturaleza civil distinta a la laboral y regulada por nuestro Código Civil”*. Agregando luego: *“... se debe tener en cuenta que la indemnización reclamada no es un derecho derivado de manera automática de la relación laboral sino del hecho invocado como perjuicio causado por la enfermedad que padece, debiendo observarse entonces el plazo de diez (10) años previsto para la acción personal en el artículo 2001° del Código Civil”*

Discrepamos de este razonamiento. El artículo 2001, numeral 1 del Código Civil prevé lo siguiente:

*“Prescriben, salvo disposición diversa de la ley:*

*1. A los diez años, la acción personal”*(el énfasis es nuestro)

Justamente existe una ley especial que contiene una disposición diversa. Esta es la Ley N° 27321, la cual expresamente regula lo siguiente:

*“Artículo Único: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”*

Ante normas jurídicas de la misma jerarquía que regulan de manera distinta una misma situación debe recurrirse al principio de especialidad<sup>21</sup>, y si nos encontramos ante un conflicto en el que se demanda por la inejecución de una obligación laboral, cuyo incumplimiento se produce durante el desarrollo de una relación de trabajo, en el que la supuesta víctima tiene la condición de trabajador (eventualmente de empleador) y el causante o responsable tiene la condición de empleador (eventualmente de trabajador), es indudable que la pretensión deriva de la relación laboral. Tan innegable es ello que el juez competente para resolver el conflicto es el laboral y la vía procesal en la que ello se aborda es también la laboral

No debería preferirse la norma general civil en lugar de la norma especial laboral, más aún si la norma jurídica del Código Civil ni siquiera ha sido prevista específicamente para las pretensiones resarcitorias por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, sino para el ejercicio de la genérica “acción personal”.

---

<sup>21</sup>Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2009, p.158 a 159

Imponer un plazo prescriptivo de 10 años es sumamente extenso e irrazonable. Implica, muchas veces, perpetuar la posibilidad de un conflicto.

En los casos en los que el daño se manifiesta con posterioridad a la extinción de la relación de trabajo (como ocurre en ocasiones con las enfermedades profesionales) es natural que el cómputo del plazo prescriptivo deba iniciarse desde la ocasión en la que se tenga conocimiento de la afectación y, por lo tanto, se pueda hacer ejercicio del derecho de acción. En esta línea, la casación laboral N° 6822 -2015 Lima ha señalado: *“Esta Sala Suprema aplicando el método de interpretación literal, determina que el plazo que regula el artículo 1993° del Código Civil, se computa a partir de que el actor pueda ejercitar el derecho de acción, es decir, a partir de que la existencia del daño pueda probarse”*.

A pesar de la posición contraria de la Corte Suprema, no advertimos ninguna afectación al titular del derecho si, para determinar la procedencia de las demandas resarcitorias derivadas de la inejecución de obligaciones laborales, se aplica la norma especial en materia de prescripción, en lugar de la general de naturaleza civil.

## VI. CONCLUSIÓN

Nuestra jurisprudencia en materia de responsabilidad civil derivada de las relaciones laborales aún no ha alcanzado consistencia y uniformidad en el enfoque de las instituciones propias de la materia ni en las reglas para determinar la existencia de responsabilidad. En lugar de orientarse a fijar criterios en aspectos esenciales tales como la prueba y la cuantificación del daño, ha optado, muchas veces, por presumir la existencia de este y fijar libérrimamente los importes resarcitorios.

Consideramos que esta situación contribuye a incentivar la conflictividad, pues pareciera que toda invocación de afectación a un derecho o interés pudiera ser catalogada como daño y que, como tal, generaría un resarcimiento.

Sobre este tema en realidades como la española se ha sostenido que *“pocos debates jurídicos en el derecho laboral han alcanzado tanta complejidad como el de la imputación de las responsabilidades, la evolución discorde de los criterios jurisprudenciales y aún la contradicción entre los tribunales y la falta de armonía ha sido y sigue siendo el lecho por el que transcurren las aguas violentas de los debates sobre la responsabilidad en materia de relaciones laborales”*<sup>22</sup>. No es, entonces, una tarea fácil la que tienen nuestras cortes.

En la determinación de la responsabilidad por los daños causados y la reparación que corresponde brindar frente a estos, se requiere que la judicatura actúe

---

<sup>22</sup>Bartomeus Plana, Daniel. En: La imputación de responsabilidad en las relaciones laborales. Editorial Bomarzo, Albacete, 2008, p.7

predictiblemente y con equidad. Por ello, el desarrollo de una línea jurisprudencial sólida y coherente en la materia es el reto de nuestros magistrados laborales.