

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“LA INSUFICIENTE REGULACIÓN SOBRE LA CUANTIFICACIÓN
DEL DAÑO EN CASOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
POR DESPIDO ARBITRARIO
EN EL PERÚ”**

TESIS

Presentado por:

Karina Massiel Silvestre Huallpa

ORCID 0000-0002-3877-1148

Asesor:

Juan Enrique Sologuren Álvarez

ORCID 0000-0002-9910-842X

Para obtener el título profesional de:

ABOGADO

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“LA INSUFICIENTE REGULACIÓN SOBRE LA CUANTIFICACIÓN
DEL DAÑO EN CASOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
POR DESPIDO ARBITRARIO
EN EL PERÚ”**

TESIS

Presentado por:

Karina Massiel Silvestre Huallpa

ORCID 0000-0002-3877-1148

Asesor:

Juan Enrique Sologuren Álvarez

ORCID 0000-0002-9910-842X

Para obtener el título profesional de:

ABOGADO

TACNA – PERÚ

2025

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Tesis

**“LA INSUFICIENTE REGULACIÓN SOBRE LA CUANTIFICACIÓN
DEL DAÑO EN CASOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR
DESPIDO ARBITRARIO EN EL PERÚ”**

**Presentado por:
Bach. Karina Massiel Silvestre Huallpa**

**Tesis aprobada el día 28 de noviembre del año 2025; ante el siguiente
jurado:**

PRESIDENTE: Dr. Edward Percy Vargas Valderrama

SECRETARIO: Dr. Juan Francisco Pacompia Toza

VOCAL: Dr. Victor Manuel Garcia Sandoval

ASESOR: Dr. Juan Enrique Sologuren Álvarez

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Karina Massiel Silvestre Huallpa, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificado(a) con DNI N° 76619131. Soy autor(a) del texto titulado:

“LA INSUFICIENTE REGULACIÓN SOBRE LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO EN CASOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL PERÚ”.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de Abogado, teniendo como asesor(a) a Juan Enrique Sologuren Álvarez, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Tumin se declara 15 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

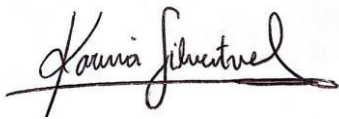
Por último, declaro que la información presentada ha sido obtenida respetando la legislación vigente, es verídica y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o

conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: 28 de noviembre de 2025



Karina Massiel Silvestre

Huallpa DNI N° 76619131

DEDICATORIA

A mis padres Bertha y Orlando por todo el sacrificio
realizado para hacer esto posible, a mi hermanito
Mateo por ser mi apoyo incondicional y mi
compañero para toda la vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, fuente infinita de sabiduría, fortaleza y justicia. Gracias por guiarme en cada paso de este camino, por no soltarme en los momentos de incertidumbre y por recordarme siempre que todo esfuerzo tiene un propósito mayor.

A mis amados padres, por su incondicional apoyo, sacrificios silenciosos y enseñanzas. Su ejemplo de integridad, esfuerzo y perseverancia ha sido mi mayor inspiración a lo largo de esta carrera. Esta meta también es suya.

A mi familia, por ser mi fuente de amor, mi refugio y mi impulso, por haberme inculcado que el éxito se construye con valores firmes, por enseñarme que la vida no es fácil y que todo esfuerzo requiere de sacrificios.

A mi amiga Gabriela Baslie Candia Zúñiga, por alentarme, brindarme su apoyo incondicional, su paciencia, nunca dejarme sola en los momentos más difíciles y por acompañarme con lealtad en este viaje académico y personal.

Y a todos aquellos que creen en la justicia y luchan por un mundo más equitativo: que este trabajo sea un humilde aporte a esa causa.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA.....	17
I. EL PROBLEMA	17
1.1. Planteamiento del problema:	19
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Justificación de la investigación:	21
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1. Objetivo General.....	23
2.2. Objetivos Específicos	23
III. HIPÓTESIS	23
3.1. Hipótesis General.....	23
3.2. Hipótesis Específicas	24
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	25
I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
II. FUENTES DE INFORMACIÓN	25
III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	26
3.1. Técnicas	26
3.2. Instrumentos.....	26
IV. MÉTODO DE ANÁLISIS	27
CAPÍTULO III CATEGORÍAS JURÍDICAS	28
I. EL DESPIDO ARBITRARIO Y SU MARCO JURÍDICO.....	28
1.1. Definición y Tipologías de Despido	28
1.1.1. Definición de despido.....	29
1.1.2. Tipologías de Despido	30
a) Arbitrario	30

b) Incausado	30
c) Fraudulento.....	31
e) Nulo.....	32
1.1.3. Marco Normativo Vigente Sobre Responsabilidad Civil por Despido Arbitrario.....	33
a. <i>Constitución Política Del Perú</i>	33
b. Ley de Productividad y Competitividad laboral (D.S. N.º 003-97-TR) 33	
II. FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR DESPIDO ARBITRARIO.....	35
1.1. Concepto y Naturaleza de la Responsabilidad Civil.....	35
1.1.1. Responsabilidad Civil.....	35
a. Definición	35
1.1.2. Elementos de la Responsabilidad Civil	36
a. Antijuricidad.....	36
b. Daño	36
c. Nexo Causal.....	38
1.1.3. Tipos y Componentes del Daño por Despido Arbitrario:	39
1.1.3.1. Daño Patrimonial	40
a. <i>Lucro Cesante</i>	41
- <i>Ingresos netos</i>	47
- <i>Ingresos brutos</i>	47
b. Daño Emergente	49
1.1.3.2. Daño moral.....	50
III. PROBLEMÁTICA DE LA CUANTIFICACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO.....	53

3.1. Insuficiencia Regulatoria y Vacío Legal en la Cuantificación	53
<i>b. Casación Laboral N°10955-2017-Tacna</i>	54
<i>b. Casación N°19809-2017-Del Santa</i>	55
<i>c. Casación Laboral N° 2996-2017-Cusco</i>	55
<i>d. Casación N° 4977-2015-Callao</i>	56
<i>e. Casación Laboral 16012-2017- Lima</i>	56
<i>f. Casación Laboral 7589-2014 – Cañete</i>	57
3.2. Divergencias y Falta de Uniformidad en Jurisprudenciales	57
3.2.1. Análisis del artículo 1332° del Código Civil	58
<i>a) Resarcimiento del daño</i>	59
<i>b) Valoración equitativa</i>	59
3.3. Estándares de Motivación Judicial y su Aplicación en la Cuantificación del Daño	60
3.3.1. La motivación como garantía constitucional en el proceso laboral .	60
3.3.2. Doctrina del Tribunal Constitucional sobre la motivación en casos de despido arbitrario	62
3.4. Limitaciones para la Reparación Integral y la Previsibilidad de las Indemnizaciones	65
3.4.1. Normativas que imponen límites al resarcimiento	68
IV. PROPUESTA DE CRITERIOS Y LINEAMIENTOS PARA LA REPARACION INTEGRAL	71
4.1. APORTES DEL DERECHO COMPARADO EN LA DETERMINACION DEL DAÑO	71
<i>a. Derecho Italiano</i>	71
<i>b. Derecho Frances</i>	72
<i>c. Derecho Anglosajón</i>	73

<i>d. Derecho Argentino</i>	74
<i>e. Derecho Brasileño</i>	75
<i>f. Derecho Español</i>	76
4.2. CRITERIOS JURIDICOS Y LINEAMIENTOS OBJETIVOS PARA LA CUANTIFICACION	77
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN	79
I. PRIMERA INTERROGANTE SECUNDARIA	79
II. SEGUNDA INTERROGANTE SECUNDARIA	80
III. TERCERA INTERROGANTE SECUNDARIA	81
IV. CUARTA INTERROGANTE SECUNDARIA	83
V. INTERROGANTE PRINCIPAL	84
CAPÍTULO V CONCLUSIONES.....	86
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

RESUMEN

La presente tesis, titulada “La insuficiente regulación sobre la cuantificación del daño en casos de responsabilidad civil por despido arbitrario en el Perú”, analiza críticamente la problemática que representa la falta de criterios uniformes en la regulación peruana para cuantificar el daño patrimonial y moral ocasionado por el despido arbitrario. Esta carencia limita significativamente la posibilidad de una reparación integral y justa para los trabajadores afectados.

El objetivo principal fue examinar cómo esta ausencia normativa impacta en la tutela efectiva de los derechos laborales, evaluando el estándar de motivación exigido por el Tribunal Constitucional, los criterios jurídicos y la jurisprudencia aplicados en la cuantificación del daño, así como identificar las principales limitaciones normativas e inconsistencias jurisprudenciales que dificultan una cuantificación clara, objetiva y predecible del daño en las sentencias laborales. Finalmente, se propusieron criterios jurídicos y lineamientos objetivos para establecer un método coherente y uniforme que facilite la cuantificación justa del daño.

Para ello, la investigación adoptó un enfoque dogmático-argumentativo, basado en el análisis del derecho positivo (Constitución Política, Código Civil, legislación laboral), doctrina especializada, jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, y derecho comparado. La metodología consistió en una revisión documental sistemática, utilizando una guía de análisis diseñada para identificar y evaluar criterios jurídicos aplicados y su impacto en la reparación del daño.

Entre los hallazgos principales, se destaca que la falta de pautas claras y uniformes provoca decisiones judiciales heterogéneas, generando inseguridad jurídica y reparaciones desiguales que afectan principalmente al daño moral, donde la prueba es más exigente y los criterios menos precisos. Aunque la discrecionalidad judicial es inherente, esta debe estar motivada y sustentada en criterios equitativos para proteger la dignidad del trabajador y asegurar indemnizaciones proporcionales.

Como aporte central, la tesis propone un método de cuantificación del lucro cesante basado en la remuneración base, antigüedad laboral y un plazo estimado de reposición laboral, expresado mediante una fórmula objetiva. Este enfoque responde a la necesidad de limitar la arbitrariedad y promover una indemnización equitativa, fortaleciendo la regulación nacional y la tutela judicial efectiva en materia laboral.

En conclusión, la ausencia de criterios uniformes y claros afecta la justicia en la reparación de los daños por despido arbitrario en el Perú, generando sentencias divergentes e incertidumbre jurídica. Por ello, se recomienda al legislador la creación de normas específicas que regulen la cuantificación del daño, así como al Poder Judicial y Tribunal Constitucional la emisión de directrices vinculantes y la consolidación de precedentes que unifiquen criterios. Además, se sugiere formación continua para jueces y abogados, el uso de peritajes técnicos en los procesos, y la promoción de estudios comparativos y empíricos que permitan enriquecer la regulación y jurisprudencia.

Estos lineamientos contribuyen a fortalecer la protección integral de los derechos laborales, asegurando una reparación justa y proporcional para los trabajadores despedidos arbitrariamente, y promoviendo la seguridad jurídica en la responsabilidad civil por despido injustificado.

PALABRAS CLAVES: Cuantificación, Despido Arbitrario, Responsabilidad Civil, Daño, Lucro Cesante.

ABSTRACT

This thesis, titled “The Insufficient Regulation on Damage Quantification in Civil Liability Cases for Arbitrary Dismissal in Peru”, critically analyzes the challenges posed by the lack of uniform criteria in Peruvian legislation for quantifying both patrimonial and moral damages caused by arbitrary dismissal. This regulatory gap significantly limits the possibility of comprehensive and fair compensation for affected workers.

The main objective was to examine how this absence of regulation impacts the effective protection of labor rights by evaluating the motivation standards required by the Constitutional Court, the legal criteria, and jurisprudence applied in damage quantification. Additionally, it identifies key regulatory limitations and jurisprudential inconsistencies that hinder clear, objective, and predictable damage assessment in labor rulings. Finally, the thesis proposes legal criteria and objective guidelines to establish a coherent and uniform method to facilitate fair damage quantification.

The research adopts a dogmatic-argumentative approach based on an analysis of positive law (Political Constitution, Civil Code, labor legislation), specialized doctrine, relevant jurisprudence from the Constitutional Court and Supreme Court, and comparative law. The methodology involved a systematic documentary review using an analysis guide designed to identify and evaluate applied legal criteria and their impact on damage compensation.

Key findings highlight that the absence of clear and uniform guidelines leads to heterogeneous judicial decisions, generating legal uncertainty and unequal reparations, especially regarding moral damages where evidence requirements are stricter and criteria less precise. Although judicial discretion is inherent, it must be motivated and supported by equitable criteria to protect worker dignity and ensure proportional compensation.

As a central contribution, the thesis proposes a method to quantify lost profits based on base salary, length of service, and an estimated job replacement period, expressed through an objective formula. This approach aims to limit arbitrariness and promote equitable compensation, strengthening national regulation and effective judicial protection in labor matters.

In conclusion, the lack of uniform and clear criteria undermines justice in damage reparations for arbitrary dismissal in Peru, resulting in divergent rulings and legal uncertainty. Therefore, it is recommended that legislators create specific regulations governing damage quantification, while the Judiciary and Constitutional Court issue binding guidelines and consolidate precedents to unify criteria. Continuous training for judges and lawyers, the use of technical expert reports in proceedings, and the promotion of comparative and empirical studies are also suggested to enrich regulation and jurisprudence.

These guidelines contribute to strengthening the comprehensive protection of labor rights, ensuring fair and proportional compensation for arbitrarily dismissed workers, and promoting legal certainty in civil liability for unfair dismissal.

KEYWORDS: Quantification, Wrongful Dismissal, Civil Liability, Damage, Lost Profits.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA

I. EL PROBLEMA

El despido arbitrario representa una de las problemáticas más complejas y persistentes dentro del Derecho Laboral peruano, al poner en tensión dos principios fundamentales: la facultad del empleador de extinguir la relación laboral y el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo. Esta situación cobra especial relevancia cuando la terminación del vínculo laboral se realiza sin causa justa, lo que genera una afectación directa a los derechos fundamentales del trabajador y plantea serios desafíos respecto a su adecuada reparación.

El ordenamiento jurídico peruano, si bien establece una indemnización como mecanismo resarcitorio en casos de despido arbitrario, ha sido objeto de críticas por no garantizar una reparación integral. En efecto, la legislación vigente prevé una indemnización tarifada, equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, hasta un máximo de doce remuneraciones. No obstante, esta medida compensatoria no siempre resulta suficiente para cubrir la totalidad de los daños sufridos por el trabajador, particularmente en lo que respecta al daño patrimonial y moral.

A partir de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema y, especialmente, del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2016, se ha reconocido la posibilidad de que el trabajador despedido arbitrariamente pueda demandar una reparación adicional por daños y perjuicios. Esta comprende no solo el daño emergente y el lucro cesante, sino también el daño moral. Sin embargo, esta apertura jurisprudencial ha revelado una nueva problemática: la falta de criterios normativos claros y uniformes para la cuantificación de dichos daños.

En este escenario, la ausencia de un marco legal específico ha llevado a que los órganos jurisdiccionales apliquen criterios dispares, generando una alarmante inseguridad jurídica y afectando la equidad en las decisiones judiciales. Algunos jueces toman como base la última remuneración básica, mientras que otros consideran la totalidad de los ingresos percibidos por el trabajador, lo que da lugar a decisiones contradictorias que debilitan la tutela efectiva de los derechos laborales.

Ante esta situación, la presente investigación se plantea como objetivo principal analizar críticamente el impacto de la falta de criterios uniformes de regulación en Perú en la cuantificación del daño patrimonial y moral por despido arbitrario, y de qué manera esto limita una reparación integral para los trabajadores. Se busca aportar al debate jurídico mediante la identificación de deficiencias normativas y jurisprudenciales, así como la propuesta de criterios coherentes que puedan orientar una práctica judicial más uniforme y equitativa.

Metodológicamente, el estudio se enmarca dentro de una investigación de carácter dogmático-argumentativo, que se apoya en el análisis sistemático de fuentes normativas, doctrina especializada y jurisprudencia relevante. Esta aproximación permitirá no solo evidenciar las carencias existentes en el sistema jurídico, sino también formular propuestas que respondan a los principios de predictibilidad, justicia y protección efectiva de los derechos laborales.

En suma, la relevancia del presente estudio radica en su contribución a la consolidación de un sistema de reparación más justo y transparente en casos de despido arbitrario, en el fortalecimiento de la seguridad jurídica en el ámbito laboral y en la promoción de una interpretación judicial que respete tanto los derechos del trabajador como los principios del Derecho Civil en materia de responsabilidad.

1.1. Planteamiento del problema:

La Constitución Política del Perú protege al trabajador frente al despido arbitrario (art. 27), en armonía con el derecho fundamental a la dignidad humana (art. 1). En consecuencia, el ordenamiento laboral otorga al empleado afectado el derecho a una indemnización o, alternativamente, su reposición en el puesto de trabajo en casos de despido nulo (dirigentes sindicales, gestantes, personas con discapacidad, trabajadores con VIH, entre otros). Entre 2004 y 2006, el Tribunal Constitucional amplió esta tutela al reconocer la facultad del trabajador de optar entre reposición o indemnización en supuestos de despido arbitrario. Más recientemente, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional (19 de octubre de 2016) ratificó el derecho a reclamar daños y perjuicios adicionales: daño emergente, lucro cesante y daño moral acumulables con la acción de reposición judicial.

Pese a este sólido fundamento normativo y de la evolución jurisprudencial que reconoce el derecho a la indemnización por despido arbitrario y la acumulación de daños y perjuicios adicionales (daño emergente, lucro cesante y daño moral), la práctica judicial en el Perú revela una insuficiente regulación y notables discrepancias en la cuantificación de dichos daños, mismos que conllevan a que los jueces apliquen criterios distintos para calcular el lucro cesante limitándose a tomar como base la última remuneración básica dejada de percibir y otros incluyen en el cálculo todos los conceptos remunerativos (bonificaciones, comisiones, asignaciones) percibidos en la última remuneración.

Por lo tanto, esta problemática genera una inconsistencia en la valoración de otros daños, asimismo, la distinción entre remuneraciones e ingresos dejados de percibir (como bonificaciones extraordinarias o utilidades), así como la valoración del daño emergente y, especialmente, del daño moral, se efectúa sin un marco normativo nacional claro y objetivo.

Esta situación se agrava a pesar de la existencia de precedentes relevantes, como la Casación 4977-2015-Callao (que invoca el artículo 1332° del Código Civil para la valoración equitativa del daño) y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. 976-2001-AA/TC), los cuales no han logrado unificar los criterios en la práctica.

Es así, que la ausencia de criterios uniformes y la diversidad de pronunciamientos jurisdiccionales generan incertidumbre jurídica para los trabajadores, quienes desconocen el monto de indemnización al que podrían acceder. Esto deriva en una inequidad procesal, donde en casos similares resultan en indemnizaciones sustancialmente distintas dependiendo únicamente del criterio del magistrado.

Además, este vacío legal incentiva al despido arbitrario a convertirse en una “opción financiera” para los empleadores, al preverse montos indemnizatorios predecibles y reducidos. Esto debilita la función resarcitoria del derecho civil y laboral, comprometiendo la reparación integral del trabajador afectado.

Esta compleja situación evidencia la urgente necesidad de establecer criterios jurídicos claros y uniformes para la motivación de las resoluciones relativas a la indemnización por daños y perjuicios derivados del despido arbitrario en el Perú. Por ello, la presente tesis tiene como objetivo principal analizar la regulación actual y proponer lineamientos que contribuyan a la unificación de criterios en la determinación del monto indemnizatorio, fortaleciendo así la coherencia y la seguridad jurídica en los procesos de responsabilidad civil por despidos arbitrarios.

1.2. Formulación del problema

Como interrogante principal se plantea la siguiente:

¿Cómo impacta la falta de criterios uniformes de regulación en Perú en la cuantificación del daño patrimonial y moral por despido arbitrario, y de qué manera esto limita una reparación integral para los trabajadores?

Por su parte, como interrogantes específicas, se plantean las siguientes:

- a) ¿Cuál es el estándar de motivación de resoluciones judiciales desarrollado por el Tribunal Constitucional sobre el despido arbitrario y cómo se aplica en la cuantificación del daño?
- b) ¿Cuáles son los criterios jurídicos actuales de cuantificación del daño (patrimonial y moral) aplicados en los casos de responsabilidad civil por despido arbitrario?
- c) ¿Cuáles son los principales problemas identificados en la práctica judicial para la cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario?
- d) ¿Cuáles serían los criterios jurídicos y lineamientos apropiados para determinar de forma coherente y predecible la cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario?

1.3. Justificación de la investigación:

El despido constituye una de las problemáticas más relevantes y persistentes dentro del Derecho Laboral peruano, ya que evidencia una constante tensión entre dos principios fundamentales: por un lado, la facultad del empleador para prescindir de los servicios de un trabajador, y por otro, el derecho del trabajador a la estabilidad laboral. Si bien el ordenamiento jurídico reconoce el derecho del empleador a extinguir la relación laboral, también impone límites claros para evitar que esta prerrogativa se ejerza de manera injustificada o abusiva, protegiendo así la dignidad del trabajador.

El despido arbitrario, entendido como la terminación del vínculo laboral sin una causa justa debidamente acreditada, genera una afectación directa a los derechos fundamentales del trabajador. Frente a esta situación, la legislación

peruana establece como medida compensatoria una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, con un tope de doce sueldos. No obstante, en la práctica, esta figura ha sido frecuentemente utilizada de forma encubierta o distorsionada, debilitando los principios de seguridad jurídica y de protección al trabajador que deben regir en toda relación laboral.

Esta problemática se complejiza aún más a partir de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema y del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del 2016, que han reconocido el derecho del trabajador, no solo a ser repuesto en su centro de labores tras un despido arbitrario, sino también a demandar una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. Dicha reparación incluye el daño emergente (las remuneraciones dejadas de percibir), el lucro cesante (ganancias futuras que se dejaron de percibir) y el daño moral (afectación psicológica o emocional). Sin embargo, esta apertura jurisprudencial ha traído consigo un nuevo desafío.

Surge así una interrogante central: ¿cómo se cuantifican adecuadamente estos daños en los casos de despido arbitrario, si no existe un marco normativo específico que regule su cálculo? La ausencia de un criterio legal uniforme ha generado que distintos órganos jurisdiccionales adopten criterios dispares, utilizando como referencia, en algunos casos, la última remuneración básica y, en otros, la totalidad de los conceptos remunerativos percibidos por el trabajador. Esta falta de uniformidad genera inseguridad jurídica y desigualdad en las decisiones judiciales, lo cual afecta tanto a los trabajadores como al sistema de justicia laboral.

Frente a este escenario, la presente investigación se justifica en la necesidad de analizar con rigurosidad jurídica la cuantificación del daño en los casos de responsabilidad civil por despido arbitrario, proponiendo criterios objetivos y coherentes que puedan servir de base para una interpretación uniforme por parte de los jueces. Asimismo, busca establecer un método de cálculo que respete los principios del Derecho Laboral y Civil, pero que al mismo tiempo permita garantizar la predictibilidad, equidad y transparencia en la resolución de estos conflictos.

En suma, el estudio adquiere especial relevancia tanto en el ámbito académico como en el práctico, ya que contribuye a fortalecer la protección de los derechos laborales, a reducir la arbitrariedad en las decisiones judiciales y a mejorar la calidad de la tutela jurisdiccional ante una situación que, lejos de ser excepcional, se ha convertido en una práctica cada vez más frecuente en las relaciones laborales peruanas.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo General

Analizar críticamente el impacto de la falta de criterios uniformes de regulación en Perú en la cuantificación del daño patrimonial y moral por despido arbitrario, y de qué manera esto limita una reparación integral para los trabajadores.

2.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar el estándar de motivación exigido por el Tribunal Constitucional en las resoluciones judiciales sobre despido arbitrario y su impacto en la tutela efectiva de los derechos laborales.
- b) Analizar los criterios jurídicos actuales y la jurisprudencia aplicados para la cuantificación del daño patrimonial y moral en casos de responsabilidad civil por despido arbitrario.
- c) Identificar las principales limitaciones normativas y las inconsistencias jurisprudenciales que afectan la adecuada y predecible cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario.
- d) Proponer criterios jurídicos y lineamientos objetivos que permitan establecer de forma coherente, uniforme y predecible la cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La actual regulación insuficiente y la ausencia de criterios jurídicos uniformes para la cuantificación del daño patrimonial y moral en casos de responsabilidad civil por despido arbitrario en el Perú impiden una reparación integral, equitativa y predecible para el trabajador afectado, haciendo necesaria la propuesta de lineamientos que unifiquen dichos criterios.

3.2. Hipótesis Específicas

- a) El estándar de motivación de resoluciones judiciales, desarrollado por el Tribunal Constitucional, si bien exige una justificación clara y coherente, resulta insuficiente en su aplicación práctica para la cuantificación específica del daño en casos de despido arbitrario, permitiendo una discrecionalidad que afecta la tutela efectiva de los derechos laborales.
- b) Los criterios jurídicos y jurisprudenciales actuales para la cuantificación del daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente) y moral en casos de despido arbitrario son heterogéneos y carecen de uniformidad, lo que genera disparidad en las valoraciones económicas y dificulta la previsibilidad de las indemnizaciones.
- c) Los principales problemas en la práctica judicial para la cuantificación del daño en las sentencias de despido arbitrario radican en la ausencia de parámetros objetivos para la valoración de conceptos como bonificaciones extraordinarias y utilidades, la subjetividad en la determinación del daño moral, y la falta de unificación de precedentes vinculantes, lo que conduce a inequidad procesal e incertidumbre jurídica.
- d) La implementación de criterios jurídicos y lineamientos objetivos, fundamentados en una interpretación sistemática del Derecho Laboral y Civil y en la jurisprudencia comparada, es crucial para establecer una cuantificación del daño coherente, uniforme y predecible en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario en el Perú, garantizando así la plena función resarcitoria del sistema.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente tesis se enmarcó dentro de una investigación de carácter dogmático-argumentativo, orientada al estudio crítico, ordenado y sistemático de categorías jurídicas relevantes a partir del análisis de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

Este método permitió abordar de manera rigurosa el examen de la normativa vigente relacionada con la exigencia de motivación en la cuantificación del daño derivado de la responsabilidad civil por despido arbitrario. Asimismo, permitió identificar y evaluar la consistencia de los criterios jurisprudenciales aplicados en materia indemnizatoria.

En consecuencia, la investigación asumió un enfoque dogmático-sistemático, focalizado en la estructura del derecho laboral y civil, con el objetivo de evidenciar las deficiencias regulatorias existentes y formular propuestas orientadas a la construcción de criterios jurídicos uniformes que orienten la práctica judicial en la materia.

II. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información fueron de carácter documental y comprendieron:

Derecho positivo: Constitución Política del Perú, Código Civil, legislación laboral, normativa sobre despido arbitrario, disposiciones sobre responsabilidad civil, y reglamentación complementaria sobre indemnizaciones laborales.

Doctrina especializada: Obras y artículos científicos sobre derecho laboral, responsabilidad civil, cuantificación del daño, despido arbitrario, indemnizaciones laborales, daño emergente y lucro cesante, y principios del derecho del trabajo.

Jurisprudencia: Pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre despido arbitrario y estándares de motivación, casaciones de la Corte Suprema sobre responsabilidad civil por despido, plenos jurisdiccionales laborales, y resoluciones judiciales relevantes sobre cuantificación del daño.

Derecho comparado: Legislación y jurisprudencia de otros países sobre métodos de cuantificación del daño en casos de despido injustificado y criterios de indemnización laboral.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.1. Técnicas

La técnica central fue la revisión documental bibliográfica, aplicando como instrumento una guía de revisión documental diseñada específicamente para esta investigación, que incluyó:

3.2. Instrumentos

- ✓ Fichas de análisis normativo para el estudio del Código Civil y legislación laboral sobre indemnizaciones.
- ✓ Matrices de análisis jurisprudencial para sistematizar criterios de cuantificación del daño.
- ✓ Cuadros comparativos para analizar la uniformidad de criterios entre diferentes resoluciones judiciales.
- ✓ Fichas bibliográficas para el análisis doctrinal sobre responsabilidad civil y derecho laboral.
- ✓ Dado el carácter argumentativo de la investigación dogmática, no se requirió validación estadística de los instrumentos, siendo el rigor metodológico de naturaleza argumentativa y hermenéutica.

IV. MÉTODO DE ANÁLISIS

Se empleó una combinación de métodos analíticos apropiados para la investigación jurídica dogmática:

Método analítico: Para descomponer y examinar los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por despido arbitrario y los criterios de cuantificación del daño (daño emergente, lucro cesante, daño moral).

Método sistemático: Para interpretar las normas civiles y laborales en coherencia con los principios constitucionales del trabajo y la responsabilidad civil, estableciendo relaciones entre ambos sistemas normativos.

Método deductivo: Para derivar conclusiones específicas sobre la adecuación de la regulación actual, partiendo de los principios generales del derecho civil y laboral sobre reparación integral del daño.

CAPÍTULO III CATEGORÍAS JURÍDICAS

I. EL DESPIDO ARBITRARIO Y SU MARCO JURÍDICO

El despido arbitrario refleja una ruptura unilateral e injustificada del vínculo laboral por parte del empleador, lo que vulnera principios fundamentales como la estabilidad en el empleo y la protección del trabajador frente a decisiones discrecionales. Este capítulo examina los elementos que configuran el despido arbitrario, así como el marco normativo que lo regula, buscando identificar los límites legales a la facultad de despido y los mecanismos de reparación establecidos por la legislación. A través de este análisis, se pretende esclarecer el rol del derecho como herramienta de equilibrio en la relación laboral frente a posibles actos de arbitrariedad.

1.1. Definición y Tipologías de Despido

El despido es una de las principales formas de extinción del contrato de trabajo y representa una manifestación directa del poder de dirección del empleador. Sin embargo, su ejercicio no es absoluto, ya que debe enmarcarse dentro de los límites legales y respetar los derechos del trabajador. En este apartado, se desarrollará una definición precisa del despido desde el punto de vista jurídico, así como una clasificación de sus principales tipologías, con el fin de comprender su estructura, naturaleza y efectos dentro de la relación laboral.

1.1.1. Definición de despido

Para Ferro, (2019) el despido constituye la potestad del empleador para poner fin a la relación laboral con el trabajador; sin embargo, dicha atribución se encuentra limitada por el principio de estabilidad laboral, el cual impone restricciones a su ejercicio y solo lo admite en situaciones debidamente fundamentadas.

Asimismo, Arce Ortiz, citado por Dueñas (2013) considera que el despido es una modalidad de terminación del contrato de trabajo que se origina por decisión unilateral del empleador, constituyendo así la manifestación más clara del conflicto de intereses existente entre este y el trabajador.

Sin embargo, Tovalino, (2014) define al despido como el acto mediante el cual el empleador pone fin a una relación laboral. Este constituye uno de los ámbitos del derecho laboral donde se refleja con mayor claridad el conflicto de intereses, ya que mientras los trabajadores buscan restringirlo, los empleadores procuran mecanismos que lo hagan más flexible y, sobre todo, menos oneroso.

Al analizar los conceptos de despido, podemos considerar que todos coinciden en identificarlo como una potestad del empleador para extinguir la relación laboral; sin embargo, también evidencian el trasfondo conflictivo que esta facultad conlleva. A nuestro entender, el despido no puede ser entendido solo como una decisión unilateral del empleador, sino como un espacio de tensión entre el derecho a la estabilidad laboral del trabajador y la necesidad de flexibilidad del empleador. En ese sentido, se puede advertir que mientras Ferro destaca las limitaciones que impone la estabilidad laboral, Dueñas resalta su carácter unilateral y Tovalino enfatiza el conflicto de intereses, lo que nos permite concluir que el despido constituye un punto neurálgico del derecho laboral, donde se contraponen la protección al trabajador y la libertad empresarial.

1.1.2. Tipologías de Despido

a) Arbitrario

Según Zamora y Viterri (2014), el despido arbitrario es aquel que el empleador ejecuta de manera unilateral sin otorgar un plazo razonable para que el trabajador ejerza su derecho de defensa frente a los cargos imputados. Este tipo de despido se configura como un mecanismo mediante el cual el empleador, amparado en su autoridad, restringe la posibilidad del trabajador de presentar sus descargos dentro de un tiempo prudente, con el propósito de poner fin a su vínculo laboral y apartarlo del centro de trabajo.

Para Blancas (2002), el despido arbitrario se presenta cuando el empleador pone fin a la relación laboral sin expresar una causa concreta. Se caracteriza por su naturaleza unilateral y por la ausencia de una justificación que pueda ser acreditada en un proceso judicial. En estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización como forma de reparación, sin perjuicio de que también pueda interponer demandas para exigir el pago de otros beneficios o derechos laborales pendientes.

El despido arbitrario refleja un ejercicio abusivo del poder del empleador, al prescindir de una causa objetiva y al restringir el derecho de defensa del trabajador frente a los cargos imputados. Esta práctica no solo vulnera el principio de estabilidad laboral, sino que también evidencia un desequilibrio en la relación de trabajo, donde la voluntad unilateral prevalece sobre las garantías mínimas de justicia. Si bien el ordenamiento jurídico contempla la indemnización como mecanismo de reparación, esta resulta insuficiente para contrarrestar los efectos de una desvinculación carente de justificación, lo que pone de relieve la necesidad de fortalecer la tutela de los derechos laborales frente a actos que socavan la dignidad y seguridad del trabajador.

b) Incausado

Estrella (2021) sostiene que el despido incausado, al no estar respaldado por una causa justa, no genera la obligación de abonar remuneraciones devengadas por parte del empleador, dado que su naturaleza jurídica es esencialmente restitutoria.

Ello implica que su finalidad es restablecer la situación existente con anterioridad a la vulneración o amenaza del derecho constitucional al trabajo, reconocido a todas las personas que desarrollan actividades en el ámbito privado. En tal sentido, ante un cese carente de causa válida, se busca reparar la afectación al derecho al empleo mediante la restitución de las condiciones laborales previas a la terminación injustificada del vínculo contractual.

Asimismo, Aguilar y Sánchez (2023) afirman que el despido incausado lesiona directamente el derecho fundamental a la dignidad humana, considerado uno de los bienes más afectados en estos supuestos. La decisión del empleador de extinguir el contrato sin una causa objetiva y sin otorgar al trabajador la posibilidad de ejercer su defensa configura un acto de carácter discriminatorio. Dicho proceder supone un trato desigual frente a otros trabajadores en condiciones semejantes y acarrea, además, repercusiones económicas que comprometen el acceso del afectado a las prestaciones que legalmente le corresponden.

Del análisis realizado se desprende que el despido incausado constituye una forma de vulneración grave a los derechos fundamentales del trabajador, ya que implica la terminación de la relación laboral sin una causa objetiva que lo sustente ni la posibilidad de ejercer una adecuada defensa. Este tipo de cese no solo desconoce el derecho constitucional al trabajo, cuya tutela exige restituir la situación existente antes de la vulneración, sino que también afecta directamente la dignidad humana, al tratarse de una decisión arbitraria y discriminatoria que coloca al trabajador en una posición de desigualdad frente a sus pares. Además de las consecuencias económicas derivadas de la pérdida injustificada del empleo, el despido incausado revela la necesidad de reforzar los mecanismos de protección laboral, a fin de garantizar que la estabilidad y la dignidad de la persona trabajadora no queden supeditadas al ejercicio unilateral del poder del empleador.

c) Fraudulento

El despido fraudulento se configura cuando el empleador recurre de manera formal a las disposiciones legales con el fin de aparentar una justificación, pese a que en realidad no existe una causa válida para extinguir la relación laboral (Tovalino, 2014).

Asimismo, Mesinas (2009) señala que el despido fraudulento ocurre cuando se atribuyen al trabajador hechos inexistentes o falsos con el fin de justificar la terminación de la relación laboral

Por último, desde otra perspectiva Puntriano (2009) explica que el despido fraudulento se da cuando se imputan al trabajador hechos falsos o inexistentes, y que la vía de amparo solo procede si se demuestra de manera fehaciente e indiscutible la existencia del fraude

El despido fraudulento se configura cuando el empleador aparenta cumplir con las disposiciones legales para justificar la extinción del vínculo laboral, pese a que en realidad no existe una causa legítima que lo sustente. Este proceder se caracteriza por el uso del engaño, la manipulación o incluso la fabricación de pruebas con el propósito de imputar al trabajador hechos falsos o inexistentes, vulnerando así la buena fe y el principio de tipicidad. En tal sentido, se trata de un acto que transgrede la legalidad y atenta contra los fundamentos esenciales de la justicia laboral.

e) Nulo

Según Tovalino (2014), el despido nulo implica la inexistencia del acto de despido, en la medida en que vulnera derechos reconocidos por la Constitución. En ese sentido, se entiende como la terminación de la relación laboral dispuesta por el empleador, basada en motivos personales que afectan derechos fundamentales.

Asimismo, se considera despido nulo aquel que tiene origen en actos de discriminación vinculados a la religión, la raza, la orientación política, el sexo u otras circunstancias similares. De igual forma, esta figura se configura cuando el empleador extingue la relación laboral durante el periodo de gestación de la trabajadora (Gaceta Jurídica S.A., 2022).

El despido nulo se configura como una institución que garantiza la protección de los derechos fundamentales del trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador. Tal como señala Tovalino (2014), este acto carece de validez al afectar directamente bienes constitucionalmente protegidos, mientras que la Gaceta Jurídica S.A. (2022) precisa que ello ocurre especialmente en supuestos de discriminación por motivos de religión, raza, orientación política, sexo o en

situaciones de especial vulnerabilidad, como el embarazo. En ese sentido, ambos enfoques convergen en destacar que el despido nulo no solo tutela la estabilidad laboral, sino también la dignidad del trabajador, reafirmando su rol como un mecanismo de garantía constitucional frente a actos discriminatorios o contrarios a los principios de justicia laboral.

Entonces, podemos entender que el despido nulo se entiende como una institución orientada a salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias del empleador, el mismo que se configura, principalmente, en casos de discriminación por motivos de religión, raza, orientación política, sexo o en situaciones de especial vulnerabilidad, como el embarazo. En conjunto, estas perspectivas coinciden en que el despido nulo no solo asegura la estabilidad laboral, sino también la dignidad de la persona trabajadora, consolidándose como una garantía constitucional frente a actos discriminatorios y contrarios a los principios de justicia laboral.

1.1.3. Marco Normativo Vigente Sobre Responsabilidad Civil por Despido Arbitrario

a. Constitución Política Del Perú

El ordenamiento jurídico peruano tiene la obligación de garantizar la estabilidad laboral, impidiendo que los trabajadores sean objeto de despidos carentes de justificación objetiva o legal es por ello que la Constitución Política del Perú en su artículo 27° señala, que frente a la configuración de un despido arbitrario, el sistema normativo debe prever mecanismos de tutela eficaces, tales como la indemnización por daños o la reposición en el puesto de trabajo, asegurando así la protección efectiva de los derechos del trabajador mediante normas que contemplen procedimientos de defensa y medidas reparadoras (Congreso de la República, 2024).

b. Ley de Productividad y Competitividad laboral (D.S. N.º 003-97-TR)

El artículo 38 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que regula la indemnización por despido arbitrario, representa una manifestación normativa del

mandato constitucional previsto en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, el cual exige una protección adecuada frente a despidos sin causa justificada. Este dispositivo legal establece un régimen de tutela resarcitoria que busca compensar al trabajador por la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral.

No obstante, al fijar un tope máximo de doce remuneraciones y condicionar el abono de la indemnización a la superación del período de prueba, se advierte que esta protección posee límites que podrían relativizar su efectividad en ciertos casos. Si bien la medida busca equilibrar los intereses del empleador y del trabajador dentro del marco de la productividad y la competitividad laboral, ello no debe desnaturalizar el carácter protector del Derecho del Trabajo. Por tanto, es fundamental analizar si dicho régimen indemnizatorio, en la práctica, cumple con el estándar de "protección adecuada" exigido por la Constitución y por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, o si resulta necesario replantear su alcance para evitar que el despido arbitrario se convierta en una simple opción financiera para el empleador.

Con ello se evidencia el interés del legislador por establecer un resarcimiento económico que, si bien no impide el despido, busca disuadir su uso injustificado y proteger al trabajador ante una ruptura unilateral del vínculo laboral sin causa válida. La limitación del monto indemnizatorio hasta un máximo de doce remuneraciones revela un equilibrio entre los derechos del empleador y la protección del trabajador, aunque también ha sido objeto de debate respecto a su suficiencia como mecanismo de tutela efectiva frente a despidos arbitrarios.

II. FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR DESPIDO ARBITRARIO

En el Derecho Laboral peruano, la responsabilidad civil por despido arbitrario se basa en la obligación de reparar el daño causado al trabajador por la terminación injustificada de su relación laboral. Este despido vulnera normas legales y principios constitucionales, como la protección frente al despido injusto y el derecho al trabajo. En esta sección se examinan los fundamentos legales que respaldan esta responsabilidad, considerando la legislación, la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

1.1. Concepto y Naturaleza de la Responsabilidad Civil

La responsabilidad civil es un principio esencial del Derecho peruano que busca reparar el daño causado por una acción u omisión contraria a la ley. Su naturaleza jurídica implica la obligación de restituir o indemnizar los perjuicios sufridos, ya sea en el ámbito contractual o extracontractual. En este apartado se abordará su concepto y características fundamentales, así como su función reparadora reconocida por la doctrina y la jurisprudencia nacional.

1.1.1. Responsabilidad Civil

a. Definición

Fernández (2019), sostiene que la responsabilidad civil puede definirse como “el conjunto de efectos jurídico-patrimoniales a los que queda sujeto un individuo cuando se encuentra en una situación jurídica subjetiva de desventaja”. De ello se desprende que, en el ámbito del derecho laboral, la responsabilidad solo surge cuando se incumple o se vulnera una situación de hecho determinada.

La responsabilidad civil puede entenderse como un mecanismo de protección de los derechos o de otras situaciones jurídicas cuya finalidad es atribuir al responsable, aunque no sea necesariamente el autor del daño, la obligación de repararlo (Espinoza, 2013).

En conclusión, la responsabilidad civil se concibe como un mecanismo jurídico que atribuye al responsable la obligación de reparar los perjuicios ocasionados, configurándose únicamente cuando se vulnera una situación jurídica determinada. Su función esencial es garantizar la protección de derechos y restablecer el equilibrio alterado por el daño.

1.1.2. Elementos de la Responsabilidad Civil

a. Antijuricidad

Según Taboada (2003), la antijuricidad no se limita únicamente a la infracción de una norma prohibitiva, sino que también comprende aquellas conductas que afectan al sistema jurídico en su conjunto, en la medida en que vulneran los valores y principios que lo sustentan. Por otro lado, existen posturas doctrinales que entienden la antijuricidad en su vinculación con el concepto de ilicitud. Por ejemplo, Espinoza (2006) concibe la antijuricidad como ilicitud. Señala que, aunque lo antijurídico supone lo contrario al derecho en el ámbito de la responsabilidad civil y penal, en materia de acto o negocio jurídico se emplean criterios distintos. En este último caso, se considera jurídico aquello que genera efectos jurídicos.

En síntesis, la antijuricidad no solo se entiende como la infracción de una norma, sino también como toda conducta que contraviene los valores y principios del ordenamiento jurídico. Su alcance varía según el ámbito de aplicación, pues mientras en la responsabilidad civil y penal se asocia a la ilicitud, en el terreno de los actos o negocios jurídicos se vincula con la producción de efectos jurídicos válidos.

b. Daño

El daño puede entenderse como una alteración negativa de una situación previa, es decir, el paso de un estado de bienestar o equilibrio a uno desfavorable o perjudicial. Este cambio implica una afectación concreta. Asimismo, el daño también puede definirse como la lesión a un interés protegido por el ordenamiento

jurídico, lo que justifica su relevancia dentro del ámbito de la responsabilidad civil (León, 2016).

Asimismo, podemos entender el daño como la afectación o perjuicio que experimenta una persona en su patrimonio o en su esfera personal como consecuencia de una conducta contraria al orden jurídico. No obstante, para que dicho daño pueda ser objeto de reparación conforme a la ley, debe cumplir con ciertos requisitos. En primer lugar, debe ser un daño cierto, es decir, debe existir plena certeza de que realmente ocurrió. Además, es necesario que sus efectos se mantengan en el tiempo y no desaparezcan de forma inmediata. También se exige que el daño cumpla con criterios de especialidad, lo que implica que debe ser concreto y particular, y que sea jurídicamente injusto (Fernández, 2019).

Para reforzar lo anterior, según Fernández, (2003) el daño puede definirse como una afectación que recae sobre personas naturales o sobre bienes materiales, la cual produce consecuencias de distinta índole. Desde la perspectiva jurídica, lo relevante son las consecuencias legales que derivan de dicha afectación. En este sentido, el daño implica cualquier hecho que ocasione perjuicios a un individuo o a alguno de los bienes que integran su esfera jurídica. Por esta razón, es posible distinguir entre daño subjetivo y daño objetivo.

En términos jurídicos el daño se entiende como la afectación que una persona experimenta en su patrimonio o en su esfera personal como consecuencia del incumplimiento de una obligación. Para que este daño sea resarcible, debe ser real y comprobable, no simplemente posible o hipotético. Aunque el Código Civil utiliza los términos “daño” y “perjuicio” como equivalentes, en otras legislaciones y desde un enfoque etimológico pueden distinguirse. Sin embargo, es importante señalar que no todo incumplimiento atribuible al deudor genera automáticamente un daño. (Osterling, 2010).

El daño se entiende como una afectación que sufre una persona a causa de un hecho determinado. Esta afectación puede manifestarse en dos dimensiones: por un lado, puede ser de naturaleza física o psicológica, afectando directamente a la persona, su integridad, su honor o su vida privada; y por otro, puede ser de tipo económico, perjudicando su patrimonio o bienes. Además, el daño constituye un

elemento esencial de la responsabilidad civil, ya que se configura como la lesión a un interés protegido por el ordenamiento jurídico, derivada de la conducta de otra persona. (Mendoza, 2014).

Entonces, podemos decir que el daño puede ser comprendido como una afectación negativa que altera una situación de equilibrio preexistente, generando una pérdida o menoscabo en la esfera personal o patrimonial de una persona. Esta alteración no solo tiene una dimensión material o económica, sino que también puede impactar aspectos físicos, psicológicos o incluso morales. Desde una perspectiva jurídica, el daño adquiere especial relevancia en la medida en que representa la lesión a un interés legítimamente protegido por el ordenamiento jurídico, constituyéndose así en un elemento esencial para la configuración de la responsabilidad civil. Para que el daño sea jurídicamente resarcible, debe reunir ciertas características fundamentales, tales como ser cierto, concreto, persistente en el tiempo y jurídicamente injusto. En consecuencia, no todo perjuicio genera automáticamente el derecho a reparación, sino que es necesario que cumpla con los requisitos establecidos por el marco normativo. Esta visión integral permite distinguir entre distintos tipos de daño, según su naturaleza y sus consecuencias, reafirmando su importancia dentro del sistema de justicia y de protección de derechos.

c. Nexo Causal

La causalidad se entiende como el vínculo objetivo entre el hecho dañoso y su consecuencia, esto es, el daño. Esta relación debe acreditarse de forma tal que permita establecer que el perjuicio es resultado directo de la conducta antijurídica del responsable. En consecuencia, si dicha conexión causal se interrumpe, no podrá imputarse responsabilidad civil al presunto autor (Fernández, 2019).

La relación de causalidad se refiere a una modificación en el entorno externo que ocurre en un momento y lugar determinados, con la participación activa de personas y objetos que constituyen sus elementos. Cada hecho constituye un eslabón dentro de una cadena causal, en la que los sucesos anteriores operan como antecedentes inevitables y los posteriores como consecuencias inherentes. De este

modo, los acontecimientos no se presentan de forma aislada, sino como parte de una secuencia continua de interacciones causales (Espinoza, 2013).

De acuerdo con Mojica y Rojas (2014), la causa se considera adecuada cuando, al analizar la relación entre dos eventos, se reconoce la existencia de leyes naturales que determinan un vínculo necesario y secuencial entre ellos. En consecuencia, hay relación de causalidad cuando el resultado constituye una consecuencia lógica e inevitable de un acto humano.

La relación de causalidad se configura cuando existe un nexo de antecedente y consecuencia entre el hecho ilícito cometido por el responsable y el daño sufrido por la víctima. De no existir tal vínculo, no habrá responsabilidad extracontractual ni obligación legal de indemnizar. En otras palabras, el perjuicio debe derivar de una conducta antijurídica del autor para que proceda la responsabilidad extracontractual (Soto, 2015).

El nexo causal constituye el vínculo necesario entre una conducta antijurídica y el daño producido, siendo un elemento esencial para la configuración de la responsabilidad civil. Esta relación implica que el perjuicio sufrido debe ser consecuencia directa y lógica del hecho dañoso, sin la intervención de causas ajenas que rompan dicha conexión. La causalidad no se basa en conjeturas, sino en un análisis objetivo que permita establecer que el resultado era previsible y adecuado conforme a una secuencia natural de hechos. En ausencia de este nexo, no puede atribuirse responsabilidad ni exigirse reparación, ya que el daño no puede ser imputado al presunto autor.

1.1.3. Tipos y Componentes del Daño por Despido Arbitrario:

El despido arbitrario ocasiona diversos tipos de perjuicios que afectan tanto el aspecto económico como el emocional del trabajador. Para evaluar correctamente su impacto y las posibles indemnizaciones, es necesario identificar sus componentes principales, como el daño material, moral, lucro cesante y daños emergentes. En esta sección se analizarán estas categorías para establecer el marco de la responsabilidad civil correspondiente.

1.1.3.1. Daño Patrimonial

Desde los inicios del régimen de responsabilidad civil, el daño patrimonial ha sido reconocido como una de sus manifestaciones más evidentes, en gran medida debido a la facilidad con la que puede ser identificado y probado dentro del marco jurídico. Este tipo de daño se entiende como la afectación al patrimonio tangible de una persona, englobando tanto bienes muebles e inmuebles como derechos y obligaciones que pueden ser valorados económicamente.

En esta línea, Macía (2010) señala que el daño patrimonial recae sobre un objeto, ya sea de manera directa o como resultado indirecto de una afectación a la persona titular, siempre que dicho objeto sea susceptible de ser intercambiado en el ámbito económico.

Bajo esta concepción, el daño patrimonial implica una alteración negativa, generalmente visible y fácilmente perceptible, sobre un bien con características materiales. Esta modificación desfavorable en su estado original produce una reducción en su valor económico o de apreciación, lo cual genera un vínculo directo entre el daño sufrido y la pérdida económica para el titular afectado.

Tanzi (2006) también coincide al señalar que, cuando el daño puede ser identificado como una disminución apreciable del patrimonio económico de un individuo y, por tanto, susceptible de ser cuantificado en términos monetarios, se está ante un daño patrimonial en sentido estricto.

Asimismo, la doctrina resalta la relación entre el daño patrimonial y la utilidad económica o monetaria que este representa para la persona afectada. De Cupis (1975) aborda esta cuestión definiendo la patrimonialidad como una cualidad de carácter económico que refleja el ámbito exterior y material del individuo, es decir, aquella riqueza susceptible de valoración y apta para satisfacer necesidades humanas.

En una perspectiva similar, Naveira (2004) sostiene que el daño patrimonial implica la afectación de un interés de naturaleza económica, en tanto dicho interés

se concreta en la utilidad o beneficio que un bien determinado representa para el titular.

En resumen, conforme a estos enfoques doctrinarios, el daño patrimonial no solo representa una afectación directa a los bienes materiales del individuo, sino también una vulneración al interés económico que estos bienes le otorgan. De ahí que se destaque como característica esencial de este tipo de daño también denominado material su capacidad de ser valorado de forma objetiva y directa en términos económicos.

Dentro del amplio espectro del daño patrimonial, una de las categorías que ha adquirido particular relevancia en el análisis jurídico contemporáneo es el lucro cesante, entendido como la pérdida de una ganancia legítima que la persona razonablemente esperaba obtener de no haber mediado un hecho dañoso. Esta subespecie del daño patrimonial no se centra en la afectación de un bien existente, sino en la privación de una utilidad económica futura, previamente probable y vinculada a una expectativa cierta. En este sentido, para comprender con mayor profundidad el alcance y contenido del lucro cesante, resulta necesario abordar primero las bases conceptuales, sobre el cual se erige esta figura.

a. Lucro Cesante

El lucro cesante constituye una figura jurídica presente en múltiples ramas del derecho, utilizada para describir la pérdida de ingresos que experimenta una persona debido a un daño provocado por un tercero. En el contexto del derecho laboral, este concepto se aplica específicamente a la merma económica que sufre un trabajador como resultado de un despido.

Según, De Trazegnies, (1988), el lucro cesante hace referencia a las ganancias que una persona ha dejado de percibir o que razonablemente habría obtenido, de no haberse producido el hecho dañoso.

Se refiere a la pérdida de una ganancia económica que la víctima dejó de recibir. Este tipo de perjuicio se presenta cuando el patrimonio de la persona afectada no aumenta como consecuencia del incumplimiento de una obligación contractual o de un acto ilícito (Espinoza, 2016).

El lucro cesante se refiere a la afectación de una ganancia que aún no formaba parte del patrimonio del perjudicado al momento del hecho dañoso, pero que, conforme a un criterio de razonabilidad o probabilidad, se habría obtenido si dicho evento no hubiera ocurrido (Fernández, 2019).

Según Franzoni (1996), el lucro cesante se refiere a la pérdida de un beneficio que probablemente se habría obtenido si no hubiera ocurrido el daño o el evento perjudicial. Por lo tanto, el daño implica una afectación sobre las ganancias futuras.

El lucro cesante no requiere necesariamente una certeza absoluta para ser indemnizado. Basta con que, a partir de las circunstancias existentes y mediante un análisis racional y fundado, sea posible prever razonablemente que el perjuicio económico ocurrirá en el futuro. Además, se establece que cuando el lucro cesante es consecuencia de un incumplimiento contractual, este debe ser siempre objeto de resarcimiento, ya que se presume la pérdida de una ganancia esperada en el desarrollo normal del contrato (Alpa, 2014).

En el contexto laboral, el lucro cesante se entiende como la pérdida de ingresos que un trabajador deja de percibir como consecuencia de un acto ilícito o un incumplimiento, como puede ser un despido injustificado. Este perjuicio no afecta una ganancia ya adquirida, sino una que, de no haberse producido el hecho dañoso, se habría obtenido con razonable certeza. No se requiere una prueba absoluta del daño, sino una estimación fundada que permita prever su ocurrencia. Así, el lucro cesante constituye un componente indemnizable clave en la reparación del daño laboral, al proteger las legítimas expectativas económicas del trabajador.

Asimismo, de acuerdo a lo antes mencionado el lucro cesante en el despido arbitrario se manifiesta principalmente en las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador tras la finalización injustificada de su relación laboral. Es fundamental realizar una diferenciación clara entre las remuneraciones, que incluyen el salario básico, y los ingresos adicionales derivados del vínculo laboral, como bonificaciones, comisiones y otros beneficios económicos. Dicha distinción permitirá una valoración más precisa del perjuicio económico sufrido, garantizando que la reparación cubra tanto los pagos fijos como las ganancias variables que el

trabajador dejó de percibir. A continuación, se procederá a diferenciar y analizar en detalle cada uno de estos conceptos.

- ***Remuneraciones dejadas de percibir***

Se entiende por remuneraciones dejadas de percibir aquellas prestaciones económicas periódicas que el trabajador no llegó a cobrar como consecuencia de una afectación jurídica como el despido o una suspensión ilegal, entre las que se incluyen salarios, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otros conceptos. Dichas retribuciones suelen emplearse como un parámetro objetivo en los procesos laborales para determinar la magnitud del perjuicio ocasionado, especialmente en supuestos de nulidad de despido, reincorporación o condena al empleador.

El artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) recoge expresamente la figura de las remuneraciones devengadas. Aunque no proporciona una definición precisa, las describe como aquellas remuneraciones que el trabajador dejó de percibir desde la fecha en que se produjo el despido. (Fernández, 2017).

Este concepto comprende no solo el salario ordinario que el trabajador habría recibido en condiciones normales, sino también bonificaciones, primas, incentivos y cualquier otro beneficio que, durante ese periodo, se hubiera convertido en obligatorio.

Las remuneraciones devengadas corresponden a los haberes que el trabajador dejó de percibir durante el período en que se mantuvo el cese ilegítimo. Dichos montos poseen una naturaleza jurídica diferenciada de la indemnización, pues responden a un carácter retributivo. En este sentido, se asemejan a la lógica de la suspensión imperfecta de la relación laboral, ya que, al ser reincorporado, el trabajador queda facultado a exigir el pago de las remuneraciones no percibidas como si hubiera continuado prestando efectivamente sus servicios.

En ese sentido, corresponde reconocer que el periodo en el cual el trabajador se vio impedido de prestar servicios por causa de una decisión arbitraria y negligente del empleador debe entenderse como una suspensión imperfecta. Ello se

debe a que el trabajador no puede ser quien asuma las consecuencias económicas derivadas de un acto que vulnera directamente sus derechos, siendo el empleador el único responsable y, por tanto, quien debe afrontar las repercusiones de su conducta.

Ahora bien, ante la ausencia de una norma expresa que regule la procedencia de las remuneraciones devengadas en casos de despidos de naturaleza constitucional, resulta necesaria la unificación de criterios por parte de los magistrados y de las instancias superiores del sistema de justicia. Este esfuerzo de uniformidad permitiría garantizar una restitución íntegra de los derechos vulnerados y evitar que los empleadores recurran a estrategias legales destinadas a dilatar o disminuir su responsabilidad en perjuicio de los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica, los órganos jurisdiccionales supremos, en lugar de consolidar garantías efectivas de protección para la parte más débil de la relación laboral, han generado mayores controversias e inseguridad jurídica. Ello se refleja en decisiones cuyos fundamentos han variado con frecuencia y que, en algunos casos, han sido objeto de críticas por parte de la doctrina debido a que contravienen principios esenciales y derechos fundamentales de los trabajadores.

- *Ingresos dejados de percibir*

El lucro cesante se configura principalmente a partir de los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa de un hecho dañoso. Su alcance es más amplio que el de las remuneraciones laborales, ya que no solo comprende el salario ordinario que el trabajador dejó de recibir, sino también otros ingresos de naturaleza económica que, de manera razonable y previsible, habrían ingresado a su patrimonio. En este sentido, abarca gratificaciones, utilidades, comisiones, beneficios económicos esperados y cualquier otra ganancia frustrada. Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia peruana, el lucro cesante se identifica recurrentemente con la idea de “ingresos dejados de percibir”, lo que reafirma que su finalidad es restituir a la víctima en la situación patrimonial en la que se habría encontrado de no haberse producido la afectación.

En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 se estableció que el lucro cesante no debe equipararse a las remuneraciones

devengadas, sino entenderse como los ingresos dejados de percibir por el trabajador a raíz del hecho dañoso. Sin embargo, esta delimitación, al enfatizar únicamente la pérdida de ingresos, puede conducir a que los jueces utilicen dicho parámetro como base exclusiva del cálculo indemnizatorio, omitiendo el necesario examen de mitigación del daño. Tal reducción conceptual implica el riesgo de desvirtuar la esencia del lucro cesante, cuyo propósito no es simplemente reconocer toda expectativa económica frustrada, sino calcular de manera razonable y proporcional el perjuicio patrimonial efectivamente sufrido.

En esa medida, resulta indispensable que la cuantificación del quantum indemnizatorio por lucro cesante tome como punto de partida los ingresos dejados de percibir, pero sometidos a un análisis de corrección que evite otorgar ventajas indebidas al trabajador y asegure, al mismo tiempo, una reparación justa.

Al haberse reconocido que procede el pago por concepto de lucro cesante como una forma de reparación accesoria en los supuestos de despido arbitrario, conforme a lo establecido en la jurisprudencia previa, la presente casación introduce una precisión relevante que merece ser analizada con detenimiento. En efecto, si bien se admite que el despido ilegal generó un perjuicio patrimonial a la demandante bajo la modalidad de lucro cesante, se advierte que dicho concepto no puede equipararse automáticamente a las remuneraciones dejadas de percibir tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y demás beneficios laborales, puesto que ello implicaría un enriquecimiento sin causa y la contraprestación por una labor no realizada. En tal sentido, corresponde al órgano jurisdiccional recurrir a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil, que faculta al juez a determinar equitativamente el monto de la indemnización en aquellos casos en que no resulte posible acreditar de manera exacta la cuantía del daño. No obstante, en el presente proceso, la Sala Superior omitió aplicar dicho precepto conforme a lo exigido por la norma.

Podemos diferenciarlos de la siguiente manera:

REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR	INGRESOS DEJADOS DE PERCIBIR
<ul style="list-style-type: none"> - Pagos económicos específicos (salarios, gratificaciones, CTS, comisiones, etc.) que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo de un cese ilegítimo o suspensión ilegal. - Retributiva: se consideran como contraprestación por un trabajo jurídicamente reconocido como realizado. - Restablecer económicamente al trabajador como si hubiera seguido laborando durante el tiempo del cese ilegítimo. - Fácil de acreditar mediante boletas de 	<ul style="list-style-type: none"> - Ganancias o ingresos dejados de percibir que la persona razonablemente habría obtenido de no haberse producido el hecho dañoso. - Indemnizatoria: busca resarcir la frustración de un incremento patrimonial esperado. - Compensar el perjuicio patrimonial derivado de la pérdida de oportunidades o ingresos futuros. - Más difícil de probar: requiere proyecciones, informes periciales o criterios de razonabilidad y probabilidad. - Asociado a la indemnización por daño patrimonial, evitando enriquecimiento indebido.

<p>pago, contratos, planillas u otros documentos laborales.</p>	
<p>- Asociadas a la reposición y al pago de haberes como parámetro objetivo.</p>	

En el ámbito del derecho laboral, la correcta determinación de la indemnización por lucro cesante tras un despido injustificado requiere una precisa comprensión de los conceptos de ingresos brutos e ingresos netos. Los ingresos brutos se entienden como la totalidad de la remuneración que el trabajador habría recibido sin ninguna deducción, mientras que los ingresos netos corresponden a la ganancia económica real que se deja de percibir una vez descontados los gastos indispensables para la obtención de dichos ingresos, tales como cotizaciones sociales, costos de transporte y otros desembolsos relacionados. Esta distinción resulta fundamental para evitar un enriquecimiento injustificado del trabajador afectado, ya que la jurisprudencia peruana ha establecido que la indemnización debe basarse en la utilidad neta efectivamente frustrada, asegurando así una reparación justa y equilibrada conforme a los principios del derecho laboral.

- ***Ingresos netos***

Son los ingresos netos se definen como la ganancia o utilidad económica que una persona deja de percibir, una vez deducidos los gastos necesarios para generar dichos ingresos como cotizaciones, costos de transporte, entre otros (Delgado, 2020).

- ***Ingresos brutos***

En el ámbito del derecho laboral peruano, los ingresos netos representan la ganancia efectiva que un trabajador deja de percibir a consecuencia de un despido injustificado u otro hecho dañoso. A diferencia de los ingresos brutos que incluyen la totalidad de lo que el trabajador habría percibido, los ingresos netos excluyen los

gastos o costos necesarios para la obtención de tales ingresos. De acuerdo con la jurisprudencia reciente, la indemnización por lucro cesante no debe calcularse en base a los ingresos brutos, sino sobre la utilidad o ganancia neta efectivamente frustrada, a fin de evitar un enriquecimiento sin causa.

INGRESOS NETOS	INGRESOS BRUTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración total pactada entre empleador y trabajador, sin descuentos legales ni convencionales. - Se usa como base para calcular beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones). También suele ser el punto de partida en demandas por indemnización. - Puede inflar la cuantía indemnizatoria si no se precisan límites normativos, generando criterios dispares en la jurisprudencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración disponible tras deducciones obligatorias (impuestos, AFP/ONP, EsSalud) y voluntarias. - Refleja lo efectivamente percibido por el trabajador, lo que conecta mejor con el principio resarcitorio. - Representa de manera más justa el perjuicio patrimonial real sufrido por el trabajador despedido.

b. Daño Emergente

Para Espinoza (2002), el daño emergente, se entiende como la pérdida sufrida en el patrimonio del afectado, ya sea por el incumplimiento de un contrato o por la comisión de un acto ilícito. En consonancia con un sector reconocido de la doctrina italiana, este se describe como la disminución del patrimonio de la persona perjudicada.

Según lo señalado por Fernández (2017), el daño emergente implica una disminución patrimonial inmediata y directamente vinculada al hecho dañoso. Se refiere, en esencia, a la pérdida de una utilidad económica que ya formaba parte del patrimonio del afectado al momento de ocurrir el daño.

El daño emergente se concibe como la pérdida o disminución efectiva del patrimonio del acreedor, representando un perjuicio directo y actual que puede ser demostrado de manera concreta. Esto lo diferencia del lucro cesante, el cual se refiere a la imposibilidad de obtener ganancias o beneficios económicos futuros que razonablemente se esperaban percibir (Osterling, 2015).

En este contexto, el daño emergente consiste, de manera estricta, en la afectación económica directa que sufre una persona como consecuencia de un hecho dañoso, implicando una disminución en su patrimonio o en sus bienes materiales. Este tipo de perjuicio genera un empobrecimiento concreto en el afectado. Un ejemplo claro sería colisionar con el vehículo estacionado de un vecino, lo que representa un caso típico de daño emergente. (Ternera & Ternera, 2008).

El daño emergente alude al gasto que implica la reparación del perjuicio ocasionado, así como a los desembolsos realizados con motivo del mismo (Trigo Represas & López Mesa, 2004).

Es así, que podemos concluir que el daño emergente se entiende como la pérdida patrimonial directa y concreta que sufre una persona como consecuencia de un hecho dañoso, ya sea por incumplimiento contractual o acto ilícito. Este tipo de perjuicio se caracteriza por afectar bienes o recursos que ya formaban parte del patrimonio del afectado al momento del daño, generando un empobrecimiento real y demostrable. Incluye gastos, desembolsos y cualquier disminución económica

inmediata derivada del evento. A diferencia del lucro cesante, el daño emergente no se proyecta hacia pérdidas futuras, sino que se refiere exclusivamente a afectaciones actuales y verificables.

1.1.3.2. Daño moral

Dentro del ámbito de la responsabilidad civil, el estudio del daño moral ha suscitado un especial interés debido a la complejidad que encierra su conceptualización y delimitación. Se trata de una figura que, al estar vinculada con bienes de naturaleza extrapatrimonial, exige un análisis doctrinario riguroso que permita comprender su contenido, sus elementos diferenciadores respecto al daño patrimonial y las funciones que cumple en el ordenamiento jurídico. Así, el daño moral no solo refleja una lesión de carácter subjetivo en la esfera íntima de la persona, sino que plantea el desafío de su reconocimiento y cuantificación bajo criterios jurídicos coherentes. Este capítulo se propone examinar sus principales definiciones y aproximaciones teóricas, a fin de sentar una base conceptual sólida para el desarrollo posterior.

Se señala que fue el jurista alemán Pufendorf quien, por primera vez, planteó la posibilidad de resarcir el daño al espíritu, conocido como pecunia doloris. Posteriormente, el Código Civil Alemán de 1897 incorporó la indemnización por daño no patrimonial, aunque restringiéndola únicamente a los supuestos expresamente previstos por ley. Esta concepción se trasladó al derecho italiano, donde en 1930 el Código Penal estableció que el autor de un delito podía ser condenado al pago tanto de daños patrimoniales como extrapatrimoniales (Soto Coaguila et al., 2015).

Diez (1999) sostiene que el daño moral debe entenderse de manera restringida como el sufrimiento o afectación de carácter psicofísico en la persona, evitando concepciones amplias que desvirtúen su justificación indemnizatoria. En este sentido, no todo malestar psicofísico constituye un daño moral resarcible, sino únicamente aquel que deriva de la vulneración de derechos de la personalidad. Así, en principio, no corresponde indemnización por las perturbaciones que puedan

originarse a raíz de un incumplimiento contractual, salvo que la obligación incumplida incida directamente sobre derechos subjetivos inherentes a la persona del acreedor. Esta visión estricta del daño moral exige, además, que dicho perjuicio no sea presumido de manera automática por los tribunales frente a determinadas lesiones, sino que sea evaluado de forma objetiva y uniforme.

Osterling Parodi y otros (2005), en su obra *Responsabilidad Civil, Nuevas Tendencias, Unificación y Reforma*. Veinte años después, señalan que el Código Civil de 1984, a diferencia del de 1936, reconoce expresamente la posibilidad de resarcir el daño moral derivado de la inejecución de obligaciones. En este sentido, el artículo 1322 establece que el daño moral, cuando se produzca, también es indemnizable. Bajo esta perspectiva, proponen una concepción amplia del daño moral, entendiéndolo como toda lesión, afectación o menoscabo de un derecho subjetivo o de un interés legítimo de naturaleza extrapatrimonial sufrido por una persona como consecuencia de la conducta ilícita de otra.

Leysser (2003), sostiene que el daño moral, en sentido estricto, no recae sobre bienes materiales del perjudicado ni es perceptible a través de los sentidos externos, sino que se experimenta de manera interna. Este puede manifestarse en la disminución de un bien inmaterial, en la imposibilidad de adquirir valores de naturaleza moral o en la afectación de sentimientos legítimos del individuo. Ejemplos de ello son la afectación a la reputación personal, la privación de la educación paternal de los hijos por ausencia de los padres, o los padecimientos y aflicciones ocasionados de manera ilícita y contraria al derecho, ya sea directamente contra la persona o mediante actos cometidos en perjuicio de terceros.

Gómez & Marín (2015), en relación con la cuantificación del daño moral derivado de obligaciones contractuales, se sostiene que, salvo en aquellos supuestos en los que exista una tasación previa, no es posible determinarlo con exactitud ni mediante parámetros estrictamente objetivos. Por esta razón, en casos de incumplimiento contractual, el Tribunal Supremo considera suficiente acreditar la existencia del hecho que origina el daño moral, ya que exigir una demostración cuantitativa del nivel de sufrimiento implicaría una prueba de imposible cumplimiento.

Morales (2017), suele observarse una tendencia a concebir el daño únicamente en términos de afectaciones emocionales o sufrimientos psíquicos que experimenta la persona frente a un hecho lesivo. Precisa, además, que el artículo 2, numeral 1 de la Constitución Política del Perú protege la vida, la identidad, la integridad moral, psíquica y física, así como el libre desarrollo y bienestar, siendo este último el sustento constitucional del denominado daño existencial o daño al proyecto de vida.

Podemos entender al daño moral como toda afectación de naturaleza inmaterial que incide en la esfera íntima de la persona, generando sufrimiento, menoscabo de valores o vulneración de derechos de la personalidad. Su reconocimiento ha evolucionado desde concepciones restringidas, centradas en el dolor o aflicción vinculados a ilícitos penales, hacia una visión más amplia que admite su indemnización también en el ámbito civil y contractual, siempre que se acredite objetivamente una lesión legítima a intereses extrapatrimoniales y no simples molestias o incomodidades de la vida cotidiana.

III. PROBLEMÁTICA DE LA CUANTIFICACIÓN E INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO

El presente apartado tiene como finalidad examinar, desarrollar e interpretar los objetivos planteados en la investigación, los cuales adquieren especial relevancia por su relación directa con la problemática indemnizatoria abordada, lo que exige una revisión en el marco de la legislación nacional.

En el ámbito del Derecho Laboral, las sentencias de casación constituyen una herramienta fundamental para la interpretación y correcta aplicación de la normativa vigente en casos concretos. En el apartado siguiente, se analizarán diversos pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema, los cuales establecen criterios orientadores que los jueces consideran al momento de determinar el otorgamiento de una indemnización económica.

3.1. Insuficiencia Regulatoria y Vacío Legal en la Cuantificación

La jurisprudencia nacional constituye un elemento clave dentro del derecho, pues permite establecer pautas interpretativas para la correcta aplicación de las normas en los casos concretos que se presentan en la práctica. Estas decisiones, emitidas por los órganos jurisdiccionales, cumplen además la función de generar precedentes que orientan y uniformizan criterios en torno a situaciones recurrentes.

a. Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N° 976-2001-AA/TC
Eusebio Llanos Huasco Huánuco

En su cuarto fundamento, constituye un pronunciamiento central para precisar el alcance de la protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo 27° de la Constitución. El fallo destaca que, aunque la norma constitucional no establece de manera expresa los mecanismos de tutela, ello no otorga al legislador una discrecionalidad absoluta, pues sus decisiones deben regirse por criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En esa línea, se admite como constitucional la opción resarcitoria a través de la indemnización por despido arbitrario, siempre que sea una alternativa voluntaria del trabajador. Así, se valida la posibilidad de un esquema de tutela patrimonial del derecho al trabajo,

garantizando al mismo tiempo una reparación efectiva frente a la arbitrariedad patronal.

Este criterio sienta las bases de un mínimo de protección constitucional que puede desarrollarse normativamente de diversas formas, pero sin desvirtuar el principio de estabilidad laboral. Por ello, si bien la indemnización se presenta como un mecanismo legítimo, debe ser objeto de vigilancia permanente para que no termine incentivando el despido injustificado y debilitando la función protectora del Derecho del Trabajo.

b. Casación Laboral N°10955-2017-Tacna

La sentencia correspondiente a la Casación Laboral N° 10955-2017-Tacna, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema del Perú, se originó en el contexto de un proceso judicial iniciado por un trabajador que solicitaba la nulidad de su despido. En este fallo, la Corte Suprema enfatiza la obligación del empleador de justificar adecuadamente las causas del cese laboral. De no comprobarse una causa justificada, se reconoce el derecho del trabajador a ser reincorporado a su puesto, así como a recibir los haberes dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación.

El criterio mayoritario del Pleno establece una interpretación rigurosa y detallada del otorgamiento del lucro cesante en casos de despido inconstitucional, incausado o fraudulento, (pudiéndose aplicar de manera similar al despido arbitrario) reconociéndolo no como una mera extensión de las remuneraciones dejadas de percibir, sino como un verdadero daño patrimonial que debe ser acreditado con evidencia objetiva.

Este enfoque busca evitar el uso indiscriminado del lucro cesante como una fórmula automática, exigiendo al demandante probar de forma concreta los ingresos efectivamente dejados de percibir, así como la duración real del perjuicio ocasionado por el cese. Asimismo, introduce un criterio de equidad y razonabilidad al considerar los ingresos obtenidos por el trabajador en el período de cese y los gastos evitados por no haber laborado.

En suma, esta jurisprudencia refuerza un estándar técnico-probatorio que armoniza la reparación del daño con la seguridad jurídica y la racionalidad indemnizatoria en el proceso laboral.

b. Casación N°19809-2017-Del Santa

La Casación N°19809-2017–Del Santa, también dictada por la Corte Suprema del Perú en materia laboral, aborda el tema de la indemnización por lucro cesante en situaciones de despido incausado. En esta resolución se considera que el lucro cesante se configura como la pérdida de una ganancia o utilidad económica, diferenciándose de otros conceptos como las remuneraciones no pagadas y los beneficios laborales. Estos últimos corresponden a pagos que el trabajador tenía derecho a recibir pero que no se concretaron por la terminación de su vínculo laboral, mientras que el lucro cesante se refiere a la pérdida de una expectativa legítima de ganancia. Esta distinción marca una diferencia tanto conceptual como jurídica.

Aunque se reconoce el derecho del trabajador a recibir una indemnización por lucro cesante, la Corte no aplica un parámetro normativo específico para determinar el monto correspondiente. En consecuencia, este tipo de pronunciamientos jurisprudenciales adquiere valor interpretativo en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la determinación de compensaciones económicas por daños sufridos. Para ello, resulta clave considerar lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil Peruano, el cual orienta sobre la equidad y la necesidad de reparar integralmente el daño causado.

c. Casación Laboral N° 2996-2017-Cusco

Este caso se originó a raíz de la demanda interpuesta por un trabajador despedido sin causa justificada, quien solicitaba una indemnización por la pérdida de su empleo. La Corte Suprema centró su análisis en la aplicación del artículo 1332° del Código Civil para determinar el lucro cesante.

El fallo estableció que, al calcularse este concepto, debían considerarse todas las remuneraciones y beneficios que el trabajador dejó de percibir. Asimismo, distinguió entre los ingresos dejados de recibir como daño patrimonial y los beneficios sociales, que tienen carácter remunerativo y no compensatorio. En

consecuencia, el resarcimiento debía ajustarse a lo dispuesto en el citado artículo 1332°, mediante un análisis equitativo que garantizara la reparación integral del trabajador.

Este pronunciamiento reviste especial importancia al precisar criterios interpretativos claros en torno a la compensación por despido arbitrario, reafirmando la necesidad de una tutela efectiva de los derechos laborales.

d. Casación N° 4977-2015-Callao

En este proceso, la Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Permanente examinó un despido sin causa legítima. El tribunal destacó que la indemnización por este tipo de desvinculación tiene como propósito compensar el perjuicio sufrido por el trabajador y que su determinación debe realizarse bajo criterios de equidad.

La Corte Suprema sustentó su decisión en el artículo 1332° del Código Civil, reconociendo la facultad judicial de fijar un monto indemnizatorio justo cuando no es posible acreditar el daño en términos exactos.

e. Casación Laboral 16012-2017- Lima

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Casación Laboral N° 16012-2017, estableció que la indemnización por daños y perjuicios en el marco del contrato de trabajo debe ser analizada bajo el régimen de la responsabilidad civil contractual, conforme a los artículos 1321° y 1322° del Código Civil. Este análisis comprende tanto el daño emergente y el lucro cesante, como el daño moral.

El caso involucró a una trabajadora embarazada despedida ilegalmente, quien solicitó la reposición y una indemnización por daños y perjuicios, incluyendo daño moral. Los tribunales inferiores confirmaron que la conducta antijurídica del empleador causó daño moral, presumiendo su existencia dada la naturaleza del despido y la afectación emocional vinculada a la pérdida del empleo.

La Corte Suprema ratificó esta interpretación, señalando que para configurar la responsabilidad civil contractual en el ámbito laboral deben concurrir cuatro elementos: daño, antijuricidad, relación causal y factor de atribución (culpa o dolo).

Asimismo, destacó que, pese a la falta de regulación específica en la legislación laboral, corresponde aplicar los principios generales del Código Civil para proteger al trabajador como parte vulnerable.

Finalmente, se reafirmó que el daño moral constituye la afectación emocional sufrida por el trabajador, y su compensación debe considerarse según la gravedad del perjuicio. El recurso de casación fue declarado infundado, confirmando la indemnización otorgada.

f. Casación Laboral 7589-2014 – Cañete

Se ha precisado que el lucro cesante constituye una manifestación del daño patrimonial, al comprender aquellas ganancias o expectativas legítimas que no llegan a concretarse por causa del evento dañoso (Fundamento Décimo). Esta afirmación refuerza lo señalado previamente y merece destacarse, ya que resulta fundamental distinguir entre los ingresos totales entendidos como ingresos brutos y los ingresos netos, que son aquellos a los que se les ha deducido los costos necesarios para su obtención.

En consecuencia, esta delimitación conceptual no solo esclarece el contenido económico del lucro cesante, sino que también impone la necesidad de una evaluación probatoria rigurosa al momento de cuantificar el daño. El uso de criterios diferenciados entre ingresos brutos y netos evita estimaciones arbitrarias y promueve la reparación integral del perjuicio conforme al principio de razonabilidad. Por tanto, adoptar una metodología precisa en esta distinción contribuye a reforzar la seguridad jurídica y la predictibilidad en las decisiones judiciales en materia laboral.

3.2. Divergencias y Falta de Uniformidad en Jurisprudenciales

Dentro del Ordenamiento Jurídico Peruano, la responsabilidad civil constituye uno de sus pilares fundamentales, ya que sin desconocer los derechos de las personas ni generar situaciones de injusticia, establece la posibilidad de reparar el daño ocasionado a un tercero mediante el otorgamiento de una indemnización justa y determinada.

Por tal motivo, este acápite se centra en analizar los pronunciamientos jurisprudenciales que orientan la investigación, con el propósito de evidenciar cómo se determina el resarcimiento de un daño bajo los alcances previstos en el artículo 1332° del Código Civil, complementando ello con las posturas doctrinales de diversos autores que han desarrollado este tema.

3.2.1. Análisis del artículo 1332° del Código Civil

En el marco de la inexecución de obligaciones, el artículo 1332° del Código Civil dispone que, cuando no sea posible acreditar con exactitud el monto del daño, corresponde al juez fijarlo mediante una valoración equitativa. Esta disposición refuerza la importancia de la responsabilidad civil en el ámbito laboral, donde la reparación del perjuicio sufrido por el trabajador requiere criterios específicos para su determinación.

Así, el estudio se orienta a examinar los alcances de dicha norma y su aplicación práctica para otorgar indemnizaciones que resulten integrales y equitativas. En la misma línea, Torres (2019) señala que esta disposición encuentra sustento en el artículo 1226° del Código Civil, el cual reconoce que, en ausencia de una prueba precisa del perjuicio, será el juez quien establezca el monto mediante una apreciación justa.

Desde esta perspectiva, se advierte que nuestro ordenamiento recoge elementos de otras legislaciones, ampliando progresivamente el concepto de daños indemnizables más allá de los de carácter estrictamente patrimonial, considerando también otras afectaciones que repercuten en la persona.

De ahí surge el cuestionamiento central: ¿en casos de despido arbitrario, existe obligación del empleador de indemnizar al trabajador por lucro cesante, aun cuando este no haya dejado de percibir ingresos dentro de la empresa? Las resoluciones de la Corte Suprema y lo establecido en el Quinto Pleno Laboral han generado posturas divergentes al respecto. No obstante, todas coinciden en que la reparación debe garantizar la compensación del daño sin constituir un pago indebido ni un enriquecimiento sin causa, lo cual depende de la verificación de los elementos de la responsabilidad civil.

Por ello, se hace imprescindible profundizar en el artículo 1332° del Código Civil, a fin de garantizar soluciones justas y proporcionales para las partes involucradas.

a) Resarcimiento del daño

El resarcimiento se entiende como la obligación de reparar el perjuicio ocasionado a un tercero, constituyendo una consecuencia jurídica frente a la vulneración de derechos o intereses. Según Sadaam (2020), la compensación cumple una doble función: desde la perspectiva del responsable, busca restituir el patrimonio afectado; mientras que, desde la posición de la víctima, persigue restablecer la situación anterior al daño mediante una indemnización equivalente o con acciones que logren recomponer el equilibrio perdido.

De este modo, la determinación del daño no siempre puede realizarse con exactitud, lo que otorga al juez la facultad de establecer una cuantía justa. Particularmente, en casos de despido arbitrario, la discusión gira en torno a si la afectación patrimonial efectivamente sufrida por el trabajador justifica una compensación económica, siendo esta decisión un asunto que queda en manos del juzgador bajo criterios de equidad.

b) Valoración equitativa

La equidad constituye el principio rector para garantizar que la compensación por un despido arbitrario sea proporcional al perjuicio ocasionado. Esta valoración cobra especial relevancia dado que la pérdida del empleo sin causa legítima genera un impacto económico significativo en la vida del trabajador.

En este sentido, resulta fundamental establecer parámetros objetivos que orienten a los jueces en la fijación de una indemnización. No obstante, como advierte Araujo (2021), la valoración justa es un concepto indeterminado que puede generar incertidumbre debido a la disparidad de interpretaciones judiciales.

Esto ha derivado en pronunciamientos que, en ocasiones, han determinado compensaciones de manera facultativa, lo cual compromete la uniformidad del sistema. En este punto, García (2017) subraya que la amplia discrecionalidad

judicial ha producido diferencias significativas en los montos indemnizatorios, afectando incluso el debido proceso en casos de reposición.

En consecuencia, resulta indispensable que el juez valore con objetividad las pruebas del proceso y determine si procede la indemnización, tomando en cuenta siempre la magnitud del daño causado por el despido.

En conclusión, la valoración equitativa es una pieza esencial para resguardar los derechos de los trabajadores y asegurar que la compensación por despido arbitrario sea justa, adecuada y acorde a los principios de justicia y equidad que inspiran el derecho laboral.

En este espacio el investigador debe efectuar una discusión del desarrollo de las categorías efectuado por cada objetivo planteado, iniciando por los objetivos específicos y culminando con el objetivo general. El investigador debe identificar los argumentos pertinentes extraídos de los antecedentes y desarrollo teórico que dan cumplimiento a cada uno de los objetivos y que, correlativamente, responden a las interrogantes planteadas.

3.3. Estándares de Motivación Judicial y su Aplicación en la Cuantificación del Daño

La exigencia de motivación en las resoluciones judiciales se erige como uno de los elementos esenciales del debido proceso, y, en consecuencia, de la garantía de tutela jurisdiccional efectiva. En el ámbito de los procesos laborales vinculados al despido arbitrario en el Perú, este requisito cobra particular importancia debido a las implicancias que tiene sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. En esta línea, el Tribunal Constitucional, en su rol de máximo intérprete de la Constitución, ha elaborado una doctrina orientada a establecer los parámetros que deben cumplir las decisiones judiciales, con el propósito de prevenir la arbitrariedad y garantizar una protección adecuada de los derechos laborales.

3.3.1. La motivación como garantía constitucional en el proceso laboral

La motivación de las resoluciones no debe concebirse únicamente como un derecho constitucional inherente a toda persona, sino, sobre todo, como un principio

de carácter obligatorio que exige al órgano jurisdiccional fundamentar de manera adecuada cada decisión que adopte al resolver una controversia.

En esa línea, Grandez (2010) sostiene que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución, no solo garantiza a las personas naturales o jurídicas recibir una decisión debidamente sustentada, sino que además constituye un principio definitorio de la función jurisdiccional del Estado y una garantía instrumental para salvaguardar otros principios y derechos fundamentales en el marco del Estado Democrático.

Cabe precisar que el deber de motivación no se limita únicamente a los jueces, sino que se extiende al conjunto de la administración pública e, incluso, a entidades privadas que emiten pronunciamientos que afectan derechos o intereses de terceros. En este sentido, Bastos (2012) remarca que toda decisión adoptada por una autoridad, ya sea administrativa, jurisdiccional o privada, debe estar debidamente motivada, lo cual implica exponer las razones que justifican la decisión y reflejarlas en el respectivo pronunciamiento, de manera que el sentido del fallo pueda derivarse de tales fundamentos.

Asimismo, es preciso destacar que cualquier resolución jurisdiccional puede ser objeto de control constitucional cuando la motivación presenta carencias, inconsistencias o deficiencias. Al respecto, Grandez (2010) identifica los supuestos en los cuales una resolución judicial puede vulnerar el derecho reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución: a) ausencia total de motivación o motivación meramente aparente; b) defectos en la justificación interna del razonamiento; c) deficiencias en la justificación externa; d) insuficiencia en la motivación; o e) motivación sustancialmente incongruente.

Entonces podemos indicar que la motivación de las resoluciones es un deber esencial que garantiza decisiones sustentadas y transparentes, evitando arbitrariedades y asegurando la protección de derechos fundamentales. Este deber alcanza a autoridades jurisdiccionales, administrativas y privadas, y exige fundamentaciones claras y coherentes. Cuando la motivación es inexistente, insuficiente o incongruente, la resolución puede ser objeto de control constitucional por vulnerar la validez y legitimidad del pronunciamiento.

El artículo 139, inciso 5, de la Constitución Política del Perú consagra como principio fundamental de la función jurisdiccional la obligación de motivar las resoluciones judiciales. Este mandato constitucional implica que toda decisión judicial debe expresar de manera clara, coherente y razonada los fundamentos jurídicos y fácticos que la sustentan.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que la motivación no constituye únicamente un requisito formal, sino que cumple una función sustancial: permite a las partes conocer las razones que justifican la decisión adoptada, posibilita su revisión por instancias superiores y garantiza que el ejercicio de la jurisdicción se enmarque en criterios de razonabilidad, legalidad y previsibilidad.

Desde esta perspectiva, la motivación judicial se configura como una garantía esencial de imparcialidad y respeto al principio de legalidad, indispensables para un proceso justo y para una tutela jurisdiccional efectiva. Esta exigencia adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, caracterizado por una marcada desigualdad entre empleador y trabajador.

3.3.2. Doctrina del Tribunal Constitucional sobre la motivación en casos de despido arbitrario

A través de diversas resoluciones, el Tribunal Constitucional ha delineado criterios sobre cómo debe motivarse una sentencia en procesos relacionados con el despido arbitrario. Una de las decisiones más relevantes es la recaída en el expediente N.º 1124-2001-AA/TC, en la que se afirmó que el derecho al trabajo, en tanto derecho fundamental, no puede ser vulnerado mediante decisiones judiciales carentes de sustento racional.

En igual sentido, en el expediente N.º 976-2001-AA/TC, el TC estableció que el juzgador no debe limitarse a verificar la existencia de una causa justa para el despido, sino que también debe analizar la proporcionalidad de la medida y la posible afectación de otros derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical o la dignidad del trabajador.

Estos pronunciamientos imponen al juez la obligación de justificar adecuadamente la decisión de optar por una indemnización en lugar de la

reposición, explicando si dicha medida logra una reparación efectiva del daño sufrido.

Pese a ello, en la práctica, muchos jueces laborales emiten resoluciones que se limitan a aplicar fórmulas legales de manera automática, sin una evaluación individualizada del caso concreto. Esta deficiencia afecta la función reparadora del proceso judicial y reduce el derecho al trabajo a una dimensión meramente patrimonial.

Tal como se ha señalado, la doctrina nacional reconoce que el juez posee la facultad discrecional de determinar el monto de la indemnización en aquellos supuestos donde su cálculo resulte indeterminado, ya sea por la dificultad de su probanza o por la imposibilidad de establecerlo con exactitud. En concordancia, el artículo 1332 del Código Civil peruano establece que: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”.

De esta disposición se desprende que existe una pretensión indemnizatoria orientada a fijar un quantum que resulte adecuado y proporcional para reparar los efectos ocasionados por el daño. En tal sentido, se distinguen dos elementos centrales en la cuantificación: por un lado, el monto preciso, entendido como una suma económica determinada y justificada en atención a la magnitud del perjuicio; y, por otro, la valoración equitativa, la cual se sustenta en principios de proporcionalidad y equidad propios de la responsabilidad civil.

La fijación de una reparación pecuniaria derivada de una conducta antijurídica no se limita únicamente a la constatación objetiva de las pruebas que acreditan el hecho dañoso, sino que requiere de un análisis judicial orientado a fines legítimos. Este análisis debe procurar un resultado equilibrado: garantizar a la víctima una compensación justa y, al mismo tiempo, imponer al responsable una carga razonable. No obstante, esta discrecionalidad judicial solo se activa en situaciones en las que la acreditación del daño resulta difícil o indeterminada, en cuyo caso corresponde al magistrado establecer el monto con base en una valoración prudente.

La jurisprudencia peruana ha confirmado este criterio. Así, en la Casación N.º 2775-2012-Lambayeque se precisó que, cuando el daño no pueda probarse en su cuantía exacta, corresponde al juez, mediante la sana crítica y la valoración razonada de las pruebas, fijar equitativamente la indemnización. En consecuencia, el quantum indemnizatorio debe derivar de un análisis objetivo, motivado y libre de arbitrariedades, a fin de que la reparación cumpla su finalidad resarcitoria y mantenga la proporcionalidad entre el daño causado y la conducta ilícita que lo originó.

Pese a ello, la doctrina nacional ha cuestionado la forma en que se determina la indemnización por daño moral o daño a la persona, debido a la carga subjetiva que caracteriza a estos supuestos. En el contexto peruano, la corriente humanista del Derecho, que coloca al ser humano como eje central de la sociedad y del orden jurídico, no ha alcanzado la relevancia necesaria. En la práctica, la atención judicial se concentra mayormente en los daños patrimoniales, donde existen criterios más definidos para su cuantificación, mientras que los daños extrapatrimoniales generan una evidente incertidumbre por la falta de parámetros uniformes de valoración.

Como señala la doctrina, la determinación del grado de probabilidad del daño extrapatrimonial es compleja y sujeta a una inevitable discrecionalidad judicial. Ello ha ocasionado discrepancias en las resoluciones, especialmente en torno a la posibilidad de indemnizar afectaciones de carácter moral o subjetivo. Si bien algunos sostienen que no existe cuantía que pueda reparar lo irreparable aludiendo al sufrimiento físico o psicológico, esta visión podría conducir a negar la centralidad de la persona como fin en sí misma, limitando su valor a los aspectos patrimoniales.

Por el contrario, desde una perspectiva humanista, resulta necesario reconocer que el daño moral y el daño a la persona son plenamente resarcibles, pues afectan dimensiones esenciales de la existencia humana. Bajo este enfoque, la responsabilidad civil debe orientarse a la protección de la persona y no únicamente a sus bienes materiales, asegurando el acceso a una compensación que, aunque simbólica o aproximada, busque restituir en alguna medida el daño sufrido.

No obstante, en el sistema jurídico peruano no existen criterios uniformes para cuantificar el daño extrapatrimonial, quedando su determinación sujeta a la percepción del juez. Esto genera un escenario en el que las víctimas dependen de la discrecionalidad judicial, aguardando una decisión que logre compensar razonablemente su afectación. En tal contexto, es imprescindible que las resoluciones reflejen un juicio valorativo racional, sustentado en principios de equidad y en la salvaguarda de la dignidad humana.

Así, la cuantificación de la indemnización se configura como una tarea compleja que recae en la labor judicial, consistente en aproximar el monto económico al sufrimiento experimentado por la víctima. Sin embargo, la ausencia de parámetros claros dificulta esta labor y, en ocasiones, conduce a estimaciones desproporcionadas o insuficientes. De existir criterios jurisprudenciales más definidos para el cálculo del quantum, se fortalecería la predictibilidad judicial y se garantizaría una reparación más justa y coherente. En tal escenario, el resarcimiento económico cumpliría de manera más efectiva su propósito dentro de la responsabilidad civil, asegurando una compensación idónea y proporcional frente al daño ocasionado.

3.4. Limitaciones para la Reparación Integral y la Previsibilidad de las Indemnizaciones

Al examinar la responsabilidad civil derivada del despido arbitrario en el contexto peruano, se evidencia que el principio de reparación integral enfrenta múltiples restricciones, ya sean de índole normativa, doctrinal o práctica. Estas limitaciones afectan directamente la posibilidad de prever y cuantificar el daño causado. A continuación, se detallan los principales obstáculos identificados, sustentados en la doctrina jurídica y en jurisprudencia nacional.

Mediante Sentencia del Expediente N.º 01747-2013-PA/TC (Corte Suprema de Justicia, 01 de julio de 2016), el Tribunal reorganizó y amplió este modelo en tres grandes grupos: (a) defectos en la motivación interna y externa, manteniendo las categorías clásicas; (b) insuficiencia de la motivación, incorporando ahora el

vicio de “motivación fraudulenta” para sancionar irregularidades graves en el proceso.

El Tribunal Constitucional ha desarrollado un modelo de estándares de motivación para evaluar cuándo una resolución judicial vulnera el derecho constitucional a ser motivada. En diversas sentencias, se ha establecido que la motivación no exige una extensión mínima pero sí cierta calidad: debe ser clara, coherente y fundada en hechos y normas. Específicamente, de acuerdo a la doctrina constitucional peruana referenciada hemos podido identificar como principales motivaciones defectuosas las siguientes:

- Ausencia o motivación aparente: cuando la resolución carece de razonamiento o este es meramente aparente.
- Falta de motivación interna (incoherencia lógica): se da cuando las inferencias son inválidas o la narrativa es confusa, sin coherencia argumental.
- Deficiencias en la motivación externa: ocurre cuando el juez omite confrontar o analizar la validez de los hechos o pruebas esenciales en el caso, de modo que faltan justificativos de base fáctica o normativa.
- Motivación insuficiente: implica que el fallo no desarrolla el mínimo de justificaciones necesarias para asumir la decisión, dado el contenido del conflicto. La Sentencia del Tribunal Constitucional exige que se expongan los elementos indispensables de hecho y de derecho; si esto no ocurre y se revela una insuficiencia evidente de fundamentos, hay violación constitucional.
- Motivación sustancialmente incongruente: ligada al principio de congruencia procesal. El fallo debe resolver las pretensiones tal como fueron planteadas; desviaciones como omitir pronunciarse sobre peticiones incongruencia omisiva o alterar el objeto del debate incongruencia activa violan la motivación constitucional. En tales casos graves afecta no solo el derecho a la motivación sino la tutela judicial efectiva.

La esfera jurídica personal de todo individuo está conformada por elementos de carácter subjetivo e intrínseco, que constituyen manifestaciones esenciales de su identidad y dignidad. Estos aspectos, por su naturaleza inherente a la condición humana, son objeto de plena tutela por parte del Derecho, lo que ha dado lugar al reconocimiento de una categoría normativa específica: los derechos de la personalidad. Tales derechos se orientan a proteger el ámbito más íntimo del ser humano y las diversas expresiones de su dignidad, autonomía e integridad.

En ese contexto, el Código Civil peruano, a través de su artículo 1985, reconoce explícitamente la indemnización por “daño a la persona”, al señalar:

“La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona, y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño.”

No obstante, esta disposición no define con precisión el contenido del “daño a la persona”, ni detalla los elementos probatorios necesarios para acreditar su existencia o determinar su relación causal con el hecho dañoso. Esta ambigüedad ha generado diversos debates tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

En el ámbito doctrinario, se ha desarrollado una interpretación que busca identificar el daño a la persona a través de indicios razonables de afectación a componentes esenciales de la personalidad humana. En esta línea, Salvaggio (2014) sostiene que dicho daño se configura cuando se produce una lesión en elementos como la naturaleza interna del individuo, la dualidad entre cuerpo y mente, y aquellas conductas motivadoras de acción que son propias y exclusivas de cada ser humano. Esta concepción amplía la mirada del daño más allá de lo económico, incorporando dimensiones existenciales, psicológicas y subjetivas.

Así, el daño a la persona se distingue del daño patrimonial, al referirse a afectaciones no materiales que impactan directamente en la calidad de vida, el equilibrio psíquico o la autodeterminación del individuo. Esta categoría adquiere especial relevancia en contextos como el despido arbitrario, donde los efectos pueden ir más allá del perjuicio económico, abarcando también dimensiones como

el daño moral, la pérdida de autoestima, la afectación al proyecto de vida, entre otros.

3.4.1. Normativas que imponen límites al resarcimiento

El artículo 1321 del Código Civil establece que el incumplimiento de una obligación, ya sea por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, genera responsabilidad por los daños ocasionados, incluyendo tanto el daño emergente como el lucro cesante, siempre que dichos daños sean consecuencia inmediata y directa del incumplimiento. Sin embargo, esta norma introduce una restricción significativa cuando el incumplimiento se debe a culpa leve: en este caso, la indemnización se limita únicamente a aquellos daños que eran previsibles al momento de la celebración del contrato.

Esta previsibilidad actúa como un filtro legal que reduce el alcance de la reparación integral, al excluir del resarcimiento aquellos daños que, aunque reales, no eran previsibles en el momento en que surgió la obligación. En el ámbito del despido arbitrario, esta limitación cobra relevancia porque muchas de las consecuencias negativas para el trabajador como el impacto emocional, la desestabilización familiar o la pérdida de oportunidades profesionales pueden no haber sido previsibles en términos estrictamente jurídicos, especialmente si se atribuye la conducta del empleador a una culpa leve.

En la práctica, esta disposición impide una valoración amplia del daño, restringiendo la compensación a consecuencias inmediatas y calculables, y dejando fuera daños indirectos o de difícil cuantificación. Esto contradice el principio de reparación integral, que busca reponer a la víctima en una situación lo más cercana posible a la que tenía antes del hecho dañoso.

Por su parte, el artículo 1328 del Código Civil regula la validez de las cláusulas contractuales que intentan limitar o excluir la responsabilidad del deudor. Si bien la norma permite que las partes introduzcan estas cláusulas en los contratos, establece que serán nulas de pleno derecho aquellas que busquen exonerar al deudor

de responsabilidad por dolo o culpa inexcusable, o que infrinjan normas de orden público.

En el contexto laboral, aunque el Código del Trabajo prima sobre el Código Civil en cuanto a normas sustantivas, estas disposiciones pueden tener incidencia indirecta, sobre todo en casos donde se busca acudir a la vía civil para reclamar una reparación complementaria por despido arbitrario. Si existieran pactos que limiten de antemano la responsabilidad del empleador frente a un despido, incluso en convenios o contratos de trabajo, dichos pactos podrían restringir el derecho del trabajador a una compensación completa.

Además, en la práctica judicial, la interpretación restrictiva de estas cláusulas ha sido desigual, permitiendo en algunos casos su aplicación bajo el argumento de que no existe dolo ni culpa inexcusable, lo que reduce las posibilidades del trabajador de acceder a una reparación plena. Ello evidencia una tensión entre la autonomía de la voluntad y la protección del orden público laboral, especialmente cuando el trabajador se encuentra en una situación de desventaja estructural frente al empleador.

Estas cláusulas, al permitir la limitación o exclusión parcial de la responsabilidad del deudor, pueden tener como efecto una reducción significativa del monto indemnizatorio que eventualmente se pacte o se pretenda reclamar. Esto introduce un alto grado de incertidumbre jurídica para la parte afectada, en este caso el trabajador, ya que no queda claro cuál será el alcance real de la compensación a la que podrá acceder en caso de despido arbitrario.

Dicha ambigüedad socava la previsibilidad del sistema de reparación, elemento fundamental en cualquier régimen de responsabilidad civil. Además, en contextos laborales, donde el trabajador suele tener una posición más débil en la negociación contractual, estas cláusulas pueden ser impuestas de forma tácita o sin una comprensión plena de sus efectos legales. Como resultado, se limita el ejercicio pleno del derecho a una indemnización justa, y se debilita el principio de reparación integral que debería regir toda responsabilidad por daño.

Las limitaciones normativas, como la regla de previsibilidad y las cláusulas limitativas, junto con las exigencias probatorias y la discrecionalidad judicial,

restringen la reparación integral y dificultan la previsibilidad de las indemnizaciones en casos de despido arbitrario en el Perú. Esta situación genera incertidumbre jurídica y una reparación desigual, evidenciando la necesidad de criterios más claros y uniformes que permitan una cuantificación justa y previsible del daño para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores.

A pesar de los avances en la doctrina constitucional sobre la motivación, persisten deficiencias en su aplicación práctica. Entre los principales obstáculos se encuentran: a) La insuficiente formación especializada de los jueces en materia laboral y constitucional, b) La carencia de parámetros objetivos para valorar el daño moral, la afectación a la estabilidad laboral o al proyecto de vida del trabajador, c) El escaso control de las instancias superiores sobre la suficiencia de la motivación y d) La ambigüedad normativa respecto a las consecuencias jurídicas del despido arbitrario.

En consecuencia, se requiere no solo una aplicación rigurosa del estándar de motivación establecido por el Tribunal Constitucional, sino también el desarrollo de criterios objetivos para valorar integralmente el daño. Solo así será posible que la motivación judicial cumpla su función de garantizar una reparación real y efectiva frente a la vulneración de derechos laborales.

IV. PROPUESTA DE CRITERIOS Y LINEAMIENTOS PARA LA REPARACION INTEGRAL

En el contexto de la responsabilidad civil derivada del despido arbitrario, la determinación del daño constituye un eje central para garantizar una reparación efectiva y justa. Ante la ausencia de criterios normativos precisos en algunos ordenamientos, el análisis desde el Derecho comparado se presenta como una herramienta valiosa para enriquecer la comprensión teórica y práctica sobre la cuantificación del daño. Examinar la evolución doctrinaria y jurisprudencial de sistemas jurídicos como el italiano y el francés permite identificar principios, métodos y criterios que pueden servir como referentes para el desarrollo de estándares más objetivos, equitativos y coherentes en el Derecho nacional. Esta perspectiva comparativa no solo contribuye a la uniformidad interpretativa, sino que también fortalece la función reparadora del Derecho, especialmente en aquellos supuestos donde los perjuicios de índole moral o personal resultan difíciles de valorar con precisión económica.

4.1. APORTES DEL DERECHO COMPARADO EN LA DETERMINACION DEL DAÑO

En el análisis de la responsabilidad civil por despido arbitrario, se vuelve imprescindible examinar la cuantificación del daño desde una perspectiva de Derecho comparado. La doctrina y jurisprudencia internacionales aportan elementos clave que permiten consolidar la importancia de establecer criterios claros para la determinación económica del daño dentro de esta institución jurídica.

a. Derecho Italiano

En este marco, el Derecho italiano otorga especial relevancia al proceso de cuantificación del daño, entendiéndolo como la adecuada correlación entre el perjuicio sufrido y la carga indemnizatoria. El monto resultante debe reflejar de manera objetiva la afectación producida en los intereses jurídicamente protegidos de la persona, ya sean de naturaleza patrimonial o extrapatrimonial.

Particularmente en el caso del daño inmaterial, la doctrina italiana ha desarrollado dos enfoques relevantes. El primero se basa en el criterio de

uniformidad, el cual promueve la protección de la integridad física y psíquica de la persona, en resguardo de su dignidad humana. Cualquier afectación que incida negativamente en estos aspectos será considerada como daño y, por tanto, objeto de reparación económica proporcional al menoscabo de los derechos lesionados (Gnani, 2006).

El segundo enfoque, conocido como criterio de personalización, considera las particularidades de cada caso concreto. Bajo esta perspectiva, se reconoce que el daño en la dimensión biológica puede impactar de forma distinta en cada individuo, por lo que se deja a la discreción judicial la fijación de una indemnización que, partiendo de parámetros objetivos, tome en cuenta elementos individualizados (Koteich, 2008).

b. Derecho Frances

De manera análoga, el Derecho francés considera la cuantificación del daño como un elemento esencial en el cumplimiento de los fines de la responsabilidad civil, ya sea en supuestos de daños patrimoniales o extrapatrimoniales. En este último caso, la doctrina francesa distingue entre el daño corporal y el daño moral. Ambos deben ser valorados considerando el grado de sufrimiento experimentado por la víctima, evaluando las repercusiones que el daño puede generar en su desarrollo integral como persona.

En la práctica judicial francesa, la evaluación del perjuicio suele realizarse atendiendo a criterios subjetivos, con énfasis en el componente emocional del daño. De esta forma, el juez ejerce su facultad discrecional para establecer el "pretium doloris" o "prix de la douleur", es decir, una compensación pecuniaria que refleje la intensidad del sufrimiento moral padecido por la víctima (Barrientos, 2008).

En consecuencia, la doctrina y jurisprudencia francesa fundamentan la estimación económica del daño en principios orientados a preservar la integridad personal y garantizar el desarrollo humano pleno. Así, toda afectación que disminuya el valor de los derechos morales o corporales será objeto de resarcimiento económico equivalente al perjuicio ocasionado.

Por su parte, el Derecho peruano ha adoptado una postura cercana a la tradición franco-italiana, considerando la cuantificación del daño como el resultado

de un equilibrio racional y proporcional entre el perjuicio sufrido y la indemnización correspondiente, ya sea en el ámbito patrimonial o extrapatrimonial.

La doctrina nacional reconoce dos principios fundamentales dentro de la responsabilidad civil: el principio de equidad y el de proporcionalidad. El primero busca restituir, en la medida de lo posible, la situación en la que se encontraría la víctima de no haber sufrido el daño, mediante una compensación económica justa.

Al respecto, Linares (2012) sostiene que la equidad opera como un criterio para medir la indemnización, permitiendo una valoración prudente de los diversos factores que inciden en el daño. Así, la valoración equitativa representa un juicio que equilibra las probabilidades positivas y negativas del daño efectivamente producido.

Este principio garantiza que la reparación económica otorgada no sea desproporcionada en relación al daño sufrido: ni insuficiente, lo que perjudicaría a la víctima, ni excesiva, lo que afectaría la economía del responsable.

Sin embargo, la ausencia de criterios normativos precisos para la cuantificación del daño genera vacíos que afectan el adecuado funcionamiento del sistema de responsabilidad civil. Al no contar con estándares uniformes, la labor de estimar el daño recae completamente en la discrecionalidad del juez, lo cual puede derivar en decisiones arbitrarias o inequitativas.

Esta situación se agrava en el caso de daños personales o morales, cuya valoración económica aún no se encuentra claramente delimitada en el marco jurídico peruano, generando incertidumbre y afectando directamente los derechos de la parte perjudicada, particularmente en contextos como el despido arbitrario, donde las consecuencias del daño extrapatrimonial son difíciles de cuantificar con precisión.

c. Derecho Anglosajón

En el ordenamiento jurídico de Estados Unidos, se reconoce la necesidad de indemnizar a la víctima no solo por los perjuicios económicos ocasionados por un hecho ilícito, sino también por los daños morales. Esta reparación busca restituir a la víctima al estado en que se encontraba antes del daño, evitando su enriquecimiento injusto (Herrera & García 2003).

Dado que los daños extrapatrimoniales no pueden compensarse de forma literal, los tribunales procuran una “compensación justa y razonable” dentro del contexto social y económico en el que ocurre el daño (Barrientos, 2008).

La jurisprudencia estadounidense se diferencia al incorporar los daños punitivos, que consisten en una sanción económica adicional a la indemnización compensatoria. Esta sanción busca castigar al autor del daño cuando ha actuado con malicia o indiferencia grave hacia los derechos de otros, obteniendo beneficios indebidos a través de su conducta (Álvarez, 2010). En estos casos, la víctima recibe una suma que excede el daño sufrido, con el fin de disuadir futuras conductas similares (Herrera & García, 2003).

Existen tres enfoques doctrinarios sobre cuándo aplicar los daños punitivos (Herrera & García, 2003): a) Cuando el autor actúa con intencionalidad, malicia o grave negligencia, b) cuando hay indiferencia consciente hacia los derechos ajenos y c) cuando se abusa de una posición de poder o privilegio.

Dado el margen de discrecionalidad en su aplicación por parte del jurado, la Corte Suprema de EE. UU. ha establecido criterios para evitar abusos (Nelson, 2008): a) Evaluar la gravedad de la conducta del demandado, b) considerar la proporción entre daños punitivos y compensatorios y c) comparar con otras sanciones civiles para asegurar razonabilidad.

d. Derecho Argentino

En la legislación argentina, no existen criterios expresos para determinar la indemnización, por lo que esta queda a discreción del juez. Una excepción es el derecho laboral, donde las indemnizaciones están previamente tarifadas, facilitando así su aplicación cuando se cumplen los requisitos legales (Pedriel, Compiani, Talco & Magri, 2004).

En la doctrina argentina hay distintas posturas sobre cómo cuantificar la indemnización por daños morales (Pedriel, 2004): a) La primera vincula la cuantificación del daño con el sufrimiento de la víctima, entendiendo que la reparación debe permitir a la víctima compensar su dolor mediante satisfacciones económicas. Como señala Menares (2007), “el dolor con placer se paga”, b) otra postura es la teoría de la sanción ejemplar, que diferencia claramente entre daños

patrimoniales y morales, proponiendo que la indemnización también cumple una función punitiva, castigando al infractor según su conducta y patrimonio y c) finalmente, existe una postura mixta, que aunque se acerca a la teoría resarcitoria, reconoce que la indemnización puede tener un efecto disuasivo sin ser considerada una pena privada.

En la práctica judicial, hay dos posiciones extremas respecto a cómo fijar el monto indemnizatorio: una que acepta el uso de fórmulas para lograr una indemnización justa, y otra que rechaza estos métodos (Aciarri & Testa, 2009).

Un caso emblemático es el fallo “Aróstegui”, en el que la Corte Suprema rechazó el uso de fórmulas matemáticas o comparaciones con indemnizaciones laborales para fijar daños morales. Aunque estas fórmulas pueden ser útiles como guía, la reparación no puede limitarse únicamente a la pérdida de ingresos o al impacto en la vida laboral del damnificado.

e. Derecho Brasileño

En el ordenamiento jurídico brasileño existe controversia doctrinaria y jurisprudencial sobre cómo determinar el monto de la indemnización por daños morales, dado que no existen normas legales específicas que establezcan una base objetiva para su cálculo (Da Silva, 2000).

La discusión principal gira en torno a si la indemnización debe tener un carácter meramente resarcitorio o, por el contrario, un fin punitivo. Según Da Silva (2000), es necesario distinguir entre estas dos finalidades al fijar el monto indemnizatorio.

Cuando la indemnización se concibe como resarcimiento, el juez debe evaluar los elementos objetivos del caso, especialmente el grado de culpa del responsable, intentando minimizar la influencia de criterios subjetivos. Si la culpa es leve, esto debe reflejarse en una cuantía menor; si es grave, el daño se considera más intenso y la indemnización debe ser mayor. También se debe valorar la duración del sufrimiento de la víctima, ajustando el monto en función del tiempo expuesto al daño.

Por otro lado, si la indemnización se entiende como una pena privada, los criterios varían significativamente y no hay límites para el monto indemnizatorio,

el cual debe ser suficientemente alto para desincentivar futuras conductas dañinas, relacionándose con la capacidad patrimonial del infractor (Da Silva, 2000).

f. Derecho Español

El sistema jurídico español reconoce tanto los daños materiales como los morales, independientemente de que provengan de obligaciones contractuales o extracontractuales. En general, las indemnizaciones por perjuicios se otorgan como una suma global que incluye ambos tipos de daños, lo que dificulta distinguir la parte correspondiente a daños patrimoniales y a daños morales (Barrientos, 2007).

Una característica particular de España es que es el único país de la Unión Europea que cuenta con un baremo vinculante de responsabilidad civil, establecido en la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados de 1995. Este baremo, incorporado a través de un anexo para valorar los daños personales derivados de accidentes de circulación, tiene carácter obligatorio y ha sido respaldado por sentencias del Tribunal Constitucional, a pesar de las críticas doctrinales (Barrientos, 2007).

El sistema establece un régimen detallado para la predeterminación y cuantificación legal de los daños físicos en accidentes de vehículos, limitando los márgenes de apreciación judicial mediante la aplicación de criterios y tablas específicas. Este baremo es vinculante para los jueces en procesos civiles y penales relacionados con indemnizaciones por accidentes de circulación, aunque su aplicación fuera de este ámbito es solo orientativa (Barrientos, 2007).

Además, en España no es común la publicación pública de tablas con montos indemnizatorios otorgados en casos concretos, aunque sí se utilizan internamente por los jueces. Esto genera un debate constante sobre el uso y alcance de estos baremos y tablas para estandarizar las indemnizaciones.

4.2. CRITERIOS JURIDICOS Y LINEAMIENTOS OBJETIVOS PARA LA CUANTIFICACION

En concordancia con lo previamente expuesto, la finalidad de la indemnización radica en otorgar una compensación frente a los daños y perjuicios ocasionados por una conducta, hecho lesivo o imputable a la parte responsable. Bajo esta perspectiva, la propuesta considera pertinente incorporar los criterios emitidos por la Corte Suprema.

En relación con ello, resulta necesario precisar que el lucro cesante se entiende como la privación de las ganancias o beneficios que la víctima hubiera percibido de no haberse producido el hecho dañoso o el incumplimiento. En términos generales, este concepto se vincula con la pérdida económica derivada de la imposibilidad de obtener ingresos o utilidades que razonablemente se habrían alcanzado en condiciones normales.

Con el propósito de establecer un monto indemnizatorio por concepto de lucro cesante derivado de un despido arbitrario, se sintetiza lo siguiente:

Remuneración Base: Se calculará considerando el salario base o el promedio salarial que el trabajador percibía antes del despido sin causa. Este cálculo puede abarcar la última remuneración no percibida, el sueldo mensual habitual, bonificaciones recurrentes y otros ingresos económicos que el trabajador recibía de forma regular.

Periodo de Referencia: Se delimita el tiempo de cálculo en función de la antigüedad laboral del trabajador con el empleador.

Tiempo No Percibido: Se determina el lapso durante el cual el trabajador habría continuado desempeñando funciones de no haber sido despedido injustificadamente. Este período puede estimarse considerando el tiempo razonable que tomaría encontrar un nuevo empleo de condiciones similares.

Proyección del Tiempo sin Empleo: Se realiza una estimación del tiempo que probablemente permanecerá el trabajador desempleado hasta conseguir una nueva colocación laboral. Esta proyección contempla variables como el contexto económico y las condiciones del mercado laboral al momento del despido.

En base a estos elementos, el juez debe aplicar el método propuesto para cuantificar la indemnización por lucro cesante, como consecuencia directa del despido sin causa, fundamentándose en los criterios previamente mencionados.

La fórmula propuesta para calcular el lucro cesante en casos de despido arbitrario se basa en la suma de dos componentes principales. En primer lugar, se considera la última remuneración percibida por el trabajador (UR), como punto de partida para estimar la pérdida económica. A esto se le suma el resultado de multiplicar la incidencia en la prestación de servicios (IP) por la antigüedad laborando (AL), lo cual refleja el impacto que el tiempo de servicio tiene en la prestación y valor del trabajo realizado. Esta suma se divide entre el plazo de reposición laboral (PLRL), es decir, el tiempo estimado que transcurrirá entre el despido y la eventual reincorporación al mercado laboral. En conjunto, esta fórmula busca establecer de manera objetiva y proporcional la compensación económica que corresponde al trabajador por el tiempo que, injustamente, dejó de percibir ingresos debido al despido sin causa justificada.

En definitiva, la formulación de un método constituye un elemento esencial e insustituible para la determinación de la indemnización por lucro cesante dentro del proceso laboral originado por un despido arbitrario. Este enfoque busca proporcionar una solución equitativa y razonable, sustentada en los criterios establecidos por la jurisprudencia, asegurando así una reparación adecuada del perjuicio sufrido por el trabajador.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

I. PRIMERA INTERROGANTE SECUNDARIA

Evaluar el estándar de motivación exigido por el Tribunal Constitucional en las resoluciones judiciales sobre despido arbitrario y su impacto en la tutela efectiva de los derechos laborales, se identificó que el estándar de motivación exigido por el Tribunal Constitucional en las resoluciones judiciales sobre despido arbitrario, los hallazgos de esta investigación permiten evidenciar una aplicación dispar y, en algunos casos, insuficiente de los criterios constitucionales establecidos para garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales. Si bien el Tribunal ha señalado la necesidad de una motivación reforzada en casos que involucran derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, en la práctica judicial persisten resoluciones que carecen de una argumentación clara, coherente y suficiente para justificar la validez del despido. Esta situación no solo compromete el principio de motivación de las resoluciones judiciales, consagrado en el artículo 139.5 de la Constitución, sino que también afecta la confianza del trabajador en el sistema de justicia como garante de sus derechos. En consecuencia, se observa un impacto negativo en la eficacia de la tutela judicial, pues la falta de una motivación adecuada puede traducirse en decisiones arbitrarias que perpetúan situaciones de vulnerabilidad laboral. La discusión, por tanto, pone en evidencia la necesidad de reforzar el estándar de motivación judicial con parámetros más exigentes, especialmente en contextos de despido, para asegurar una verdadera protección constitucional de los derechos laborales, lo que se determinó a partir de la sentencia del expediente N.º 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional estableció que el juzgador no debe limitarse a verificar la existencia de una causa justa para el despido, sino que también debe analizar la proporcionalidad de la medida y la posible afectación de otros derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical o la dignidad del trabajador.

Al respecto, estos resultados coinciden con los de Alvarado (2020), en tanto su estudio concluyó, que a pesar de que el ordenamiento jurídico laboral peruano contempla una indemnización para estos supuestos, se advierte que tal resarcimiento carece de parámetros jurídicos claros, objetivos y uniformes que permitan una adecuada determinación y valoración de los daños efectivamente sufridos por el trabajador afectado.

En este sentido, lo planteado en el desarrollo de las categorías se puede reforzar a la luz de lo que, a nivel de la teoría ha desarrollado por Grandez (2010) quien señaló que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución, no solo garantiza a las personas naturales o jurídicas recibir una decisión debidamente sustentada, sino que además constituye un principio definitorio de la función jurisdiccional del Estado y una garantía instrumental para salvaguardar otros principios y derechos fundamentales en el marco del Estado Democrático.

II. SEGUNDA INTERROGANTE SECUNDARIA

Analizar los criterios jurídicos actuales y la jurisprudencia aplicados para la cuantificación del daño patrimonial y moral en casos de responsabilidad civil por despido arbitrario, se analizó que la jurisprudencia peruana revela una evolución en los criterios para cuantificar el daño patrimonial y moral en casos de despido arbitrario. La Corte Suprema ha establecido que la indemnización por lucro cesante debe basarse en una evaluación económica real, no solo en sueldos no pagados, y ha diferenciado claramente entre daños patrimoniales y expectativas legítimas de ganancia. El artículo 1332° del Código Civil es fundamental para guiar una valoración equitativa e integral, permitiendo también la fijación de indemnizaciones aun cuando el daño no pueda cuantificarse con precisión. Respecto al daño moral, la jurisprudencia reconoce la afectación emocional del trabajador, especialmente en situaciones vulnerables, y aplica los principios generales del Código Civil para su reparación, pese a la ausencia de regulación laboral específica. Aunque la base interpretativa es sólida, aún se requiere una mayor precisión metodológica para asegurar uniformidad y seguridad jurídica en la

cuantificación de estos daños. El reconocimiento del daño moral como parte integral de la indemnización representa un avance importante en la protección laboral, tal como se determinó en el caso de la trabajadora embarazada (Casación 16012-2017). No obstante, esta valoración sigue siendo subjetiva y carece de regulación específica, lo que dificulta su aplicación uniforme. Por lo tanto, estos resultados coinciden con los de Leal y Carranza (2021), en tanto concluyeron que muchas veces el despido arbitrario no solo acarrea afectaciones patrimoniales sino, también extrapatrimoniales, razones por la que sobrepasan el ámbito laboral y ameritan la aplicación de las normas del Código Civil peruano relativas a la indemnización por daño moral, inejecución de las obligaciones y Responsabilidad Civil en general.

Por lo expuesto anteriormente, lo planteado en el desarrollo de las categorías se puede reforzar con lo señalado por Gómez y Marín (2015), que la cuantificación del daño moral en el ámbito contractual, salvo en aquellos casos en los que exista una tasación previa, no puede determinarse con exactitud ni mediante parámetros objetivos. Por ello, en situaciones de incumplimiento contractual, el Tribunal Supremo considera suficiente la acreditación del hecho generador del perjuicio, dado que exigir la demostración cuantitativa del sufrimiento implicaría una carga probatoria de cumplimiento prácticamente imposible.

III. TERCERA INTERROGANTE SECUNDARIA

Identificar las principales limitaciones normativas y las inconsistencias jurisprudenciales que afectan la adecuada y predecible cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario, se identificó que las limitaciones normativas y de las inconsistencias jurisprudenciales en la cuantificación del daño por despido arbitrario evidencia una clara tensión entre el principio de reparación integral y la práctica judicial en el Perú. Si bien el ordenamiento reconoce la indemnización por daño a la persona y contempla categorías como el lucro cesante y el daño moral, su falta de definición precisa y la ausencia de parámetros probatorios claros generan ambigüedad y discrecionalidad en las decisiones judiciales. Normas como el artículo 1321 del Código Civil, al

restringir la indemnización en casos de culpa leve a los daños previsibles, excluyen consecuencias relevantes para el trabajador, como la afectación a su proyecto de vida o a su estabilidad emocional, limitando la reparación patrimonial. De igual modo, las cláusulas limitativas de responsabilidad previstas en el artículo 1328, pese a sus restricciones formales, introducen riesgos de negociación desigual y debilitan el principio protector del derecho laboral. Estas tensiones se agravan por la falta de criterios uniformes para valorar el daño moral y por la aplicación dispar de la jurisprudencia, lo que genera una reparación desigual e imprevisible. En suma, las restricciones normativas, junto con la insuficiente especialización judicial y la falta de control sobre la motivación de las sentencias, consolidan un escenario de incertidumbre que obstaculiza la consecución de indemnizaciones justas y predecibles, evidenciando la necesidad de lineamientos claros y uniformes que permitan garantizar efectivamente los derechos de los trabajadores frente al despido arbitrario. Tal como se determinó en la Casación Laboral N° 10955-2017-Tacna: Que, en casos de despido sin causa justificada, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado y a percibir los haberes dejados de percibir durante la desvinculación. Asimismo, precisó que la indemnización por lucro cesante no debe calcularse automáticamente con base en los salarios no recibidos, sino mediante una evaluación económica que refleje el perjuicio real. Este fallo constituye un precedente importante al exigir una metodología adecuada para la cuantificación del lucro cesante en procesos de despido arbitrario. Siendo que estos resultados coinciden con los de Cholango (2013) el cual concluye que las indemnizaciones previstas en la legislación laboral actual resultan insuficientes para reparar de manera integral los perjuicios de orden económico y social que enfrenta el trabajador cesado de forma intempestiva. Esta insuficiencia normativa evidencia una desconexión con la realidad socioeconómica contemporánea, lo que justifica la necesidad de una reforma legislativa orientada a incrementar los montos indemnizatorios, garantizando al mismo tiempo la preservación y el fortalecimiento del principio de estabilidad laboral como eje rector del Derecho del Trabajo.

Podemos reforzar esta idea conforme a lo expuesto por Morales (2017), suele observarse una tendencia a concebir el daño únicamente en términos de

afectaciones emocionales o sufrimientos psíquicos que experimenta la persona frente a un hecho lesivo. Precisa, además, que el artículo 2, numeral 1 de la Constitución Política del Perú protege la vida, la identidad, la integridad moral, psíquica y física, así como el libre desarrollo y bienestar, siendo este último el sustento constitucional del denominado daño existencial o daño al proyecto de vida.

IV. CUARTA INTERROGANTE SECUNDARIA

¿Cuáles serían los criterios jurídicos y lineamientos apropiados para determinar de forma coherente y predecible la cuantificación del daño en las sentencias de responsabilidad civil por despido arbitrario? El aporte metodológico planteado en esta investigación radica en la formulación de un esquema objetivo y sistematizado para la cuantificación del daño derivado del despido arbitrario, el cual busca superar la dispersión interpretativa que caracteriza actualmente a la jurisprudencia nacional. Al incorporar criterios como la última remuneración percibida, la antigüedad laboral, la proyección del tiempo sin empleo y la incidencia en la prestación de servicios, la propuesta metodológica establece un marco de referencia verificable y replicable que reduce la discrecionalidad judicial y dota de mayor coherencia al cálculo indemnizatorio. Este enfoque no solo se alinea con la finalidad protectora del derecho laboral, sino que además garantiza la proporcionalidad de la reparación frente al perjuicio sufrido, integrando variables económicas y temporales que reflejan de manera más realista el impacto del despido en la vida del trabajador. En consecuencia, la metodología propuesta constituye un instrumento que contribuye a uniformizar la práctica judicial, ofreciendo un criterio técnico-jurídico que facilita la predictibilidad de las sentencias y asegura la efectividad del principio de reparación integral. Así como se determinó en la Casación Laboral N.º 2996-2017-Cusco que resolvió la demanda de un trabajador despedido injustificadamente que solicitaba indemnización, precisando que el lucro cesante debía calcularse considerando todas las remuneraciones y beneficios dejados de percibir. La Corte Suprema diferenció entre ingresos patrimoniales y beneficios sociales de naturaleza remunerativa, y estableció que la reparación debía realizarse conforme al artículo 1332º del Código Civil, garantizando un resarcimiento equitativo e integral. Este

fallo es relevante porque fija criterios interpretativos claros para la compensación por despido arbitrario y refuerza la tutela efectiva de los derechos laborales. Obteniendo con esto concordancia con lo señalado por Paz y Toribio (2018) sobre requerir el cumplimiento de exigencias procesales específicas que justifiquen jurídicamente la procedencia de una compensación económica derivada de un perjuicio directo causado a la persona afectada.

Podemos fundamentar esta idea de acuerdo a lo sostenido por Linares (2012) sobre la equidad opera como un criterio para medir la indemnización, permitiendo una valoración prudente de los diversos factores que inciden en el daño. Así, la valoración equitativa representa un juicio que equilibra las probabilidades positivas y negativas del daño efectivamente producido.

V. INTERROGANTE PRINCIPAL

Analizar críticamente el impacto de la falta de criterios uniformes de regulación en Perú en la cuantificación del daño patrimonial y moral por despido arbitrario, y de qué manera esto limita una reparación integral para los trabajadores. Se ha cumplido en tanto se analizó el impacto de la ausencia de criterios uniformes en la regulación peruana respecto a la cuantificación del daño patrimonial y moral por despido arbitrario, el cual revela un problema estructural en el sistema jurídico-laboral. Esta carencia normativa ha dado lugar a una práctica judicial fragmentada, en la cual cada órgano jurisdiccional interpreta y aplica los parámetros indemnizatorios de manera distinta. Como consecuencia, se genera inseguridad jurídica tanto para los trabajadores, que no saben con certeza cuál será el resarcimiento de sus derechos vulnerados, como para los empleadores, que carecen de un marco de previsibilidad sobre el costo real de un despido arbitrario.

Asimismo, esta situación afecta directamente la garantía de una reparación integral. En numerosos casos, las indemnizaciones se limitan a montos reducidos o a un cálculo meramente patrimonial, dejando de lado el reconocimiento del daño moral, pese a que el despido injustificado impacta en la estabilidad emocional, reputación y proyecto de vida del trabajador, siendo una reparación se ve incompleta. Finalmente, la falta de uniformidad normativa también debilita la

función preventiva de la responsabilidad civil. Si no existe un parámetro claro y coherente para cuantificar el daño, el empleador no percibe consecuencias proporcionales frente al despido arbitrario, lo que reduce el efecto disuasorio de la indemnización. Así, la discrecionalidad judicial, en lugar de proteger derechos fundamentales, perpetúa la desigualdad en la aplicación de la justicia laboral.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

1. La falta de criterios uniformes en Perú para medir el daño patrimonial y moral por despido arbitrario dificulta una reparación justa. Especialmente el daño moral requiere criterios claros y menos exigentes en la prueba, para que los jueces puedan aplicar indemnizaciones equitativas y proteger mejor al trabajador.
2. La ausencia de pautas claras para cuantificar el daño genera sentencias judiciales dispares. Aunque el juez tiene discrecionalidad, esta debe estar bien motivada y basada en equidad, siguiendo el estándar del Tribunal Constitucional, para asegurar reparaciones justas y respetar la dignidad del trabajador.
3. Hay falta de uniformidad en los criterios legales y jurisprudenciales para calcular indemnizaciones por despido arbitrario, lo que crea incertidumbre. La discrecionalidad judicial debe estar acompañada de parámetros objetivos para evitar arbitrariedades y asegurar indemnizaciones proporcionales.
4. Limitaciones normativas e inconsistencias en la jurisprudencia dificultan una cuantificación clara y predecible del daño en despidos arbitrarios. Normas restrictivas y cláusulas limitativas afectan la reparación integral, especialmente del daño moral, generando incertidumbre y resultados desiguales. Se necesitan criterios claros para proteger mejor al trabajador y garantizar indemnizaciones justas.

5. Es fundamental contar con criterios claros y objetivos para garantizar una cuantificación justa y predecible del daño en casos de despido arbitrario. La metodología propuesta, que considera la remuneración base, la antigüedad laboral y el tiempo estimado de desempleo, ofrece un marco equitativo para calcular el lucro cesante, evitando decisiones arbitrarias. Así, se fortalece la regulación peruana, asegurando una indemnización proporcional que protege efectivamente los derechos del trabajador y brinda seguridad jurídica en la responsabilidad civil por despido arbitrario.

CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

1. Al Congreso de la República: se recomienda establecer una normativa clara y uniforme que regule la cuantificación del daño patrimonial y moral, incorporando criterios objetivos para valorar conceptos como bonificaciones, utilidades y daño moral. Asimismo, corresponde al Tribunal Constitucional y al Poder Judicial desarrollar directrices vinculantes que orienten la aplicación judicial de estos criterios, a fin de asegurar coherencia y evitar arbitrariedades.
2. Al Poder Judicial: se recomienda fortalecer la jurisprudencia mediante la creación o consolidación de precedentes vinculantes que unifiquen criterios y reduzcan la discrecionalidad excesiva en la valoración del daño. Para garantizar decisiones fundamentadas y transparentes, corresponde a la Academia de la Magistratura y a los Colegios de Abogados implementar programas de formación continua sobre los estándares de motivación judicial y los métodos técnicos para la cuantificación del daño.
3. A los jueces de las Salas Laborales: se sugiere que las sentencias incluyan justificaciones claras y detalladas, especialmente al evaluar daños morales y patrimoniales, apoyándose en peritajes técnicos que aporten objetividad. Complementariamente, corresponde a las universidades y centros de investigación jurídica promover estudios empíricos sobre el impacto económico y social de las diferencias en indemnizaciones por despido arbitrario, así como investigaciones comparativas con otros sistemas jurídicos que enriquezcan la regulación y la jurisprudencia nacional.

4. Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Poder Judicial, el Congreso y la comunidad académica, se recomienda fortalecer la tutela judicial efectiva como base para la protección integral de los derechos laborales, fomentando espacios de diálogo y consenso entre jueces, abogados, académicos y legisladores para construir criterios uniformes, justos y adecuados a la realidad peruana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aciarri, A., & Testa, M. (Enero de 2009). “Fórmulas Empleadas por la Jurisprudencia Argentina Para Cuantificar Indemnizaciones por Incapacidades y Muertes”. Recuperado el 12 de Setiembre de 2017, de [En línea], Selected Work of Hugo Alejandro Aciarri, http://works.bepress.com/hugo_alejandro_acciarri/36.
- Aguilar Cuenca, B. A., & Sánchez Segura, M. J. (2023). [Título de la tesis] (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Santa). Facultad de Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.
- Alpa, G. (2014). Apuntes sobre el daño contractual. *Ius Et Veritas* (N°48), 16-34.
- Alvarado Cornejo, S. P. (2020). El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano (Tesis para optar el título profesional de Abogada). Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho.
- Álvarez, F. (2010, 29 de noviembre). Los daños punitivos y su paulatina y exitosa consolidación. *La Ley*. <https://www.calp.org.ar/wp-content/uploads/2023/01/2014-Irigoyen-Testa- Aplicacion-jurisprudencial-de-la-formula-para-danos-punitivos-LA-LEY.pdf>
- Araujo, C. (2021). Estándares objetivables para interpretar la valoración equitativa en la fijación del resarcimiento por daño moral en la responsabilidad civil contractual. Programa de doctorado en ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

- Bastos, M. (2012). *Diccionario del Derechos Constitucional Contemporaneo*. Lima,Peru: Gaceta.
- Barrientos, M. (2008). Del daño moral al daño extrapatrimonial: La superación del pretium doloris. *Revista Chilena de derecho*, 35(1), 8-106. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372008000100004#:~:text=Hoy%20el%20da%C3%B1o%20extrapatrimonial%20p rotege,ser%20indemnizada%20por%20da%C3%B1o%20mo
- Blancas, C. (2002). *El despido en el derecho laboral peruano*. Ara editores. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Calderón Puertas, C., & Hinostroza López, K. (2020). *La responsabilidad civil en la jurisprudencia peruana: Sentencias casatorias sobre indemnización de daños y perjuicios en materia civil y laboral (1.ª ed., p. 35)*. Lima, Perú: Motivensa S.R.L.
- Cholango Tipanluisa, M. R. (2013). *El despido intempestivo constituye una flagrante violación de los derechos constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011) (Tesis de pregrado para optar al título de Abogado)*. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Carrera de Derecho.
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruvano. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/CONSTITUTION_29_01_2021.pdf
- Congreso de la República. (2024). *Constitución Política del Perú: Promulgada el 29 de diciembre de 1993 (Edición oficial)*. Congreso de la República.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación Laboral N.º 13507-2017, Cusco: Nulidad de sanción disciplinaria y otros*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Publicado en El Peruvano.

- Corte Suprema de Justicia de la República. Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2015). Casación N.º 7589-2014 Cañete. Indemnización por daños y perjuicios. Sentencia del 5 de noviembre de 2015.
- Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria. (2017). Remuneración no percibida origina el pago de una indemnización (Casación N.º 7625-2016 Callao) [Boletín N.º 69-2017]. Poder Judicial del Perú.
- Corte Suprema de Justicia. (2015). Casación 4977-2015, Callao. Indemnización por daños y perjuicios. Perú. <https://www.pj.gob.pe/>
- Cuba Velaochaga, L. E. (2017). El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial (1.ª ed., p. 84). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Da Silva, A. C. (2000). A fixacao do quantum indenizatório nas acoes por danos morais. Recuperado el 11 de Setiembre de 2017, de [en línea] Jus 186 Navigandi, Teresina 5, n. 44, 1 agosto 2000. <http://jus.com.br/revista/texto/670>
- De Cupis, A (1975). El daño. Teoría general de la responsabilidad civil. Barcelona: Bosch.
- De Trazegnies, F. (1998). Responsabilidad Civil Extracontractual. Lima: Fondo Editorial de la PUCP
- De Trazegnies Granda, F. (2001). La Responsabilidad Extracontractual Vol IV-Tomo II Biblioteca para leer el Código Civil (Vol. iv). Lima: Fondo Editorial 2001. Recuperado el 10 de mayo de 2019, de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/74>
- Delgado Pérez, G. (2020). La cuantificación del lucro cesante en los procesos laborales de responsabilidad civil por despido inconstitucional – Casación Laboral 10955 2017 Tacna. IUS: Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, 9(1), 42–61. https://doi.org/10.35383/ius_usat.v9i1.311
- Díez Picazo, L. (1999). Derecho de daños. España: Consejo Editorial.

- Dueñas Ramos, R. (octubre de 2013). Tratamiento del despido por el Tribunal Constitucional. Soluciones laborales (70), 30-38.
- Espinoza Espinoza, J. (2002). Derecho de la Responsabilidad Civil. Gaceta Jurídica
- Espinoza Espinoza, J. (2013). Derecho de la Responsabilidad Civil (séptima edición ed.). Lima: Rodhas SAC.
- Espinoza Espinoza, Juan (2006). Derecho de la responsabilidad civil. Gaceta Jurídica (4ta ed.). Lima
- Espinoza, J. (2016). Derecho de la Responsabilidad Civil. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Estrella Oscanoa, C. A. (2021). Infracción normativa por interpretación errónea de la *quo y ad quem* en pago de remuneraciones devengadas en un despido incausado (Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana Los Andes). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela de Derecho.
- Ezquiaga Ganuzas, F. J. (2012). La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho peruano. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Fernández, A. (2017). La responsabilidad civil subjetiva. Homenaje al doctor Othón Pérez del Castillo, 173-183. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4488/10.pdf>
- Fernández, C. (2003). Apuntes sobre el daño a la persona. IUS ET VERITAS. 13(25), 1-40. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16195>
- Fernández, G. (2019). Introducción a la responsabilidad civil: Lecciones universitarias. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial PUCP. Primera Edición. Perú.

- Ferro Delgado, V. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *THEMIS Revista de Derecho*,(34),47–56.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11832>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>
- Franzoni, M. (1996) *Il Danno al Patrimonio*. Dott. A. Giuffrè Editore. S.p.A., Milán. *Gaceta Jurídica S.A.* (2022). *El despido laboral en la jurisprudencia*. *Gaceta Jurídica*.
- García, J. (2017). *Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017*. Tesis para optar el título profesional de Derecho. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Gnani, A. (2006). Cuantificación del daño no patrimonial por parte del juez italiano. En J. Espinoza (Rhodas). *Responsabilidad Civil II: hacia una unificación de criterios de cuantificación de los daños en materia civil, penal y laboral* (pp. 239-249)
- Gómez, F.; Marín, I. (2015) *El daño moral y su cuantificación*. Bosch
- Grandez, P. (2010). *El derecho a la motivación de las sentencias y el control constitucional de la actividad judicial*. Lima, Perú: *Gaceta Constitucional*.
- Hermosilla Estay, P. A., & Reyes Espejo, R. I. (2013). *El deber de mitigar el daño en la responsabilidad contractual chilena* (Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Privado.
- Herrera Lozano, M., & García Matamoros, L. V. (Enero - Junio de 2003). *El concepto de los daños punitivos o punitive damages*. Recuperado el 12 de Setiembre de 2017, de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/88>

- Koteich, M. (2008). La dispersión del daño extrapatrimonial en Italia. Daño biológico vs. “daño existencial”. *Revista de Derecho Privado*, (15), 145-162. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/532>
- Leal Fabián, B. A., & Carranza Rodríguez, G. I. (2021). Reparación civil de los daños causados por despido arbitrario, Trujillo - 2020 (Tesis para optar el título profesional de Abogada). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Leysser, León.(2003). Funcionalidad del “daño moral” e inutilidad del “daño a la persona” en el Derecho Civil Peruano. *Revista Peruana de Jurisprudencia* (23), 1-44. Recuperado el 26 de abril de 2019, de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/civ_art57.PDF
- Leysser, León. (2016). PANORAMA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL DERECHO PERUANO. n/a, n/a. Encontrado en: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/452>
- Linares, D. (2012). Buscándole cinco patas al gato: El laberinto de la cuantificación del daño moral con una mirada desde la óptica procesal. *Derecho & Sociedad*, (38), 76-87. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13105>
- Macía, R. (2010). La dualidad del daño patrimonial y del daño moral. *Revista de responsabilidad civil y seguro*. (36). 21-23. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3675984>
- Menares, N. (2007). Algunas notas sobre la valoración de los daños corporales en el derecho chileno y comparado. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Mendoza, L. (2014). La acción del daño moral. Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Mesinas, F. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima, Perú: Editorial El Búho.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997). Decreto Supremo N.º 003-97-TR: Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1488467-ds-003-97-tr>
- Mojica, Juan, & Rojas, Sergio (2014). De la causalidad adecuada a la imputación objetiva en la responsabilidad civil colombiana, 129 *Vniversitas*, 187-235. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.VJ129.caio>
- Morales Hervias, R. (17 de noviembre de 2017). Página del Poder Judicial. Ponencia: "Daño moral, pruebas y criterios para su calificación". Chiclayo. Recuperado el 20 de diciembre de 2018, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorlambayequepj/s_csj_lambayeque_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csjla_n_ponencia_dano_moral_pruebas_y_criterios_para_su_calificacion_16112017
- Naveira, M (2004). El resarcimiento del daño en la responsabilidad civil extracontractual. Universidade da Coruña Facultade de Dereito departamento de Dereito Privado.
- Nelson, M. (2008). Constitutional Limits in punitive damages, How much is too much. Recuperado el 12 de Setiembre de 2017, de <https://pdfs.semanticscholar.org/2338/8750d96eae7c64dbe35ca794989c825a5b2c.pdf>
- Osterling Parodi, F., & otros, y. (2005). Responsabilidad Civil, Nuevas Tendencias, Unificación y reforma. Veinte años después. Lima: Palestra Editores.
- Osterling Parodi, F. (2010). Indemnización por Daño Moral. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paz Saavedra, M. P., & Toribio Cruzado, S. B. (2018). La aplicación del factor mitigación de daño en los despidos laborales en la cuantificación del lucro cesante (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Académico Profesional de Derecho.

Pedriel, M. R., Compiani, M. F., Talco, G. A., & Magri, E. (2004). Fundamentación de la Resparación del Daño Moral en la Jurisprudencia Argentina, con particular referencia a los Tribunales Superiores de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado el 11 de Setiembre de 2017, de [En línea], Revista Jurídica, <http://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/123456789>

Pérez Chango, L. M., & Ramírez Porras, M. E. (2020). Incongruencia de la acción de daños y perjuicios y su improcedente indemnización según el Código Civil Ecuatoriano (Tesis para optar el título de Abogadas de los Juzgados y Tribunales de la República). Universidad Técnica de Machala, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Jurisprudencia.

Poder Judicial del Perú. (2019). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral: Acuerdos plenarios. Tacna, 23 y 24 de mayo de 2019. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c1e9a1004ca24f1e867cc719ee4da949/Pleno+Jurisdiccional+Nacional+Laboral+y+Procesal+Laboral+2019.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c1e9a1004ca24f1e867cc719ee4da949>

Puntriano, C. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima, Perú: Editorial El Búho.

Sadaam, L. (2020). El resarcimiento por daño moral en adición al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido. Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2013). Sentencia CAS LAB N.º 9803-2013 - Cajamarca: Debido proceso – Motivación (Fundado). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17500300459b2006b74cbf4799720f85/03-9803-2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17500300459b2006b74cbf4799720f85>

- Salvaggio, D. (2014). La personalidad. UCES. 1-15. Recuperado de:
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/2410>
- Soto Coaguila, C., De Trazegnies Granda, F., Pantaleón, F., & Lorenzetti, R. L. (2015). Daño Extrapatrimonial; Daño moral; Daño a la persona. Lima: Gráfica Casda Delgado EIRL
- Taboada Córdova, Lizardo. (2003). Elementos de la responsabilidad civil. Grijley. (2da ed.). Lima.
- Tanzi, S. (2006). Rubros de la cuenta indemnizatoria de los daños a las personas. Hammurabi.
- Tenera, L. y Tenera, F. (2008). Breves comentarios del daño y su indemnización. *Opinión Jurídica*, 7(13), 97-112. Recuperado de:
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/100>
- TRIGO REPRESAS, Félix A. y LÓPEZ MESA, Marcelo J. (2004). Tratado de la Responsabilidad Civil. Buenos Aires, La Ley, Tomo I, pág. 609.
- Torres, M. (2019). ¿Cómo valorar y cuantificar el daño material (daño emergente y lucro cesante)? Universidad Nacional de San Marcos. Perú
- Tovalino, F. (2014). El despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A. Editorial El Búho E.I.R.L. Perú
- Tribunal Constitucional del Perú. (2002). Sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco. Recuperado de
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00976-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Sentencia del Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC: Giuliana Flor de María Llamuja Hilares. Lima: Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2013). Sentencia del Expediente N.º 01747-2013-PA/TC: María Antonieta Escobar Velásquez. Lima: Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/01747-2013-AA.html>

Zamora, M. y Vitteri, J. (2014) El Despido Laboral: Despido Nulo, Arbitrario, Incausado Y Fraudulento. Lima: Editorial El Buho EIRL

