



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹

Jirón Nemesio Ráez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

DESPIDO FRAUDULENTO

Sumilla: Se produce el denominado despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; al imputársele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. Por tanto, dado que en el caso de autos, se encuentra plenamente acreditado que la accionante fue despedida por hechos notoriamente falsos, debe ordenarse su reposición en el cargo de asesor de negocios senior.

Expediente N° 00416-2021-0-1501-JR-LA-02

Jueces : **Corrales**, Avila y Uriol
Proviene : 2° Juzgado Especializado de Trabajo
Grado : Sentencia Apelada
Juez Ponente : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 08

Huancayo, 23 de setiembre del 2021.

En los seguidos por Janett Juana Leiva Rojas contra la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A., sobre reposición por despido fraudulento y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

¹ En la página (fanpage) de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vistas, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias en vivo.

Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

² Juez Superior Titular y presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



SENTENCIA DE VISTA N° 957- 2021

I. ASUNTO

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 0207-2021 contenida en la Resolución N° 04 de fecha 17 de junio del 2021, obrante a páginas (pp.) 439 y siguientes (ss.), que resuelve declarar infundada la demanda.

Fundamentos de apelación

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandante, mediante recurso que obra a pp. 465 y ss., cuyos argumentos de apelación se resumen en indicar lo siguiente:

- a) Si bien la recurrente respecto a los hechos imputados, no se adjuntó documentos como: la titularidad del inmueble o el contrato de alquiler del local para el desarrollo de la actividad, documentales que acreditan la antigüedad y propiedad de la actividad económica evaluada, fotografías que demuestren el domicilio o vivienda de la cliente, sin embargo, para mitigar estos riesgos se ha tenido en cuenta referencias cualitativas, además que los clientes eran clientes antiguos que cumplían con sus pagos, ya que tenían una buena historia crediticia, razón por la que las propuestas de créditos no fueron observados por el comité de crédito o por el Jefe de Oficina, por el contrario, los créditos fueron aprobados, conforme se tiene del expediente digital de cada cliente que conserva la demandada, del cual se advierte conformidad del Jefe de Oficina y del Comité de Créditos.
- b) Se omite aplicar lo dispuesto por el artículo 9° del TUO del D. Leg. 728, que establece que el empleador tiene la facultad de sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Los hechos descritos como falta grave no ameritan el despido de la recurrente, pues no reviste de tal gravedad que haga insostenible la relación laboral, como exige la Ley en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- c) Además la recurrente no era la única responsable del otorgamiento de créditos, es decir no es función exclusiva de la recurrente, sino que en merito a lo dispuesto por el numeral 6, y 22.1 del Reglamento de crédito, el desembolso de créditos se otorgaba mediante la aprobación del comité de créditos quienes evalúan el expediente del solicitante del



crédito, pudiendo así advertir que los hechos materia de imputación al momento de la evaluación del comité, lo cual no ha ocurrido.

- d) El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que no basta el incumplimiento de funciones u obligaciones, si no que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, aspecto que a criterio de la demandante no sucede, máxime que como es sabido en el rubro de los créditos muchas veces se tratan de créditos con clientes que no cuentan con una actividad formal y por lo mismo no tienen todos los requisitos que exige el Reglamento de Créditos, por lo que al momento de presentar la propuesta del crédito analizado, tanto el Jefe de Oficina y/o comité de créditos son quienes aprueban el crédito, considerando los aspectos que mitigan el riesgo.
- e) En el RIT no se establece como falta grave pasible de despido, las faltas imputadas a la recurrente, por lo que en el presente caso se vulnera el principio de tipicidad.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN

3. Determinar si corresponde revocar la decisión impugnada, y valorando los medios probatorios ofertados y admitidos en el proceso, ordenar o no la reposición de la demandante por la configuración de un posible despido fraudulento.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Juicio Normativo

Consideraciones generales sobre el despido

4. El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Pla Rodríguez define como: *El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo*³.

³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.



5. El *ius laboralista* Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) *que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato*⁴. Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa, se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sobre el despido fraudulento

6. Con relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este se produce cuando:

Se despide al trabajador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales**; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, **como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-

⁴ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano".



2001-AA /TC) o mediante la "fabricación de pruebas". (Resaltado nuestro).

7. También, el TC en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento: (...) *cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...).*

El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

8. Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran: a) Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad y d) Si el despido se produce con base a la fabricación de pruebas.

Conclusión del Juicio Normativo

9. Es de aplicación al caso concreto, la regla que establece el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, referido a que corresponde reposición en caso se configure un despido fraudulento, el cual se causa si se observa alguno de los siguientes supuestos: i. que se le impute al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii. si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, iii. si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad, o iv. si el despido se produce con base a la fabricación de pruebas.

Juicio Probatorio



10. Antes de pasar a responder los agravios de apelación, como se ha dicho antes, para la configuración de un despido fraudulento existen requisitos que deben presentarse y analizarse en virtud de lo actuado al interior del proceso, debiendo concurrir los siguientes elementos: a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. d) La fabricación de pruebas.

11. Ahora bien, respecto al hecho que a la accionante se le habría imputado hechos inexistentes, falsos o imaginarios, se tiene de la Carta N° 592-2020-CRLA/TH-GG, pp. 40 y ss., y de la Carta N° 652-2020-CRLA/TH-GG, pp. 82 y ss., que a la demandante se le imputó como faltas graves, aquellas que se encuentran tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25 de la LPCL.

12. Indicando que los hechos vinculados a dichas faltas graves, es porque, se ha realizado actos que contravienen las políticas internas de la empresa, como incumplimiento de la función de Asesor de Negocios, contenidos en diversos documentos internos como el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Créditos y Metodología de Créditos, especificando 7 casos, que fueron detallados por el Juez de instancia, determinando que en cada caso si se habría incumplido con el cumplimiento de diversas funciones que tenía como Asesor de Negocios Senior y que se encontraban especificadas en los artículos 7.3.1., 10.7, 14.1, 40 y Título IX del Reglamento General de Créditos. Concluyendo además que, si bien no se habría advertido la falta grave tipificada en el literal d) del artículo 25 de la LPCL, el hecho que se haya configurado la falta prevista en el literal a), es suficiente para concluir que se habría roto la confianza depositada en la accionante.



13. Ante lo cual, la demandante argumenta que efectivamente en los casos indicados por el Juez de instancia, no se adjuntó documentos como: la titularidad del inmueble o el contrato de alquiler del local para el desarrollo de la actividad, documentales que acreditan la antigüedad y propiedad de la actividad económica evaluada, fotografías que demuestren el domicilio o vivienda de la cliente, sin embargo, para mitigar estos riesgos se ha tenido en cuenta referencias cualitativas, además que los clientes eran antiguos que cumplían con sus pagos, ya que tenían una buena historia crediticia, razón por la que las propuestas de créditos no fueron observados por el comité de crédito o por el Jefe de Oficina, por el contrario, los créditos fueron aprobados, conforme se tiene del expediente digital de cada cliente que conserva la demandada, del cual se advierte conformidad del Jefe de Oficina y del Comité de Créditos.

14. Sobre el particular, en atención a lo alegado se debe tomar en cuenta el Manual de Organización y Funciones de la demandada, pp. 418 y ss., donde se tienen como parte de sus funciones de la actora las siguientes:

III. Funciones

1. Elaborar un programa de trabajo diario y mensual en coordinación con su Jefe inmediato, con respecto a la promoción, evaluación, administración de cartera y recuperación de créditos.
2. Cumplir con las metas establecidas por la Caja tanto en crecimiento de saldo, crecimiento neto de clientes y recuperación de capital vencido, así como otros parámetros que defina la Caja.
3. Identificar y preparar el material de promoción.



4. Buscar e identificar potenciales clientes, ofreciéndoles información sobre los productos y/o servicios de la Caja.
5. Brindar una atención esmerada a los clientes, utilizando los protocolos establecidos por la Caja.
6. Realizar una atención rápida y oportuna a los clientes.
7. Efectuar visitas al negocio y domicilio del solicitante y participantes del crédito, de acuerdo a la normativa vigente.
8. Recopilar la información relacionada a la solicitud de crédito que servirá para la evaluación del crédito.
9. Evaluar exhaustivamente la unidad económica y la empresa a financiar del solicitante, con la finalidad de detectar oportunamente los riesgos crediticios, considerando la voluntad de pago, capacidad de pago, plan de inversión y mercado, patrimonio y garantía como medio complementario del cliente, aplicando las normas vigentes de la Caja.
10. Preparar el expediente de crédito, cumpliendo con la normativa vigente, para tramitar la aprobación ante el comité de créditos.
11. Validar que los expedientes de créditos, asignados para revisión en los Comités de Créditos, cumplan con las condiciones documentarias, evaluación y otros indicados en la normativa vigente.
12. Exponer la propuesta de crédito ante el Comité de Créditos, absolviendo las consultas y observaciones realizadas por el mismo.
13. Realizar el seguimiento necesario a las propuestas de créditos que son elevados para su aprobación a instancias fuera de la Oficina a la que pertenece.
14. Comunicar oportunamente a los clientes la aprobación o denegación de su crédito e informar la fecha para el desembolso del crédito.
15. Realizar visitas posteriores al otorgamiento del crédito, con la finalidad de disminuir el riesgo crediticio, determinando nuevas necesidades y evaluando las posibilidades de otorgar nuevos créditos.
16. Realizar la gestión de recuperación de créditos, a través de visitas de cobranza u otros medios necesarios, hasta la recuperación total del crédito.
17. Participar en los comités de mora con la finalidad de mejorar la gestión de recuperación de créditos.
18. Participar en el Comité de Riesgos de Oficina.
19. Gestionar la cartera de créditos transferida (heredada), realizando visitas iniciales para el reconocimiento de la calidad del otorgamiento del crédito, hasta la continuidad del vínculo del cliente con la Caja.
20. Participar en comités de crédito para la aprobación de créditos de otros Asesores de Negocios, opinando con voz y voto.
21. Mantener en estricta confidencialidad la información de los prestatarios de Caja Los Andes.
22. Gestionar las solicitudes de los clientes en sus distintas modalidades, como ampliaciones, reprogramaciones, reestructuraciones y refinanciamientos, entre otros.
23. Dominar al detalle las características de los productos y/o servicios financieros que ofrece la Caja Los Andes.
24. Participar y apoyar en los programas de capacitación cuando le sea designado por su Jefe Inmediato.
25. Proponer mejoras del proceso crediticio a su Jefe Inmediato.
26. Apoyar al Jefe inmediato en la absolución de observaciones sobre su cartera de créditos emitidas por los órganos de control interno y externo.
27. Velar por la seguridad de la información sobre los activos de información, a los cuales se tiene acceso durante el desempeño de sus funciones en Caja Los Andes.
28. Reportar los eventos de riesgos operativos que se presenten en su ámbito de acción a la gerencia de Riesgos.
29. Mantener y cuidar los materiales, equipos, mobiliario e inmobiliario que se ponen a su disposición para el mejor desempeño de su trabajo.
30. Identificar y poner en conocimiento oportunamente al Oficial de Cumplimiento información que clasifique como inusual, cualquier comportamiento mostrado por clientes o por el personal de empresa y aplicar las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Manual para la prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.
31. Cumplir las demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato dentro del ámbito de su competencia.

15. De lo anterior, es de evidenciarse que si bien era función de la accionante recopilar información relacionada a las solicitudes de



crédito, así como, evaluar exhaustivamente la unidad económica y la empresa a financiar del solicitante, con las finalidades de detectar riesgos crediticios, preparando de esta manera el expediente crediticio, cumpliendo con la normativa vigente, para tramitar la aprobación de créditos, también es cierto que estas propuestas no eran aprobadas por ella, por el contrario entre sus funciones está el de elevar al Comité de Créditos estas propuestas, absolviendo sus dudas y observaciones realizadas.

16. Lo que nos lleva a concluir que, estas omisiones en el ejercicio de sus funciones que hubiera cometido la accionante fueron convalidadas por el propio comité de créditos, ya que pese a existir riesgos crediticios, estas solicitudes de créditos eran aprobados por dicho comité. Siendo así, vemos que en cada aprobación de los créditos, ha operado el perdón por el incumplimiento de ciertas funciones de la demandante, bajo esa lógica posterior a la aprobación de los créditos, no existe falta de incumplimiento de funciones en el armado de expedientes de los clientes: Noemi Salhua Mondargo, Consuelo Gozalo Slahua, Marisol Condori Espinoza, Christian Yonyffer Porrás Munarriz, Fermin Ferreyra Pomazunco, Leona Barrientos Mendoza y Maximo Escobar Condori.

17. Ahora si bien, la demandada alega que estas deficiencias e incumplimientos nunca fueron observados por el comité de riesgos debido a que son actividades complementarias, empero, también reconoce que el comité de créditos está conformado por tres personas siendo una de ellas el que revisa la información proporcionada por los usuarios, lo que quiere decir que tiene a la vista la carpeta proporcionada por el asesor de créditos. Por otro lado, este Colegiado tampoco evidencia el supuesto grave perjuicio económico alegado, ya que si bien algunos de dichos créditos fueron reprogramados, por las máximas de la experiencia se tiene que estos son con actualización de



los intereses, es mas se tiene que tres de estos ya estarían cancelados, tal y conforme lo reconoce la demandada en la Carta N° 592-2020-CRLA/TH-GG, pp. 40 y ss.

18. Muy distinto hubiera sido, si el Jefe de la actora o el Comité de Crédito hubiera rechazado los siete expedientes presentados, esto hubiera evidenciado el incumplimiento de las obligaciones en cuestión, empero, al aceptarlos sin reparos, entonces, significó para la trabajadora haber cumplido su deber. En todo caso, el empleador debió reprochar al Jefe y a los integrantes del Comité de Crédito tal omisión de supervisión, y no así a la demandante a tal punto de despedirla del trabajo por una supuesta falta que ya no existía en la relación laboral. De ahí, la falsedad de la imputación que configuró el despido fraudulento.

19. En ese sentido, no se verifica que se encuentra justificado el despido de la demandante, por la causal tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, pues ha quedado acreditado la configuración de un despido fraudulento por haberse imputado al trabajador hechos notoriamente falsos.

Conclusión del Juicio Probatorio

20. Se tiene plenamente probado que se le ha imputado al actor hechos falsos, dado que en el caso de autos al haberse aprobado los créditos propuestos por la demandante se ha operado el perdón al incumplimiento del Reglamento General de Riesgos de la demandada.

Juicio de subsunción

21. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de



las normas sustantivas aplicables al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

Premisa mayor

Es de aplicación al caso concreto, la regla que establece el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, referido a que corresponde reposición en caso se configure un despido fraudulento, el cual se da si se observa alguno de los siguientes supuestos: i. que se le impute al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii. si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, iii. si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad, o iv. si el despido se produce con base a la fabricación de pruebas.

Premisa menor

Se tiene plenamente probado que se le ha imputado al actor hechos falsos, dado que en el caso de autos al haberse aprobado los créditos propuestos por la demandante se ha operado el perdón al incumplimiento del Reglamento General de Riesgos de la demandada.

Operación:

Establecido los hechos, ahora vamos a apreciar si calza en el supuesto del despido fraudulento.

Conclusión:

El hecho factico si se subsume en uno de los supuestos que configuran el despido fraudulento, razón por la cual corresponde reponer a la accionante, debido a que su despido tiene como base, hechos falsos.



CONCLUSIÓN FINAL

22. En consecuencia, corresponde reponer a la accionante en el cargo de asesor de negocios senior, toda vez que se encuentra acreditado que se le imputó hechos notoriamente falsos.

23. Entonces, al haberse acreditado este punto, corresponde pronunciarnos respecto a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, conforme al análisis siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Juicio Normativo

Sobre el Derecho al Trabajo

24. El artículo 23, primer y tercer párrafo, de la Constitución Política del Perú (CP), establece que: *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan [...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.* En ese sentido, el artículo 27 de la misma Carta Magna, regula que: *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*

A su vez, ambos artículos se deben interpretar de manera conjunta, para establecer el contenido esencial del derecho al trabajo, según el Tribunal Constitucional (TC) cuando menciona:

[...] que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto



de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.⁵

25. En efecto, el primer aspecto del derecho constitucional al trabajo implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado, ello es así por su ubicuidad en el catálogo de derechos económicos, sociales y culturales que le da su naturaleza prestacional. El segundo aspecto del derecho analizado impone un deber al Estado Social de hacer efectivo el derecho de los trabajadores a no ser despedidos salvo por causa justa y mediante un debido procedimiento.

Sobre el principio tuitivo laboral y su expresión procesal

26. Es importante señalar el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), donde se encarga al tercero imparcial: *En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes (...).*

Es más, el principio tuitivo laboral también se manifiesta en la etapa probatoria del proceso regido por la NLPT, al conceder al Juez un rol protagónico premunido de la prueba de oficio y el interrogatorio directo a las partes en cualquier momento, quien con inmediación y oralidad actúa las pruebas mensurándolas en el acto al expedir inmediata sentencia al cabo de la audiencia, también, contribuyen a la facilitación probatoria del trabajador la presunción de laboralidad, el comportamiento procesal del empleador, la inversión de la carga de la prueba desde un enfoque dinámico y los sucedáneos probatorios.

Entonces, el principio protector, tuitivo o de tutela del trabajador, se justifica porque la persona que se gana el sustento diario sometida

⁵ STC N° 00263-2012-AA/TC. Fundamento 3 sub considerando 3.3.1. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>.



a una relación de poder representa la condición del contratante débil, subordinado y dependiente del que detenta el poder de dirección y disciplinario en la empresa. De ahí, que este principio sea la base de todos los demás, es por ello, que el Derecho del Trabajo es una consagración jurídica al desarrollo de este principio basal, y responde en lo fundamental al propósito de nivelar desigualdades entre empleadores y trabajadores, no sólo en la relación material sino también en la dimensión procesal.

Principio de Inversión de la carga de la prueba

27. El artículo 23.4 de la NLPT, admite una regla especial, referido a que el empleador asume la carga de la prueba respecto al cumplimiento de sus obligaciones legales, reglamentarias internas y convencionales, ya que se considera que esta parte al guardar tal información en el centro de trabajo es la que mejor puede colaborar con la justicia para encontrar la verdad real, sobre cuyo aporte probatorio permita resolver el caso litigado. Pues, el trabajador está en menos posibilidades de contar con los medios probatorios generados durante su relación laboral, debido al principio de ajenidad.

En torno a los sucedáneos de los medios probatorios

28. Sobre la finalidad de los sucedáneos de los medios probatorios, el artículo 275 del Código Procesal Civil (CPC), aplicable de forma supletoria al caso de autos, enuncia que: son auxilios establecidos por la ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos. LEDESMA precisa que:

Operan cuando el conocimiento de los hechos que interesan al proceso no puede alcanzarse a través de un medio de prueba directa que los constate por sí mismo (como sería en caso de la testimonial, pericia, inspección judicial y documentos) sino indirectamente mediante la prueba de ciertos y determinados hechos que no están constituidos por



la representación de estos y a partir de los cuales se los induce mediante un argumento probatorio.⁶

En cuanto, a los tipos de sucedáneos, según los artículos 276 y ss. del CPC, estos se clasifican en: indicio, presunción y la ficción, sin embargo, revisado el caso concreto, corresponde describir únicamente las instituciones procesales aplicables al caso, por ello empezaremos citando el artículo 276 del CPC, en tanto prescribe que: *El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia.* En forma concordante, es importante citar el artículo 277 del mismo CPC, el cual define a la presunción judicial u *homine*, como que: *Es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial.*

Por su parte, la NLPT en su artículo 23.5 también regula 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.*

Indemnización por Responsabilidad Civil Contractual

29. La responsabilidad civil, es la consecuencia jurídica de carácter patrimonial o no y que se produce ante la ocurrencia de un daño. Este daño puede darse dentro del marco de una obligación de fuente

⁶ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. (2008) Comentarios al Código Procesal Civil. Vol. I. Lima: Gaceta Jurídica, p. 967



negocial (contractual), como es el caso concreto; o, también ante la violación de un deber jurídico general de no causar daño a otro (extracontractual).

Los elementos de la responsabilidad civil

30. Sea contractual o extracontractual, son: a) El daño, que puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o no patrimonial (daño a la persona o daño moral); b) Hecho imputable antijurídico, puede ser un hecho ilícito (típico o atípico) o un hecho abusivo; c) La relación causal, es el nexo que existe entre el hecho imputable y el daño, determina cuál es la causa; y d) Criterio de imputación o factor atributivo de responsabilidad, encontramos a la culpa o dolo (criterio subjetivo de atribución), el riesgo (criterio objetivo de atribución) y la garantía (criterio indirecto de atribución), cabe advertir que estos elementos son copulativos entre sí.

31. Sobre la cuestión en discusión, debemos recordar que, queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, a la persona y lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si a consecuencia de ello, se ocasiona daño moral, entonces, también es susceptible de resarcimiento. Así lo establecen los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, y que resulta de aplicación supletoria en la regulación de los contratos de trabajo.

32. Por su parte, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral en el Tema 3, acordó lo siguiente:

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.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.

33. Finalmente, sobre los daños punitivos establecido en dicho V pleno, si bien fue una creación jurisprudencial, el Colegiado lo comprende como una extensión resarcitoria del daño moral previsto en el artículo 1322 del Código Civil (CC)⁷, como institución jurídica continente residual de otros tipos de daños aún no reglados, como por ejemplo el daño a la persona y al proyecto de vida, en la responsabilidad civil contractual.

Conclusión del Juicio Normativo

34. Es de aplicación al caso de autos el artículo 1321 y 1322 del CC, así como el acuerdo establecido en el Tema 3 del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que autoriza al trabajador víctima de despido fraudulento demandar lucro cesante, daño moral y daño punitivo.

Juicio Probatorio

⁷ Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.



35. Previamente debe señalarse que no es materia de controversia que la accionante laboró para la demandada desde el 1 de octubre de 2009 al 29 de diciembre de 2020, bajo el régimen laboral del TUO del D. Leg. 728, y tal y como se ha razonado anteriormente el cese del accionante se debió a un despido fraudulento, motivo por el cual mediante la presente resolución se ordena su reposición.

36. A continuación, analizaremos si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber:

- ✓ **El daño** pretendido por la actora es el daño patrimonial por las remuneraciones caídas dejadas de percibir, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.
- ✓ **La antijuridicidad** en el daño sufrido, se configura con el despido inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22 de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido a la actora.
- ✓ **Relación causal** de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado a la demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó al trabajador en una situación de desempleo fraudulento, causando el empleador el lucro cesante, daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar



la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:

- Hecho base: Despido inconstitucional acreditado en los considerandos *supra*.
 - Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si la tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxime en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*
 - Enlace lógico - jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que el demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.
 - Hecho consecuencia o presumido: La demandante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.
- ✓ **Factor de atribución**, la transgresión a las normas laborales, así como defraudar el ordenamiento constitucional al despedirlo con ánimo perverso, sin respetar los derechos mínimos que la ley y la Constitución le garantizan, al configurarse un despido inconstitucional, lo que permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme así lo ha discernido la Casación N° 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: *Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable (...). Por*



consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.

Conclusión del Juicio Probatorio

37. Es un hecho probado que la accionante sufrió un despido inconstitucional, y que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral desde el 29 de diciembre de 2020 hasta la actualidad, acumulando un total aproximado de 8 meses y 24 días.

Juicio de Subsunción

38. En este acápite de la parte considerativa, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de la norma legal aplicable al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

Premisa mayor

Es de aplicación al caso de autos el artículo 1321 y 1322 del CC, así como el acuerdo establecido en el Tema 3 del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que autoriza al trabajador víctima de despido inconstitucional demandar lucro cesante, daño moral y daño punitivo.

Premisa menor

Es un hecho probado que la accionante sufrió un despido inconstitucional, y que tuvo como consecuencia un periodo de desvinculación laboral desde el 29 de diciembre de 2020 hasta la actualidad, acumulando un total aproximado de 8 meses y 24 días.

Operación



La información fáctica corroborada respecto a que la accionante fue víctima de un despido inconstitucional, produciéndose copulativamente en este caso los elementos de la responsabilidad civil, lo que permite desplegar los efectos de la norma jurídica y acuerdo plenario citados, en tanto que le corresponde el resarcimiento por la inejecución de obligaciones contractuales laborales, y como consecuencia inmediata de dicho despido sufrió un daño patrimonial (lucro cesante) y extrapatrimonial (daños moral y punitivo).

Conclusión

En consecuencia, al cumplir con los elementos de la responsabilidad civil contractual, al actor le corresponde tutela resarcitoria, por ende, una indemnización crematística por lucro cesante, daño moral y punitivo (peticionados solamente los dos últimos).

Cuantificación del Daño Moral

Juicio Normativo

39. En cuanto, al daño moral previsto en el artículo 1322 del Código Civil, que regula su indemnización en el contexto de una relación jurídica obligacional, cuando se hubiera irrogado, para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del mismo cuerpo normativo, a saber: ***Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa.*** Artículos aplicables de manera supletoria en el presente proceso.

40. En relación, a la corriente jurisprudencial sobre el daño moral, citamos la Cas. N° 777-2005-LIMA de fecha veintiocho de noviembre



del dos mil cinco, expedida por la 1^{ra} Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que establece el parámetro de motivación, a saber:

Quinto: Que, si bien la “reparación” del daño causado se traduce en una sanción instrumentada por una afectación patrimonial que se impone al responsable del perjuicio a favor del damnificado, y que tiene su causa en la lesión que el primero infiriera al derecho subjetivo del segundo, no todos los daños son resarcibles, ni éstos pueden ser cuantificados sin explicar, cuando menos, los elementos de juicio que ha tenido el juzgador para fijar un determinado importe. Sexto: Que, el hecho que nuestra legislación no tenga reglas específicas para establecer a qué tipo de lesiones corresponde determinado monto indemnizatorio, no quiere decir que el juzgador este exonerado de explicar lógicamente porque razón, motivo o circunstancia sanciona pagar un determinado monto [...]

Además, la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, sobre el particular, aporta con su conceptualización, al señalar que:

El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; [...] abarca todo menoscabo preveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva.⁸

Por su parte, la Casación N° 4393-2013-La Libertad, ilustra aún más el concepto de daño moral, ya que cita variada doctrina nacional, en ese sentido tenemos:

El daño moral [...] queda reducido al dolor o sufrimiento experimentado por la persona⁹. Es, por lo tanto, un daño psíquico que no es de naturaleza patológica y, solo como esta dicho, afecta el sentimiento, la esfera afectiva de la persona...¹⁰ (...) Lizardo Taboada, ha sostenido que “por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor y aflicción o sufrimiento en la víctima”. Del mismo modo, Alex Plácido refiriéndose al “daño moral” señala que “es una especie de los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo. Es un

⁸ En el Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Casación N° 5423-2014. Lima, 27 de abril de 2015.

⁹ FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. “Daño Psíquico”. En: Revista de Derecho Scribas. Año II, N° 3, p. 115, 11 Ibidem, p. 127.

¹⁰ En el Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Casación N° 5423-2014. Lima, 27 de abril de 2015.



daño emocional cuanto comporta dolor o sufrimiento”. La opinión de Espinoza en este punto es de absoluta claridad. En efecto, al clasificar los daños mencionará que éstos pueden ser patrimoniales y extrapatrimoniales y que esta comprende el daño en la persona entendido como la lesión de derechos existenciales o no patrimoniales de las personas y el daño moral, definido como el ansia la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc. Padecidos por la víctima que tienen el carácter efímero y no duradero.¹¹ Beltrán Pacheco, a su vez refiere que el daño moral “es aquel que afecta la esfera sentimental y la honorabilidad de un sujeto”

41. Cabe agregar que en el Sub Tema 2 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019, ante la pregunta ¿Cuándo debe otorgarse el daño moral en caso de despido y cómo deben calcularse?, acordó por mayoría que:

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; **el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral**, que comprende además al daño a la persona y otros similares; **no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos** o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; **sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios** y sólo en ausencia de ellos podrá acudirse a la valoración equitativa conforme al artículo 1332º del Código Civil. (Énfasis agregado)

42. Lo acordado en el pleno citado precedentemente, nos lleva a reflexionar que el respeto a la dignidad del trabajador en una relación laboral, no es más que la proyección en el ámbito laboral del principio de defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, por cuanto, si bien el trabajador se encuentra subordinado y limitado en ciertos derechos (durante la relación laboral) frente a su empleador aún se mantiene vigente sus derechos de titularidad inespecíficos que le son extensivos en su

¹¹ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. 6ª edición, Lima, 2011, pp. 248-249.



calidad de persona y a los cuales no puede abdicar. Sobre ello, en la Declaración de Viena de 1993 aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, se señaló: **"Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad** y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiarios de esos derechos y libertades".

43. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo una persona humana y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

44. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

Conclusión del Juicio Normativo



45. Para la cuantificación del daño moral, serán de aplicación los artículos 1322 y 1332 del Código Civil, complementado por la doctrina jurisprudencial establecida mediante las Casaciones Laborales N^{os} 777-2005 LIMA, 5423-2014-Lima, 4393-2013-La Libertad, y según la interpretación realizada por este colegiado sobre las reglas establecidas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, Sub Tema 2, precedentemente, citados.

Juicio Probatorio

46. Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Sin embargo, se tiene como hecho base la acreditación de un despido inconstitucional, declarado así en un proceso judicial previo, como se puede ver de la Sentencia N^o 598-2016-LA del 21 de noviembre del 2016, pp. 18 y ss., por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario del demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizado.

47. En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

- ✓ Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró desde el 1 de octubre de 2009 al 29 de diciembre de 2020, fecha última en la que fue objeto de un despido fraudulento. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se



causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a una trabajadora que cuenta con más de diez años de labor que a uno que recién se inicia, y en el presente caso, la demandante tenía un record laboral de más diez años de servicios a la fecha del despido.

- ✓ Tiempo de despido: Se tiene acreditado que la accionante fue despedido inconstitucionalmente desde el 29 de diciembre de 2020 a la fecha, acumulando hasta la fecha, acumulando un total aproximado de 8 meses y 24 días de desvinculación. El Colegiado considera el accionar del trabajador, quien agotó las posibilidades de reinstalación en el empleo, al solicitar su reposición mediante vía judicial.
- ✓ Cargo en la institución: La demandante ostenta el cargo de Asesor de Negocios Senior. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por el actor, mayor será el daño moral.
- ✓ Clase y causa del despido: Despido inconstitucional calificado como fraudulento. El colegiado considera que los despidos que un mayor daño moral generan son los nulos, fraudulentos e indirectos.
- ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹²]: No se presenta en este caso.
- ✓ Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de p. 172, se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 37 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral, tal

¹² Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)



como lo advierte la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

- ✓ Grado académico alcanzado: Se desprende del informe psicológico, pp. 167, que la actora tiene el grado académico superior, información que se condice con la consulta efectuada en la SUNEDU¹³, pues se verifica que la accionante es bachiller en contabilidad y finanzas, grado académico alcanzado con diploma de fecha 6 de febrero de 2012. El Colegiado considera que mientras mayor sea el grado académico alcanzado por la víctima del despido, mayor será el daño sufrido.
- ✓ Escarnio público: No se alega.
- ✓ Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
- ✓ Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar]: Mediante Acta de Nacimiento, pp. 171, se acredita que a la fecha del despido la actora tenía 3 hijos menores de edad, teniendo la última tan solo 7 meses de edad. Asimismo, mediante informe psicológico del 14 de enero de 2021, pp. 166 y ss., se tiene acreditado que la actora presentó depresión, ansiedad, sentimientos de desesperanza e indefensión, falta de confianza por causa de eventos laborales y económicos.
- ✓ Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral es ordenada por mandato judicial.

¹³ Consultado en la web de la SUNEDU, en: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



En este punto, cabe señalar que el **Principio de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales**, en cuanto que manifestación del principio de seguridad jurídica implica la exigencia de coherencia o regularidad de criterio de los órganos judiciales en la interpretación y aplicación del derecho, salvo justificada y razonable diferenciación. Así, la finalidad de esta exigencia funcional no es otra que la contribución en la fundamentación del orden constitucional y el aseguramiento de la realización de los derechos fundamentales. Si bien el principio constitucional de seguridad jurídica no se encuentra reconocido expresamente en la CP, ello no ha impedido al TC reconocerlo como un principio constitucional implícito que se deriva del Estado constitucional de derecho (artículos 3º y 4.3 de la CP). Ahora bien, no cabe duda de que esta exigencia constitucional de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales se ve concretizada con la denominada doctrina jurisprudencial constitucional, la que sólo se tendrá por cumplida si se respetan tales decisiones¹⁴.

Dentro de la doctrina comparada el uso de baremos¹⁵, no es nuevo, en razón que a fin de pacificar el criterio de cuantificación del daño moral su uso es común, toda vez que, según baremos, categorías de daño, y criterios cualitativos y cuantitativos, preestablecidos de manera objetiva y expresa, confluyen para dar origen a un sistema de valoración que determina las mismas cuantías indemnizatorias para todos los casos que, de acuerdo con los criterios adoptados, resulten semejantes.

¹⁴ Expediente Nº 03900 2012-PA/TC.

¹⁵ R.A.E. Definición:

1. m. Cuadro gradual establecido para evaluar los daños derivados de accidentes o enfermedades, o los méritos personales, la solvencia de empresas, etc.
2. m. Cuaderno o tabla de cuentas ajustadas.
3. m. Lista o repertorio de tarifas. Consultada el 13 de mayo de 2021. <https://dle.rae.es/baremo>.



En la doctrina comparada, la conciencia jurisprudencial adquirida en Europa sobre la necesidad de uniformar las indemnizaciones ha creado una disposición favorable hacia su estandarización, por lo que la mayoría de los países de ese continente han adoptado alguna clase de baremo para valorar esta clase de daño. En la mayor parte de los casos las tablas son meramente orientativas, incorporadas por la práctica judicial con un carácter no vinculante y con un fuerte referente en el precedente jurisprudencial. Entre los pocos países con baremos legales vinculantes se encuentran Dinamarca, Eslovaquia y España¹⁶.

En efecto, el Tribunal Supremo Español, Sala de lo Civil, en la STS 1420/2016 - ECLI:ES:TS:2016:1420, ha establecido en su tercer fundamento de derecho, lo siguiente:

3ª) La jurisprudencia de esta Sala ha establecido también sin fisuras la posibilidad de utilizar las reglas del Baremo como criterios orientadores, no vinculantes, para cuantificar las indemnizaciones por los perjuicios causados a las personas como consecuencia del daño corporal ocasionado en sectores de actividad distintos de la circulación de vehículos de motor [entre muchas, SSTS 906/2011, de 30 de noviembre (Rec. 2155/2008), 403/2013, de 18 de junio (Rec. 368/2011) y 262/2015, de 27 de mayo (Rec. 1459/2013)].¹⁷

Por ello, en virtud del **Principio de predictibilidad**, el Colegiado consideró pertinente establecer, un nuevo elemento objetivo a la luz del principio de razonabilidad y proporcionalidad, con la finalidad de cuantificar el **daño moral** por despido incausado, fraudulento o con afectación a los derechos fundamentales, cuyos montos se fijarán

¹⁶ Universidad de Chile. Facultad de Derecho. ALGUNAS NOTAS SOBRE LA VALORACIÓN DE LOS DAÑOS CORPORALES EN EL DERECHO CHILENO Y COMPARADO. Web consultada el 13 de mayo de 2021. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113022/demonares_n.pdf?sequence=1

¹⁷ Consultado en la Web el 13 de mayo de 2021. En: <https://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7642081&links=&optimize=20160415&publicinterface=true>



partiendo del tiempo de despido o desvinculación de su centro de labores, los cuales pueden incrementarse teniendo en cuenta los otros indicadores ya establecidos, en tal medida corresponde presentar el cuadro siguiente:

TIEMPO DEJADO DE LABORAR O DESVINCULACIÓN ILÍCITA	
Menos de 01 año	Se evaluará caso por caso.
De 01 a 03 años	S/. 7,000.00
De 04 a 05 años	S/. 10,000.00
Mayor de 05 años	S/. 15,000.00

Conclusión del juicio probatorio

48. No se ha probado el monto preciso del daño moral, empero, se tienen datos objetivos que nos permitirán cuantificar el daño sufrido.

Juicio de Subsunción

49. En este acápite de la parte considerativa, vamos a corroborar que el hecho fijado o la omisión de este, se subsume o no en el supuesto fáctico de la norma legal aplicable al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

Premisa mayor

Para la cuantificación del daño moral, serán de aplicación los artículos 1322 y 1332 del Código Civil, complementado por la doctrina jurisprudencial establecida mediante las Casaciones Laborales N^{os} 777-2005 LIMA, 5423-2014-Lima, 4393-2013-La Libertad, y según la interpretación realizada por este colegiado sobre las reglas establecidas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, Sub Tema 2, precedentemente, citados.



Premisa menor

No se ha probado el monto preciso del daño moral, empero, se tienen datos objetivos que nos permitirán cuantificar el daño sufrido.

Operación

En el presente caso, al no haberse acreditado el monto preciso del daño moral, además, por la dificultad que deriva de su naturaleza, por ser inasible, subjetivo y abstracto, conforme lo advirtió la Casación N° 4393-2013- La Libertad, a saber:

Sexto: (...) por consiguiente, esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es, además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que **su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia.** (Resaltado nuestro).

Ello, no obstante, es posible establecer criterios para su cuantificación como los detallados en el considerando 46. Entonces, considerando el tiempo de despido, más los tres hijos menores de edad a su cargo durante el despido, el puesto de trabajo y el grado académico obtenido, corresponde indemnizar a la víctima en el quantum que a continuación se establece.

Conclusión

Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil¹⁸, con valoración equitativa y razonada

¹⁸ Valoración del resarcimiento

Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.



este Colegiado considera fijar como monto indemnizatorio por daño moral la suma de S/15,000.00.

Sobre los Daños Punitivos

50. El daño punitivo es la sanción que se aplica al empleador que a sabiendas que cometió un despido inconstitucional, no obstante que el contrato temporal que celebró fue declarado desnaturalizado con sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, persiste en mantener al trabajador en el desempleo, y sólo con una orden judicial repone al trabajador, como ha sucedido en el presente caso.

51. Por ende, conforme al subtema 2 del V Pleno Supremo Laboral, se liquida dicho daño sobre la base del no pago de las aportaciones al sistema previsional de pensiones durante el periodo en que el demandante no laboró a consecuencia del despido; siendo así corresponde el pago de este concepto, no obstante, dado que la actora recién será repuesta, debe realizarse el cálculo de este monto en ejecución de sentencia, tomando como referencia el monto dejado de aportar al Sistema Privado de Pensiones.

CONCLUSIÓN FINAL

52. En consecuencia, en el presente caso ha sido probado el despido fraudulento, y se han acreditado la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil contractual, correspondiendo a la demandada cumplir con el resarcimiento del daño ocasionado, debiendo pagar por daño moral la suma de S/15,000.00, calculándose el monto a indemnizar por daños punitivos en ejecución de sentencia, por ende, la sentencia impugnada debe de ser revocada.

III. DECISIÓN



De acuerdo con los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE**:

1. **REVOCAR** la Sentencia N° 0207-2021 contenida en la Resolución N° 04 de fecha 17 de junio del 2021, obrante a pp. 439 y ss., que resuelve declarar infundada la demanda.
2. **REFORMÁNDOLA** se declara fundada la demanda interpuesta por Jannet Juana Leiva Rojas contra la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A., sobre reposición e indemnización por daños y perjuicios. En consecuencia:
 - a) **ORDENARON** que en el plazo de cinco (5) días de notificada con la presente, la demandada cumpla con reponer a la accionante en el cargo de asesor de negocios senior u otro similar de igual nivel y categoría, dando cuenta al Juzgado de origen su cumplimiento, bajo el apercibimiento de aplicar ejemplar multa ascendente a la suma equivalente a tres (3) URP, contra la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A., con el apremio de duplicarse la multa si incumple la presente orden. Y remisión de copias al Ministerio Público para que actúe de acuerdo a sus facultades contra los presuntos responsables del desacato y resistencia a esta orden judicial.
 - b) **ESTABLECIERON** que la demandada cumpla con pagar a favor de la accionante la suma de Quince mil con 00/100 Soles (S/15,000.00), por concepto de daño moral, así como los daños punitivos que serán calculados en ejecución de sentencia, debiendo precisarse que se deja a salvo el derecho de la actora de demandar el pago de lucro cesante.



c) **DISPUSIERON** que la demandante Jannet Juana Leiva Rojas reciba consejería psicológica para mejor restablecimiento de su relación laboral con su empleadora, a cargo de la Licenciada Lizette Suarez Chacón, Psicóloga de la Corte Superior de Justicia de Junín, para cuyo efecto la trabajadora deberá, el día 29 de setiembre de 2021, a horas 9:00 a.m. unirse a la video consulta a través del Google Meet en el enlace: <https://meet.google.com/mqx-hxzn-oie>

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE