



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DETERMINACIÓN DE LA ANTIJURIDICIDAD EN LOS
PROCESOS LABORALES DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y
PERJUICIOS CONTRACTUAL, A PARTIR DE UNA PREVIA
DECLARACIÓN ESTIMATORIA DE DESPIDO**

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. DANY KARLA MAMANI HANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO - PERÚ

2022



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a quienes siempre estuvieron ahí, mi amada familia, que me inspiran cada día a ser mejor de lo que soy, de ellos aprendí y aprendo continuamente. También dedico esta tesis a todas las personas que formaron y forman parte de mi vida profesional, a las amistades entrañables, profesionales del Derecho que me contribuyeron conocimientos y experiencias.

Dany Karla



AGRADECIMIENTO

A Dios porque guía cada paso que doy, y porque colocó personas en mi vida que fueron de gran bendición para crecer en el ámbito personal y profesional.

A todas las personas que me enseñaron en todo momento a preservar en los esfuerzos, tener una visión positiva de la vida a pesar de las pruebas, y sobre todo a proseguir hacia el logro de mis metas.

Dany Karla



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 14

1.2.1. Problema General..... 14

1.2.2. Problemas Específicos 14

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 15

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.4.1. Objetivo general..... 16

1.4.2. Objetivos específicos 16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 17

2.1.1. Antecedentes Nacionales 17

2.1.2. Antecedentes Internacionales..... 20

2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL..... 21



2.2.1. Responsabilidad Civil	21
2.2.1.1. Responsabilidad Civil Contractual.....	27
2.2.1.2. Responsabilidad Civil Derivada de un Despido Laboral	29
2.2.2. Elementos de la responsabilidad civil y los correspondientes al tipo contractual.....	33
2.2.2.1. La antijuridicidad en la responsabilidad civil	38
2.2.2.2. La antijuridicidad en la responsabilidad civil contractual.....	43
2.2.3. Despido	45
2.2.3.1. Despido justificado.....	47
2.2.3.2. Despido Nulo.....	51
2.2.3.3. Despido Indirecto	54
2.2.3.4. Despido Arbitrario.....	57
2.2.3.5. Despido Fraudulento	63
2.2.4. Resolución.....	65
2.2.4.1. Resolución Judicial	66
2.2.4.1. Resolución Administrativa.....	69

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	71
3.1.1. Enfoque de la investigación	71
3.1.2. Tipo de investigación	71
3.1.3. Nivel de investigación.....	73
3.1.4. Diseño de la investigación	73
3.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74



3.2.1. Método de la Investigación	74
3.2.2. Técnicas de la Investigación	75
3.2.3. Instrumentos de la Investigación	75
3.3. ÁMBITO DE ESTUDIO	75

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
4.2.1. Despidos acreditantes y no acreditantes de la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual por ruptura unilateral de un vínculo laboral ⁹²	
4.2.2. Documento que acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual derivado de despido.....	100
V. CONCLUSIONES.....	108
VI. RECOMENDACIONES	110
VII. REFERENCIAS.....	112
ANEXOS.....	124
Anexo A: Matriz de Consistencia.....	124
Anexo B: Propuesta de Proyecto de Ley	125
Anexo C: Propuesta de Pleno Jurisdiccional Laboral.....	131
Anexo D: Fichas de Resumen y Análisis Jurisprudencial	133

Área : Ciencias Sociales
Línea : Derecho
Sub Línea : Derecho Procesal Laboral
Tema : Proceso Ordinario Laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 01 de junio de 2022.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procedimiento de la Teoría Fundamentada.....	76
Figura 2: Clasificación de Despidos según la Ley, Jurisprudencia y Doctrina	80
Figura 3: Despidos que Acreditan la Antijuridicidad.....	82
Figura 4: Criterios para la Acreditación de la Conducta Antijurídica.....	90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Casaciones Revisadas 2017-2020.....	77
Tabla 2: Muestra No Estadística.....	81
Tabla 3: Despido Incausado.....	82
Tabla 4: Despido Nulo.....	85
Tabla 5: Despido Fraudulento	86
Tabla 6: Despido Injustificado (no acreditante de la conducta antijurídica)	88



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

Art. /Arts.	: Artículo /Artículos
D.S.	: Decreto Supremo
D. Leg.	: Decreto Legislativo
Exp.	: Expediente
N.º	: Número
pág. /págs.	: Página /Páginas
TUO	: Texto Único Ordenado



RESUMEN

El objeto central de la presente investigación consistió en determinar cuándo los diferentes tipos de despidos previamente declarados, sirven para acreditar el elemento “antijuridicidad”, cuando el trabajador favorecido instaura un nuevo proceso de índole laboral, reclamando el resarcimiento de daños y perjuicios contractual, originados en el despido del que inicialmente fue víctima. Para tal efecto, se empleó la metodología del enfoque cualitativo, tipo socio-jurídica, nivel explicativo no experimental, diseño teoría fundamentada. En cuanto a la recolección de datos, se recurrió al método de observación de unidades de estudio (Jurisprudencia, Leyes, Plenos Laborales y Doctrina), aplicando las técnicas de análisis documental y observación. El desarrollo de la investigación mostró (conclusión general) que el despido acreditará la conducta antijurídica del empleador (demandado como responsable de la indemnización), cuando fue declarado: nulo, incausado, fraudulento o indirecto, en el mismo proceso o en otro donde se dictó sentencia (que ostente la calidad de cosa juzgada material, identifique el tipo de despido y, ordene la reposición o indemnización tasada laboral), o cuando fue objeto de análisis en una resolución administrativa con calidad de firme o cosa decidida. Sin embargo, ello no ocurrirá con el despido injustificado, por cuanto en estos supuestos nos encontraremos ante una causal eximente de la conducta antijurídica, esto es, el ejercicio regular de un derecho, porque la comisión de la falta atribuida al trabajador no fue desvirtuada.

Palabras Claves: Antijuridicidad, Despido, Indemnización de Daños y Perjuicios, Responsabilidad Civil Contractual, Resolución.



ABSTRACT

The central objective of this investigation was to determine when the different types of dismissals previously declared, serve to prove the "unlawful" element, when the favored worker establishes a new process of a labor nature, claiming compensation for contractual damages, originated in the dismissal of which he was initially a victim. For this purpose, the qualitative approach methodology was used, socio-legal type, non-experimental explanatory level, grounded theory design. Regarding data collection, the method of observation of study units (Jurisprudence, Doctrine, Laws, Labor Plenary Meetings) was used, applying the techniques of documentary analysis and observation. The development of the research showed (general conclusion) that the dismissal will prove the unlawful conduct of the employer (defendant as responsible for the compensation), when it was declared: null, uncaused, fraudulent or indirect, in the same process or in another in which a judgment has been issued (that holds the quality of material res judicata, identifies the type of dismissal and orders the replacement or labor compensation), or when it was the object of analysis in an administrative resolution with the quality of firm or decided thing. However, this will not happen with unjustified dismissal, since in these cases we will find ourselves before a ground that exempts unlawful conduct, that is, the regular exercise of a right, because the commission of the fault attributed to the worker was not distorted.

Keywords: Unlawfulness, Dismissal, Compensation for Damages, Contractual Civil Liability, Resolution.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando un trabajador es despedido unilateralmente de su centro de trabajo, generalmente presenta una demanda judicial señalando dicha circunstancia y pidiendo que el órgano jurisdiccional disponga su reincorporación en el lugar donde desempeñaba sus actividades laborales, o el pago de una indemnización prevista expresamente en la norma laboral (indemnización denominada “tasada”). En gran parte de los casos, el trabajador interpone de manera adicional una petición de indemnización de daños y perjuicios sustentados en la declaración previa de la interrupción del vínculo laboral, como despido. Se trata de una pretensión cuya recurrencia se viene incrementando significativamente en las controversias judiciales de los últimos años, lo cual generó numerosa jurisprudencia y la realización de diversos Plenos Jurisdiccionales Laborales, en los que se ha señalado que, son aplicables a estos casos, las normas estipuladas para la figura civil de responsabilidad obligacional o contractual, previstas en los Arts. 1321°, 1322°, 1329°, 1330°, 1331° y 1332° del Código Civil (1984), de cuya interpretación se tiene que la configuración de un supuesto de obligaciones inejecutadas (de naturaleza contractual), demanda necesariamente la presencia de cuatro presupuestos o requisitos: *i*) Conducta Antijurídica, *ii*) Daño, *iii*) Nexos de causalidad y, *iv*) Factores de atribución.

En cuanto a dichos presupuestos o elementos, que detallan la contenido de la figura de resarcimiento de daños por responsabilidad civil contractual en el ámbito del Derecho Civil, tenemos que su aplicación fue adaptada al ámbito del Derecho Laboral,



considerando que los hechos fundantes de una pretensión de indemnización de daños y perjuicios, por ruptura del vínculo laboral (despido), derivan de la presencia de un contrato laboral entre las partes (trabajador - empleador), del cual nacen diversas obligaciones que pueden estar explícita o implícitamente contenidas dentro de él. Por tanto, como lo refiere Ackerman (2005) las obligaciones quedarían regidas por el amplio campo jerarquizado de las fuentes del Derecho Laboral, tales como: la Ley, el contrato individual de trabajo, el convenio colectivo, los usos y costumbres.

En ese contexto, los distintos niveles de la magistratura laboral, emiten continuamente sentencias estimatorias de pedidos de indemnización de daños y perjuicios derivados de una extinción de relación laboral (supuesto distinto a la denominada indemnización tasada regulada en el D. Leg. N.º 728), considerando al despido declarado judicialmente, suficiente para acreditar la antijuridicidad como elemento de la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones (contractual) y, consiguientemente concluir en la existencia de daños.

Ahora bien, siendo que la jurisprudencia es uniforme en señalar que los procesos de resarcimiento de daños y perjuicios (derivado de un despido laboral), requieren la aplicación de las reglas establecidas para la responsabilidad civil de carácter contractual, lo cual implica la necesaria acreditación de la concurrencia de los presupuestos establecidos por la norma. Así, respecto al presupuesto de antijuridicidad en el ámbito contractual, Taboada (2003) señala que ésta resulta de incumplimiento de una obligación, en forma total o parcial, o del cumplimiento de una obligación en forma defectuosa, tardía o morosa, por lo que siempre será meramente típica. Sin embargo, pese a lo mencionado precedentemente, la judicatura tiene por configurada la antijuridicidad con la sola acreditación del despido declarado por un juez competente.



Lo anterior nos lleva a preguntarnos, si la interrupción del vínculo contractual por decisión unilateral del empleador, calificada como despido dentro de un proceso judicial anterior, ¿podría considerarse como acreditante de la antijuridicidad en la responsabilidad civil contractual?, ¿en qué casos procedería, considerando que a nivel de la legislación, doctrina y jurisprudencia se ha clasificado el despido en nulo, arbitrario (incausado e injustificado), indirecto y fraudulento?; o, ¿podría concurrir alguna causal eximente de responsabilidad a partir de la calificación que se haya dado al despido?. Asimismo, una pregunta que resulta importante responder es ¿de qué forma la sentencia judicial que declara el despido (entiéndase en un proceso anterior), acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual?, pues debemos considerar que es el único medio probatorio que respalda la decisión del juez de dar por acreditada la conducta antijurídica del empleador.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuándo el despido previamente declarado, acredita la conducta antijurídica del empleador, dentro de un proceso laboral donde se demanda indemnización de daños y perjuicios por ruptura unilateral de un vínculo laboral?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿En qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual?
- 2) ¿De qué forma la sentencia judicial que declara el despido, acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual?



1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las razones que han motivado el tema desarrollado: “Determinación de la Antijuridicidad en los Procesos Laborales de Indemnización por Daños y Perjuicios Contractual, a partir de una Previa Declaración Estimativa de Despido”, encuentran raíz en la información reducida y carente análisis desarrollado respecto del elemento de antijuridicidad (también llamada conducta antijurídica) en los procesos indemnizatorios de daños y perjuicios (laborales), sustentados en un despido previamente declarado, que se desprende de la jurisprudencia, de la doctrina y legislación laboral.

Es por ello, que el presente trabajo se justifica en la importancia que tiene el tema estudiado para el campo del Derecho Laboral, porque a través de su desarrollo se pretende responder a las interrogantes planteadas en la formulación del problema, a fin de contribuir en el ámbito de conocimiento de la responsabilidad civil contractual derivada de despidos laborales, en lo que respecta al elemento de “antijuridicidad”, mayor estudiada en el ámbito penal pero no se aborda en profundidad en el ámbito laboral, dificultando de alguna manera el análisis de su concurrencia en los procesos que versan sobre resarcimiento de daños y perjuicios. Así pues, como lo refiere Quispe (2019), “en nuestro país aún no se ha alcanzado consistencia y uniformidad respecto a las reglas para determinar la existencia de responsabilidad en este tipo de procesos, lo cual perjudica la solución de conflictos laborales” (pág. 13).

De ahí que ésta investigación también cuenta con una justificación práctica, pues servirá para el tratamiento procesal que otorguen los jueces a los casos referidos a indemnización por daños irrogados de la ruptura unilateral de un vínculo laboral, según el tipo que se invoque, considerando las conclusiones a las que se llegaron en el presente estudio, ya que no todos los tipos de despido previamente declarados, acreditan



per se la ilicitud o antijuridicidad, presupuesto exigible para concluir que estamos ante un caso de responsabilidad civil de naturaleza contractual.

En resumen, la presente tesis persigue el conocimiento ampliado de la responsabilidad civil contractual originada en despidos, como una contribución que pretende enriquecer el desarrollo del Derecho Laboral, y podrán servir como referencia para la práctica cotidiana en los órganos jurisdiccionales especializados laborales.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar cuándo el despido previamente declarado, acredita la conducta antijurídica del empleador, dentro de un proceso laboral donde se demanda indemnización de daños y perjuicios por ruptura unilateral de un vínculo laboral.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar en qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual.
- 2) Determinar de qué forma la sentencia judicial que declara el despido, acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las referencias existentes que preceden al estudio, fueron dispuestas en función de los tres campos de investigación perfilados en este trabajo: antijuridicidad, despido y resolución. A partir de esta delimitación se realizó la búsqueda y recopilación en sitios web y sistemas de datos, entre otros en Alicia Concitec, Google Académico, Scielo, Dialnet, y Redalyc, a fin de conocer las investigaciones o estudios que abordaron este campo de investigación y determinar las conclusiones a las cuales arribaron, sin perjuicio del material editado e impreso de forma tradicional. En virtud a esta revisión, se obtuvieron los siguientes antecedentes nacionales e internacionales, que sirven para aproximarnos al tema estudiado:

2.1.1. Antecedentes Nacionales

1) Escobar (2019) en su investigación determinó la inexistencia de responsabilidad civil a causa de un despido arbitrario. Investigación de enfoque cualitativo, método histórico, hermenéutico, dogmático y argumentativo, utilizando la técnica de recolección y análisis documental. El objeto de estudio estuvo conformado por la Constitución, el D. Leg. N.º 728, el Código Civil, la jurisprudencia existente respecto al tema. En la referida investigación, entre otros, se expresaron las siguientes conclusiones relevantes: 1) Las instituciones de indemnización y resarcimiento presentan diferencias importantes, que determinan la desestimación del resarcimiento de daño moral producto de un despido arbitrario. 2) Para indemnizar el daño moral, originado en el despido considerado arbitrario, debe acreditarse que éste generó una



afectación significativa y de gravedad contra los derechos esenciales del ex trabajador, pues el despido por sí solo no fundamenta la reparación por daño moral. La tesis citada, se relaciona con el tema estudiado, en cuanto su objetivo fue determinar que no existe responsabilidad civil por despido arbitrario.

2) Coro & Ruiz (2019) en su estudio estableció los fundamentos jurídicos para la variación del contenido del Art. 38° del TU del D. Leg. N.° 728, que prevé la indemnización por despido arbitrario. Su investigación es de enfoque cualitativo, método hermenéutico y dogmática jurídica, utilizando la observación documental, recopilación y procesamiento de datos, como técnica de investigación. La muestra la conformaron los juzgados en materia laboral (tres) de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. En la referida investigación, entre otros, se concluyó que el despido arbitrario transgrede el derecho a la estabilidad laboral relativa impropia, razón por la cual deben aplicarse y valorarse los requisitos de la responsabilidad civil como es: la conducta jurídica, factor de atribución, nexo causal, daño (patrimonial - extra patrimonial), fuera del sistema tarifario previsto en el Art. 38° del D. Leg. N.° 728. La tesis citada, se relaciona con el tema investigado, en cuanto nos ayuda con los objetivos propuestos referidos a determinar cuándo el despido declarado como tal acredita la antijuridicidad de la responsabilidad civil de tipo contractual.

3) García (2017) en su tesis analizó la manera como intervienen los despidos con efectos de reposición laboral en los casos de indemnización por daño moral conocidos por los Juzgados en Materia Laboral de la Superior Corte de Justicia de Lima Este-2017. Investigación de enfoque cuantitativo, método deductivo, utilizando la técnica de recolección de datos. La muestra la conformaron el total de trabajadores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, compuesta por tres sedes judiciales y una Sala Laboral. En la referida investigación, entre otros, se



concluyó que tanto el despido nulo, incausado y fraudulento, con efecto de reposición del trabajador-demandante, influyen de manera directa en la Indemnización por concepto de daño moral en los órganos judiciales que participaron en la muestra. La tesis citada, se relaciona con la presente tesis, en cuanto contribuye con datos verídicos a lograr los objetivos propuestos, sobre el despido nulo, incausado y fraudulento.

4) Zegarra (2017) en su investigación, se propuso entre otros comprender si la decisión del empleador de despedir ilegalmente al trabajador, generaría el pago de una indemnización por daño moral. Investigación de enfoque cualitativo, método explicativo, utilizando la técnica de recolección de datos. La muestra la conformaron las entrevistas a trabajadores especialistas en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. En la referida investigación, entre otros, se concluyó que el despido declarado nulo da origen al pago de una indemnización por concepto de daño moral ocasionado contra el trabajador, debido a que el despido responde a una causa prohibida por Ley, ocasionando un daño económico y alimentario, así como daños que afectan su esfera interna. La tesis citada, se relaciona con el tema de la presente investigación, en cuanto permite realizar una aproximación bastante cercana sobre uno de los objetivos propuesto vinculado al despido nulo.

5) Bringas (2017) en su artículo, estudió la posibilidad de pagar una indemnización mayor y distinta a la tarifada en aquellos casos donde se constate un abuso del derecho por parte del empleador en el acto del despido del trabajador. En dicho artículo, entre otros, el autor concluyó que el daño excesivo producido por la actuación del empleador deber ser indemnizado a través de la vía del proceso laboral ordinario cuando no se haya remediado a través de una reincorporación laboral o pago de indemnización tarifada. En el caso del despido indirecto, donde la conducta del empleador sea censurable, sostiene que podría comprometerse la obligación del



empleador de pagar por resarcimiento de daños ocasionados. El artículo citado, se relaciona con el tema de la presente investigación, en cuanto nos ayuda en parte con el primer objetivo específico relacionado al despido indirecto.

6) Cavani (2017) en su artículo, desarrolló los conceptos jurídicos de resolución judicial y decisión, según el Código Procesal Civil. Su análisis se realizó utilizando el enfoque analítico-dogmático, concluyendo que una adecuada comprensión de los conceptos de resolución judicial y decisión, es determinante para resolver problemas prácticos y para efectuar una apropiada clasificación de resoluciones judiciales, en ese sentido señala que la resolución judicial es entendida como resolución documento y resolución acto, las cuales no deben ser confundidas con la decisión ni entre sí, ya que la resolución documento contiene a la resolución acto, esta última puede contener o no una decisión. El artículo citado, se relaciona con el tema de la presente investigación, en cuanto nos ayuda con el segundo objetivo específico, porque nos brinda algunas precisiones conceptuales respecto a la sentencia judicial.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Se encontró un artículo relacionado con el despido y sus resultados jurídicos, llevada a cabo por Suárez (2018), donde describió la regulación legal actual y las opciones de resarcimiento integral de los daños que el despido genera al trabajador, a través de una estrategia normativa analítica, concluyó entre otro, que el despido injustificado no se corresponde con el contenido del principio protectorio de derechos y, la indemnización cuyo monto lo fija la Ley resulta escasa para resguardar y remediar integralmente los daños generados, pues el hecho de quedar desempleado involucra perder la condición valiosa de empleado-trabajador, la fuente económica y, el derecho a laborar, pasando a un posible de marginalidad. De ahí que esta amplia óptica abordó el



campo de las consecuencias jurídicas del despido injustificado, permitiendo facilitar un acercamiento al tema de investigación.

2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

La conducta antijurídica o también llamada antijuridicidad, es uno de los requisitos que componen la responsabilidad de naturaleza contractual, ha sido abordada sobre todo en la jurisprudencia, más que en la propia legislación y doctrina laboral. Por ello, el tema de estudio requiere definir de forma especial la responsabilidad civil en su aspecto contractual, sus elementos, concentrándonos primordialmente en el elemento de antijuridicidad de la responsabilidad civil; luego, debemos abordar el despido en forma general y conocer sus distintos tipos, finalmente tratar el tema de las resoluciones.

2.2.1. Responsabilidad Civil

La responsabilidad se considera civil, porque es una especie de la responsabilidad jurídica, distinguiéndose de la responsabilidad penal (otra especie de responsabilidad) por la naturaleza del bien jurídico lesionado y las consecuencias que genera esa lesión. Así pues, sostiene Tamayo (1997) que la responsabilidad civil se origina por una acción u omisión cualquiera, o por violación de una obligación contractual que origina un perjuicio a otro.

La responsabilidad civil es el castigo que el ordenamiento jurídico impone como efecto del daño producido a otro, inspirada en aquello que el sentido común nos dice: Que quien origina un daño a otro sujeto está llamado a remediarlo, que también tiene su origen en la tradición romanística, ya que conforme señala López (2012), los romanos tenían 3 principios básicos de naturaleza eminentemente práctica, con los que daban salida y solución a sus problemas: vivir honestamente (*honeste vivere*), dar a cada quien lo suyo (*suum cuique tribuere*), y no dañar a otro (*alterum non laedere*).



Según, Torres (2014), si no se cumple una obligación existente, o no se infringe el deber común de no producir daño a alguien, no puede hablarse de responsabilidad civil, por lo que la responsabilidad civil también puede ser definida como aquella obligación o deber de indemnizar que se impone a un sujeto cuando ocasiona un perjuicio o daño a otro.

Según el autor Taboada (2003), la responsabilidad civil está dirigida esencialmente a remediar los daños generados en la relación que mantienen las personas. Dichos daños pudieron producirse como efecto del incumplimiento de una obligación existente, o cuando no exista relación de carácter obligacional. Por ello, Torres (2014) afirma que la responsabilidad civil desarrolla cinco funciones:

- a) Previene eventos que lesionen un interés tutelado por el derecho.
- b) Repara el daño causado, y sanciona al culpable del daño para evitar futuras conductas dañinas.
- c) Evita que se obtenga un beneficio o ganancia como consecuencia de un evento dañoso.
- d) Ayuda a que desaparezca el perjuicio para la víctima del evento dañoso.
- e) Ayuda al acreedor a obtener los beneficios esperados con la prestación prometida.

En este contexto, el citado autor concluye en que la tarea principal de la responsabilidad de tipo civil, sea de naturaleza contractual o extracontractual, consiste en indemnizar los daños ya que no se habría logrado prevenir el evento que daña el interés tutelado, por lo que se busca ubicar al agraviado, en igual condición en la que estaba antes de haberse producido el daño o lesión.

Señala López (2012), por su parte, que la responsabilidad civil cumple en primer



lugar un rol delimitante entre lo que está autorizado frente a lo que está vedado por el ordenamiento jurídico; en segundo lugar, cumple una función compensatoria, llamada también resarcitoria o indemnizatoria, que constituye la función principal pues con ella se busca la denominada reparación integral del daño; en tercer lugar, cumple una función distributiva, que tiene lugar en supuestos de responsabilidad objetiva, por ejemplo el caso de responsabilidad del titular respecto a un acto generado por su dependiente; por último, en cuarto lugar, cumple una función preventiva, ya que busca prevenir un daño antes que ocurra.

Entonces, se sostiene con acierto, que el papel primordial de la responsabilidad civil contractual es la resarcitoria, pues todo daño que se cause a otro debe indemnizarse. Así pues, Osterling (2015) dice que enmendar un daño generado a una persona, significa ponerla en la misma condición en la que se encontraba antes del evento gravoso o al menos intentar conseguir dicho objetivo. Por otro lado, Velásquez (2010) sostiene que la indemnización constituye la última y efectiva medida que puede satisfacer el interés del acreedor frente a la inejecución parcial, total o cumplimiento defectuoso de una obligación.

Asimismo, sobre los aspectos o ámbitos que conforman la responsabilidad civil, existe polémica sobre si la responsabilidad civil es una sola o se divide en responsabilidad contractual y extracontractual o aquiliana. Al respecto, señala Peirano (1981) que nacieron tres posiciones en la doctrina que abordan este problema: la dualista, la monista y la ecléctica.

Siguiendo a Espinoza (2002), la tesis dualista se refiere a que las relaciones que mantienen los particulares pueden ser normadas por la Ley o por un Contrato, así pues, el deber que surge de la Ley no se asimila al deber que se origina por medio del



Contrato, porque la Ley es de carácter público, mientras que el Contrato responde a intereses de los particulares (privado). Por tanto, según esta posición, la responsabilidad civil contractual y la extracontractual presentan diferencias accidentales y sustanciales, que derivan de la naturaleza de los preceptos infringidos por cada una, que determinan que ambas responsabilidades sean estudiadas de forma independiente o separada. La tesis monista por su parte, sostiene que no existe distinción entre la Ley y el contrato, en ese sentido las responsabilidades civiles, contractual y extracontractual, deben ser analizadas conjuntamente.

Por último, la tesis ecléctica, trata de concertar las tesis anteriores en una sola, considerando primeramente que la responsabilidad civil es unitaria, empero existen incompatibilidades de régimen en cuanto a la denominada responsabilidad contractual y la denominada extracontractual, porque si bien tienen similitud en sus principios, se distinguen por sus efectos. Conforme afirma Mazeaud (1960), dichas responsabilidades presentan algunas diferencias relativas, que pueden otorgar a una controversia un matiz que permita conocer que reglas aplicar frente a una u otra responsabilidad.

Esta última tesis, es respaldada por gran parte de la doctrina, entre los que tenemos a Taboada (2003), quien afirma que la responsabilidad de carácter civil se constituye en un campo unitario, en vista que la responsabilidad de tipo contractual y la extracontractual tienen un denominador común que es la antijuridicidad y el mandato legal indemnizatorio, así pues, ambos tipos de responsabilidades tienen esa semejanza con algunos contrastes que demuestran su tratamiento legal distinto.

Nuestro Código Civil (1984), regula en forma separada la responsabilidad de naturaleza contractual y la de naturaleza extracontractual; la primera, en el VI libro, segunda sección, IX título, sobre inexecución de obligaciones (Arts. 1314° y siguientes);



y, la segunda, en el VII libro, sexta sección, sobre fuentes de las obligaciones que contiene a la responsabilidad extracontractual (Arts. 1969° y siguientes), claro está con algunas reglas comunes, como los elementos o requisitos para su configuración (antijuricidad, daño generado, nexo de causalidad y, factores de atribución), pero con diferencias de matiz. Según Torres (2014) presentan las siguientes diferencias plasmadas en nuestra norma sustantiva (Código Civil): *i*) por el origen de la responsabilidad, *ii*) por su estructura, *iii*) por la carga probatoria en cuanto a la culpa, *iv*) por el factor de atribución de responsabilidad, *v*) por los daños indemnizables, *vi*) por el sujeto titular de la responsabilidad, *vii*) por la culpa como origen o como resultado, *viii*) por la clasificación de la culpa, *ix*) por la previsibilidad del daño, *x*) por la mora, *xi*) por la solidaridad de la obligación, *xii*) por la innovación a una obligación de indemnizar de una que era unitaria, *xiii*) por los daños ocasionados por subordinados, *xiv*) por la capacidad para asumir obligaciones, *xv*) por los estipulaciones de absolución o restricción de responsabilidad, *xvi*) por la naturaleza de la norma violada. En ese orden de ideas, el mencionado autor, señala los parecidos e incompatibilidades existentes entre la responsabilidad civil contractual y civil extracontractual, concluyendo que se requiere de un tratamiento conjunto de la responsabilidad civil, admitiendo que sus ámbitos contractual y extracontractual no son idénticos, por lo que su regulación legal debe ser distinto, y sus elementos homogéneos no pueden ser tratados de manera diferenciada, esto con el fin de eliminar cualquier dificultad que imposibilite la efectiva reparación del daño ocasionado.

En este contexto, Espinoza (2002) afirma que la unificación de la responsabilidad civil, significa tener una estructura común o general para la responsabilidad contractual u extracontractual, y a su vez contar con una estructura específica para cada caso, por lo tanto, no se puede concluir por la presencia de una sola



tipología de responsabilidad civil. Al respecto, en la casación N.º 4748-2017 Lambayeque (2018), se estableció que la responsabilidad civil comprende a la contractual o extracontractual, ya que el fin que persigue es resarcir o reparar el daño que se causa a otros, estableciéndose una sanción jurídica (indemnización) al autor del daño, que responde a la transgresión del deber social y genérico de no dañar, como parte de la armonía social (incluso tratándose de una persona jurídica). Por ello, en dicha ejecutoria se indica que se han debilitado los límites y diferencias entre la responsabilidad contractual y extracontractual, tanto en el ámbito doctrinario, legislativo (contemporáneo), buscando la unificación de dichas responsabilidades.

Asimismo, respecto a la concurrencia de ambas responsabilidades sobre un hecho dañoso concreto, Zatti (2003, citado por Morales, 2006) señala que ello no equivale a la acumulación de dos resarcimientos, sino tener a la mano dos alternativas para lograr una eficiente reparación. De esta manera, la responsabilidad civil se concibe como una sola, empero debe distinguirse entre contractual y extracontractual, por ello, en palabras de Taboada (2003), ambos tipos de responsabilidad cuentan con denominadores comunes: la antijuridicidad y el mandato legal de remediar los daños ocasionados. Así pues, el autor en mención afirma que, la diferencia entre la responsabilidad civil contractual y extracontractual reside en que, en la primera el daño resulta de la inobservancia de una obligación pactada previamente, y en la segunda, el daño es consecuencia de la inobservancia del deber jurídico genérico de no ocasionar daño o perjuicio a los demás.

En virtud a los argumentos precedentes, nuestra legislación, doctrina y jurisprudencia, dividen a la responsabilidad civil en dos: contractual y extracontractual. Para la presente investigación debemos enfocar nuestro estudio en la responsabilidad civil contractual, por los fundamentos que abordaremos más adelante.



2.2.1.1. Responsabilidad Civil Contractual

Según Ávalos (2021), el acuerdo de las voluntades entre los sujetos contratantes, establece la existencia de un vínculo jurídico, de la cual emanan una serie de obligaciones, cuya inejecución implica establecer una nueva y legítima obligación de reparar el daño ocasionado, debido al carácter volitivo de la relación. En ese sentido, el establecimiento de la responsabilidad de tipo contractual, busca tutelar el legítimo interés del acreedor de las obligaciones pendientes de ser satisfechas.

En este contexto, Torres (2014), afirma que la expresión “responsabilidad civil contractual” debe entenderse con el significado de responsabilidad civil por incumplimiento o por inejecución de obligaciones, toda vez que, es aplicado en todos los supuestos donde no se cumple con la ejecución de una obligación concreta y preexistente, cualquiera sea su fuente (salvo que exista una sanción específica prevista en la Ley), es decir, no solo está referida a aquellos supuestos de inejecución de obligaciones derivada de un contrato laboral, sino del acto jurídico en general o de aquellas provenientes directamente de la Ley.

En esa misma línea, Ávalos (2021) afirma que, la base de la responsabilidad civil de carácter contractual es el quebrantamiento de obligaciones: en primer lugar, el incumplimiento de reglas, acuerdos o condiciones establecidas en el contrato y, en segundo lugar, el incumplimiento de las fuentes de Derecho aplicables. La exoneración de la responsabilidad sólo es posible en la medida que se demuestre que razonablemente se adoptó las medidas adecuadas para ejecutar la obligación en los parámetros previstos (diligencia) sin conseguirse ese objetivo.

Por su parte, Taboada (2003) afirma que la responsabilidad civil contractual u obligacional se presenta cuando una persona (llamado deudor) causa daño a otro



(llamado acreedor) como resultado directo de la inejecución total, parcial, o cumplimiento tardío o imperfecto de la prestación obligación que tenía bajo su cargo, siempre que dicho incumplimiento responda al dolo, a la culpa grave o leve.

En nuestra legislación, la responsabilidad civil de naturaleza contractual o por inejecución de obligaciones, está regulada en el Art. 1314° de nuestro Código Civil (1984), concordante con los Arts. 1321°, 1322°, 1329°, 1330°, 1331° y 1332° del mismo cuerpo legal. De la lectura de los acotados artículos se desprende que, la responsabilidad por inejecución de obligaciones es de tipo subjetivo, porque el sujeto que no procede con la debida diligencia requerida, es responsable del incumplimiento parcial, tardío o cumplimiento imperfecto de la obligación. De ahí que, se establece la pauta de inimputabilidad (ausencia de culpa), ya que conducirse con la diligencia exigida, dispensa al autor de la responsabilidad del incumplimiento de alguna obligación o de su cumplimiento irregular. Así pues, quien incumple sus obligaciones o las efectúa parcialmente, tardía o imperfectamente, sea de manera dolosa o culposa (inexcusable o leve), está forzado al pago de una indemnización por concepto de daños: emergente, lucro cesante y moral, en cuanto sean producto de la inejecución, sea de manera inmediata o directa. Además, señala la norma que el afectado con la inobservancia de la obligación, debe acreditar el actuar doloso o culposo, los daños y perjuicios, así como la cuantía de éstos últimos, que en caso no consiguiera ser probado en monto exacto, el juez lo fijará con valoración equitativa.

Entonces, la responsabilidad contractual, llamada también por inejecución de obligaciones, es aquella en la que el deudor u obligado tiene el deber y obligación de indemnizar al acreedor por los daños irrogados debido a la inobservancia total, parcial, tardía o imperfecta de una obligación preexistente, que puede provenir del contrato de trabajo, de un acto jurídico en general, o directamente de la Ley, cuando actúa sin la



diligencia ordinaria requerida.

2.2.1.2. Responsabilidad Civil Derivada de un Despido Laboral

La aplicación de la estructura de un resarcimiento de daños por responsabilidad civil contractual, ha sido adaptado al campo del Derecho Laboral, considerando los hechos que sirven como fundamento de una pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios por ruptura de vínculo laboral (despido), que derivan de la existencia de un contrato de naturaleza laboral entre las partes (trabajador - empleador), del cual nacen diversas obligaciones que pueden estar explícita o implícitamente contenidas dentro de él. Por tanto, como lo refiere Ackerman (2005) las obligaciones quedarían regidas por el amplio campo jerarquizado de las fuentes del Derecho Laboral, tales como: la Ley, el contrato individual de trabajo, el convenio colectivo, los usos y costumbres. La inobservancia o inejecución de dichas obligaciones, irroga una indemnización de daños y perjuicios, que abarca el daño: patrimonial y extrapatrimonial, como consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Por su parte, Lanata (2015) sostiene que, si bien se resalta en el contrato de trabajo, sus principales elementos: la obligación de brindar servicios personales, bajo subordinación a cambio de una retribución económica (salario); ello no implica el desconocimiento de otras obligaciones, entre las que se cuenta la correspondiente al empleador, de garantizar los derechos elementales del trabajador. En ese sentido, señala que estando a que la legislación laboral no contiene una teoría general de responsabilidad, corresponde aplicar lo previsto en la norma sustantiva (Código Civil).

Al respecto, en reiterada jurisprudencia, entre otras la casación N.º 13319-2015 Callao (2016), se ha señalado que el trabajador puede acudir al órgano judicial, en determinadas circunstancias, pidiendo una reparación de daños y perjuicios por



extinción unilateral de su vínculo laboral, que comprende el pago por: lucro cesante, daño emergente y moral, pues la reincorporación laboral ordenada a favor del trabajador despedido no elimina la posibilidad de exigir los daños que le causó su empleador al despedirlo, estando a la afectación patrimonial y extra patrimonial que involucra.

Asimismo, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2016), los jueces constituyentes de la Suprema Corte de Justicia, por mayoría acordaron que el trabajador que fue objeto de un despido sin causa o fraudulento, tiene derecho a demandar simultáneamente, además de la reincorporación en su lugar de trabajo, la paga indemnizatoria por la afectación a su esfera patrimonial y también extrapatrimonial.

En ese sentido, la tutela reparadora o restitutoria (readmisión en el empleo) de un trabajador que fue objeto de un despido ilegítimo, no impide que solicite en un proceso laboral el pago una indemnización por responsabilidad civil contractual, distinta a la indemnización regulada en los Arts. 34° y 38° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), enunciados normativos que regulan la paga de la indemnización legal tasada o tarifada, como protección adecuada frente a una disolución unilateral y arbitraria del vínculo laboral, prevista en el Art. 27° de nuestra Constitución (1993), más no el pago de un “resarcimiento” que tiene naturaleza distinta, esto es, por responsabilidad civil contractual producto de un cese ilegítimo, que se sustenta en el incumplimiento del empleador de su obligación contractual de mantener la relación laboral y recurrir al despido sólo si concurre una causa justa prevista en la norma laboral (derivada del comportamiento, o desempeño del trabajador) respetando el debido proceso.

En la casación N.° 900-2017 Lima (2018), ha sostenido que debe realizarse una diferencia conceptual entre las figuras de resarcimiento e indemnización, ambos



generados por la conclusión de la relación laboral producto de una actuación arbitraria del empleador. En ese sentido, la Suprema Corte señala que un despido arbitrario genera, por un lado, el pago de la indemnización tarifada en los Arts. 34° y 38° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997); y a su vez, el resarcimiento de los daños o perjuicios, establecido a partir del Art. 1321° de nuestro Código Civil (1984). Asimismo, ha señalado en la casación N.° 4977-2015 Callao (2016) que, existe responsabilidad contractual cuando se definió en una sentencia ejecutoriada, con cualidad de cosa juzgada material, que el trabajador demandante fue despedido en forma arbitraria, con vulneración de su derecho al trabajo, por lo que en esos casos la conducta antijurídica constituye el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes del vínculo contractual, conforme está instituido en el Art. 1321° de la norma sustantiva aplicada (Código Civil).

Al respecto, Avanto (2021) sostiene que el despido (incausado o fraudulento) tiene consecuencias jurídicas de efecto reintegrativo, por cuanto constituye un hecho que afecta derechos constitucionales; aspecto que es aceptado de manera totalitaria por los órganos de justicia.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia del país, en la casación laboral N.° 5741-2017 Lima (2018), señaló que la indemnización por inexecución de obligación (derivadas de una relación laboral), no se prevé o regula en la legislación laboral, no obstante, esta omisión no conlleva a dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que impone nuestra Constitución Política a favor del trabajador, quien se constituye en la parte más vulnerable en la relación o vínculo laboral, por tanto debe emplearse las normas previstas dentro del Código Civil para este supuesto (Arts. 1321°, 1322° y siguientes).



Dentro de dicho contexto, sobre las pretensiones resarcitorias a causa de un despido, la jurisprudencia es uniforme en sostener que deben resolverse aplicando los principios y reglas jurídicas para la figura de la responsabilidad civil del tipo contractual, previstas por nuestro Código Civil (Arts. 1321°, 1322°, 1329°, 1330°, 1331° y 1332°), por cuanto nos topamos con un caso de indemnización de daños y perjuicios, cuya naturaleza difiere de la indemnización tasada (prevista en la legislación laboral).

Estando a lo señalado, podemos concluir que las reglas de una relación jurídico patrimonial de naturaleza civil, son aplicables a una relación laboral, por las siguientes razones:

- Tanto el contrato civil y el contrato de trabajo, si bien se distinguen en cuanto a su naturaleza, determinan la existencia de un vínculo jurídico del cual emanan una variedad de obligaciones, cuya inejecución acarrea un daño para alguna de las partes, que debe ser resarcido como efecto directo e inmediato del incumplimiento de obligaciones.
- La ruptura abusiva e ilegal de la relación laboral por acto del empleador, revoca el contrato de trabajo. Por tanto, al dejarse arbitrariamente sin efecto el contrato de trabajo, se vulneran diversas obligaciones que emanan explícita o implícitamente de él, esto es, pueden estar instaurados en el propio contrato, o en la Ley, convenio colectivo, Tratados y costumbre.
- La inejecución de obligaciones procedentes de un contrato de naturaleza o carácter laboral, es desarrollada en el Código Civil, en el VI libro (obligaciones), segunda sección (efectos de las obligaciones), IX título (inejecución de obligaciones), cuyas disposiciones se aplican de forma



supletoria tanto a las relaciones como a las situaciones jurídicas compatibles (Art. IX del Título Preliminar del mismo cuerpo legal).

- Nuestra legislación laboral si bien no prevé la responsabilidad contractual - laboral, se aplican las normas establecidas para dicha institución en el Código Civil, porque está prohibida la omisión de conducir justicia por motivos de vacío o defecto de la Ley, más aún si se tiene en cuenta el carácter tuitivo que impone la Constitución a favor del trabajador, quien como lo hemos mencionado líneas arriba, viene a ser la parte más vulnerable de la relación de trabajo.

2.2.2. Elementos de la responsabilidad civil y los correspondientes al tipo contractual

Citando a Taboada (2003), para que se establezca la existencia de responsabilidad contractual o extracontractual, necesariamente deben de concurrir cuatro requisitos comunes:

- a) Conducta antijurídica
- b) Daño generado
- c) Nexo causal o relación causal
- d) Factores de atribución.

Sobre la antijuridicidad, de la que haremos una breve referencia conceptual, ya que será abordada con más profundidad más adelante (en sección aparte), señala el mencionado autor que un comportamiento o acto es calificado de antijurídico (ilícito) porque contraviene una norma de tipo prohibitiva o afecta los valores o principios que fundamentan el sistema jurídico. En la responsabilidad de naturaleza contractual, la conducta antijurídica es típica (se encuentra plasmada en el contrato u otra fuente de



derechos).

En cuanto al daño causado, señala que debe ser entendido como la afectación que se origina a los intereses de las personas en su existencia social, considerado por el derecho como estimables de resguardo legal. El daño se clasifica en patrimonial, comprendiendo al daño emergente (efectiva pérdida patrimonial), y al lucro cesante (ingreso dejado de percibir, aquello que no se logró percibir como consecuencia del acto dañoso). Sobre el daño emergente, Espinoza (2002) sostiene que, esta clase de daño se presenta cuando no existe aumento en el patrimonio del sujeto víctima del daño, ya que resulta ser la ganancia patrimonial neta no percibida por el perjudicado con el incumplimiento. Sobre el lucro cesante, Osterling & Castillo (2008) sostienen que es la limitación de ventajas de carácter dinerario, lo que significa la supresión de la ganancia esperable que se ha dejado de percibir. Si en el daño patrimonial, no obstante haberse acreditado su concurrencia, su resarcimiento no pudiera ser acreditado en su monto exacto, por existir dificultad probatoria, corresponderá fijarlo con estimación equitativa del juez.

Asimismo, el daño puede ser extra-patrimonial que comprende el daño: moral y a la persona. Según la casación N.º 3323-2007 Lambayeque (2008), el daño de tipo moral es considerado como aquella afectación que se genera a los sentimientos, reflejados en la aflicción o sufrimiento de la víctima, sentimientos que deben ser estimados socialmente legítimos y dignos. La concurrencia de dichos daños, ciertamente, debe probarse. En cuanto a su cuantificación, estando a que el daño moral y el relacionado a la persona, no resultan cuantificables económicamente, como sí ocurre en el caso de los daños materiales, la determinación del monto indemnizable corresponderá ser establecido razonablemente por el juez.



En la esfera de la responsabilidad civil por despido arbitrario, la casación N.º 7625-2016 Callao (2016) indica que no debe confundirse o asimilarse el daño por lucro cesante con las remuneraciones no percibidas, pues ésta última no tiene naturaleza indemnizatoria sino retributiva, es decir, se constituye ante la falta de contraprestación por el trabajo efectivamente realizado.

En cuanto al nexo o relación causal, Taboada (2003) sostiene que este elemento se encuentra referido a la conexión jurídica de origen a consecuencia, existente entre la conducta antijurídica (típica o atípica) y el detrimento ocasionado a la víctima. Sobre el particular, el Art. 1321º de nuestro Código Civil, recogió la tesis de la procedencia directa; y en cuanto a los factores de atribución, sostiene que está compuesto por el dolo y la culpa (sea leve o inexcusable). Así pues, al presumirse la culpa leve, corresponderá al deudor probar que actuó con diligencia requerida. La culpa inexcusable y el dolo, los prueba el acreedor.

Por otro lado, Espinoza (2002) sostiene que los presupuestos constitutivos de la responsabilidad contractual y extracontractual, son:

- a) La imputabilidad (legitimidad que tiene la persona para ser considerado civilmente responsable de los menoscabos que ocasiona a otra).
- b) La antijuridicidad o ilicitud (verificación que el daño provocado está prohibido por nuestro ordenamiento legal).
- c) Los factores de atribución (motivo explicable de la imputación de responsabilidad a la persona).
- d) La relación causal (vínculo entre el hecho dañoso y el menoscabo producido).
- e) El daño (resultado del hecho o evento lesivo).



Según Osterling (2015), para la procedencia de una indemnización producto de daños y perjuicios en una responsabilidad contractual, se necesita la presencia de los siguientes elementos:

- a) Elemento objetivo: El incumplimiento de la obligación o, el cumplimiento parcial, moroso o defectuoso. El acreedor debe demostrar el cumplimiento efectivo de la.
- b) Elemento subjetivo: La imputabilidad del deudor, entendida como el nexo causal que existe entre el motivo de imputación (dolo o culpa) con el perjuicio generado, pues para que el daño sea imputable debe existir una conexión entre la acción u omisión (consiente o no) con la inejecución de la obligación.
- c) El perjuicio al acreedor, ya que la responsabilidad del deudor queda ligada por el daño originado con la inejecución o incumplimiento de la obligación.

Otro autor, Soto (2015) sostiene que, para que nazca una responsabilidad civil contractual, se solicita de:

- a) Existencia de un contrato legítimo.
- b) Incumplimiento de una o más obligaciones contractuales por el deudor.
- c) Imputabilidad atribuida por dolo o culpa al deudor, con motivo del incumplimiento.
- d) Los daños patrimonial o extra-patrimonial sufridos por quien desempeña el papel de acreedor.
- e) Relación causal entre el incumplimiento de la obligación y el daño originado al acreedor.

Por último, Torres (2014) sostiene que, la responsabilidad contractual se compone por:



- a) El incumplimiento atribuible al deudor por dolo o culpa. Señala que, debemos hablar de incumplimiento cuando el deudor es culpable de la inejecución o cumplimiento defectuoso de la prestación, por tanto, el incumplimiento imputable da origen a la responsabilidad civil contractual; y, si se busca la absolución de responsabilidad, debe acreditarse que el incumplimiento no es atribuible por haberse obrado con la diligencia necesaria, o resultar de un hecho particular como: caso fortuito, fuerza mayor, de la culpa exclusiva perteneciente al acreedor, del hecho de un tercero.
- b) El daño o perjuicio, por cuanto sostiene que la indemnización busca exclusivamente remediar el daño originado, porque sin daño no hay responsabilidad civil.
- c) El nexo o relación causal entre el comportamiento atribuible al deudor y el perjuicio que ha causado, pues sostiene que el deudor responde a los daños producidos inmediata y directamente con el incumplimiento doloso, o culposo de la obligación. No obstante, el deudor no es responsable de los daños resultantes de la inejecución, si estos tienen como origen causas externas, salvo la Ley o la fuente en la que se encuentra prevista la obligación lo establezca.

A partir de los párrafos anteriores tenemos que algunos de los autores citados no incluyen como componente de la responsabilidad civil contractual a la conducta antijurídica o antijuridicidad, y ello es así porque según Torres (2014), se considera que la antijuridicidad en el ámbito contractual es sinónimo de inejecución de obligaciones. Así también se desprende de lo señalado por Fuero (2004), en cuanto sostiene que el incumplimiento debe entenderse como aquella situación antijurídica porque el Derecho



reacciona contra la persona que resulta responsable de la inejecución de una o más obligaciones a la que se encontraba llamada a realizar, sancionando las consecuencias que originó su incumplimiento. Asimismo, Osterling & Castillo (2008) nos brinda un enfoque sobre la presencia y exigencia de la antijuridicidad en la responsabilidad contractual, por cuanto señala que para que se configure el incumplimiento imputable de la obligación, se necesita de tres requisitos: i) debe tratarse de un obrar humano, ii) el incumplimiento debe ser contrario a Derecho y, iii) debe preexistir una obligación.

2.2.2.1. La antijuridicidad en la responsabilidad civil

El Art. 2, inciso 24.b, de nuestra Carta Magna (1993) establece que ninguna persona se encuentra obligada a realizar lo que no estipula la Ley, ni imposibilitado de hacer lo que no se encuentra prohibido. Atendiendo a la acotada norma constitucional, no existe responsabilidad por incumplimiento, si no existe un precepto legal que se incumpla, pues para calificar de antijurídico un determinado actuar se necesita transgredir alguna obligación plasmada en una norma. Por ello, en la responsabilidad civil, se necesita la preexistencia de una obligación o de un deber jurídico cuyo incumplimiento se demuestre, de lo contrario no se configurará responsabilidad alguna. Como dice López (2008), para que un sujeto sea responsable civilmente, se requiere que éste haya infringido previamente una obligación contractual contraída (responsabilidad de orden contractual) o un deber jurídico (responsabilidad de orden extracontractual), debido a una acción u omisión que le sea imputable.

En este mismo sentido, Taboada (2003) nos dice que la obligación indemnizatoria tiene origen cuando se ocasiona un menoscabo a alguien a través de un acto que es reprobado por el Derecho. Es decir, hay obligación de indemnizar cuando la conducta transgrede una norma de carácter imperativo, a uno o varios principios que



estructuran a nuestro ordenamiento jurídico, o las reglas establecidas para una buena convivencia o armonía social (conocida como buenas costumbres), toda vez que no habrá responsabilidad si la conducta que se acusa se realizó dentro de los parámetros permitidos por el Derecho, a decir de otro modo, si la conducta se encuentra en el marco de lo lícito, que comprende aquellos daños que el mismo ordenamiento autoriza.

Entonces, para que exista un deber de indemnizar necesariamente la conducta que se atribuye deber ser contraria a lo previsto en una norma, de ahí que el elemento de antijuridicidad resulta trascendental en el estudio de la responsabilidad civil. Por ello, Taboada (2003) define a la antijuridicidad como aquel que origina dos tipos de responsabilidades de naturaleza civil (contractual y extracontractual), porque caracteriza un hecho jurídico voluntario ilícito, en ese sentido una conducta es considerada ilícita cuando infringe una norma que prevé una prohibición o, cuando contraviene al ordenamiento jurídico en su integridad.

Por su parte, Torres (2014) señala que es ilícito lo que contraviene al ordenamiento jurídico (normas imperativas, orden público y buenas costumbres), concluyendo que la conducta antijurídica constituye una especie que comprende todo lo que desobedece lo prevenido por el Derecho, en ese sentido, para calificar a una conducta como ilícita, debe encontrarse en contradicción con lo establecido por una norma particular y por el ordenamiento jurídico estimado en su conjunto. Por ello, señala que todo aquello que transgrede derechos o intereses es calificado como actos injustos, antijurídicos, merecedores de protección pese a no estar reconocido expresamente en la norma.

Igualmente, De Cunto (2006) señala que la antijuridicidad consiste en la contradicción al ordenamiento jurídico considerado en su conjunto, y citando a Zavala



(1985) señala que existe conceso en considerar a la conducta antijurídica como un presupuesto unitario, no se subdivide de acuerdo a cada sector del Derecho.

Asimismo, Reglero (2003) sostiene que la antijuridicidad es aquel actuar que lesiona una norma jurídica en sentido propio (transgresión de una norma jurídica primaria reservada a salvaguardar el bien jurídico transgredido), o en sentido impropio (transgresión del genérico deber *alterum non laedere*).

Entendida de esta manera la antijuridicidad, Plascencia (2004) señala que ésta necesita para su subsistencia de dos elementos:

- a) Que se dé como resultado de la conducta descrita en una norma que se convierta en un indicio de antijuridicidad, sin que concurra alguna causa de justificación para su vigencia.
- b) La conducta desarrollada por el sujeto activo, debe generar un desvalor de acción y un desvalor de resultado, lo cual significa que la acción y el resultado provocados se deben a la concurrencia del elemento descrito anteriormente.

En atención a dichos elementos, señala el autor que la antijuridicidad requiere un desvalor de acción y resultado, de ahí que se suele distinguir entre antijuridicidad de tipo formal y la de tipo material. Desde la óptica formal, la antijuridicidad reside en la transgresión de la norma que deriva de una conducta atribuible a una persona y, por otro lado, desde la óptica material, la antijuridicidad busca enfatizar la contravención de intereses importantes para la ordenación social, que al ser salvaguardados por el Estado constituyen un bien jurídico, por ello afirma que la antijuridicidad material comprende el daño o puesta en riesgo del bien jurídico, sin la presencia de una justificación. En ese sentido concluye que, en el aspecto formal las conductas ilícitas son contrarias al



Derecho y establecen la antijuridicidad; el aspecto material sin embargo menciona a la intensidad de agresión, daño o peligro al que se expuso el bien jurídico.

Por su parte, Torres (2014) señala que la antijuridicidad formal es la acción que transgrede lo determinado por nuestro ordenamiento jurídico y, en cuanto a la antijuridicidad material señala que se divide en subjetiva y objetiva, la primera expresa contraposición entre lo jurídicamente íntegro y lo dispuesto por nuestro ordenamiento jurídico, sin considerar componente subjetivo alguno; mientras que la segunda expresa que es insuficiente la desarmonía entre el acto y el ordenamiento jurídico, siendo necesario además, la presencia de la voluntad del agresor, pues sostiene que solo puede quebrantarse el Derecho a través de acciones que respondan a la voluntad de un sujeto.

Para Espinoza (2002), la antijuridicidad formal se establece con la ilegalidad, mientras que la antijuridicidad material se identifica con la inobservancia de las proscipciones que emanan de normas y principios que alimentan al orden estatal, político, económico y social, las buenas costumbres, entre otros.

No obstante, en el terreno de la responsabilidad civil, se discute si el requisito de la antijuridicidad debe subsumirse dentro de la conducta del agente (dolosa o culposa) o dentro del resultado, es decir, dentro del daño. Respecto a postura que adopta el criterio que la antijuridicidad se encuentra dentro del elemento de culpabilidad, dice Zabala (1999, citado por González, 2016) que la antijuridicidad o ilicitud es y fue tratada sin espacio propio en tratados y manuales sobre derecho de daños o responsabilidad civil, porque una parte de la doctrina admite a la antijuridicidad como un presupuesto que se subsume en otro elemento, como la culpa; postura que considera errada debido a que, señala que la antijuridicidad es un elemento de la responsabilidad, autónomo de la voluntariedad así como de la culpabilidad, que reside en la falta de



armonía entre el hecho atribuido a una persona y lo dispuesto dentro del ordenamiento jurídico en su integridad, y constituye una reflexión objetivo de reprobación sobre el hecho calificado ilícito.

En ese mismo sentido, De Cunto (2006) señala la “objetividad” se constituye en un carácter que recubre a la conducta antijurídica, ya que la discordancia que la misma concierne respecto del ordenamiento jurídico es autónoma al escenario de quien comete la acción o, en términos de responsabilidad civil, de quien origina el daño, por ello afirma que la culpabilidad es distinta a la antijuridicidad, en la eventualidad de imputar el hecho a quien ha causado daño por culpa o dolo.

Respecto a postura que adopta el criterio que la antijuridicidad se encuentra dentro del elemento de daño o resultado, García-Ripoll (2013) sostiene que el juicio de antijuridicidad no puede basarse en el hecho dañoso, toda vez que, si lo antijurídico constituiría el daño, tendríamos que considerar como ilícito lo causado por una acción de la naturaleza o un animal. Asimismo, señala que el Derecho considera que todos los daños sean patrimoniales, físicos o psíquicos, son indemnizables, por lo que adjetivar de antijurídico el daño no añade absolutamente nada, toda vez que tenemos el daño como una exigencia básica para determinar una responsabilidad civil, señala que, en todo caso, podríamos hablar de bienes jurídicamente protegidos y bienes no protegidos, aproximándonos a la doctrina penal.

En esa misma línea Torres (2014) señala que, la antijuridicidad involucra esencialmente un “desvalor de resultado”, esto es, la reprobación por parte del Derecho, de la consecuencia del evento dañoso censurado, en ese caso, el daño vale la apreciación de antijurídico cuando agrave un interés tutelado por el Derecho, el cual comprende los derechos subjetivos, intereses legítimos, entre otros, preservados por nuestro



ordenamiento jurídico.

Estando a lo expuesto, la antijuridicidad se instituye como un componente de la responsabilidad civil, debe ser entendida en su ámbito formal y material, esto es como la contravención al ordenamiento jurídico en general, y como generadora de lesiones o daños de un interés o bien jurídicamente protegido, distinguiéndose de la conducta del agente y del daño o resultado ocasionado con dicha conducta.

2.2.2.2. La antijuridicidad en la responsabilidad civil contractual

En la esfera de la responsabilidad civil de tipo contractual, Taboada (2003) señala que el concepto de antijuridicidad genérica no se acepta, por cuanto la antijuridicidad en el lado contractual es netamente típica (no atípica), es resultado del incumplimiento de una o varias obligaciones en su totalidad, o del acatamiento de la obligación en forma incompleta o tardía. Al respecto, señala que existen dos tipos de antijuridicidad, la que está prevista expresa o tácitamente en la norma jurídica (típica) y la que está prevista en el ordenamiento jurídico de forma genérica (atípica), en ese orden de ideas, concluye que las conductas que darán nacimiento a una obligación legal de reparar un daño por responsabilidad de tipo contractual siempre tendrán que estar plasmadas en la Ley.

Asimismo, Beltran (2014) sostiene que, la responsabilidad contractual o por inejecución de obligaciones, nace de la existencia previa de una relación jurídica que condiciona la presencia de un deber jurídico concreto que estipula la práctica de una debida conducta a fin de conseguir la conformidad de un interés determinado.

En ese mismo sentido, Torres (2014) señala que, en la responsabilidad contractual, el presupuesto de ilicitud (antijuridicidad) deriva de la infracción que se comete contra determinadas obligaciones por parte de la persona obligada, quien



incumple sus deberes de manera dolosa o culposa (en este último caso puede deberse a una culpa inexcusable o leve), o aun cumpliendo sus obligaciones, no lo hace en forma total, sino relativamente o de forma extemporánea. Por ello, según el mencionado jurista, si no se cumple una obligación en la manera correcta, será calificado dicho actuar como injusto, es decir, como una conducta antijurídica.

Por su lado De Cunto (2006) señala que, la antijuridicidad en la esfera de la responsabilidad contractual se constituye cuando se contradice en primer lugar la norma individual que surge del contrato, y en orden mediata el ordenamiento jurídico que le otorga fuerza vinculante al contrato. En tal sentido, Osterling & Castillo (2008) aseveran que, a fin de atribuir una conducta reprobada por la Ley, es necesario que la obligación requerida se encuentra prevista dentro de nuestro ordenamiento jurídico, donde también debe encontrarse prevista la sanción que genere su incumplimiento. Estos autores mencionados, consideran que la obligación constituye un nudo jurídico que une a dos o más sujetos, uno llamado deudor que debe efectuar una prestación en beneficio de otro (acreedor) con la finalidad de complacer un interés jurídicamente protegido, caso contrario la inejecución de dicha prestación por razones que obedezcan a un actuar consiente, deben ser respondidos por el llamado a cumplirla, según lo previsto en la Ley.

En consecuencia, queda claro que la antijuridicidad es un componente principal en la responsabilidad civil de naturaleza contractual, por cuanto constituye el incumplimiento total, parcial, extemporáneo, o imperfecto de la obligación que emerge del contrato o de la Ley, ya que es exclusivamente típica, e implica siempre la existencia de un vínculo obligacional preexistente. Asimismo, debemos tener en cuenta que desaparece la antijuridicidad cuando la acción u omisión del autor del daño se generó dentro de los términos permitidos por el Derecho, por lo que siempre es preciso



que la acción u omisión contravenga lo dispuesto por la norma y cause un daño a los intereses o bienes jurídicos protegidos del acreedor.

2.2.3. Despido

El término despido ha sido trabajado por diversos autores nacionales e internacionales, de manera que han surgido definiciones con un mismo sentido y naturaleza. Las definiciones más utilizadas en diversas investigaciones, incluso en jurisprudencia, corresponden a Alonso (1981) y Plá (1987), citados por Blancas Bustamante (2013), quienes definen al despido como un evento unilateral, que deriva de un actuar voluntario del empleador, que tiene como desenlace la conclusión de la relación laboral mantenida con sus trabajadores.

Ahora bien, Toyama (2009) puntualiza al despido como el hecho que tiene mayor impacto en la relación laboral, al tratarse de una disposición unilateral del empleador que generalmente no cuenta con la aprobación del empleado despedido, y fractura el principio de continuidad en el trabajo, privilegiada por nuestro ordenamiento laboral.

En este sentido, remitiéndonos a Montoya Melgar (1990, citado por Tovalino, 2014), el despido de forma general, es un hecho: i) unilateral, porque depende sólo de la voluntad del patrón en uso de su poder de dirección, por tanto resulta innecesaria y hasta irrelevante la opinión del empleado; ii) constitutivo, porque se efectúa de forma directa, modificando la situación laboral del trabajador; iii) recepticio, porque es de eficacia inmediata cuando el trabajador toma conocimiento; y, iv) extintivo de la relación laboral, porque a partir de su ejecución cesan las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, y por ende sus cesan también los efectos jurídicos.

A partir de lo señalado precedentemente, podemos concluir que el despido en



sentido amplio, es producto de un conflicto que surge de la relación laboral que mantiene el trabajador con su empleador, mediante el cual éste último decide de forma unilateral poner terminación a dicho vínculo jurídico laboral, por lo que el empleado en adelante deja de ofrecer sus servicios. Dicha disposición del empleador puede estar o no motivada en una causa justa, pues se presume válido el despido mientras no sea cuestionado en un proceso judicial, que en caso de incoarse corresponderá al empleador demostrar la causa justa.

En este contexto, se advierte que, en el despido, la unilateral voluntad del empleador cumple un papel decisivo y primordial, independientemente a la existencia o no del motivo justificado (causa justa), tal como lo asevera (Blancas, 2013, pág. 33).

Por ello, nuestra legislación laboral, considerando la trascendencia social e individual de la relación laboral y el carácter fundamental del derecho al trabajo, ha limitado el poder de dirección a través del principio de razonabilidad, a fin de garantizar que la voluntad unilateral del empleador no contravenga derechos fundamentales del trabajador, dicho de otra manera, para impedir atropellos y ofrecer tutela al empleado frente a un despido cualquiera sea el tipo que se trate.

Siendo así, la terminación unilateral de una relación laboral, motivada exclusivamente en el querer del empleador, carece de efecto legal, cuando se origina en la transgresión de los derechos esenciales del trabajador, plasmados en nuestro ordenamiento jurídico, como bien se establece en la resolución final emitida dentro del Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003) que, invocando el principio comprendido en el Art. 51º de la Constitución (1993), referente a la primacía constitucional, señala que la ineficacia legal del despido se determina por la inconstitucionalidad del acto, ya que no puede considerarse legítima y eficaz aquella conducta y actuación que afecte los



derechos fundamentales que consagra nuestra Constitución y normas supranacionales.

De ahí que, el despido será válido y en consecuencia extinguirá el contrato de trabajo, en la medida que sea ejecutado con las formalidades y casos permitidos por la Ley, y siempre que no contravenga los derechos de connotación fundamental del trabajador, acorde con el Art. 16°, inciso g) del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), de lo contrario el despido estará carente de efecto legal, sea porque se trata de un despido nulo, arbitrario, indirecto, o fraudulento.

Siendo esto así, podemos afirmar que, será siempre el empleador quien en su libre voluntad opte por extinguir la relación laboral, motivado en una justa causa de despido, de cualquier tipo, pues de no justificar su decisión de terminar la relación laboral, dicha voluntad carecerá de eficacia y por tanto será inválida.

2.2.3.1. Despido justificado

Conforme a lo señalado precedentemente, el despido entendido como una institución causal, requiere necesariamente estar justificada en una causa establecida en la Ley, y probada dentro de un procedimiento previo, lo cual determinará su validez y por ende su calificación de despido justificado o permitido por la Ley.

Por tanto, este tipo de despido también es llamado despido disciplinario o por falta grave, al estar vinculado con la potestad de dirección, que comprende entre otras, la facultad disciplinaria que ostenta el empleador sobre sus empleados, a través del cual puede sancionar disciplinariamente a sus subordinados, según lo instituye el párrafo primero del Art. 9° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997).

La instancia superior del Poder Judicial, en la Casación Laboral N.° 21657-2017 Cusco (2019), ha definido al despido justificado, como aquel que se presenta de forma



frecuente, cuya notabilidad reside en la incorrección disciplinaria cometida por el trabajador, concerniente a la manera en que se conduce o la forma en que desarrolla sus labores (conducta o capacidad), que convalida la conclusión del contrato de trabajo.

En nuestro ordenamiento laboral, la causalidad como elemento característico para la validez del despido, actúa como habilitante o legitimador de la extinción unilateral de la relación de trabajo, por tanto, no suprime la libre voluntad unilateral de patrón, sino que la limitan en salvaguarda de los derechos elementales del trabajador y en observancia de los principios de: legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, inmediatez, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad, que inspiran al procedimiento disciplinario o sancionador.

En ese orden de ideas, el Art. 22° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), prevé los supuestos en los que se aprecia la presencia de una causa justificante del despido de un trabajador cuya relación laboral se encuentra normada por lo dispuesto en el decreto legislativo aplicable al régimen laboral privado, que cumpla una labor diaria de cuatro o más horas. La acotada norma establece que el despido se puede motivar en la capacidad laboral o la forma en que se desenvuelve el trabajador en su centro laboral, correspondiendo al empleador demostrar o acreditar dicha causa al interior del proceso judicial que pudiera iniciar el ex trabajador despedido.

Dentro de los motivos de despido concernientes a la capacidad del empleado, nuestra legislación laboral (Art. 23° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, reformado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, 2012) comprende de forma taxativa los siguientes supuestos:

- El detrimento de facultades sobrevenida que impida el normal desempeño



laboral del trabajador tanto en el cargo que ostentaba como en otro.

- El rendimiento deficiente, considerando el rendimiento promedio en el trabajo.
- La negativa injustificada de participar en evaluaciones médicas (convenidas o establecidas en la Ley), observar las medidas de higiene, o aquellas determinadas por el profesional médico con la finalidad de evitar en algunos casos padecimientos o accidentes.

Dentro de las causales de despido referentes a la conducta del empleado, el Art. 24° complementado por los Arts. 25°, 26°, 27° y 28° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), comprende los siguientes supuestos (a manera de numerus clausus):

- La comisión de falta grave del trabajador, que vendría a ser la transgresión de los deberes fundamentales que provienen del contrato laboral, de tal forma que no resulte razonable la continuación del vínculo de trabajo, pudiendo fundarse la conducta calificada grave en: la inobservancia de obligaciones, reiterada indisciplina o suspensión intempestiva de sus labores, la desobediencia de lo previsto en la norma interna de trabajo u otro, bajo rendimiento de sus labores de forma deliberada, el apropiarse, retener o usar indebidamente bienes o servicios, usa o entregar de información de carácter reservado, sustraer o utilizar sin autorización documentos, brindar información falsa al empleador, la competencia desleal, la reiterada asistencia en estado de embriaguez o dominado por drogas u otras sustancias, los hechos de violencia, el daño intencional a bienes de la empresa o bajo su tenencia, el abandono de labores o las ausencias injustificadas y el hostigamiento sexual. Cabe precisar que este



supuesto se configurará cuando se compruebe de forma objetiva la comisión de la gravedad de la falta en el procedimiento disciplinario que se instaure.

- La condena penal por delito doloso, siempre que la sentencia tenga la calidad de firme y sea conocida tal hecho por el empleador.
- La inhabilitación para el ejercicio sus funciones a la que se dedica el trabajador, atribuida por el órgano judicial o administrativo por un espacio de tres meses o más.

Entonces, el uso de la facultad disciplinaria del empleador sólo podrá hacerse efectivo cuando se compruebe la comisión de una falta por parte del trabajador, dentro del procedimiento establecido por la Ley. Dicha potestad o facultad debe materializarse de manera reflexiva y debe observar el debido procedimiento, ya que las sanciones disciplinarias que pueda imponer el patrón, si bien tiene resultado inmediato está sujeta a una especie de control posterior, debido a que el trabajador despedido tiene expedito su derecho de acción para recurrir al órgano judicial impugnando su despido o sanción disciplinaria, considerando que las sanciones de carácter disciplinario en su minoría de veces suponen un ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria, también pueden suponer el ejercicio irregular y arbitrario de dicha facultad.

No debemos perder de vista que la norma laboral plantea el procedimiento de despido, que debe observar el empleador antes de hacer efectiva su voluntad de extinguir el vínculo laboral con sus trabajadores, señala además que debe respetarse el principio de inmediatez (Art. 31° del TUO del D. Leg. N.º 728, 1997), aspecto de suma importancia que según Arce (2013) manda al empleador a comenzar las diligencias necesarias para la atribución de la causa sustentadora del despido apenas conozca del hecho. De lo contrario, tal como afirma Toyama (2009) se podría asumir que el



empleador ha perdonado tácitamente la comisión de la conducta laboral, lo que implicaría la inexistencia de la transgresión y, por ende, la improcedencia del despido.

2.2.3.2. Despido Nulo

Este tipo de despido, podemos conceptuarlo a partir de su calificación de “nulo”, entendido según la Real Academia Española como aquello que carece de valor y fuerza, por ser contrario a las normas o por no reunir los requisitos exigidos, para obligar o tener efecto.

La noción de despido nulo, según la casación laboral N.º 2283-2017 Lima, permite caracterizarlo como aquel que se produce por materialización de algún supuesto contemplado por el Art. 29º del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), atentatorio a los derechos esenciales que corresponde a un empleado, por lo que atendiendo a la gravedad que constituye, es merecedor de mayor protección.

Es decir, constituye un despido inconstitucional, cuya nulidad es resultado de una sentencia judicial. Al respecto, Tovalino (2014) afirma que, el despido nulo, atañe la inexistencia del hecho de despido, al transgredir determinados derechos protegidos por nuestra Constitución. Entonces, el despido nulo, debe ser definido como la extinción de la relación contractual por decisión inicial del empleador, que responde a causas personales vulneradoras de los derechos fundamentales.

Así pues, en nuestra legislación, el concepto del despido nulo se contempla en el Art. 29º del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), del cual se desprende que, es aquel cuya causa se encuentra prohibida por la norma laboral por vulnerar distintos derechos fundamentales del trabajador, establecido en forma taxativa. Son causales de nulidad según el legislador, los siguientes supuestos:



- a) Cuando se afecte el derecho a la libertad sindical y así como el derecho de sindicación, previstos en el Art. 28° numeral 1 de nuestra Carta Magna (1993), por incorporación a un sindicato o colaboración en actividades sindicales, o por ser aspirante a representante de los empleados o desenvolverse o haber ejercido en esa calidad.
- b) Cuando se afecte el derecho de pedir regulado en el Art. 2° inciso 20 de nuestra Carta Magna (1993), y la tutela jurisdiccional, en su contenido del derecho a acceder a una justicia, esto es, cuando el empleado presente una queja o intervenga en un proceso dirigido contra la empresa o institución que lo contrató, con excepción de los procesos en que se le atribuya al empleado la comisión de la falta que califique grave, contemplada en el Art. 25, inciso f), del mismo cuerpo legal en comentario.
- c) Cuando se afecte el derecho reconocido en el Art. 2.2°, relacionado con el Art. 26.1° de nuestra Constitución Política (1993), a la igualdad sin discriminación de cualquier índole, sea de: i) sexo, ii) raza, iii) religión, iv) opinión, v) idioma, vi) discapacidad, vii) entre otros. Dentro de este supuesto, la norma laboral comprende de forma expresa, el cese por motivos de: i) embarazo, ii) nacimiento y consecuencias o, iii) la lactancia (noventa días ulteriores al nacimiento), necesitándose probar que el empleador hubiese conocido el embarazo, y no acredite la preexistencia de una causa ajena que motive el despido, presumiéndose el mismo de discriminatorio. Asimismo, la Ley N.° 26626 (1996), en su Art. 6° estableció que el cese es calificado de nulo cuando se motive en la salud del trabajador al portar el VIH/SIDA. Por su parte, la Ley N.° 27050 (1999), en el segundo párrafo de su Art. 31°, establece que es nulo el acto que afecte el acceso, la



permanencia, o condiciones en el empleo del trabajador con discapacidad.

La sola alegación o invocación de las mencionadas causales, taxativamente establecidas por la Ley, no genera *per se* un despido nulo, debe acreditarse la existencia de la causal denunciada, conforme lo prevé el Art. 37° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), pues no se pueden deducir o presumir. Sin embargo, la acreditación de un despido nulo resulta muy compleja, por cuanto versa sobre la violación de derechos esenciales que no se desprenden fácilmente de los documentos, sino que requieren de otros mecanismos como los indicios, a excepción de la causal de despido por embarazo.

En ese mismo sentido, Arce (1999, citado en la casación laboral N.° 15216-2018 Lima, 2019) refiere que existe una extrema dificultad para la probanza del despido nulo por ser a menudo subjetivo, convirtiéndose necesariamente en un elemento interpretativo que se ha de modular a favor del trabajador.

Con relación a la probanza del despido nulo y la carga probatoria correspondiente, el laboralista Toyama (2008), afirma que el trabajador-demandante, tiene el deber de acreditar que el cese guarda conexión causal con el motivo de nulidad que se alega, carga que si bien puede resultar difícil y hasta a veces imposible, resulta indispensable para declarar la nulidad de la extinción de la relación de trabajo. En ese sentido, dentro del proceso deben existir indicios que se apoyen y fundamenten en medios de prueba que generen al juez la convicción sobre la existencia de la causa de nulidad del cese alegado. Por ello, para desvirtuar la alegación de nulidad del cese, el empleador-demandado está habilitado a demostrar que el despido se encuadró a lo previsto en la norma legal, de lo contrario, se entenderá nula la terminación de la relación laboral, en virtud a los indicios que comprueben el nexo conector entre el hecho y la causa invocada.



En consecuencia, la causa nulificante del despido tiene que ser probada por el empleado que demande la declaración del despido nulo, aportando indicios suficientes que permitan verificar la presencia de un nexo causal entre el acto de despido con la causal invocada. Después de que el trabajador haya demostrado un entorno de despido nulo, corresponde al empleador demostrar que el mismo se produjo por causa justa.

Ahora bien, tal como lo señala Toyama & Neyra (2016), el despido nulo es una expresión de la permanencia laboral absoluta, por cuanto su declaración como tal, trae como consecuencia la reposición laboral del empleado, y la paga de los salarios devengados por el periodo que duró el despido nulo.

Lo anterior encuentra respaldo en el Art. 34° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), por cuanto establece que, si se estima el despido nulo, el trabajador-demandante será reincorporado en su centro de trabajo, a menos que, al momento de ejecutarse el mandato judicial, opte por una indemnización tarifada regulada en la norma laboral. En ese mismo sentido, el Art. 53° del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo (1996) prevé que, el trabajador-demandante víctima de despido nulo, será repuesto en su trabajo cuando así lo ordene el juez, actuación que deberá realizarse sin afectar su categoría anterior.

Por su parte, el Art. 40° del precitado TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), prevé que, otra consecuencia de la estimación del pedido nulificante del despido, es el pago de las retribuciones no percibidas por el trabajador desde el momento en que se originó el despido nulo, con la respectiva resta de los períodos en que el proceso estuvo inactivo por razones no atribuibles a las partes; pago que se obliga ordenar al juez.

2.2.3.3. Despido Indirecto

Sobre esta tipología de despido, también llamado auto-despido, Lanata (2011)



señala que, si bien el trabajador tiene derecho o protección jurídica a la permanencia o estabilidad en el empleo, nada le impide decidir su término, especialmente cuando su empleador incumple con sus obligaciones laborales, sean de prestación o de conducta.

Por su parte Alva (2016), refiere que, el legislador ha previsto una situación contraria al supuesto en el que el trabajador es imputado y sancionado con despido por la comisión de una falta, esto es, cuando el patrón opera quebrantando lo pactado en el contrato de trabajo. Asimismo, Contreras (2018) afirma que, el despido indirecto se materializa cuando la entidad empleadora no ejecuta sus obligaciones contractuales a su cargo, de acuerdo a lo acordado o pactado en el contrato laboral o en la Ley, lo cual motiva al empleado a concluir su vínculo de trabajo solicitando la reparación de los daños que ocasionó el proceder de su empleadora.

En ese mismo sentido, en la casación laboral N.º 2283-2017/Lima (2018) se señaló que el despido indirecto se origina por voluntad del empleado, debido a los actos de hostilidad que su empleadora habría efectuado en su perjuicio, incumpliendo lo pactado en el contrato o en otra fuente de derecho. Por lo tanto, se concibe al despido indirecto como contrario al despido justificado.

En ese orden de ideas, el despido indirecto es considerado como una forma de auto-tutela del trabajador, que le permite desvincularse de su empleador cuando es víctima de determinados actos de hostilidad por parte de éste último. El Art. 30º del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), confiere al trabajador la opción de accionar judicialmente solicitando el alto de los actos de hostilidad o, el despido indirecto, cuando considere que está siendo objeto de los actos de hostilidad, y previamente haya emplazado a su empleador por escrito a fin que formalice su descargo o rectifique el incumplimiento de sus obligaciones, y éste no corrija su conducta.



En la acotada norma, se regula los casos hipotéticos de hostilidad comparables al despido, estableciéndose entre ellos a: i) El no pago del salario en forma oportuna; ii) La rebaja de la categoría, remuneración, y el incumplimiento de exigencias objetivas para la promoción del trabajador; iii) El cambio del lugar de trabajo a territorio diferente de aquel en el que brindaba normalmente sus servicios; iv) La inobservancia de medidas de limpieza y seguridad; v) La violencia o grave falta de palabra; vi) Los hechos de discriminación; vii) Actos que quebrantan la moral y los que perturben la dignidad del empleado; y, viii) La denegatoria injustificada de efectuar arreglos razonables en el sitio de labores para los trabajadores que tengan alguna discapacidad.

Sobre los actos hostiles, Toyama (2015) considera que están definidos como todo tipo de hechos en los que la entidad empleadora excede del uso de sus potestades de dirección, que pueden ser controlados por sus empleados; asimismo, en la casación laboral 10839-2014/Ica (2016), se considera de forma general los actos de hostilidad como la conducta del empleador que involucra la inobservancia de sus obligaciones procedentes del contrato laboral, que dan lugar al desenlace de la relación laboral. Por su parte, Blancas (2013) afirma que la omisión o incumplimiento por parte del contratante, de sus obligaciones, representa para el trabajador un hostigamiento laboral, que revela la intención del empleador de dañar el vínculo laboral y estimular indirectamente su extinción.

De acuerdo a lo señalado, hablar de actos de hostilidad necesariamente nos conduce a considerar que el poder de dirección que despliega el patrón, regulado en el Art. 9° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), le permite organizar, administrar y fiscalizar la asistencia de servicios de sus trabajadores, y de ser el caso sancionar el incumplimiento de las obligaciones por parte de éstos (Toyama & Vinatea, 2020, pág. 44).



Dicho de otro modo, el poder de dirección otorga al empleador la autoridad de variar unilateralmente las condiciones de trabajo (*ius variandi*), como implantar variaciones relativos al tiempo, días u horas de labores, la manera en que se presta servicios laborales, entre otros. Evidentemente dicha facultad no puede ser practicada en forma absoluta o desmedida, antes bien, se encuentra sujeto a dos requisitos: i) Se ejerza bajo de criterios razonables; y, ii) Teniendo presente las insuficiencias del centro de trabajo.

En ese mismo sentido, Plá (1987, citado por Blancas, 2013) señala como límite de la facultad o poder de dirección del empleador al principio de razonabilidad, porque dicha prerrogativa patronal debe ser practicada de manera razonable, que representa que el empleador tiene que explicar las razones objetivas válidas que brinden justificación a su ejercicio; y, consecuentemente debe equilibrarlas con los argumentos alegados por el trabajador para cuestionar la realidad concreta.

Por lo tanto, los actos hostiles constituyen aparentes hechos donde el patrón se excede en su poder de conducción de la relación laboral o, en su caso, incurre en incumplimiento de sus obligaciones, con el propósito de lograr, indirectamente, la desvinculación del trabajador sin causa justificada, esto es, provocar la extinción del vínculo laboral. Al respecto, la Ley faculta a los trabajadores a poder controlar dichos excesos, mediante los mecanismos de tutela de: cese de los actos considerados hostiles por la norma o impugnación de despido indirecto (Art. 35 del TUO del D. Leg. N.º 728, Poder Ejecutivo del Perú, 1997).

2.2.3.4. Despido Arbitrario

Por arbitrario, según la Real Academia Española, entendemos aquello que está supeditado a la voluntad o al deseo autónomo antes que a lo dispuesto en la Ley o que



se respalda en la razón. Entonces, el despido se supone arbitrario siempre que nos hallemos frente a una situación en la que se extingue el parentesco laboral por el querer del empleador, sin observar las disposiciones legales establecidas para la validez del despido.

Según el TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), en su Art. 34º, señala que el despido motivado en fuentes relacionadas con la forma de desenvolvimiento en el trabajo y desarrollo de labores del trabajador, no origina la indemnización; en contraste a ello, señala que, el trabajador tendrá derecho a una liquidación de resarcimientos por daños, regulado en el Art. 38º del cuerpo legal en mención, cuando es víctima de un despido arbitrario, sea por no haberse mencionado la causa de justificación del cese, o no demostrarse en audiencia.

En la Sentencia que resuelve el proceso del Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003), el máximo órgano jurisdiccional al referirse a los despidos con transgresión de determinados derechos elementales recogidos en nuestra Constitución o los Tratados referentes a derechos humanos, señala que estos se encuentran comprendidos por los despidos: nulo, incausado y fraudulento. Por ello, algunos autores, dentro de ellos Monzón (2016), señala que en la redacción del párrafo segundo del Art. 34º del TUO del D. Leg. N.º 728, localizamos la conceptualización de despido incausado y fraudulento, por lo que, el despido que califica de arbitrario vendría a ser el género, por ser un hecho ilícito sin causa permitida, mientras que las especies la conformarían los despido: incausado, fraudulento y el nulo, que por precepto legal tienen efectos reparatorios distintos.

Sin embargo, según Neves (2016), de acuerdo a la referida norma, el despido arbitrario abarca al despido incausado (que no expresa motivo o causa habilitante para



el cese) y al despido injustificado (que alega un motivo empero no se acredita en el proceso judicial), constituyendo los despidos nulo y fraudulento, tipos distintos a los despidos arbitrarios (dos sub tipos), toda vez que, si bien el despido fraudulento se asimilaría al despido injustificado (porque en ambos existe una imputación y por ende un procedimiento disciplinario), no podría considerarse como iguales, por cuanto el despido fraudulento se distinguiría por originarse en un contexto de malicia, de causar perjuicio al trabajador; asimismo, el despido nulo se distinguiría del arbitrario porque su configuración depende de la vulneraciones de ciertos derechos fundamentales taxativamente establecidos en la Ley. En la presente investigación se adopta ésta última posición, que el despido arbitrario se divide en dos sub tipos: incausado e injustificado.

a) Despido Incausado

También denominado despido sin causa o *ad nutum*, locución latina que viene a significar “a gusto, a voluntad” (Cabanellas, 2008, pág. 23). Este tipo de despido fue invocado inicialmente en la resolución final contenida en el Exp. N.º 1124-2002-AA/TC (2002), donde fue definido como un despido inconstitucional. Asimismo, en el Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003), se emitió pronunciamiento indicando que el despido incausado es un tipo de despido que tiene sustento en el hecho de que se despide al trabajador mediante una notificación oral o escrita, sin expresar la causa motivada en la conducta o labor (contemplada en la noma) que la habilite.

En ese marco, en la casación laboral N.º 2283-2017 Lima (2018) se definió al despido incausado, señalándose que se origina sin manifestación del motivo del cese, es decir, sin explicación razonable que justifique la culminación de la relación contractual. También se sostiene que el despido incausado no posee una regulación específica en la legislación, pues se origina debido a la exégesis constitucional cumplida por el



Tribunal Constitucional sobre el Art. 27° de la Constitución.

Gran parte de la doctrina laboral concuerda con la definición atribuida al despido sin causa por los órganos supremos de justicia, sin embargo, no existe una posición uniforme respecto al respaldo del argumento que sostiene que dicho tipo de despido no cuenta con un marco normativo. Así pues, el párrafo segundo del Art. 34° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), distinguiendo al despido de tipo arbitrario del tipo nulo y justificado, plantea que corresponde la entrega de la indemnización si se comprueba que el despido califica de arbitrario por falta de expresión de causa justificante o no alcanzarse a comprobar está en juicio. Entonces, el despido incausado sí cuenta con un marco legal, porque viene a ser una especie del despido arbitrario como hemos señalado en párrafos anteriores.

Ahora, si bien la Suprema Corte encargada de administrar Justicia, en reiterada jurisprudencia ha abordado al despido arbitrario y al incausado como tipos independientes uno del otro, empero no indica cuales son las peculiaridades para considerarlos distintos, toda vez que define a ambos despidos como aquellos que se generan por no haberse mencionado el motivo razonable del cese.

En definitiva, se considera incausado al despido que se ejecuta de forma escrita u oral, sin manifestación de causa justa relacionada a la comisión de una o varias faltas contenidas en los Arts. 23° y 24° del TUO del D. Leg. N.°728 (1997). Este tipo de despido es invocado en la mayoría, por no decir todas, las demandas donde además de la reposición laboral, se pretende la desnaturalización o invalidez de contratos (bajo modalidad o plazo fijo, locación de servicios, o los famosos CAS). Es así porque en caso de los contratos modales a plazo fijo, la norma laboral exige determinadas formalidades, cuya transgresión o inobservancia es sancionada por el órgano judicial



con la declaración y reconocimiento de la relación de trabajo a duración indeterminada (Art. 77° del TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral); en los casos de contratos civiles, en uso del principio de primacía de la realidad, de comprobarse que el vínculo contractual reúne los requisitos o elementos de un contrato de trabajo y/o rasgos de laboralidad, se presume la preexistencia de un contrato laboral a plazo indeterminado (Art. 4° del TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral); y, en lo referente a los famosos contratos administrativos de servicios - CAS, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014), en el tema II se fijaron determinados supuestos en los cuales se considera la invalidez de los contratos en mención, y por tanto la presencia de una relación a plazo indefinido, cuya extinción, conforme lo indica la norma, sólo procede por causa justa.

Ahora bien, un tema que ha sido abordado con entusiasmo en la sentencia que dio fin al proceso del Exp. N.° 976-2001-AA/TC (2003), lo cual ocurrió también con la doctrina laboral, es el referente a los efectos que produce un despido incausado. Al respecto se ha concluido que, la defensa adecuada frente a la conclusión arbitraria de la relación laboral, regulado en el Art. 27° de nuestra Constitución Política (1993), promete una doble expectativa, una reparadora (reposición en el empleo) y otra resarcitoria (indemnización por el daño ocasionado).

Entonces, como resultado del despido incausado contrario a Ley pueden producirse dos efectos: i) restitutorio, referido a que el trabajador puede solicitar la reposición o reincorporación en su empleo; ii) resarcitorio, referente a que el trabajador puede solicitar la entrega de una indemnización por despido arbitrario. Lo cual guarda conexión con lo señalado en el Art. 7° literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988), donde se establece que el



trabajador que sufrió un despido, adquiere el derecho a la entrega de una indemnización, o reposición laboral, u otra tutela que regula nuestra legislación.

b) Despido Injustificado

Según el párrafo segundo del Art. 34° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), el despido injustificado viene a ser el despido en el que se alega un motivo, pero no se acredita dentro del proceso judicial. Si bien podría ser confundido con el despido fraudulento, por cuanto en ambos existe la imputación de una falta (procedimiento disciplinario), no son iguales, toda vez que, el despido injustificado se sustenta en un hecho real o verdadero, a diferencia del despido fraudulento que se sustenta en hechos inexistentes, falsos o imaginarios, empero se le inculpa el carácter de injustificado por cuanto en el proceso judicial no se ha podido comprobar que el procedimiento de despido se haya llevado con ajuste a la forma establecida en la Ley, esto es, observando el principio al debido procedimiento, en los supuestos no contemplados dentro del despido fraudulento.

Así pues, en el fundamento 6.5 de la casación laboral N.° 17148-2016 Sullana (2017) se refiere que, en un proceso de despido fraudulento, la evaluación de la *causa petendi* (las explicaciones que lo sustentan) no se circunscribe a determinar si el despido se encuentra motivado en una causa o no, considerando lo que ello involucra, como ejemplo tenemos: la proporcionalidad de la sanción, la gravedad de la infracción al principio de buena fe contractual, así como los presupuestos objetivos de la falta legalmente establecida. Pues señala que esto se debe a que los aparentes hechos que configuran el despido fraudulento, se dirigen a sancionar acciones ilegítimas (por inconstitucionales) del patrón en actuación de sus atribuciones disciplinarias, pese a no preexistir un motivo real, verdadero, sino que se invoque una situación fáctica o jurídica



aparente (inexistente, falso o imaginario), con el ánimo de concluir el contrato de trabajo.

En ese sentido, un despido puede ser calificado como injustificado por haberse efectuado inobservando los principios que estructuran al debido procedimiento disciplinario (como el derecho de defensa), o porque el empleador al despedir al trabajador ha excedido el límite de su potestad disciplinaria prevista en el Art. 9 del TUO de D. Leg. N.º 728 (en cuanto a la razonabilidad y proporcionalidad). Por ello, el despido injustificado es calificado como aquel meramente ilegal, al no transgredir derechos esenciales, pese a que el empleador no cumpla con demostrar el motivo del despido en el proceso judicial incoado en su contra.

Ahora bien, no se encuentran definidos los efectos de este tipo despido, algunos laboristas como el tantas veces citado Neves (2016) señala que, el efecto del despido injustificado es únicamente resarcitorio, es decir, sólo correspondería el pago del resarcimiento por despido arbitrario previsto en el Art. 38º del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), que equivale por cada año laborado a una remuneración y media, con un tope máximo de doce salarios. Por otro lado, Blancas (2003) señala que, a esta modalidad de despido amparada en causa no comprobada, le corresponde las categorías o efectos propios del régimen a la permanencia laboral total o relativa, según se opte por la reincorporación o por el resarcimiento económico.

2.2.3.5. Despido Fraudulento

Como antecedentes de esta clase de despido, es menester señalar que, luego que en la resolución final contenida en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC (2002), se calificara como inconstitucional el despido de hecho (incausado - producido sin manifestación de causa alguna) de los empleados pertenecientes al Sindicato Unitario de Trabajadores de



la empresa Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, y ordenara la reposición laboral de éstos, se presentaron supuestos donde el empleador -conociendo que ya no podía extinguir el vínculo laboral sin invocar motivo, pagando por anticipado la indemnización por despido arbitrario-, invocaba un motivo justificante de despido que no respondía a la verdad de los hechos. Ante este nuevo supuesto, en la Sentencia que dio término al proceso del Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003), se calificó este supuesto como un despido fraudulento.

Así pues, el máximo órgano de interpretación de la Constitución, en la citada sentencia ha señalado que, el despido fraudulento se origina cuando el contratante, motivado por una intención perversa y auspiciado por el ardid, pese a imputar formalmente una causa de cese y observar el procedimiento previsto por la Ley, despide al trabajador, realizando cualquiera de las siguientes acciones:

- Se hace responsable al empleado por hechos que notoriamente no existen, son falsos o producto de la imaginación
- Se acusa una falta no contemplada en la Ley, transgrediendo el principio de tipicidad.
- Se provoca la conclusión de un vínculo laboral con algún defecto en la voluntad de la parte afectada.
- Se provoca con la elaboración de medios de prueba.

Por tanto, este tipo de despido se asemeja al despido injustificado, porque existe una imputación o una causa aparentemente válida, pero en el proceso se advierte que la conclusión de la relación de trabajo se originó con la configuración de alguno de los supuestos destacados anteriormente.



Asimismo, el Tribunal Constitucional señaló en el mismo fallo que los despidos considerados fraudulentos se equiparan a los despidos en los cuales no se expresa un motivo legal, toda vez que la causa que se invoca en realidad no existe, razón por la que también es considerado como un cese inconstitucional, ofensivo del derecho al trabajo; y, por ende, al igual que al despido incausado, el régimen de protección jurisdiccional aplicable es la cancelación de una indemnización contemplado para el despido arbitrario, o la restitución del trabajador en su centro de labores, según opte el trabajador despedido.

De lo afirmado se sugiere que el despido fraudulento, a diferencia de los otros despidos que han sido abordados en el presente estudio, no posee un marco legal para su calificación, por cuanto fue el Tribunal Constitucional el que le dio umbral a través de la interpretación constitucional.

2.2.4. Resolución

Sobre la definición de la palabra resolución (en forma general), Cavani (2017) sostiene que una resolución debe entenderse de dos distintas formas: como documento y como un acto procesal. Una resolución debe ser entendida como un documento cuando se refiere al acumulado de enunciados derivados de una o varias normas, librado por un órgano jurisdiccional; por otro lado, es entendida como acto cuando constituye un hecho jurídico voluntario realizado al interior proceso gozando de eficacia, puede contener una decisión de procedencia o una de mérito sobre una determinada cuestión. En ese sentido señala que una resolución constituye un acto que contiene un juicio o decisión de procedencia cuando en ella se realiza un examen de los requisitos de un pedido cualquiera, mientras que constituye un acto que contiene un juicio o decisión de mérito cuando en ella se realiza el examen del contenido del pedido, es decir, existe un



pronunciamiento de fondo dando la razón o no sobre lo solicitado.

2.2.4.1. Resolución Judicial

Sobre la resolución judicial, el Art. 120° de nuestro Código Procesal Civil (1993) señala que son actos procesales: los decretos, autos y sentencias; pues a través de ellos se impulsa un proceso o se decide ponerle fin. Comentando la norma procesal, Ledesma (2015) señala que una resolución judicial puede ser definida como toda declaración obtenida del órgano judicial que está destinada a producir determinadas consecuencias jurídicas, clasificada en: decretos, autos y sentencias. Al respecto, citando nuevamente a Cavani (2017), los decretos son resoluciones judiciales que no tienen contenido decisorio de mérito, en cambio en los autos y sentencias si existe un pronunciamiento que resuelve la cuestión suscitada en el proceso, es decir contienen una decisión que puede o no dar fin al proceso.

A partir de lo señalado, tenemos que una resolución judicial puede ser clasificada como decreto, auto o sentencia, el primero no contiene una decisión sobre la controversia pues constituye sólo un acto de impulso, mientras que los dos últimos si contienen una decisión. En la presente investigación solo nos centraremos en la sentencia, ya que el estudio de los dos restantes se extendería del límite fijado para responder las preguntas objeto de análisis, además de resultar inoficiosa.

Siendo esto así, respecto a la sentencia, el tercer párrafo del Art. 121° de nuestro Código Procesal Civil (1993), señala en primer lugar que una sentencia es aquel acto emitido por el juez que concluye la instancia o finaliza el proceso de forma definitiva, en segundo lugar, que contiene una decisión sobre la cuestión controvertida o extraordinariamente sobre la validez de la correspondencia procesal entre las partes, dicha decisión es expresa, precisa y motivada.



Ledesma (2015) afirma que la sentencia es un acto procesal a través del cual el juez resuelve un determinado conflicto puesto a su conocimiento, clasificándose en sentencias: declarativas, de condena, constitutivas, e inhibitorias. Las sentencias del tipo declarativas, dice que son las que declaran la preexistencia de un derecho o vínculo jurídico, tienen como finalidad acabar con alguna incertidumbre jurídica. Por su parte, las sentencias de condena vienen a ser las que además de asumir la tarea declarativa, ordenan a la parte vencida el cumplimiento de una obligación de dar o hacer algo en beneficio de la parte vencedora del proceso. Por otro lado, las sentencias constitutivas son aquellas en las que el juez decide sobre la creación, variación o conclusión de una relación jurídica, siendo de vital importancia esta intervención del juez. Por último, tenemos a las sentencias inhibitorias, son las aquellas que no contienen un pronunciamiento relativo a las cuestiones de fondo del proceso, el juez no soluciona la controversia, por ende, este tipo de sentencia no constituye cosa juzgada, como sí sucede en los otros casos.

Ahora bien, para que una sentencia tenga eficacia requiere adquirir la cualidad de cosa juzgada, esto es, se hayan agotado los medios impugnatorios en su contra que admitan su modificación. Por ello, según lo manda el Art. 123° de nuestro Código Procesal Civil, la sentencia que se estima cosa juzgada que goza de inmutabilidad. Respecto a esta figura Priori (2019) sostiene que es la aptitud que obtienen los fallos jurisdiccionales para ser valoradas como concluyentes, pues ya no abraza la posibilidad de ser revisado o cuestionado, no es viable que pueda ser reformada. Por su parte Couture (1979) ha señalado que la cosa juzgada se caracteriza por tres aspectos principales: i) es inimpugnable, ii) es inmutable, y iii) susceptible de ser ejecutada (pág. 121). En ese mismo sentido, Ledesma (2015) sostiene que el concepto de cosa juzgada se asocia a la eficacia con que es analizada, bajo tres extremos: inimpugnabilidad (no



puede ser revisada posteriormente), inmutabilidad (los términos de la sentencia no pueden ser alterados o modificados) y coercibilidad (es susceptible de ser ejecutada); asimismo, señala que la cosa juzgada asume un doble papel: positiva y negativa: es apreciada como positiva por cuanto la finalidad de la cosa juzgada radica en conseguir la conclusión irreversible de la controversia y obtener una situación de seguridad jurídica, por otro lado es negativa porque prohíbe a los órganos de justicia conocer nuevamente lo resuelto.

Ahora bien, la cosa juzgada tiene efectos materiales y meramente formales; sobre el efecto material Alvarado (2011) sostiene que este efecto hace referencia a la “imposibilidad de reabrir la discusión en nuevo expediente”, debido a la inmutabilidad de lo sentenciado y la ejecutoriedad de la sentencia que revela tal efecto, asimismo, en cuanto al efecto formal, el mismo autor señala que siempre habrá imposibilidad de reabrir el conflicto en el mismo expediente, pero con este efecto se permite hacerlo en otro proceso posterior, por cuanto en el primero no existiría un pronunciamiento de fondo solo de cuestiones prejudiciales respecto al cual habría operado la preclusión (págs. 666-667).

Por su parte, Ledesma (2015) señala que la cosa juzgada formal se refiere a las decisiones que se ejecutan y son obligatorias solo dentro del proceso en que fueron emitidas y atienden al contexto o estado en el momento en que se dictaron, por lo que la cosa juzgada puede ser modificada en otro proceso posterior, si el contexto o estado de cosas primigenio varia, lo que significa que la cosa juzgada carece de inmutabilidad. Esto no sucede en la cosa juzgada material, pues ésta se presenta cuando la decisión es inimpugnable e inmutable para el mismo proceso y para otros; es la plena eficacia de la cosa juzgada, pues contra ella ya no existe ninguna posibilidad de revisión de la sentencia.



Entonces, la cosa juzgada material de una sentencia, se instituye como un derecho de toda persona que, habiendo acudido al órgano jurisdiccional, hubiese logrado la emisión a su sentencia de mérito (fondo) que haya puesto fin al proceso judicial.

2.2.4.1. Resolución Administrativa

La definición de acto administrativo está plasmada en el párrafo primero del Art. 1° del TUO de la Ley N.º 27444 (2019), en cuanto refiere que son todas aquellas manifestaciones de las entidades que, dentro del contexto de las normas del derecho estatal, nacen para causar efectos jurídicos referentes a determinados intereses, deberes o derechos en una situación o caso concreto. Este concepto, como diría Abruña (2016), es apoyado por la generalidad de la doctrina.

A partir de lo señalado en la norma, Morón (2019) afirma que son seis los elementos del acto administrativo: i) Una declaración de las entidades en el ejercicio de potestades administrativas, ii) Predestinada a generar consecuencias jurídicas exteriores, iii) Sus consecuencias deben recaer en derechos, intereses y deberes de los sujetos sometidos a la administración, iv) En una situación específica, v) Dentro del contexto del Derecho Público y, vi) Alcanza a tener consecuencias individualizadas o individualizables; citando a Dromi (2008), señala que las manifestaciones que cimentan al acto administrativo pueden ser clasificadas en: decisorias, de conocimiento y de opinión.

Dentro de las declaraciones decisorias (que contienen una declaración de voluntad) se encuentra comprendida la Resolución Administrativa, definida por Morón (2019) como los actos que resuelven el procedimiento y agotan la instancia administrativa, sin impotar cual fuese su contenido. Al igual que una sentencia judicial,



la resolución administrativa para que sea exigible su ejecución requiere haber obtenido la calidad de cosa firme o decidida, establecida en el Art. 222° del TUO de la Ley N.° 27444 (2019). Se utiliza este término de cosa decidida o firme, análogos a la figura de cosa juzgada, cuando en sede administrativa contra un acto no procede impugnación alguna, pero a diferencia de la cosa juzgada puede ser modificable o revocable a través de los mecanismos de: i) la revocación, ii) la nulidad de oficio y, iii) el uso del derecho de petición; es decir, no goza de las características de inimpugnabilidad e inmutabilidad como sucede con la cosa juzgada, ya que es posible que la administración inicie un procedimiento respecto a un tema ya resuelto (Morón, 2019, págs. 227-229).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de ésta investigación es **cualitativo**, porque no se pretende cuantificar datos sino determinar cuándo el despido declarado como tal acredita la antijuridicidad en la responsabilidad civil contractual en las causas laborales de indemnización de daños y perjuicios. Este enfoque metodológico es definido por Hernández et al. (2014), como un enfoque de indagación que se vale de la recaudación de información sin medición numérica para revelar o responder preguntas de investigación en la causa de exegesis, y según Clavijo et al. (2014), su objetivo principal consiste en describir las cualidades de un suceso, desplazándose más allá del recuento de particularidades o factores asociados al fenómeno, por ello sostiene que este tipo de estrategia metodológica no busca comprobar o de calcular en qué nivel una cierta condición se localiza en un determinado evento dado, sino trata de mostrar todas las cualidades posibles, es decir, representa el conocimiento profundo del objeto estudiado.

3.1.2. Tipo de investigación

Es de tipo jurídica, al tener como objetivo general determinar cuándo el despido declarado judicial o administrativamente, acredita la antijuridicidad en la responsabilidad civil de tipo contractual, en un proceso laboral donde se plantea un pedido indemnizatorio de daños y perjuicios originados con la ruptura unilateral del vínculo laboral, persigue el conocimiento ampliado de la responsabilidad contractual derivada de despidos, que enriquece el campo del Derecho Laboral. Al respecto, Clavijo



et al. (2014) define a la investigación jurídica, como aquella que se dedica al análisis “reflexivo, sistemático, controlado y crítico del Derecho” (p. 43), con el fin de descubrir medidas que aporten alguna solución a determinados problemas (pueden ser teóricos, disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales), que se proceden del vínculo que se establece entre la persona y la sociedad con el derecho. En la misma línea, Palacios et al. (2016) señala que la investigación jurídica se concibe al conglomerado de técnicas, procedimientos destinados a la personalización, categorización y registro de las bases de discernimiento de lo jurídico en su naturaleza sistemática y filosófica, normativa, jurídico-social e integral.

Pertenece al tipo de **investigación socio-jurídica**, llamada también sociológico-jurídica, realista-jurídica, o empírico-jurídica, pues además de la doctrina, plenos jurisdiccionales, norma, se estudia la jurisprudencia nacional (casaciones desde el dos mil diecisiete al dos mil veinte sobre indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual derivado de la extinción unilateral de la relación laboral).

Al respecto, según Tantaleán Odar (2016) la investigación socio-jurídica busca verificar la aplicación del derecho (normas reconocidas formalmente y aquellas que no se encuentran positivizadas pero la sociedad las cumple) en la realidad, se dirige a los sucesos para debatir, criticar y mostrar que las normas jurídicas devienen en ineficaces, o son eficaces aún sin estar válidamente dadas o vigentes formalmente, reclamando su reconocimiento formal por el legislador.

En ese sentido, el mismo autor señala que este tipo de investigación implica evaluar un aspecto de la realidad, teniendo como ámbito de estudio la jurisprudencia (que constituye una fuente formal del derecho) o la costumbre, cuyo análisis forma



parte de la misma realidad - existen -, por lo que el objeto de estudio no solo es teórico sino práctico (aplicado).

3.1.3. Nivel de investigación

Es **explicativo**, porque explica cómo el despido declarado como tal acredita la antijuridicidad de la responsabilidad civil contractual en las causas laborales sobre resarcimiento de daños, en qué casos y por qué, ello a partir del ámbito de estudio conformado por la doctrina, plenos jurisdiccionales, normas y jurisprudencia nacional. Según Hernández et al. (2014) este nivel de investigación está encaminado a contestar a las procedencias de los acontecimientos que puede ser materiales o sociales, estén concentradas a exponer por qué sucede un fenómeno o en cual circunstancia se da, o por qué están vinculadas las variables.

Es explicativo no experimental, puesto que no se alterarán las variables de investigación. Según lo señala Arias (2020), se debe considerar que en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio (o categorías), por lo que no se manipulan las mismas.

3.1.4. Diseño de la investigación

Es **Teoría Fundamentada**, porque se descubren teorías, conceptos e hipótesis a partir de los datos recabados (jurisprudencia), más que de los estudios preliminares sobre el tema de estudio, lo que genera el entendimiento sobre cuándo el despido declarado judicial o administrativamente, acredita la antijuridicidad en la responsabilidad civil contractual, en un proceso laboral donde se demanda el resarcimiento de daños y perjuicios por ruptura unilateral de vínculo laboral.

Este diseño de investigación según Strauss y Corbin (2002, citado por Gaete,



2014), se define como una proposición procedente de datos compilados, en ese sentido afirma que la teoría fundamentada tiene como característica esencial la apretada conexión que nace de la recaudación de los datos, su examen y la ulterior producción de una teoría fundada en la información conseguida en el estudio.

La Universidad de Jaén (2007) ha señalado que la Teoría Fundamentada es concebida como la metodología amoldada al estudio del entorno social, manejando el método de inducción para dar a conocer determinadas teorías, partiendo del uso de los datos, y no de otros supuestos, en este sentido refiere que no se basa en la teoría o bibliografía existente, sino en los datos obtenidos. De ahí que el análisis de los datos conseguidos, a través de la estrategia comparativa constante trae como consecuencia la concepción de teorías o definiciones explicativas.

Por ello, según lo explica Flick (2007), la teoría fundamentada prefiere los datos y el campo en investigación ante teóricas existentes, que no son aplicadas dentro del análisis del objeto estudiado, debido a que éstas se formulan en base a los datos obtenidos de la realidad y al ámbito estudiado.

3.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.2.1. Método de la Investigación

El método empleado es la observación, al percibirse las unidades de estudio (Normas, Jurisprudencia, Doctrina, Plenos Laborales) con la intención de adquirir información relevante que facilite alcanzar los objetivos planteados en la investigación. Este método es definido según Pineda (2017), como el procedimiento de apreciación concentrada, razonada, proyectada y sistematizada de los fenómenos conexos con el problema investigado.



3.2.2. Técnicas de la Investigación

Para conseguir los objetivos planteados, se manejó las técnicas de: observación y análisis documental, para identificar y clasificar las situaciones problemáticas derivadas del objeto de estudio.

3.2.3. Instrumentos de la Investigación

Los instrumentos empleados para la observación y el análisis documental son las fichas textuales y ficha de anotación, que a decir de Pineda (2017) se dividen en fichas de resumen y de paráfrasis.

3.3. ÁMBITO DE ESTUDIO

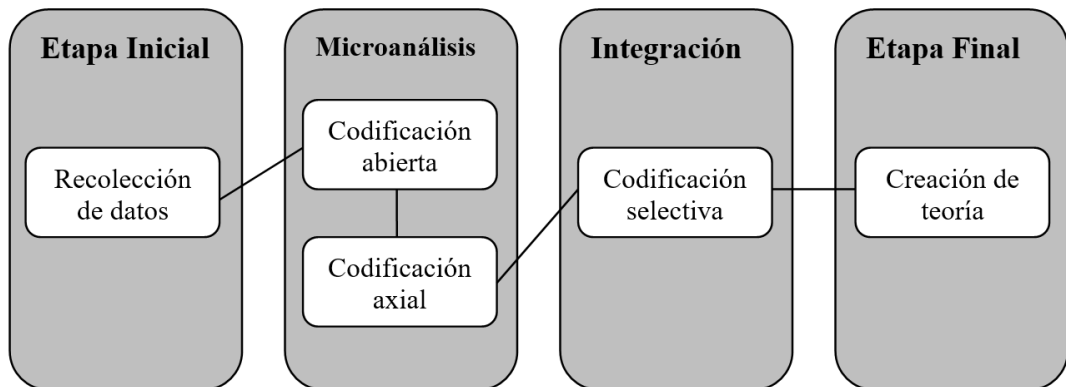
El espacio de estudio está compuesto por la jurisprudencia nacional (casaciones) sobre indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual derivado de la extinción unilateral, así como nuestra legislación laboral y plenos jurisdiccionales. A partir de ello determinar cuándo el despido declarado como nulo, indirecto, injustificado, incausado o fraudulento, acredita la antijuridicidad de la responsabilidad civil de tipo contractual.

Por ello, la información necesaria fue obtenida de los cuadernillos de casaciones del Diario Oficial El Peruano, que comparte con toda la sociedad a través de su portal en internet, buscador denominado “Sentencias en Casación - El Peruano”; información que fue complementada con la revisión del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997) y el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2016).

Los datos seleccionados de las diferentes casaciones vinculadas con el problema de la investigación, fueron tratados y sistematizados según el procedimiento que instituye el diseño de la Teoría Fundamentada, conforme se tiene de la siguiente figura:

Figura 1

Procedimiento de la Teoría Fundamentada



Nota: A través del procedimiento de la teoría fundamentada, se pudo observar e interpretar los principales aspectos del problema de investigación. Extraída de (Peña Maldonado, 2017).

En función a los ejes temáticos instituidos en la investigación (antijuridicidad y despido), el mencionado procedimiento, permitió la búsqueda y hallazgo a partir de los siguientes criterios de selección:

Especialidad: Laboral.

Este criterio, permitió circunscribir la búsqueda al ámbito laboral a través de la sustanciación de causas tramitadas en un proceso ordinario laboral regido por la Ley N.º 26636 y por la Ley N.º 29497.

Periodo: 2017 al 2020.

La búsqueda se enfocó en las casaciones divulgadas en el Diario Oficial El Peruano, en el periodo comprendido por el año dos mil diecisiete al año dos mil veinte. El periodo inicial obedece primordialmente al hecho de que, desde el año 2017 se publicaron las casaciones en las que se observó lo concluido en el tema III del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2016).

Palabras clave: Indemnización por daños y perjuicios, antijuridicidad, despido.

La elección de dichas expresiones como referente de búsqueda utilizable, obedeció a que guardaban un alto grado de correspondencia con el problema de investigación y contenían los ejes temáticos concretos.

Pronunciamiento: De Fondo.

Se identificó las casaciones que contenían el fallo sobre el mérito del proceso, a fin de identificar y desarrollar el objeto de estudio, dejándose de lado aquellos pronunciamientos en los cuales se declararon improcedentes los recursos de casación, o que amparando éstos últimos declararon nulas las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales inferiores.

Los referidos criterios de selección permitieron identificar veintisiete (27) casaciones relacionadas con el objeto de estudio. La Tabla 1 recoge las referencias más importantes para identificar las casaciones seleccionadas:

Tabla 1

Casaciones Revisadas 2017-2020

Orden	N.º	Año	Ciudad de Origen	Fecha de publicación	Fecha de emisión	Demandante	Demandado
1	23054	2018	Lima	7/10/2020	21/12/2020	Luis Humberto Tori Gentile	Sedapal
2	20691	2017	Cusco	7/10/2020	9/12/2019	José Antonio Barrientos Orosco	Municipalidad Provincial de Cusco
3	13962	2017	Callao	6/10/2020	28/11/2019	Nelson Enrique Bailón Gómez	Zeta Gas Andino S.A.
4	15035	2017	Del Santa	6/10/2020	6/01/2020	Yrene Magalli Merino Llanos	AFOCAT
5	17213	2017	Tacna	6/10/2020	6/01/2019	Ana Jacqueline Matos Lovera	ESSALUD - Red Asistencial de Tacna
6	10614	2017	Moquegua	6/10/2020	8/01/2020	Johan Carlos Hidalgo Montero	Proyecto Especial Regional Pasto Grande
7	8025	2017	Lima	11/12/2019	22/05/2019	Jorge Segundo del Águila Díaz	SUSALUD
8	2996	2017	Cusco	11/12/2019	27/05/2019	Edith Carazas Gamarra	ESSALUD



9	11787	2018	Lima	11/12/2019	3/07/2019	Jesús R. Chirinos Torres de Salazar	ESSALUD
10	20481	2017	Del Santa	11/12/2019	8/08/2019	Alfonso Quezada Dominguez	Empresa Pesquera Diamante S.A.
11	25119	2017	Callao	2/01/2019	28/09/2018	Olinda Mercedes Vílchez Gayoso	CORPAC S.A.
12	12336	2016	Arequipa	2/01/2019	3/10/2018	Milagros C. Arrayán Monroy	SUNAT
13	1365	2016	Lambayeque	3/07/2018	24/04/2017	Carlos Eduardo Campos Seclén	Ministerio del interior
14	22423	2017	Lima	31/07/2018	2/05/2018	Martha Peña Ancco	Universidad Nacional Federico Villarreal
15	17621	2017	Lima Este	5/10/2018	7/06/2018	Lucila Cornelio Punto	Topy Top S.A.
16	2460	2015	Del Santa	31/03/2017	12/01/2017	Damián Octavio Herrera Diestra	Municipalidad Distrital de Moro
17	3289	2015	Callao	31/03/2017	19/01/2017	Manuel F. Fernández Fernández	Instituto Tecnológico de la Producción
18	18733	2015	Junín	3/10/2017	20/06/2017	Rocío A. Ponce Castillo	Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo
19	20017	2015	Junín	1/12/2017	10/08/2017	Rosario del Pilar Medina Chávez	Sedam Huancayo S.A.
20	20257	2015	Junín	1/12/2017	1/08/2017	Ross L. Rodríguez Valverde	Proyecto Especial Pichis Palcazu
21	8985	2015	Lima	1/12/2017	15/08/2017	Gloria L. Guzmán Bautista	PROTRANSPORTE - Lima
22	17609	2015	Del Santa	1/12/2017	13/09/2017	Sacañas Zegarra Lecca	Corporación Pesquera Coishco S.A.
23	19647	2017	Arequipa	7/10/2020	2/10/2019	Yolanda M. Peralta Zea de Rivera	ESSALUD
24	16012	2017	Lima	6/10/2020	3/03/2020	Yesica Lizeth Mechato Silva	Industria Textil del Pacífico
25	13215	2015	Callao	7/10/2020	27/11/2019	Víctor Florencio Rondan Prieto	Poder Judicial
26	22815	2017	Lima	11/12/2019	7/08/2019	Alberto Carlo Chang Romero	Telefónica del Perú S.A.A.
27	9665	2017	Tacna	10/01/2020	24/09/2019	Ismael Vargas Quispe	Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarraicín Lanchipa

Fuente: Elaboración propia.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

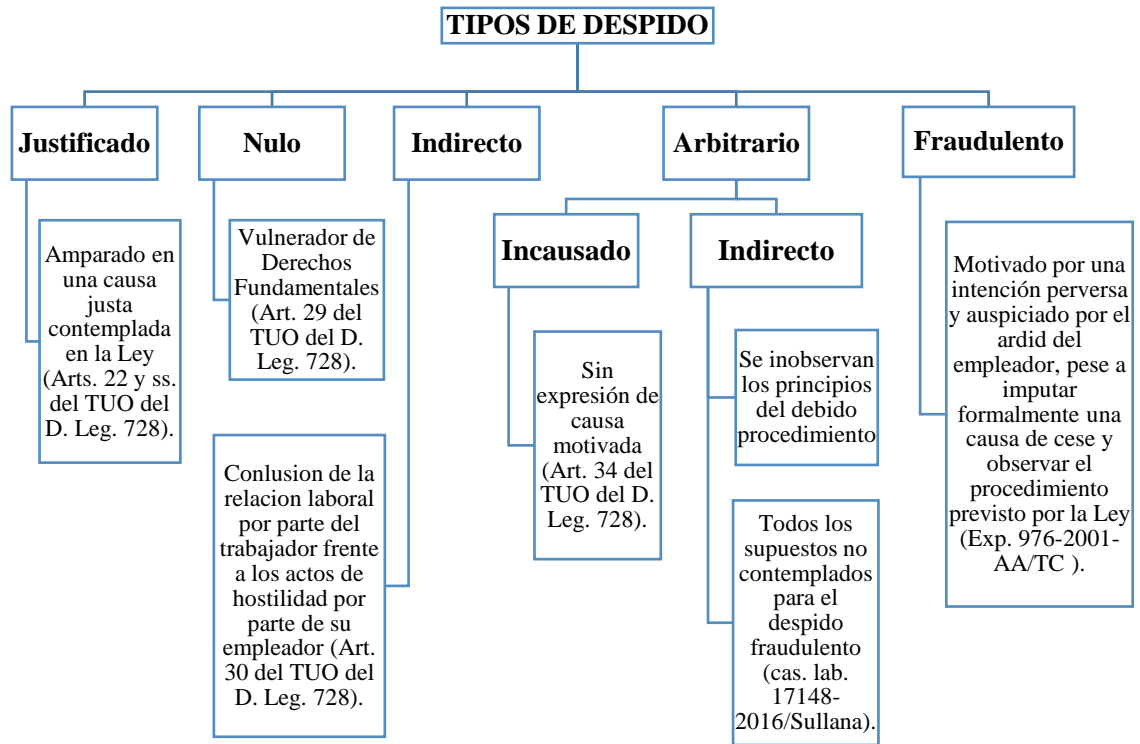
Conforme se tiene expuesto, nuestro interés en la presente investigación se ha enfocado en determinar cuándo el despido previamente declarado, acredita la conducta antijurídica del empleador, dentro de un proceso laboral donde se demanda indemnización de daños y perjuicios por ruptura unilateral de un vínculo laboral. Objeto que se analizó a partir de explicaren qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual y, de qué forma la resolución que declara el despido como vulnerador de los derechos del trabajador, acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual.

Con tal propósito, con el fin de recaudar los datos, se recurrió a la observación como método, aplicando técnicas relativas a la observación y análisis de documentos. El método de investigación ha permitido observar que durante el año 2017 y 2020 (periodo comprendido por la “muestra no estadística” utilizada), la Suprema Corte de Justicia dio a conocer su criterio con relación a determinar la configuración de supuestos de indemnización de daños y perjuicios por existencia de una responsabilidad contractual derivado de un despido laboral.

Además, a partir de la revisión de la legislación, doctrina y jurisprudencia (comprendida dentro del marco teórico), obtenemos que existen cinco clases de despido. La figura que sigue a continuación nos muestra la clasificación que se postula en la presente investigación, que nos permitirá desarrollar el tema de investigación de forma eficiente:

Figura 2

Clasificación de Despidos según la Ley, Jurisprudencia y Doctrina



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de este contexto, de las veintisiete(27) casaciones revisadas (excluyéndose los casos en los que se declaró la nulidad de la sentencia de vista o sentencia de primera instancia, así como los casos en los que se declaró improcedente el recurso de casación), podemos verificar que en determinadas tipologías de despidos se acogió las demandas de resarcimiento de daños y perjuicios; en otros casos se desestimaron los pedidos de indemnización, según se desprende de la siguiente tabla que contiene las casaciones revisadas (objeto de estudio) correspondientes a los años 2017 a 2020:

Tabla 2

Muestra No Estadística

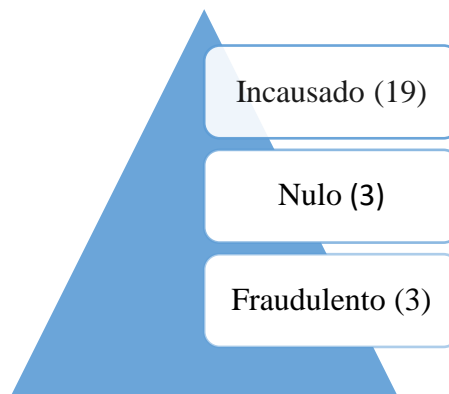
Orden	N.º	Año	Ciudad de Origen	Tipo de despido	Despido declarado previamente como tal	Acto que declara el despido	Sentido de la Demanda
1	23054	2018	Lima	Despido Nulo	Si	Sentencia Judicial	Fundada
2	20691	2017	Cusco	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
3	13962	2017	Callao	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
4	15035	2017	Del Santa	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
5	17213	2017	Tacna	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
6	10614	2017	Moquegua	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
7	8025	2017	Lima	Despido Injustificado	No	Resolución Administrativa	Infundada
8	2996	2017	Cusco	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
9	11787	2018	Lima	Despido Incausado	No	En el mismo proceso	Fundada
10	20481	2017	Del Santa	Despido Fraudulento	Si	Sentencia Judicial	Fundada
11	25119	2017	Callao	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
12	12336	2016	Arequipa	Despido Fraudulento	Si	Sentencia Judicial	Fundada
13	1365	2016	Lambayeque	Despido Injustificado	Si	Sentencia Judicial	Infundada
14	22423	2017	Lima	Despido Fraudulento	Si	Resolución Administrativa	Fundada
15	17621	2017	Lima Este	Despido Incausado	No	En el mismo proceso	Fundada
16	2460	2015	Del Santa	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
17	3289	2015	Callao	Despido Incausado	No	En el mismo proceso	Fundada
18	18733	2015	Junín	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
19	20017	2015	Junín	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
20	20257	2015	Junín	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
21	8985	2015	Lima	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
22	17609	2015	Del Santa	Despido Nulo	Si	Sentencia Judicial	Infundada
23	19647	2017	Arequipa	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
24	16012	2017	Lima	Despido Nulo	Si	Sentencia Judicial	Fundada
25	13215	2015	Callao	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
26	22815	2017	Lima	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada
27	9665	2017	Tacna	Despido Incausado	Si	Sentencia Judicial	Fundada

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al contenido de la tabla anterior, se desprende que los despidos considerados vulneradores de los derechos laborales, que configuran la conducta antijurídica exigida para estimar un pedido indemnizatorio de daños, son los siguientes:

Figura 3

Despidos que Acreditan la Antijuridicidad



Fuente: Elaboración propia.

Entonces, el despido declarado incausado (diecinueve casos), nulo (tres casos) o fraudulento (tres casos), demuestran la conducta antijurídica del empleador-demandado, por los argumentos contenidos en las siguientes tablas (organizadas según la clase de despido):

Tabla 3

Despido Incausado

DESPIDO INCAUSADO		
Nº	Casación Laboral Nº	Fundamento Relevante
1	20691-2017 Cusco	En el expediente N° 1344-2012 se emitió sentencia, que ordenó la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando, quedando firme y ejecutoriada, alcanzando la autoridad de cosa juzgada. Por lo que, el accionar de la demandada califica de antijurídico, que ocasionó un perjuicio económico al demandante, pues éste dejó de percibir ingresos económicos proveniente de sus remuneraciones, encontrándose por lo tanto la entidad demandada en la obligación de indemnizarla por los daños ocasionados con el despido incausado.



2	13962-2017 Callao	<p>En el caso concreto, el daño sufrido por el demandante surge del despido sin imputación de causa del cual fue objeto, toda vez que la demandada no ejecutó su obligación de despedir acorde a Ley al actor, originando una culpa.</p> <p>Se corrobora el elemento de antiuricidad, por haber actuado la demandada en contra de la Ley (Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR) para despedir al demandante.</p>
3	15035-2017 Del Santa	<p>En el caso concreto, la demandante fue despedida sin causa justificada, incumpliendo de este modo la emplazada con las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud del cual no podía separar, cesar ni despedir a la demandante, por estar amparada no sólo por la Constitución y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz. Hecho que está probado fehacientemente con la sentencia emitida en el proceso de amparo Exp. 00106-2012, que tiene la calidad de firme y ejecutoriada pasando a la autoridad de cosa juzgada.</p>
4	17213-2017 Tacna	<p>En primera y segunda instancia, se amparó la demanda, al considerar que está acreditada la antijuridicidad con el Exp. 3316-2011-PA/TC, donde se dispuso la reposición de la demandante, estando acreditaba también los demás elementos de la responsabilidad civil.</p>
5	10614-2017 Moquegua	<p>Está probado con la sentencia ejecutoriada (con autoridad de cosa juzgada), que ordena la reposición laboral del demandante, el despido sin causa justificada del cual fue objeto, incumpliendo de este modo la emplazada, las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparado por la Constitución Política del Perú y las Leyes.</p>
6	2996-2017 Cusco	<p>Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado incausado en el proceso de amparo Exp. 1598-2011-0-1001-JR-CI-0, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada que ordena su reposición laboral. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir sin causa justificada a su trabajadora, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud del cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.</p>
7	11787-2018 Lima	<p>El demandante fue objeto de un despido incausado, determinado en el proceso. Por tanto, la existencia de dicho despido acredita la conducta antijurídica de la empleadora, lo que evidentemente dañó moralmente al trabajador, debido a que a la fecha de cese contaba con sesenta y dos años, lo que dificulta que consiga con facilidad un nuevo empleo, así como una estabilidad laboral, debido a su avanzada edad.</p>



8	25119-2017 Callao	Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado incausado en el Exp. 2003-04243-0-0701-JR-LA-CI-01, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada que ordenó la reposición laboral de la trabajadora. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir de causa justa a su trabajadora, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.
9	17621-2017 Lima Este	El despido incausado sufrido por la trabajadora, respecto de quien se ordena su reposición por parte de la empresa demandada, configura el elemento de antijuricidad, por haber actuado la demandada en contra de la Ley (TUO del D. Leg. N° 728) para despedir a la demandante.
10	2460-2015 Del Santa	El demandante fue objeto de un despido incausado, reconocido como tal en la sentencia recaída en el expediente N° 00292-2011-CI, situación que generó que estuviera sin trabajar y por ende sin percibir una remuneración mensual.
11	3289-2015 Callao	La comisión de una conducta antijurídica por parte de la emplazada se demuestra con el encubrimiento de la relación laboral que mantenía con el demandante, lo que motivó su despido incausado, pese a que no podía proceder de tal forma. Se encuentra debidamente acreditado el elemento de antijuricidad, al haber cesado el actor por causa no prevista en la ley, lo que conllevó a que el accionante interponga un proceso de amparo a través del cual logró ser repuesto, siendo que dicho proceder se traduce en el hecho generador de la responsabilidad civil.
12	18733-2015 Junín	El demandante fue objeto de un despido incausado, tal como se verifica del proceso de amparo recaído en el expediente 0091-2011, por lo que dejó de percibir sus remuneraciones mensuales durante el tiempo que estuvo despedida.
13	20017-2015 Junín	En el presente caso se tiene que la demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el proceso de amparo (Exp. 00423-2012), en el que se ordenó su reposición laboral. Por tanto, la conducta de despedir a la demandante de manera arbitraria resulta antijurídica, por cuanto así fue declarado en un proceso de amparo donde se reconoció su derecho vulnerado.
14	20257-2015 Junín	La demandante fue objeto de un despido incausado, como se verifica de los actuados del proceso de amparo (Exp. 36-2011-0-1505-JR-CI-01), que le causó perjuicios económicos.
15	8985-2015 Lima	En el presente caso se tiene que la demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el proceso de amparo (Exp. 00423-2012), en el que se ordenó su reposición laboral, por considerar que se vulneró su derecho al trabajo y al debido proceso, al haber sido despedida sin causa alguna vinculada a su conducta y capacidad. Por tanto, la conducta de despedir a la demandante de manera arbitraria resulta antijurídica, por cuanto así fue declarado en un proceso de amparo donde se reconoció sus derechos vulnerados.

16	13215-2015 Callao	El demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en la sentencia dictada en el Exp. 4432-2004, con calidad de firme y ejecutoriada, donde se dispuso su reposición en el cargo que desempeñaba antes de su cese. Por tanto, se concluye que el accionar de la demandada tipifica como antijurídico al despedir al demandante sin causa, ocasionándole un perjuicio económico, pues dejó de percibir sus remuneraciones.
17	22815-2017 Lima	La responsabilidad civil se compone de cuatro partes integrantes, respecto de las cuales se basa su análisis: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. El daño que proviene de un despido requiere se acredite
18	19647-2017 Arequipa	La demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en un proceso de amparo, donde se ordenó su reposición laboral. Por tanto, está acreditada la obligación incumplida por el empleador, que se traduce en el deber de indemnizar los daños y perjuicios producto del despido de la demandante, quien dejó de percibir sus remuneraciones.
19	9665-2017 Tacna	El demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el Exp. 0098-2011-0-2301-JR-CI-02, donde se ordenó su reposición en su puesto de trabajo. Por tanto, se concluye que el demandante fue despedido por una decisión arbitraria e irregular de su empleadora (conducta antijurídica), y al estar separado del servicio por un periodo de diez meses y diecisiete días, no percibió remuneraciones ni beneficio laboral alguno (daño), por lo que corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Despido Nulo

DESPIDO NULO		
Nº	Casación Laboral Nº	Fundamento Relevante
1	23054-2018 Lima	En el caso concreto, el demandante fue objeto de un despido nulo, declarado en el proceso de amparo, Exp. 00757-2008, lo que sirvió de sustento para la postulación de su demanda, estando acreditado los daños que dicho despido produjo.
2	17609-2015 Del Santa	En primera y segunda instancia se declaró infundada la demanda, por cuanto si bien está acreditado los despidos nulos sufridos por el trabajador demandante, en el Exp. 1763-2011 y en el Exp. 1439-2011, no se acreditaron los daños alegados en la demanda.
3	16012-2017 Lima	La demandante fue objeto de un despido nulo, declarado en el Exp. 9523-2012, donde se ordenó su reposición en su puesto de trabajo. Por tanto, está acreditada la conducta antijurídica de la empleadora, ya que al despedir a la demandante cuando se encontraba en estado de gestación vulneró su derecho al trabajo, sin mediar una causa válida, ocasionándole con ello daños en la esfera patrimonial y extrapatrimonial.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Despido Fraudulento

DESPIDO FRAUDULENTO		
Nº	Casación Laboral Nº	Fundamento Relevante
1	20481-2017 Del Santa	Está acreditado el despido que sufrió el trabajador, declarado fraudulento en el Exp. 30778-2013, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir de manera fraudulenta a su trabajador, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparado no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.
2	12336-2016 Arequipa	Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado fraudulento en un proceso de amparo, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada, que dispuso la reincorporación de la trabajadora en su puesto de trabajo. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto, al despedir de manera fraudulenta a su trabajadora, imputándole una falta que no revestía tal naturaleza, vulneró el derecho fundamental al trabajo, que demuestra el incumplimiento de sus obligaciones, ocasionando un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.
3	22423-2017 Lima	La antiuricidad se encuentra acreditada, pues, el despido del cual fue objeto la accionante fue calificado como arbitrario, conforme se puede apreciar de la Resolución C.T.G.-R Nº 02842-2001-UNFV, en la cual se dispuso reincorporar a la demandante. Al respecto, debemos decir que la actora fue despedida en aplicación de la Resolución C.R. Nº 4965-95-UNFV, en virtud de un proceso de evaluación y calificación del personal administrativo, al obtener una calificación deficiente, vulnerándose de esta manera los derechos fundamentales de los trabajadores que quedaron comprendidos dentro de este proceso, esto es, sin la correcta aplicación del debido proceso.

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, en dichos despidos: nulo, incausado y fraudulento, se amparó el pedido de resarcimiento de daños y perjuicios, por considerar que la conducta antijurídica se encuentra acreditada con el acto judicial o administrativo que además de declarar el tipo de despido vulnerador del derecho al trabajo, ordena la reincorporación laboral del trabajador-demandante, pues con ello demostraría que la empleadora no



ejecutó sus obligaciones incluidas en el contrato de trabajo, en la Constitución y en las Leyes, esto es, no separar, cesar ni despedir a su trabajador sin el procedimiento y en los casos que prevé la norma. Sin perjuicio de lo señalado, en un caso de despido nulo, pese a estar probada la antijuridicidad en otros procesos judiciales, no se amparó la demanda de indemnización, debido a que los daños no estaban probados, ya que en los procesos previos ya se había resarcido los daños al demandante, es decir, por no concurrir el elemento de daño más no por la conducta antijurídica que si se dio por acreditada.

Por otro lado, de acuerdo al contenido de la tabla 2, que obra líneas arriba, se desprende que, en los despidos originados a partir de un procedimiento irregular, vulnerador del debido procedimiento (despido injustificado), no se dio por configurada la conducta antijurídica, según se desprende del contenido de las siguientes casaciones:

Tabla 6

Despido Injustificado (no acreditante de la conducta antijurídica del empleador)

DESPIDO INJUSTIFICADO			
Nº	Casación Laboral Nº	Fundamento Relevante	Conclusión
1	8025-2017 Lima	<p>El Tribunal del Servicio Civil declaró nulo la carta de preaviso de despido y el acto que contiene la sanción de despido del accionante, bajo el argumento de que, durante el procedimiento de despido seguido al actor, la demandada aplicó dos normas de naturaleza distinta para la tipificación de un mismo hecho, sin emitir pronunciamiento respecto a las faltas imputadas en la carta de preaviso. En ese contexto, retrotrajo el procedimiento hasta dicha etapa.</p> <p>Estando a la nulidad de los actuados en el procedimiento disciplinario de despido, no se aprecia la existencia de una relación de causalidad o nexo causal con el alegado daño producido al demandante.</p>	<p>La resolución que declara la nulidad de las actuaciones de un procedimiento disciplinario de despido, no acredita la antijuridicidad o conducta antijurídica, porque sólo se retrotrajo el procedimiento por vulneración del principio del debido procedimiento, supuesto en el cual el despido constituye un actuar en el ejercicio regular de un derecho.</p>
2	1365-2016 Lambayeque	<p>Teniendo en cuenta que, la finalidad de la responsabilidad civil es resolver conflictos entre particulares como consecuencia de la producción de daños, en el caso en específico, no concurre el presupuesto de la antijuridicidad, toda vez que, si bien en el Proceso de Amparo se declaró inaplicable la Resolución Directoral Número 639-2001-DGPNP/DIPER-PNP, por no estar suficientemente motivada, ordenando la reposición laboral del demandante, dicha situación en ningún modo lo absuelve de los cargos penales imputados en su contra, concluyéndose por tanto, la imposibilidad de ser indemnizado.</p>	<p>La reposición laboral ordenada en un proceso de amparo (por despido injustificado, falta de motivación de la resolución que ordena su cese), no acredita la conducta antijurídica de la empleadora, cuando el trabajador-demandante fue condenado penalmente por los mismos hechos imputados en el proceso disciplinario que ordenó su retiro, por cuanto el proceso de amparo de ningún modo absuelve los cargos penales imputados.</p>

Fuente: Elaboración propia.



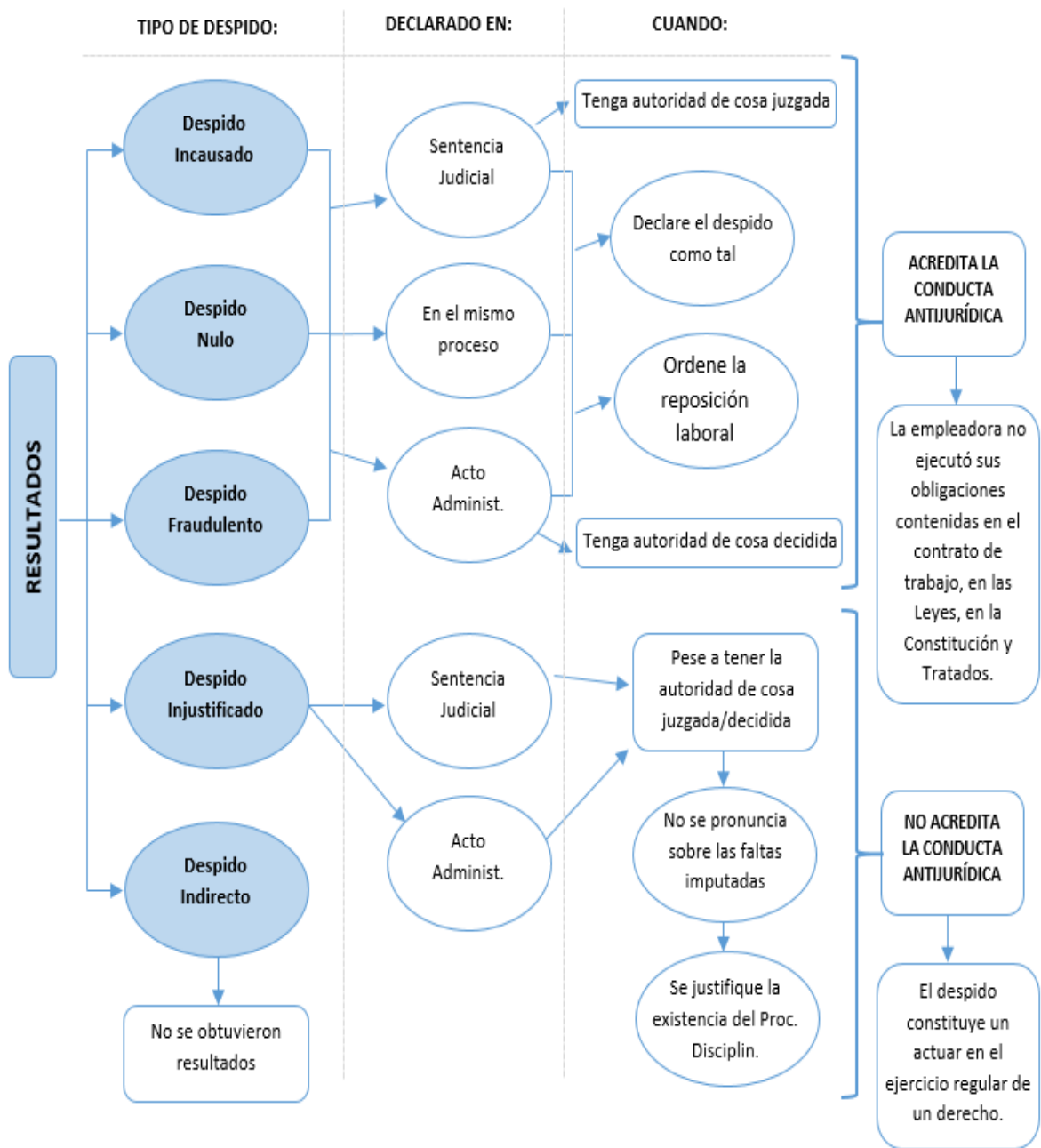
La tabla anterior ayuda en mostrarnos que, en los dos(2) casos donde se evidencia un despido injustificado, se optó por desestimar la demanda, porque en la resolución administrativa o sentencia judicial no se emitió pronunciamiento de fondo sobre las faltas imputadas al trabajador, es decir, no existe una sentencia judicial con cualidad de cosa juzgada material, o resolución firme que analice la comisión de las faltas imputadas, pues solo emiten pronunciamiento respecto a la forma en que se llevó el procedimiento de despido (aspectos relativos al debido procedimiento). De este modo, al no haberse analizado comisión de las faltas atribuidas al trabajador despedido (sino si el procedimiento de despido se llevó con o sin la observancia de los formulismos que la Ley establece), el empleador al despedir al trabajador estaría actuando en el ejercicio normal de un derecho, quedando justificada la incoación del procedimiento disciplinario de despido, siendo que la conducta no calificaría de antijurídica.

Es decir, en lo relacionado al despido injustificado, por sí mismo éste no acredita la inejecución de obligaciones por parte del empleador-demandado, ya que la extinción del vínculo laboral estaría justificada en un hecho cuya existencia y calificación como falta grave no habría sido analizada por el órgano revisor, por lo que el actuar de la demandada estaría dentro del ámbito amparado por el derecho y justificado por el mismo.

La siguiente figura nos detalla lo señalado en los párrafos anteriores, sobre los resultados obtenidos:

Figura 4

Criterios para la Acreditación de la Conducta Antijurídica



Fuente: Elaboración propia.

La Figura anterior, corroborada con la muestra no estadística (Tabla 2), nos permite advertir los siguientes aspectos importantes:

- i) Para que el despido acredite la conducta jurídica, podrá haber sido declarado como tal en un proceso previo que cuente con sentencia con



- calidad de cosa juzgada, o en el mismo proceso judicial donde se solicita el resarcimiento por los daños y perjuicios causados producto del despido;
- ii) El pedido de indemnización de daños y perjuicios puede sustentarse en una sentencia judicial que declaró el despido y ordenó la reposición del trabajador, o en un acto administrativo que tuvo como objeto analizar la validez de la extinción de la relación laboral, siempre que ambas tengan la calidad de firme y contengan un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, esto es, tenga calidad de cosa juzgada material;
 - iii) No se obtuvieron resultados que tengan como antecedente la declaración de un determinado tipo de despido y consecuentemente el pago de una indemnización por despido arbitrario - tasada (prevista en el Art. 38 del TUO del D. Leg. N.º 728)
 - iv) No se obtuvieron resultados sobre casos que tengan como antecedentes aun despido indirecto, derivado de un acto de hostilidad, lo cual no significa que éste no acredite la conducta antijurídica del empleador en el caso que se solicitara el resarcimiento de los daños y perjuicios por despido indirecto.
 - v) La decisión estimatoria de resarcimiento de daños y perjuicios, no distingue si el trabajador pertenece a un determinado régimen laboral, sólo si el despido se encuentra debidamente comprobado en un proceso judicial anterior, o en su caso en un acto administrativo (supuesto que menos se presenta).



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados conseguidos, el diseño de investigación utilizado (teoría fundamentada), permitió construir un esquema conceptual sobre el despido como hecho acreditante de la conducta antijurídica en materias de responsabilidad por inejecución de obligaciones, estructurado a partir de los siguientes planos:

4.2.1. Despidos acreditantes y no acreditantes de la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual por ruptura unilateral de un vínculo laboral

En la presente investigación, al determinaren qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil de tipo contractual, se encontró (de las casaciones revisadas) que el despido catalogado de nulo, incausado y fraudulento, acreditan la conducta antijurídica del empleador por inejecución de obligaciones, por cuanto la existencia de estos tipos de despido demuestra que el empleador no efectuó su obligación, de no extinguir la relación laboral sin un procedimiento disciplinario en el que se garanticen los derechos del trabajador, con ajuste a las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, en la Ley, en la Constitución y en los Tratados.

Al respecto, hemos señalado que una conducta es ilícita cuando la conducta quebranta una norma de carácter imperativo, uno o varios principios que estructuran a nuestro ordenamiento jurídico, o las reglas establecidas para una buena convivencia o armonía social (conocida como buenas costumbres), toda vez que no habrá responsabilidad si la conducta que se acusa se realizó dentro de los parámetros permitidos por el Derecho, a decir de otro modo, si la conducta se encuentra en el marco de lo lícito, que comprende aquellos daños que el mismo ordenamiento autoriza. Es decir, siempre es preciso que la acción u omisión contravenga lo dispuesto por la norma



y cause un daño a los intereses o bienes jurídicos protegidos del acreedor.

En la esfera laboral, desde que inicia la relación entre empleado y empleador nacen diversos derechos y obligaciones entre ambas partes, cuya inejecución genera a su vez la obligación de enmendar los daños ocasionados con la inejecución de lo dispuesto en el contrato, en las normas laborales, o en otras fuentes de derecho.

a) Despido Nulo

En el caso del despido nulo, éste acredita la conducta antijurídica del empleador, atendiendo a su propia naturaleza, pues citando a Tovalino (2014) afirma que, el despido nulo, atañe la inexistencia del hecho de despido, al transgredir determinados derechos protegidos por nuestra Constitución. Entonces, el despido nulo, debe ser definido como la extinción de la relación contractual por decisión inicial del empleador, que responde a causas personales vulneradoras de los derechos fundamentales.

Así pues, en nuestra legislación, el concepto del despido nulo se contempla en el Art. 29° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), del cual se desprende que, es aquel cuya causa se encuentra prohibida por la norma laboral por vulnerar distintos derechos fundamentales del trabajador, establecido en forma taxativa. Son causales de nulidad según el legislador, los siguientes supuestos:

- a) Cuando se afecte el derecho a la libertad sindical y así como el derecho de sindicación, previstos en el Art. 28° numeral 1 de nuestra Carta Magna (1993), por incorporación a un sindicato o colaboración en actividades sindicales, o por ser aspirante a representante de los empleados o desenvolverse o haber ejercido en esa calidad.
- b) Cuando se afecte el derecho de pedir regulado en el Art. 2° inciso 20 de



nuestra Carta Magna (1993), y la tutela jurisdiccional, en su contenido del derecho a acceder a una justicia, esto es, cuando el empleado presente una queja o intervenga en un proceso dirigido contra la empresa o institución que lo contrató, con excepción de los procesos en que se le atribuya al empleado la comisión de la falta que califique grave, contemplada en el Art. 25, inciso f), del mismo cuerpo legal en comentario.

- c) Cuando se afecte el derecho reconocido en el Art. 2.2°, relacionado con el Art. 26.1° de nuestra Constitución Política (1993), a la igualdad sin discriminación de cualquier índole, sea de: i) sexo, ii) raza, iii) religión, iv) opinión, v) idioma, vi) discapacidad, vii) entre otros. Dentro de este supuesto, la norma laboral comprende de forma expresa, el cese por motivos de: i) embarazo, ii) nacimiento y consecuencias o, iii) la lactancia (noventa días posteriores al nacimiento), necesiéndose probar que el empleador hubiese conocido el embarazo, y no acredite la preexistencia de una causa ajena que motive el despido, presumiéndose el mismo de discriminatorio. Asimismo, la Ley N.° 26626 (1996), en su Art. 6° estableció que el cese es calificado de nulo cuando se motive en la salud del trabajador al portar el VIH/SIDA. Por su parte, la Ley N.° 27050 (1999), en el segundo párrafo de su Art. 31°, establece que es nulo el acto que afecte el acceso, la permanencia, o condiciones en el empleo del trabajador con discapacidad.

Sin embargo, en las casaciones revisadas, relacionadas al despido nulo, no señala de forma precisa cual es la obligación incumplida por el empleador, que se instituye como el componente esencial de la responsabilidad civil contractual, por cuanto es exclusivamente típica (se constituye por el incumplimiento total, relativo, o extemporáneo de la obligación que emerge de un contrato o de la Ley). Pese a ello, los



resultados obtenidos son válidos para la investigación en la medida que, al estar acreditada en un proceso judicial la conducta ilícita imputada al empleador, se determina la vulneración de los derechos esenciales del trabajador señalados en el párrafo anterior, y por tanto se origina una responsabilidad civil de tipo contractual, ya que la antijuridicidad en el terreno de la responsabilidad contractual se materializa en primer lugar por la contradicción con la norma individual que surge del contrato, y en orden mediata con el ordenamiento jurídico que le otorga fuerza vinculante al contrato (De Cunto, 2006, pág. 53).

Corroborar lo expuesto, en cierta medida, lo señalado por Zegarra (2017) en su investigación, donde concluye que el despido declarado nulo da origen a la indemnización por daño moral ocasionado contra el trabajador, debido a que el despido responde a una causa prohibida por Ley, ocasionando un daño económico y alimentario, así como daños que afectan su esfera interna

b) Despido Incausado

En lo referente al despido incausado, éste acredita el accionar antijurídico del empleador, debido a que su calificación como tal significa que la conclusión del vínculo laboral se originó sin explicación razonable que justifique el cese, vulnerándose el derecho de trabajo en su aspecto relativo a no ser cesado sino por intermedio de un motivo justo y en virtud a un procedimiento de despido.

Así pues, en diversas de las casaciones revisadas, se ha señalado que se acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir sin causa justificada a su trabajador, quebrantando el contenido del contrato de trabajo y demás fuentes del derecho, del cual emana su obligación de salvaguardar el derecho a la estabilidad o permanencia laboral de sus empleados, quienes se encuentran protegidos por la



Constitución y demás normas que prescriben el derecho a no ser objeto de un cese laboral sin mediar un motivo justificante objetivo y comprobado, cuya contravención provoca un perjuicio económico, que genera a la vez el deber de indemnizar el daño ocasionado.

Lo señalado se corrobora con la tesis de Coro & Ruiz (2019), quienes concluyeron que el despido arbitrario transgrede el derecho a la estabilidad o permanencia laboral relativa impropia, lo cual debe ser valorado al examinar la presencia de los requisitos de la responsabilidad civil como es la ilicitud.

c) **Despido Fraudulento**

En el caso del despido fraudulento, éste acredita el obrar antijurídico del empleador, porque se produce cuando el empleador, motivado por una intención perversa y auspiciado por el ardid, pese a imputar formalmente una causa de cese y observar el procedimiento previsto por la Ley, despide al trabajador, realizando cualquiera de las siguientes acciones:

- Se hace responsable al empleado por hechos que notoriamente no existen, son falsos o producto de la imaginación
- Se acusa una falta no contemplada en la Ley, transgrediendo el principio de tipicidad.
- Se provoca la conclusión del vínculo laboral con algún defecto en la voluntad del empleado.
- Se provoca con la elaboración de pruebas.

Recordemos que esta clase de despido fue incorporado por el Tribunal



Constitucional el que le dio umbral a través de la interpretación constitucional que realizó en la resolución final del Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003), donde además señaló que los despidos calificados de fraudulentos se asemejan a los despidos que no se sustentan en causa legal, toda vez que el motivo que se invoca en realidad no existe, motivo por el que también es considerado como un despido inconstitucional, lesivo del derecho al trabajo.

Entonces, tenemos que todas las actuaciones del empleador, que importen la transgresión de los derechos que se consagran en la Constitución, no pueden reputarse como legítimas o eficaces, en ese sentido, el despido (terminación unilateral del vínculo laboral) basado únicamente en el querer del empleador, determina la pérdida de eficacia legal de los ceses laborales, toda vez que existe un enlace inmediato y directo entre dicho acto y la contravención a la Constitución y Tratados. En ese sentido, García (2017) refiere en su investigación que el despido nulo, incausado y fraudulento influye directamente en el resarcimiento de daños por responsabilidad civil contractual.

d) Despido Injustificado

En el caso del despido injustificado, de los resultados obtenidos, se desprende que este tipo de despido no acredita la conducta antijurídica si hubo motivos razonables para sancionar con despido al trabajador, en tal caso el empleador habría ejercido regularmente un derecho. En estos casos, en el proceso judicial o administrativo, no se ha podido comprobar que el procedimiento de despido se haya llevado con ajuste a la forma establecida en la Ley, ya que se deja sin efecto el despido, porque éste fue producto de la transgresión de los principios del debido procedimiento; por tanto, solo se emite pronunciamiento respecto a la vulneración de los principios que lo conforman, sin analizar o dar mérito a la comisión de la falta imputada.



A partir de lo señalado se concibe que, en los casos de despido injustificado, la incoación del procedimiento disciplinario que produjo el despido del trabajador se encuentra respaldado en la comisión de la falta o faltas imputadas, al no haberse expuesto pronunciamiento de fondo respecto a ellas en la sentencia o resolución, por lo que la conducta del empleador, al extinguir el vínculo laboral, responde al ejercicio regular de un derecho.

Al respecto, Torres (2014) señala que no existe antijuridicidad si se presenta una causa que legitima el evento dañoso, como puede ser el actuar en el normal ejercicio de un derecho, figura que se prevé en el Art. 1971 de nuestro Código Civil (1993), en cuanto refiere que uno de los motivos por los cuales no se imputa responsabilidad es el ejercicio legítimo de un derecho, que implica que la conducta no califica de antijurídica, pese a haberse causado un daño, porque se efectuó dentro del terreno defendido por el derecho.

En ese orden de ideas, aplicando el concepto al ámbito del derecho laboral, el despido calificado de injustificado no configura una conducta antijurídica, al ser consecuencia de una actividad lícita. Siendo esto así, citando a Blancas (2003), el despido injustificado, es calificado como aquel meramente ilegal, no transgrede derechos esenciales, pese a que el empleador no pruebe el fundamento invocado para el despido dentro de proceso incoado por el trabajador afectado.

e) Despido Indirecto

En cuanto al despido indirecto, si bien no se obtuvieron resultados al respecto, consideramos que sí acredita la antijuridicidad, tomando en cuenta lo señalado por Bringas (2017) en su artículo, en los supuestos de despido indirecto, donde la conducta del empleador sea censurable, podría comprometer la obligación del empleador de



pagar por resarcimiento de daños ocasionados.

Estos resultados muestran que el accionar antijurídico del empleador, consiste en la inejecución de sus obligaciones que tiene a cargo, al haber violado los deberes de la relación laboral preexistente con el demandante (trabajador), al despedir a éste vulnerando sus derechos fundamentales, sin establecer la causa justificante de despido, tal como lo exige el Art. 34° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), vulnerando el deber de respeto del derecho al trabajo del trabajador-demandante, contemplado por el Art. 22° de nuestra Constitución (1993). En efecto, el terminar el vínculo laboral sin motivo justificado en la Ley, involucra una infracción del deber de respeto del derecho al trabajo del demandante, en su aspecto relativo al derecho a no ser objeto de un actuar arbitrario del empleador que da fin a la relación laboral sin expresión de una causa justa debidamente acreditada y dispuesta en la norma.

Según lo expuesto, las obligaciones inejecutadas según el tipo de despido, derivan explícita o implícitamente de la presencia del contrato laboral entre empleado y empleador, y de la presencia ordenamiento jurídico en su totalidad, donde se establecen los derechos esenciales del trabajador (derecho al trabajo, en lo relativo a no ser despedido sin una justificación objetiva y comprobada).

En este contexto, existe inejecución de obligaciones en las causas donde se presente un despido nulo, incausado y fraudulento, cuando previamente se ha declarado el cese unilateral del trabajador, pues dicha declaración acredita la conducta ilícita o antijurídica del empleador, quien actuó vulnerando derechos elementales expresamente recogidos en la Constitución y, en las normas relativas al derecho al trabajo y resguardo contra el despido arbitrario, causando con ello lesiones o daños al trabajador sobre un



interés o bien jurídicamente protegido.

Debe tenerse en cuenta que la antijuridicidad constituye un componente de la responsabilidad civil, y debe ser entendida en su ámbito formal y material, esto es como la contravención al ordenamiento jurídico en general, y como generadora de lesiones o daños de un interés o bien jurídicamente protegido, distinguiéndose de la conducta del agente y del daño o resultado ocasionado con dicha conducta.

En ese sentido, es necesario en los casos que se invoque la existencia de un determinado tipo de despido, se demuestre que la conducta del empleador califique de ilícita, esto es, que el despido emane del incumplimiento o inejecución de obligaciones establecidas en el contrato laboral, en la Constitución o en las Leyes, afectando los derechos laborales del trabajador, pues desaparece la antijuridicidad cuando la acción u omisión del autor del daño se perpetró dentro de los términos permitidos por el Derecho, por lo que siempre es ineludible que la omisión o acción sea calificada como ilícita y a su vez cause un daño a los intereses o bienes jurídicos protegidos.

4.2.2. Documento que acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual derivado de despido

De las resoluciones (casaciones) examinadas, se extrajo que los pedidos de indemnización de daños por despido nulo, incausado, fraudulento, indirecto e injustificado, tienen como factor común la declaratoria del despido como tal, sea en el mismo proceso u otro interpuesto con antelación, donde se ordenó sólo la reincorporación laboral del trabajador-demandante o donde la reposición laboral fue producto de una desnaturalización o invalidez de contratos. Así pues, en tres de las casaciones revisadas, donde se declaró fundada la demanda sobre indemnización de daños y perjuicios originados de un despido calificado de incausado, no existió un



pronunciamiento judicial o administrativo que calificara el despido como vulnerador del derecho al trabajo, sino que fue solicitado en el mismo proceso. En ese sentido, los resultados muestran que no sólo la sentencia con calidad de cosa juzgada, dictada en una causa anterior acredita la conducta antijurídica (incumplimiento de obligaciones labores), también se acredita con el mismo proceso, por cuanto en él se determinó la existencia de despido unilateral y arbitrario, calificado como nulo, incausado, fraudulento o en otros casos injustificado, producto de la desnaturalización de contratos modales - plazo fijo, o de contratos de naturaleza civil, o invalidez de contratos del régimen especial de CAS.

La presente investigación, conforme a los objetivos propuesto, se enfocó en aquellos casos en que se declaró el despido mediante sentencia judicial, sobre el cual debe señalarse que, en algunos de los pronunciamientos, sobre todo en lo que respecta al despido injustificado, se ha declarado infundada la demanda pese a existir una resolución (administrativa o judicial), con calidad de firme, que ordena la reposición o reincorporación laboral.

A partir de este punto nodal, se determina que la sentencia judicial o resolución administrativa que declara el despido, acreditarán la conducta antijurídica de la responsabilidad contractual en la medida que reúnan con los siguientes presupuestos (que deben concurrir simultáneamente):

a) **Tener la calidad o autoridad de cosa juzgada material o cosa decidida.** En cuanto a este requisito, se sostiene que la cosa juzgada tiene consecuencias materiales y meramente formales; sobre el efecto material Alvarado (2011) sostiene que este efecto hace referencia a la “imposibilidad de reabrir la discusión en nuevo expediente”, debido a la inmutabilidad de lo sentenciado y la ejecutoriedad de la



sentencia que revela tal efecto, asimismo, en cuanto al efecto formal, el mismo autor señala que siempre habrá imposibilidad de reabrir el conflicto en el mismo expediente, pero con este efecto se permite hacerlo en otro proceso posterior, por cuanto en el primero no existiría un pronunciamiento de fondo solo de cuestiones prejudiciales respecto al cual habría operado la preclusión (págs. 666-667). Asimismo, Ledesma (2015) señala que la cosa juzgada formal se refiere a las decisiones que se ejecutan y son obligatorias solo dentro del proceso en que fueron emitidas y atienden al contexto o estado en el momento en que se dictaron, por lo que la cosa juzgada puede ser modificada en otro proceso posterior, si el contexto o estado de cosas primigenio varía, lo que significa que la cosa juzgada carece de inmutabilidad. Esto no sucede en la cosa juzgada material, pues ésta se presenta cuando la decisión es inimpugnabile e inmutable para el mismo proceso y para otros; es la plena eficacia de la cosa juzgada, pues contra ella ya no existe ninguna posibilidad de revisión de la sentencia.

Entonces, la cosa juzgada material de una sentencia, se instituye como un derecho de toda persona que, habiendo acudido al órgano jurisdiccional, hubiese logrado la emisión a su sentencia de mérito (fondo) que haya puesto fin al proceso judicial. Lo mismo ocurre en los casos donde existe un acto o resolución administrativa, sin que haya procedido contra ella impugnación en la vía administrativa, o haya sido materia de la nulidad de oficio, o revocación

En los casos revisados, existen sentencias que adquirieron la cualidad de cosa juzgada material, en la medida que declaran la existencia de un despido en sus distintas modalidades -analizando el fondo del proceso-, sentencias contra las cuales ya no procede la formulación de recurso de impugnación alguno, porque se agotaron o transcurrió el plazo para formularlos. Por ello, la sentencia judicial o resolución administrativa que declara el despido acredita la conducta antijurídica, siempre que



haya adquirido la calidad de cosa juzgada/decidida material.

Este primer requisito, resulta de suma importancia debido a que, la Suprema Corte de Justicia, en el conjunto de las casaciones examinadas, resalta la cualidad de cosa juzgada material que habría adquirido la sentencia que declara el despido del trabajador, mientras que en aquellos casos donde se emitió una sentencia con cualidad de cosa juzgada formal no se amparó el pedido del demandante.

Al respecto, como ejemplo debemos citar la casación N.º 1365-2016 Lambayeque (comprendida dentro la muestra revisada), donde a través de un proceso de amparo se logró obtener sentencia favorable con calidad de cosa juzgada, que ordenó la reposición laboral del trabajador-demandante, empero se consideró que ésta no acreditaba la conducta antijurídica del empleador, ya que en el proceso de amparo se declaró inaplicable el acto administrativo que extinguió el vínculo laboral por no estar suficientemente motivada, sin analizar el fondo de la controversia.

Similar situación contiene la casación N.º 8025-2017 Lima (comprendida dentro de la muestra revisada), en el que se solicitó un pedido indemnizatorio de daños y perjuicios, porque el Tribunal del Servicio Civil dejó sin efecto la carta de preaviso del despido y por ende también la del despido, porque se aplicaron normas distintas a las establecidas para el caso, sin emitir pronunciamiento sobre los hechos imputados como faltas disciplinarias.

b) Identifiquen y declaren el tipo de despido sufrido por el trabajador demandante. Este segundo requisito es importante que se considere en la sentencia emitida en el proceso donde se evalúa la existencia del despido, por cuanto está relacionado con el primer requisito, esto es, la sentencia tiene que contener un pronunciamiento de mérito sobre los hechos que conllevaron a la extinción de la



relación laboral, que determinen la calificación del despido como vulnerador de derechos fundamentales del trabajador-demandante, porque de no hacerlo, no podría determinarse si la conducta de la demandada (al extinguir la relación laboral) se constituye en antijurídica o si concurre alguna causal de justificación (actuar en el ejercicio regular de un derecho), más aún si conforme se ha desarrollado en ésta investigación, no todos los tipos de despido configuran un actuar arbitrario del empleador en inejecución de sus obligaciones.

Ahora bien, en la investigación realizada por Escobar (2019), se determinó que un despido arbitrario (entendido en general) no acredita la responsabilidad civil del empleador, pues para resarcirse un daño, originado en el despido arbitrario, debe acreditarse que éste generó una afectación significativa y de gravedad contra los derechos elementales del empleado, el despido por sí solo no fundamenta la reparación por daño moral.

De ello podría inferirse que, la sola declaración del despido no acreditaría suficientemente la conducta antijurídica, sino que se requeriría la identificación de aquellos derechos fundamentales afectados que estén relacionados a la dignidad del trabajador, es decir, que el cese unilateral atente contra el derecho trabajo y demás derechos esenciales previstos en nuestra Constitución a favor del trabajador.

No obstante, de acuerdo a los resultados conseguidos, la jurisprudencia asevera su posición de ordenar la pretensión de resarcimiento extrapatrimonial, con la sola acreditación de la calificación judicial previa del despido en una de las categorías o tipos mencionados, pues ello pondría en evidencia la inejecución de obligaciones por parte del empleador de las obligaciones contenidas en un contrato laboral, en la Constitución y en las normas laborales, en virtud a las cuales no se puede extinguir



unilateralmente la relación laboral del trabajador sin una causa justa, ya que al hacerlo se afecta sus derechos fundamentales protegidos por la Carta Magna.

Entonces consideramos que, si el juzgador estima que en un caso particular nos encontramos frente a un despido arbitrario, dicha determinación encuentra base en la afectación del Derecho al Trabajo, que bien puede ir acompañado de otros derechos fundamentales vulnerados (que serán relevantes para efectos de valorar el daño), ya que en uno u otro caso se acredita la responsabilidad civil del empleador, pues según Landa (2010) no cabe restar eficacia a la declaración de vulneración del derecho al trabajo, que debe ser respetado y tutelado, siendo además jurídicamente exigible.

c) Ordenen la reposición laboral o pago de la indemnización por despido arbitrario a favor del trabajador víctima del despido. En cuanto al tercer requisito, de las casaciones revisadas se advirtió un elemento acompañante, esto es, que además de declararse el despido como contrario a la Ley, debe ordenarse la reposición o reincorporación del trabajador víctima del despido, lo que significa que el despido debe tener efecto restitutorio.

Lo mencionado es corroborado por García (2017), quien en su tesis concluyó que tanto el despido nulo, incausado y fraudulento, donde se dispone la reincorporación del trabajador, influyen de manera directa en la Indemnización por daño moral en los órganos judiciales laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017.

Si bien no se obtuvieron resultados que tengan como antecedente la declaración de un determinado tipo de despido y consecuentemente el pago de una indemnización por despido arbitrario - tasada (prevista en el Art. 38 del TUO del D. Leg. N.º 728), este no estaría exento de la paga de indemnización de daños y perjuicios, por cuanto también se habría generado un menoscabo al trabajador despedido, sólo que éste habría elegido



por la tutela resarcitoria dejando de lado la tutela reparatoria de su derecho a la apropiada defensa contra un despido que carece de amparo legal.

Al respecto, hemos señalado en capítulos anteriores que, frente al despido arbitrario, la adecuada protección prevista en el Art. 27° de nuestra Constitución (1993), brinda una doble tutela, una reparatoria (reposición en el empleo) y otra resarcitoria (indemnización por el daño causado). Es decir, un despido contrario a Ley puede producirse dos efectos: i) restitutorio, referido a que el trabajador puede solicitar la reposición o reincorporación en su empleo; ii) resarcitorio, referente a que el trabajador puede solicitar la entrega de una indemnización por despido arbitrario. Lo cual guarda conexión con lo señalado en el Art. 7° literal d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988), donde se establece que el trabajador que sufrió un despido, adquiere el derecho a la entrega de una indemnización, o reposición laboral, u otra tutela que regula nuestra legislación.

A partir de los resultados y lo destacado en los párrafos precedentes, se puede concluir que la conducta antijurídica del empleador en los casos de resarcimiento de daños, procedentes de un despido declarado como tal, está acreditada con la sentencia con cualidad de cosa juzgada, o el acto administrativo con calidad de firme, del cual se depende la clase de despido declarado, y la reposición laboral o paga de indemnización tarifada ordenada en beneficio del trabajador-demandante, pues se demuestra que la empleadora no ejecutó sus obligaciones que emanan del contrato de trabajo, de las Leyes, de la Constitución y de los Tratados, esto es, no separar, cesar ni despedir a su trabajador en los casos y forma permitida por la norma.

Asimismo, se puede inferir de los resultados que el trabajador no puede



pretender la indemnización de daños, sin la previa evaluación judicial y posterior calificación del tipo de despido, que puede haberse dado en un proceso anterior o en el mismo proceso sin que haya transcurrido el plazo de caducidad para su impugnación.



V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se adquieren de los resultados y análisis presentados en el capítulo precedente, son las siguientes:

Primera: El despido acreditará la conducta antijurídica del empleador (demandado como responsable de la indemnización), cuando fue declarado: nulo, incausado, fraudulento o indirecto, en el mismo proceso o en otro donde se dictó sentencia (con calidad de cosa juzgada material), o cuando fue objeto de análisis en una resolución administrativa con calidad de firme o cosa decidida. Sin embargo, ello no ocurrirá con el despido injustificado, por cuanto en estos supuestos nos encontraremos ante una causal eximente de la conducta antijurídica, esto es, el ejercicio regular de un derecho, porque la comisión de la falta atribuida al trabajador no fue desvirtuada.

Segunda: El despido declarado nulo, incausado, fraudulento o indirecto, acreditan la conducta antijurídica del empleador (demandado como responsable de la indemnización), cuando se demuestre que es producto de la inejecución de la obligación consistente en la prohibición de extinguir el vínculo laboral sin cumplir la forma y sólo en los casos permitidos por la Ley, vulnerando los derechos fundamentales del trabajador; obligación a la cual se encuentra sujeto en virtud al contrato de trabajo, Leyes, Constitución y Tratados. Distinto es para el caso del despido injustificado, pues en este supuesto desaparecerá la antijuridicidad cuando la acción u omisión del empleador se haya desarrollado dentro de los límites permitidos por el Derecho, ya que si bien se puede comprobar que el procedimiento de despido se llevó sin ajuste a la “forma” establecida en la Ley, la sentencia o resolución que declara su existencia no contendrá un pronunciamiento de fondo, esto es, no se pronunciará sobre la imputación de las faltas que justificaron el despido del trabajador, concluyéndose que el empleador



procedió en el ejercicio regular de un derecho.

Tercera: La sentencia judicial que declara el despido como tal, o la resolución administrativa que analiza la validez de la extinción de la relación laboral, acreditará la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual cuando: i) adquirió la autoridad de cosa juzgada material (contenga un pronunciamiento de mérito -fondo- que haya puesto fin al proceso judicial) o la autoridad de cosa decidida; ii) identifique y declare el tipo de despido (nulo, incausado, fraudulento o indirecto) vulnerador de derechos fundamentales; y, iii) ordene la reposición laboral o la paga de la indemnización tasada que prevé la norma laboral para los despidos arbitrarios, o deje sin efecto el cese laboral.



VI. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones obtenidas en la presente tesis, se plantean las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda al legislador nacional la modificación del Art. 34°, párrafo segundo, del TUO del D. Leg. N.° 728, estableciéndose: Si el despido es nulo, incausado, fraudulento o indirecto, el trabajador tiene derecho a su reposición laboral o paga de una indemnización tarifada que prevé el Art. 38. También tiene derecho al pago por resarcimiento de los daños y perjuicios aplicando las reglas jurídicas establecidas para la responsabilidad civil contractual, establecidas por nuestro Código Civil. No corresponde el reembolso de daños y perjuicios en los procesos de despido injustificado, cuando el empleador procedió en el ejercicio regular de un derecho.

Segunda: Si la modificación propuesta anteriormente resulta muy ambiciosa, se recomienda a la Corte Suprema, realizar un Pleno Jurisdiccional Laboral, donde se discuta y uniformicen las distintas clasificaciones existentes respecto al despido, y teniendo en cuenta la categoría “antijuridicidad”, se pueda acoger el criterio desarrollado en el presente trabajo para rechazar aquellos pedidos indemnizatorios de daños y perjuicios que se originen en despidos injustificados.

Tercera: Se recomienda a los órganos jurisdiccionales laborales, continuar disponiendo el pago de una indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual derivada de la extinción unilateral del vínculo laboral, en cuanto sea declarado previamente nulo, incausado y fraudulento, a través de una sentencia con cualidad de cosa juzgada material, o en un acto administrativo con calidad de cosa decidida.



Cuarta: Se recomienda extender el estudio expuesto en ésta tesis a estudios en los cuales se desarrolle el despido injustificado, en qué supuestos concurren, por qué se distinguen de los otros tipos de despido mayormente utilizados por los órganos de justicia laboral (por ejemplo con el despido fraudulento), y si reunirían los requisitos para un posible resarcimiento de los daños y perjuicios (en la presente tesis se concluyó que no acreditaría la conducta antijurídica pese a su declaración en sentencia judicial o resolución administrativa). A fin de lograr una clasificación propicia de los despidos que se suscitan y ponen en conocimiento de los distintos entes que regulan las relaciones laborales en nuestro país, que permitirán la resolución de conflictos de manera más certera.

Quinta: Se recomienda extender el estudio realizado en la presente tesis a estudios que tengan como objeto analizar cuál es el factor por el cual no existiría jurisprudencia abundante o simplemente ninguna, sobre responsabilidad civil contractual derivado de un despido en el que no se ordenó la reposición laboral, solo la indemnización tasada por despido arbitrario regulada en el D. Leg. N.º 728.



VII. REFERENCIAS

LIBROS Y ARTÍCULOS DE REVISTAS

- Abruña, A. (2016) Sobre el así denominado concepto estricto de acto administrativo. *Foro Jurídico*, (15), 250-271. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/19851>
- Ackerman, M. E. (2005). *Tratado de Derecho del Trabajo* (Vol. Tomo IV). Argentina: Rubinzal - Culzoni.
- Alonso, M. (1981). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Ariel.
- Alva, A. (2016). *Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Alvarado, A. (2011). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: EGACAL.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafío y deficiencias*. Lima, Perú: Palestra.
- Arce, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (Segunda ed.). Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. (J. Arias, Ed.) Arequipa, Perú.
- Ávalos, O. (Agosto de 2021). Límites Razonable al Lucro Cesante en Materia Laboral. *Soluciones Laborales Año 14* (164).
- Avanto, C. (Agosto de 2021). Carga de la Prueba. Elemento esencial para atribuir lucro cesnate en la indemnización laboral. *Soluciones Laborales Año 14*(164).



- Beltran, J. A. (2014). *Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*. Lima: Manual Auto Instructivo de la Academia de la Magistratura.
- Blancas, C. M. (2003). La protección contra el despido lesivo de Derechos Fundamentales en jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad*(21).
Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>
- Blancas, C. M. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera ed.). Lima: Jurista Editores.
- Bringas, G. (Enero de 2017). *Resarcimientos adicionales a la indemnización por despido arbitrario*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Boletín N° 72:
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_72.pdf
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *IUS ET VERITAS*, (55), 112-127.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.007>
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yanéz, D. (2014). *Método, Metodología y Técnicas de la Investigación Aplicada al Derecho*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Ibáñez.
Obtenido de https://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf
- Colona, J. C. (2016). ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral? *Derecho & Sociedad* (46).
- Couture, E. (1979). *Estudios del Derecho Procesal Civil*. . Buenos Aires: Depalma.



- De Cunto, A. L. (2006). La antijuricidad y la responsabilidad por actos lícitos. *Lecciones y Ensayos*(82). Obtenido de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/leyen/cont/82/pr/pr0.pdf>
- Espinoza, J. (2002). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa* (Segunda ed.). Madrid, España: Morata S.L. Obtenido de <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/INVESTIGACIONCUALITATIVAFLICK.pdf>
- Fuero, F. (2004). *Cumplimiento e incumplimiento de las Obligaciones* (Tercera ed.). Santiago: Jurídica de Chile.
- Gaete, R. (2014). *Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. Ciencia, Docencia y Tecnología*. Concepción del Uruguay, Argentina: Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Gamonal, S., & Prado, P. (2006). *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: LexisNexis.
- García, D. (2005). *Manual para Elaboración de Tesis y otros Trabajos de Investigación* (Segunda Edición ed.). México: Porrúa, SA de CV 8.
- García-Ripoll, M. (2013). La antijuricidad como requisito de la responsabilidad civil. *Anuario de Derecho Civil*.
- González, F. (abril - junio de 2016). Ilícitud y Justificación: Algunas Notas Sobre la Antijuricidad en el Derecho de Daños Chileno. *Revista de Derecho Civil, III*(2). Obtenido de <http://nreg.es/ojs/index.php/RDC>



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGRAW - HILL/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jorge, G. (2018). Alcances sobre la Indemnización de Daños y Perjuicios en Materia Laboral. *Soluciones Laborales*(131).
- Lanata, G. (2011). El Despido Indirecto y el Nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3).
- Lanata, G. (2015). El Daño Moral por la Lesión de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido del Trabajador y el Nuevo Proceso Laboral. En *Libro Homenaje a Mario Cosmópolis* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Landa, C. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra Editores.
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil* (Quinta ed., Tomo I). Lima: Gaceta Jurídica.
- López, M. (Junio de 2008). La antijuridicidad como presupuesto de la responsabilidad civil en el derecho argentino y comparado. *Suplemento especial de Responsabilidad Civil*(2).
- López, E. (2012). *Introducción a la Responsabilidad Civil*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 16 de junio de 2021, de https://faviofarinella.weebly.com/uploads/8/7/8/2/878244/responsabilidad_civil_1.pdf



- Mazeaud, H. L. (1960). *Lecciones de Derecho Civil* (Vol. II). Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Monzón, W. (Abril de 2016). El costo que genera el despido arbitrario en el Perú. *Soluciones Laborales*, Año 9(100).
- Morales, R. (2006). *Teoría General del Contrato*. Lima: Grijley.
- Morón, J. C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (Catorce ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Neves, J. (2016). El Despido en la Legislación y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en Materia Laboral. *Themis - Revista de Derecho*(67).
- Osterling, F. (2015). Estudio Preliminar de la Responsabilidad Civil Contractual. *En Tratado de Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual: Comentarios a las Normas del Código Civil*. Lima: Instituto Pacífico.
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). *Compendio de Derecho de las Obligaciones* (Primera ed.). Lima, Perú: Palestra Editores.
- Palacios, J. J., Romero, H. E., & Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica* (Primera ed.). Lima: Grijley E.I.R.L.
- Peirano, J. (1981). *Responsabilidad Extracontractual*. Bogotá: Temis.
- Pineda, J. A. (2017). *El Proyecto de Tesis en Derecho, La forma más fácil de hacerlo*. Puno, Perú: Editorial Altiplano E.I.R.L.
- Plascencia, R. (2004). *Teoría del Delito*. México: Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.



- Priori, G. (2019). *El Proceso y la Tutela de Los Derechos*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Quispe, C. A. (Febrero de 2019). La aún no articulada ni uniforme jurisprudencia en materia de responsabilidad civil derivada de relaciones laborales. *Soluciones Laborales - Gaceta Jurídica*(134. Año 12), 13-29.
- Reglero, F. (2003). *Tratado de Responsabilidad Civil* (Segunda ed.). Navarra, España: Aranzadi S.A.
- Soto, C. A. (2015). La Responsabilidad Civil en el Código Civil Peruano de 1984. *Tratado de responsabilidad civil contractual y extracontractual: comentarios a las normas del Código Civil*. Lima: Instituto Pacífico.
- Suárez, M. F. (Agosto de 2018). El Despido Injustificado y sus Consecuencias Jurídicas en Argentina. *En Letra*, V(10). Obtenido de <http://revistas-colaboradores.juridicas.unam.mx>
- Taboada, L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil, Comentarios a las Normas Dedicadas por el Código Civil Peruano a la Responsabilidad Civil Extracontractual y Contractual* (Segunda ed.). Lima, Perú: Grijley.
- Tamayo, A. (1997). *Manual de Obligaciones*. Bogotá, Colombia: Temis S.A.
- Tantaleán Odar, R. M. (2016). Tipología de las Investigaciones Jurídicas. *Derecho y Cambio Social*(43), 10-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=545626>
- Torres, A. (2014). *Teoría Genral de las Obligaciones* (Primera ed., Vol. II). Lima, Perú: Pacífico Editores.



- Tovalino, F. (2014). *El Despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS La revista*(38). Recuperado el 27 de febrero de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/issue/view/1095>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*(Primera ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J., & Neyra, C. I. (Julio de 2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *Ius Et Veritas* (52).
- Toyama, J., & Vinatea, L. (febrero de 2020). Modificaciones de Condiciones de Trabajo: ¿Variaciones no esenciales o también las esenciales? *Soluciones Laborales*(146).
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo u otras instituciones del Derecho Laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Velásquez, H. (2010). *Estudio sobre Obligaciones*. Bogotá: Temis.
- Villabella, C. M. (2015). Los Métodos en la Investigación Jurídica. Algunas Precisiones. En Godínez, W. A. & Garcia J. H., *Metodologías: enseñanzas e investigación jurídica* (págs. 921-953). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/3983>



LEGISLACIÓN

Congreso Constituyente Democrático. (30 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

Congreso de la República del Perú. (20 de junio de 1996). Ley N.º 26626. *Ley Contrásida*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

Congreso de la República del Perú. (6 de enero de 1999). Ley N.º 27050. *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". El Salvador. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.corteidh.or.cr/docs/documentos_basicos/documentosbasicos2018.pdf&ved=2ahUKEwjpts2nref0AhUZrZUCHbGIBxAQFnoECDIQAQ&usg=AOvVaw1HfLgStg2KgqvLe0w5BF8Q

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (22 de marzo de 1997). TUO del Decreto Legislativo N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *Aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

Poder Ejecutivo del Perú. (25 de julio de 1984). Código Civil. *Decreto Legislativo N.º 295*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

Poder Ejecutivo del Perú. (25 de enero de 1996). Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo. *Aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>



Poder Ejecutivo del Perú. (27 de marzo de 1997). TUO del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *Aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>

JURISPRUDENCIA

Casación, 3323-2007 Lambayeque (Corte Suprema de Justicia de la República 14 de agosto de 2008). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 1417-2010 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 30 de junio de 2014). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 13319-2015 Callao (Corte Suprema de Justicia de la República 28 de noviembre de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 4977-2015 Callao (Corte Suprema de Justicia de la República 21 de enero de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 7625-2016 Callao (Corte Suprema de Justicia de la República 7 de diciembre de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 4748-2017 Lambayeque (Corte Suprema de Justicia de la República 24 de julio de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación, 900-2017 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 24 de julio de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, 10839-2014 Ica (Corte Suprema de Justicia de la República 21 de setiembre de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, 17148-2016 Sullana (Corte Suprema de Justicia de la República 15 de agosto de 2017). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>



Casación Laboral, 5741-2017 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 18 de octubre de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, 2283-2017 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 14 de noviembre de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, 21657-2017 Cusco (Corte Superior de Justicia de la República 3 de abril de 2019). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, 15216-2018 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 9 de julio de 2019). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitorias. (8 y 9 de mayo de 2014). II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd/II%2BPLENO%2BJURISDICCIONAL%2BSUPREMO%2BLABORAL-%2BA%25C3%25B1o%2B2014.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26CACHEID%3Dd1da3e804a5615a4a80afdb1377c>

Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitorias. (19 de octubre de 2016). V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-labora-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-labora-y-previsional-1550981-1/>

Sentencia, Exp. N.º 1124-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de julio de 2002). Obtenido de <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/>



Sentencia, Exp. 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).

Obtenido de <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/>

TESIS E INVESTIGACIONES

Coro, O. W., & Ruiz, A. E. (2019). *Fundamentos Jurídicos para la Modificación del Artículo 38° que Regula la Indemnización por Despido Arbitrario de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. Leg. N° 728.* (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Carrera Profesional de Derecho, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1083>

Escobar, L. L. (2019). *Fundamentos Jurídicos que Determinan la Inexistencia de Responsabilidad Civil del Empleador a Causa del Despido Arbitrario del Trabajador.* (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Cajamarca. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_b85bf6c5e81cf6fa4bab6d662c66e873

García, J. D. (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 de Licenciatura, Universidad Cesar vallejo, Facultad de Derecho, Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19847>

Rodríguez, F. A. (2014). La investigación jurídica básica y la investigación jurídica aplicada. (U. S. Bolivar, Ed.) *Justicia* (25), 8-14. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-74412014000100001



Zegarra, V. (2017). *Despido Nulo y Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios*.
Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Lima -
Perú.

ENTRADA EN DICCIONARIO

Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental* (19 ed.). Argentina: Heliasta.

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*, versión 23.4 en
línea. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de Diccionario de la lengua española:
<https://dle.rae.es>

PÁGINA WEB

Contreras, C. (4 de junio de 2018). *Qué es y cómo funciona el autodespido o despido
indirecto: estadodiario.com*. Obtenido de estadodiario.com:
<https://estadodiario.com/noticias/jurisprudencia>

Universidad de Jaén. (2007). *Universidad de Jaén*. Recuperado el 22 de agosto de 2021,
de http://www.ujaen.es/investigat/ics_tfg/teoria_fundamentada.html

VIDEO DE YOUTUBE

Peña, A. S. (20 de Diciembre de 2017). *Teoría Fundamentada orientada a la
investigación social [Curso Virtual]*. Obtenido de Fundación Horacio Ducharne:
<https://www.youtube.com/watch?v=HVUDcC2sac8>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

TEMA: DETERMINACIÓN DE LA ANTIJURIDICIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS CONTRACTUAL, A PARTIR DE UNA PREVIA DECLARACIÓN ESTIMATORIA DE DESPIDO					
PROBLEMA	OBJETIVOS	EJES TEMÁTICOS			METODOLOGÍA
PRINCIPAL	PRINCIPAL	Antijuridicidad			ENFOQUE Cualitativo TIPO Socio-Jurídica NIVEL Explicativo no experimental DISEÑO Teoría Fundamentada MÉTODO Observación. TÉCNICAS Observación Documental Análisis Documental. INSTRUMENTOS. Fichas Textuales. Fichas de Anotación.
¿Cuándo el despido previamente declarado, acredita la conducta antijurídica del empleador, dentro de un proceso laboral donde se demanda indemnización de daños y perjuicios por ruptura unilateral de un vínculo laboral?	Determinar cuándo el despido previamente declarado, acredita la conducta antijurídica del empleador, dentro de un proceso laboral donde se demanda indemnización de daños y perjuicios por ruptura unilateral de un vínculo laboral.	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ESTUDIO	
		Responsabilidad Civil por Inejecución de Obligaciones	Antijuridicidad en la Responsabilidad Civil Contractual	Código Civil Constitución Doctrina Jurisprudencia	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	Despido			
1) ¿En qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual?	Determinar en qué supuestos el despido constituye una conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual.	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ESTUDIO	
		Tipos o Supuestos de Despido	Despido incausado Despido fraudulento Despido nulo Despido indirecto Despido injustificado	Constitución D. Leg. 728 Doctrina Jurisprudencia Plenos Laborales	
2) ¿De qué forma la sentencia judicial que declara el despido, acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual?	Determinar de qué forma la sentencia judicial que declara el despido, acredita la conducta antijurídica en la responsabilidad civil contractual.	Resolución			
		DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ESTUDIO	
		Resolución Judicial Resolución Administrativa	Sentencia con Calidad de Cosa Juzgada Resolución con Calidad de Cosa Decidida	Código Procesal Civil Constitución Doctrina	



Anexo B: Propuesta de Proyecto de Ley

Proyecto de Ley N.º.....

Proyecto de Ley que modifica el segundo párrafo del Art. 34º del TUO del D. Leg. N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La ciudadana DANY KARLA MAMANI HANCCO, en ejercicio del Derecho de Iniciativa Legislativa prevista en el artículo 31 de la Constitución Política del Estado, concordado con el artículo 74 del Reglamento del Congreso de la Republica y articulo 2, inciso b, de la Ley 26300 - Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos; presenta al Congreso de la Republica el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

LEY QUE MODIFICA EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ART. 34º DEL TUO DEL D. LEG. N.º 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1º. - Objeto de la Ley

Modifíquese el segundo párrafo del artículo 34º del TUO del D. Leg. N.º 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

“Artículo 34.- (...)

Si el despido es nulo, incausado, fraudulento o indirecto, el trabajador tiene derecho a su reposición laboral o a la indemnización establecida en el Artículo 38. También tiene derecho al pago por resarcimiento de los daños y perjuicios aplicando las reglas jurídicas establecidas para la responsabilidad civil contractual, previstas por nuestro Código Civil. No corresponde el resarcimiento de daños y perjuicios en los casos de despido injustificado, cuando el empleador actuó en el ejercicio regular de un derecho.

(...)”.

Artículo 1º. – Vigencia de la Ley

La presente Ley tiene vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Lima, ... de mayo de 2022



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Responsabilidad civil contractual derivada de la ruptura arbitraria de un vínculo laboral

La aplicación de la estructura de un resarcimiento de daños por responsabilidad civil contractual, ha sido adaptado al campo del Derecho Laboral, considerando los hechos que sirven como fundamento de una pretensión de indemnización por daños y perjuicios por ruptura de vínculo laboral (despido), los que derivan de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes (trabajador - empleador), del cual nacen diversas obligaciones explícita o implícitamente derivadas del mismo. La inobservancia o inejecución de dichas obligaciones, irroga una indemnización por daños y perjuicios, que comprende tanto el daño patrimonial y extra-patrimonial, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Al respecto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, entre otras la Casación N.° 13319-2015 Callao (2016), se ha señalado que existen determinadas circunstancias en las que el trabajador puede recurrir a la vía judicial, solicitando una indemnización por daños y perjuicios por despido ilegítimo, que comprende el lucro cesante, daño emergente y daño moral, toda vez que, la reposición laboral ordenada a favor del trabajador no excluye la posibilidad de éste de reclamar los daños que le originó el despido del cual fue objeto, tales como la afectación de los bienes patrimoniales y extra patrimoniales. Asimismo, en la Casación N.° 900-2017 Lima (2018), se sostiene que debe realizarse una distinción conceptual entre resarcimiento e indemnización u obligación legal de indemnizar, ambos generados por la terminación de la relación de trabajo producto de un despido arbitrario. Así pues, el despido arbitrario de un trabajador genera, por un lado, el pago de la indemnización tarifada en los Arts. 34° y 38° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997); y, por otro lado, el resarcimiento de daños y perjuicios, establecido en los Arts. 1321° y siguientes del Código Civil (1984).

1.2. Despidos que “dan origen” al pago de una indemnización por responsabilidad civil contractual

Se requiere siempre de una conducta que sea ilícita, antijurídica o ilegítima, para dar origen a la obligación legal de indemnizar.

En el ámbito laboral, desde que inicia el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador nacen diversos derechos y obligaciones entre ambas partes, cuya inejecución genera a su vez la obligación de indemnizar los daños causados con el incumplimiento o inobservancia de lo dispuesto en el contrato, normas laborales, entre otras fuentes de derecho.

En el caso del **despido nulo**, éste acredita la conducta antijurídica del empleador, atendiendo a su propia naturaleza, pues “importa la inexistencia del acto de despido violatorio de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú” (Tovalino, 2014, págs. 12-13). Así pues, en nuestra legislación, el concepto del despido nulo se encuentra contemplado en el Art. 29° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), del cual se desprende que, es aquel cuya causa se encuentra prohibida por la norma laboral por vulnerar distintos derechos fundamentales del trabajador, establecido en forma taxativa. Así, son causales de nulidad los siguientes supuestos:

- a) Cuando se afecte el derecho a la libertad sindical y el derecho de sindicación, reconocido en el Art. 28° numeral 1 de la Constitución Política (1993), por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, o por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.



- b) Cuando se afecte el derecho de petición regulado en el Art. 2° inciso 20 de la Constitución Política (1993), y la tutela jurisdiccional, en su contenido del derecho al acceso a la justicia, esto es, cuando el trabajador presente una queja o participe en un proceso contra su empleador, con excepción de los casos en que se le impute al trabajador la comisión de la falta grave contemplada en el inciso f) del Art. 25 del mismo cuerpo legal en comentario.
- c) Cuando se afecte el derecho reconocido en el Art. 2° inciso 2, concordante con el Art. 26° inciso 1 de la Constitución Política (1993), a la igualdad sin discriminación de cualquier índole, sea de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad, entre otros. Dentro de este supuesto, la norma laboral comprende de forma expresa, el despido por motivo del embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia (noventa días posteriores al nacimiento), siempre que el empleador hubiese tomado conocimiento del embarazo, y no acredite la existencia de una causa justa, presumiéndose el despido discriminatorio. Asimismo, la Ley N.° 26626 (1996), en su Art. 6° ha establecido que el despido es nulo cuando se motive en la salud del trabajador por ser portador del VIH/SIDA. Por su parte, la Ley N.° 27050 (1999), en el segundo párrafo de su Art. 31°, establece que es nulo el acto que afecte el acceso, la permanencia, o condiciones en el empleo del trabajador con discapacidad.

En el caso del **despido incausado**, éste acredita la conducta antijurídica del empleador, debido a que su calificación como tal significa que la extinción del vínculo laboral se originó sin la expresión de causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique, contemplada en los Arts. 23° y 24° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), vulnerándose el derecho de trabajo en su aspecto relativo al derecho a no ser despedido sino por causa justa y en virtud a un procedimiento de despido.

Así pues, en diversas de las casaciones de la Corte Suprema de Justicia, se ha señalado que se acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir sin causa justificada a su trabajador, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud del cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.

En el caso del **despido fraudulento**, éste acredita la conducta antijurídica del empleador, por cuanto se produce cuando el empleador, motivado por el ánimo perverso y auspiciado por el engaño, pese a imputar formalmente una causal y observar el procedimiento previsto por la Ley, despide al trabajador, realizando cualquiera de las siguientes acciones:

- Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- Se produce con la fabricación de pruebas.

Recordemos que este tipo de despido fue incorporado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Exp. N.° 976-2001-AA/TC (2003), donde además señaló que los despidos fraudulentos se equiparan a los despidos sin expresión de causa legal, toda vez que la causa que se invoca en realidad no existe, motivo por el que también es considerado como un despido inconstitucional, lesivo del derecho al trabajo.

En cuanto al **despido indirecto**, acredita la antijuridicidad, tomando en cuenta lo señalado por Bringas (2017) en su artículo "Resarcimientos adicionales a la indemnización por



despido arbitrario”, donde concluyó que, en los casos de despido indirecto, donde la conducta del empleador sea censurable, podría comprometer la obligación del empleador de abonar un resarcimiento por los daños causados.

Entonces, tenemos que todas las conductas y actuaciones del empleador, que importen la vulneración de los derechos que se consagran en la Constitución, no pueden reputarse como legítimas o eficaces, en ese sentido, el despido (extinción unilateral de la relación laboral) fundado únicamente en la voluntad del empleador, determina la pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, toda vez que existe una conexión directa e inmediata entre dicho acto y la contravención a la Constitución y Tratados.

1.3. Despido que “no da origen” al pago de una indemnización por responsabilidad civil contractual

El **despido injustificado**, recibe esa calificación por haberse efectuado inobservando los principios que conforman el debido procedimiento disciplinario (como el derecho de defensa), o porque el empleador al despedir al trabajador ha excedido el límite de su potestad disciplinaria prevista en el Art. 9 del TUO de D. Leg. N.º 728 (los principios de razonabilidad y proporcionalidad). Por ello, el despido injustificado es calificado como aquel meramente ilegal, no vulnera derechos fundamentales, pese a que el empleador no demuestre en el proceso judicial la causa invocada para el cese laboral.

Este tipo de despido no acredita la conducta antijurídica si hubo motivos razonables para sancionar al trabajador, en tal caso el empleador habría actuado en ejercicio regular de un derecho.

En estos casos, en el proceso judicial o administrativo, no se ha podido comprobar que el procedimiento de despido se haya llevado con ajuste a la forma establecida en la Ley, ya que se deja sin efecto el despido, porque éste fue producto de la vulneración de los principios del debido procedimiento; por tanto, en el proceso judicial solo se emite sentencia respecto a la vulneración de los principios que lo conforman, sin analizar la comisión de la falta imputada.

A partir de lo señalado se entiende que, en los supuestos de despido injustificado, la incoación del procedimiento disciplinario que produjo el despido del trabajador se encuentra respaldado en la comisión de la falta o faltas imputadas, al no haberse emitido pronunciamiento de fondo respecto a ellas en la sentencia o resolución, por lo que la conducta del empleador, al extinguir el vínculo laboral, responde al ejercicio regular de un derecho.

En ese sentido, es necesario en los casos que se invoque la existencia de un determinado tipo de despido, se demuestre que la conducta del empleador califique de ilícita, esto es, que el despido derive del incumplimiento o inejecución de obligaciones establecidas en el contrato, en la Constitución o en las Leyes, afectando los derechos laborales del trabajador, pues desaparece la antijuridicidad cuando la acción u omisión del autor del daño se efectuó dentro de los límites permitidos por el Derecho, por lo que siempre es necesario que la acción u omisión sea calificada como ilícita y a su vez cause un daño a los intereses o bienes jurídicos protegidos.

1.4. Contenido del segundo párrafo del artículo 34º del TUO del D. Leg. N.º 728

El segundo párrafo del artículo 34º del TUO del D. Leg. N.º 728, señala que: “Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, *como única reparación por el daño sufrido(...)*”. (cursiva añadida).



La acotada norma no considera que la protección adecuada contra el despido arbitrario, previsto en el Art. 27° de la Constitución (1993), ofrece una doble opción, una reparadora (readmisión en el empleo) y otra indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado).

Es decir, un despido contrario a Ley puede producir los siguientes efectos: a) restitutorio, referido a que el trabajador tiene derecho a la readmisión en su puesto de trabajo; b) resarcitorio, referido a que el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario. Lo cual guarda armonía con lo previsto en el literal d) del Art. 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988), donde se establece que el trabajador víctima de un despido tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

Ahora bien, la tutela reparadora o restitutoria (readmisión en el empleo) de un trabajador que ha sido objeto de un despido ilegítimo, no impide que también solicite en un proceso laboral el pago una indemnización por responsabilidad civil contractual, distinta a la indemnización regulada actualmente en los Arts. 34° y 38° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), enunciados normativos que regulan el pago de la indemnización legal tasada o tarifada como protección adecuada frente a un despido arbitrario, prevista en el Art. 27° de la Constitución (1993), más no el pago de un “resarcimiento” que tiene naturaleza distinta, esto es, por responsabilidad civil contractual producto de un despido ilegítimo, que se sustenta en el incumplimiento del empleador de su obligación contractual de mantener la relación laboral y recurrir al despido sólo si existe una causa justa prevista en la Ley (derivada de la conducta o capacidad del trabajador).

1.5. Modificación del artículo 34° del TUO del D. Leg. N.° 728

De acuerdo a lo expuesto en los numerales precedentes, existen determinadas circunstancias (según el tipo de despido que se trate) en las que el trabajador puede recurrir a la vía judicial, solicitando una indemnización por daños y perjuicios por ruptura arbitraria del vínculo laboral, que comprende el lucro cesante, daño emergente y daño moral, toda vez que, la reposición laboral o indemnización tasada ordenada a favor del trabajador no excluye la posibilidad de éste de reclamar los daños que le originó el despido del cual fue objeto, tales como la afectación de los bienes patrimoniales y extra patrimoniales.

En ese sentido, si el despido es nulo, incausado, fraudulento o indirecto, el trabajador tiene derecho a la reposición laboral o al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38 del TUO del D. Leg. 728, así como al pago de una indemnización por daños y perjuicios aplicando las reglas jurídicas para el supuesto de la responsabilidad civil contractual previstas por nuestro Código Civil. No corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios en los casos de despido injustificado, cuando el empleador actuó en el ejercicio regular de un derecho.

II. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legislativa busca modificar el segundo párrafo del artículo 34° del TUO del D. Leg. N.° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

A continuación, se presenta un cuadro que permite apreciar la modificación propuesta en forma comparativa con el texto actual del segundo párrafo del artículo 34° del TUO del D. Leg. N.° 728:



Texto Actual	Texto Propuesto
<p>“Artículo 34.- (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)”.</p>	<p>“Artículo 34.- (...) Si el despido es nulo, incausado, fraudulento o indirecto, el trabajador tiene derecho a su reposición laboral o a la indemnización establecida en el Artículo 38. También tiene derecho al pago por resarcimiento de los daños y perjuicios aplicando las reglas jurídicas establecidas para la responsabilidad civil contractual, previstas por nuestro Código Civil. No corresponde el resarcimiento de daños y perjuicios en los casos de despido injustificado, cuando el empleador actuó en el ejercicio regular de un derecho. (...)”.</p>

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El presente Proyecto de Ley no irroga egreso alguno al erario nacional.

Entre los beneficios se tiene que se está regulando los efectos que tiene la ruptura abusiva e ilegal del vínculo laboral por parte del empleador, garantizando el carácter tuitivo que impone la Constitución a favor del trabajador, por ser la parte más débil de la relación laboral.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se vincula con la siguiente Políticas de Estado: N.º 14 “Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo” relativo a la protección de los derechos del trabajador.



Anexo C: Propuesta de Pleno Jurisdiccional Laboral

TEMA 1

CLASIFICACIÓN DE DESPIDOS Y NO INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS

SUB TEMA 1

Clasificación de Despidos

Formulación del Problema

¿Cuáles son las diferentes clases de despido que reconoce nuestro derecho nacional?

Ponencia

Las clases de despido que reconoce nuestro derecho nacional son el despido justificado, nulo, indirecto, fraudulento y arbitrario, este último a su vez se divide en incausado e injustificado.

Fundamentos

Nuestra legislación laboral reconoce expresamente los siguientes tipos de despido: justificado, nulo, indirecto y arbitrario. El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Exp. N.º 976-2001-AA/TC (2003), determinó además la existencia de un despido fraudulento.

El Tribunal Constitucional en la mencionada sentencia, al referirse a los despidos arbitrarios o con transgresión de determinados derechos fundamentales recogidos en la Constitución o los Tratados referentes a Derechos Humanos, señala que estos se encuentran comprendidos por el despido nulo, incausado y fraudulento. Por ello, algunos autores, dentro de ellos Monzón (2016), señala que en la redacción del segundo párrafo del Art. 34º del TUO del D. Leg. N.º 728, encontramos la definición de despido incausado y de despido fraudulento, por lo que, el despido arbitrario vendría a ser el género por ser un despido ilegal sin causa válida, mientras que las especies la constituirán “el despido incausado, el fraudulento y el nulo, los cuales por mandato legal tienen efectos reparadores distintos”.

Sin embargo, debe recogerse lo señalado por Neves (2016), de acuerdo a la referida norma, el despido arbitrario comprende al despido incausado (en el que no se expresa motivo) y al despido injustificado (en el que se invoca un motivo, pero no se prueba en el proceso judicial), constituyendo el despido nulo y el despido fraudulento, tipos distintos al despido arbitrario (dos sub tipos), toda vez que, si bien el despido fraudulento se asimilaría al despido injustificado (porque en ambos existe una imputación y por ende un procedimiento disciplinario), no podría considerarse como iguales, por cuanto el despido fraudulento se distinguiría por originarse en un contexto de malicia, de causar perjuicio al trabajador; asimismo, el despido nulo se distinguiría del arbitrario porque su configuración depende de la vulneraciones de ciertos derechos fundamentales taxativamente establecidos en la Ley.



SUB TEMA 2

No Indemnización de Daños y Perjuicios en los Despidos Injustificados

Formulación del Problema

¿Corresponde el Pago de una Indemnización de Daños y Perjuicios en los Despidos Injustificados?

Ponencia

No corresponde el Pago de una Indemnización de Daños y Perjuicios en los Despidos Injustificados.

Fundamentos

El despido injustificado, recibe esa calificación por haberse efectuado inobservando los principios que conforman el debido procedimiento disciplinario (como el derecho de defensa), o porque el empleador al despedir al trabajador ha excedido el límite de su potestad disciplinaria prevista en el Art. 9 del TUO de D. Leg. N.º 728 (los principios de razonabilidad y proporcionalidad). Por ello, el despido injustificado es calificado como aquel meramente ilegal, no vulnera derechos fundamentales, pese a que el empleador no demuestre en el proceso judicial la causa invocada para el cese laboral.

Este tipo de despido no acredita la conducta antijurídica si hubo motivos razonables para sancionar al trabajador, en tal caso el empleador habría actuado en ejercicio regular de un derecho. En estos casos, en el proceso judicial o administrativo, no se ha podido comprobar que el procedimiento de despido se haya llevado con ajuste a la forma establecida en la Ley, ya que se deja sin efecto el despido, porque éste fue producto de la vulneración de los principios del debido procedimiento; por tanto, en el proceso judicial solo se emite sentencia respecto a la vulneración de los principios que lo conforman, sin analizar la comisión de la falta imputada.

A partir de lo señalado se entiende que, en los supuestos de despido injustificado, la incoación del procedimiento disciplinario que produjo el despido del trabajador se encuentra respaldado en la comisión de la falta o faltas imputadas, al no haberse emitido pronunciamiento de fondo respecto a ellas en la sentencia o resolución, por lo que la conducta del empleador, al extinguir el vínculo laboral, responde al ejercicio regular de un derecho.



Anexo D: Fichas de Resumen y Análisis Jurisprudencial

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	23054-2018 Lima
Fecha de publicación	7/10/2020
Demandante	Luis Humberto Tori Gentile
Demandado	Sedapal
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La responsabilidad civil contractual, implica indemnizar los daños producidos a consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, por lo que en la terminología del Código Civil se trata de una responsabilidad por inejecución de obligaciones.- La antijuridicidad es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres.- La responsabilidad civil derivada de contrato de trabajo, debe ser analizado de acuerdo a lo regulado en los arts. 1321° y 1322° del Código Civil, por cuanto este instituto jurídico no se desarrolla en la legislación laboral. En ese sentido, es de aplicación el art. VIII del Título Preliminar del Código Civil, pues no se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral.- En el caso concreto, el demandante fue objeto de un despido nulo, declarado en el proceso de amparo, Exp. 00757-2008, lo que sirvió de sustento para la postulación de su demanda, estando acreditado los daños que dicho despido produjo.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Las reglas de la responsabilidad civil contractual previstas en el Código Civil, se aplican en el ámbito laboral.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido declarado nulo en un proceso de amparo, acredita la concurrencia de dicho elemento, por lo que procede el pago de una indemnización por los daños causados.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	20691-2017 Cusco
Fecha de publicación	7/10/2020
Demandante	José Antonio Barrientos Orosco
Demandado	Municipalidad Provincial de Cusco
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado.- En el expediente N° 1344-2012 se emitió sentencia, que ordenó la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando, quedando firme y ejecutoriada, alcanzando la autoridad de cosa juzgada. Por lo que, el accionar de la demandada califica de antijurídico, que ocasionó un perjuicio económico al demandante, pues éste dejó de percibir ingresos económicos proveniente de sus remuneraciones, encontrándose por lo tanto la entidad demandada en la obligación de indemnizarla por los daños ocasionados con el despido incausado.	
Conclusión	
<p>Procede el pago de la indemnización por daños y perjuicios, con la acreditación de la conducta antijurídica de la demandada (empleadora), esto es, con el despido incausado del cual fue objeto el demandante, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada, y con la acreditación de los daños de carácter económico.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	13962-2017 Callao
Fecha de publicación	6/10/2020
Demandante	Nelson Enrique Bailón Gómez
Demandado	Zeta Gas Andino S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los derechos peticionados por el demandante, han quedado acreditados en el Exp. 00615-2012, donde se reconoce el despido incausado y se ordena su reposición, por lo que no son pasibles de una nueva revisión.- La antijuridicidad se puede definir como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- En el caso concreto, el daño sufrido por el demandante surge del despido sin imputación de causa del cual fue objeto, toda vez que la demandada no ejecutó su obligación de despedir acorde a Ley al actor, originando una culpa.- Se corrobora el elemento de antijuridicidad, por haber actuado la demandada en contra de la Ley (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR) para despedir al demandante.	
Conclusión	
<p>La antijuridicidad entendida como todo actuar contrario a derecho, se acredita con la sentencia que tiene autoridad de cosa juzgada, que declara el despido incausado y ordena la reposición laboral, porque de la sentencia se desprende que la empleadora no ejecutó su obligación de despedir conforme a lo dispuesto en la norma laboral (TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que en su artículo 16° inciso g, establece que el despido será válido y en consecuencia extinguirá el contrato de trabajo sólo en los casos y forma permitida por la ley).</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	15035-2017 Del Santa
Fecha de publicación	6/10/2020
Demandante	Yrene Magalli Merino Llanos
Demandado	AFOCAT
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La responsabilidad civil contractual, implica indemnizar los daños producidos a consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, por lo que en la terminología del Código Civil se trata de una responsabilidad por inejecución de obligaciones.- La antijuridicidad es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres.- La responsabilidad civil derivada de contrato de trabajo, debe ser analizado de acuerdo a lo regulado en los arts. 1321° y 1322° del Código Civil, por cuanto este instituto jurídico no se desarrolla en la legislación laboral. En ese sentido es de aplicación el art. VIII del Título Preliminar del Código Civil, pues no se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral.- En el caso concreto, la demandante fue despedida sin causa justificada, incumpliendo de este modo la empleada con las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud del cual no podía separar, cesar ni despedir a la demandante, por estar amparada no sólo por la Constitución y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz. Hecho que está probado fehacientemente con la sentencia emitida en el proceso de amparo Exp. 00106-2012, que tiene la calidad de firme y ejecutoriada pasando a la autoridad de cosa juzgada.- El accionar de la demandada califica de antijurídico (conforme a la sentencia señalada líneas arriba), que ocasionó un perjuicio económico a la demandante, pues ésta dejó de percibir ingresos económicos proveniente de sus remuneraciones, encontrándose por lo tanto la entidad demandada en la obligación de indemnizarla por los daños ocasionados con el despido incausado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Las reglas de la responsabilidad civil contractual previstas en el Código Civil, se aplican en el ámbito laboral.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido declarado incausado mediante sentencia con autoridad de cosa juzgada, acredita la concurrencia de dicho elemento, por cuanto pone en evidencia la inejecución, por parte de la empleadora, de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, la Constitución y las leyes, en virtud del cual no podía separar, cesar ni despedir al trabajador, causándole perjuicio económico (al dejar de percibir sus remuneraciones).	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	17213-2017 Tacna
Fecha de publicación	6/10/2020
Demandante	Ana Jacqueline Matos Lovera
Demandado	ESSALUD - Red Asistencial de Tacna
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- En primera y segunda instancia, se amparó la demanda, al considerar que está acreditada la antijuridicidad con el Exp. 3316-2011-PA/TC, donde se dispuso la reposición de la demandante, estando acreditaba también los demás elementos de la responsabilidad civil.- En el caso concreto, se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales, ya que las instancias de mérito han emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica.	
Conclusión	
No se vulnera el derecho de motivación, si la conducta antijurídica fue acreditada con la reposición laboral del trabajador, ordenada en un proceso judicial al haber sido objeto de un despido arbitrario.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	10614-2017 Moquegua
Fecha de publicación	6/10/2020
Demandante	Johan Carlos Hidalgo Montero
Demandado	Proyecto Especial Regional Pasto Grande
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Para el resarcimiento de daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se puede definir como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- Está probado con la sentencia ejecutoriada (con autoridad de cosa juzgada), que ordena la reposición laboral del demandante, el despido sin causa justificada del cual fue objeto, incumpliendo de este modo la emplazada, las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparado por la Constitución Política del Perú y las Leyes.- La obligación incumplida por el empleador se transforma en el deber legal de indemnizar al actor, puesto que, ante un despido como el que ha sufrido el demandante, se entiende que éste dejó de percibir las remuneraciones que normalmente venía percibiendo por la demandada, lo que determina un perjuicio económico.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. El despido incausado sufrido por el trabajador, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada, fue producto del incumplimiento de la empleadora de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía separar, cesar ni despedir al trabajador, por estar amparado por la Constitución y las Leyes.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	8025-2017 Lima
Fecha de publicación	11/12/2019
Demandante	Jorge Segundo del Águila Díaz
Demandado	SUSALUD
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- En primera y segunda instancia, se desestimó la demanda en el extremo referido a la indemnización, al considerar que los procedimientos disciplinarios no constituyen actos arbitrarios y lesivos de los derechos fundamentales del demandante, más aún si no existe pronunciamiento de fondo por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil sobre los cargos imputados y la nulidad del despido. Siendo así, la demandada actuó válidamente en el ejercicio regular de un derecho.- La antijuridicidad es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres, vale decir, la constatación que el daño causado no está permitido por el ordenamiento jurídico.- El Tribunal del Servicio Civil declaró nulo la carta de preaviso de despido y el acto que contiene la sanción de despido del accionante, bajo el argumento de que, durante el procedimiento de despido seguido al actor, la demandada aplicó dos normas de naturaleza distinta para la tipificación de un mismo hecho, sin emitir pronunciamiento respecto a las faltas imputadas en la carta de preaviso. En ese contexto, retrotrajo el procedimiento hasta dicha etapa.- Estando a la nulidad de los actuados en el procedimiento disciplinario de despido, no se aprecia la existencia de una relación de causalidad o nexo causal con el alegado daño producido al demandante.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La incoación de un procedimiento disciplinario no constituye por sí mismo un acto arbitrario, si existen razones para su existencia.2. La resolución que declara la nulidad de las actuaciones de un procedimiento disciplinario de despido, no acredita la antijuridicidad o conducta antijurídica, porque sólo se retrotrajo el procedimiento por vulneración del principio del debido procedimiento, supuesto en el cual el despido constituye un actuar en el ejercicio regular de un derecho.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	2996-2017 Cusco
Fecha de publicación	11/12/2019
Demandante	Edith Carazas Gamarra
Demandado	ESSALUD
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios (sobre Inejecución de Obligaciones), constituye una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación.- Para el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se define como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado incausado en el proceso de amparo Exp. 1598-2011-0-1001-JR-CI-0, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada que ordena su reposición laboral. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir sin causa justificada a su trabajadora, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud del cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. El despido incausado sufrido por la trabajadora, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada que ordena la reposición laboral, acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto evidencia el incumplimiento de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía separar, cesar ni despedir a su trabajadora por estar amparada por la Constitución y las Leyes.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	11787-2018 Lima
Fecha de publicación	11/12/2019
Demandante	Jesús R. Chirinos Torres de Salazar
Demandado	ESSALUD
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- El demandante fue objeto de un despido incausado, determinado en el proceso. Por tanto, la existencia de dicho despido acredita la conducta antijurídica de la empleadora, lo que evidentemente dañó moralmente al trabajador, debido a que a la fecha de cese contaba con sesenta y dos años, lo que dificulta que consiga con facilidad un nuevo empleo, así como una estabilidad laboral, debido a su avanzada edad.	
Conclusión	
<p>Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la antijuridicidad como uno de sus elementos, se tiene que el despido declarado incausado, acredita la concurrencia del elemento mencionado, pues manifiesta la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir de forma arbitraria al demandante, afectando sus derechos fundamentales protegidos por la Constitución.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	20481-2017 Del Santa
Fecha de publicación	11/12/2019
Demandante	Alfonso Quezada Domínguez
Demandado	Empresa Pesquera Diamante S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios (sobre Inejecución de Obligaciones), constituye una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación.- Para el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se define como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- Está acreditado el despido que sufrió el trabajador, declarado fraudulento en el Exp. 30778-2013, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir de manera fraudulenta a su trabajador, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparado no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. El despido fraudulento sufrido por el trabajador, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada que ordena su reincorporación laboral, acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto evidencia el incumplimiento de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía separar, cesar ni despedir a su trabajador por estar amparado por la Constitución y las Leyes.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	25119-2017 Callao
Fecha de publicación	2/01/2019
Demandante	Olinda Mercedes Vilchez Gayoso
Demandado	CORPAC S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios (sobre Inejecución de Obligaciones), constituye una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación.- Para el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se define como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado incausado en el Exp. 2003-04243-0-0701-JR-LA-CI-01, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada que ordenó la reposición laboral de la trabajadora. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, al despedir de causa justa a su trabajadora, incumpliendo de este modo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, ocasionando con ello un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. El despido incausado sufrido por el trabajador, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada que ordena su reposición laboral, acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto evidencia el incumplimiento de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud al cual no podía separar, cesar ni despedir a su trabajadora por estar amparada por la Constitución y las Leyes.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	12336-2016Arequipa
Fecha de publicación	2/01/2019
Demandante	Milagros C. Arrayán Monroy
Demandado	SUNAT
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios (sobre Inejecución de Obligaciones), constituye una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación.- Para el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se define como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- Está acreditado el despido que sufrió la trabajadora, declarado fraudulento en un proceso de amparo, donde se emitió sentencia con autoridad de cosa juzgada, que dispuso la reincorporación de la trabajadora en su puesto de trabajo. Ello acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto, al despedir de manera fraudulenta a su trabajadora, imputándole una falta que no revestía tal naturaleza, vulneró el derecho fundamental al trabajo, que demuestra el incumplimiento de sus obligaciones, ocasionando un perjuicio económico, que genera a la vez la obligación de indemnizar el daño ocasionado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. El despido fraudulento sufrido por la trabajadora, declarado mediante sentencia con calidad de cosa juzgada que ordena su reincorporación laboral, acredita la conducta antijurídica de la empleadora, por cuanto, al despedir a la trabajadora recurrente, imputándole una falta que no revestía tal naturaleza, vulneró su derecho fundamental al trabajo, lo que advierte el incumplimiento de sus obligaciones, ocasionando un perjuicio económico.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	1365-2016Lambayeque
Fecha de publicación	3/07/2018
Demandante	Carlos Eduardo Campos Seclén
Demandado	Ministerio del interior
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Una conducta es antijurídica no solo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola todo el sistema jurídico en su totalidad.- La resolución que dispuso el pase a la situación de retiro del demandante, por medida disciplinaria, fue declarada nula mediante sentencia (del 7 de mayo del 2004), con autoridad de cosa juzgada, dictada en el proceso de amparo Exp. 169-003, donde se ordenó la reposición del demandante en su cargo y puesto habitual de trabajo.- El demandante fue condenado mediante la sentencia (del 4 de febrero de 2002), emitida por el Consejo Supremo de Justicia Militar, por la comisión de los delitos de desobediencia y contra la Fe Pública en su modalidad de Falsedad, a la pena de seis meses de prisión efectiva.- La conducta imputada y sancionada penalmente al demandante, viola todo el sistema jurídico en su totalidad, pues los hechos tienen estricta relación con lo que fue materia del Proceso de Amparo. Conducta mucho más reprochable al tratarse de personas, cuya función se encuentra al servicio del estado.- Teniendo en cuenta que, la finalidad de la responsabilidad civil es resolver conflictos entre particulares como consecuencia de la producción de daños, en el caso en específico, no concurre el presupuesto de la antijuridicidad, toda vez que, si bien en el Proceso de Amparo se declaró inaplicable la Resolución Directoral Número 639-2001-DGPNP/DIPER-PNP, por no estar suficientemente motivada, ordenando la reposición laboral del demandante, dicha situación en ningún modo lo absuelve de los cargos penales imputados en su contra, concluyéndose por tanto, la imposibilidad de ser indemnizado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Una conducta es antijurídica cuando trasgrede todo el sistema jurídico.2. La reposición laboral ordenada en un proceso de amparo (por despido injustificado, falta de motivación de la resolución que ordena su cese), no acredita la conducta antijurídica de la empleadora, cuando el trabajador-demandante fue condenado penalmente por los mismos hechos imputados en el proceso disciplinario que ordenó su retiro, por cuanto el proceso de amparo de ningún modo absuelve los cargos penales imputados.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	22423-2017 Lima
Fecha de publicación	31/07/2018
Demandante	Martha Peña Ancco
Demandado	Universidad Nacional Federico Villarreal
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios (sobre Inejecución de Obligaciones), constituye una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación.- Para el resarcimiento por el incumplimiento de una obligación, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil.- La antijuridicidad se define como todo proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En sentido propio, es la violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado. En sentido impropio es la violación del deber genérico <i>alterum non laedere</i>.- La antijuridicidad se encuentra acreditada, pues, el despido del cual fue objeto la accionante fue calificado como arbitrario, conforme se puede apreciar de la Resolución C.T.G.-R N° 02842-2001-UNFV, en la cual se dispuso reincorporar a la demandante. Al respecto, debemos decir que la actora fue despedida en aplicación de la Resolución C.R. N° 4965-95-UNFV, en virtud de un proceso de evaluación y calificación del personal administrativo, al obtener una calificación deficiente, vulnerándose de esta manera los derechos fundamentales de los trabajadores que quedaron comprendidos dentro de este proceso, esto es, sin la correcta aplicación del debido proceso.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la extinción del vínculo laboral, se requiere la concurrencia de los cuatro elementos de la responsabilidad civil, dentro de ello la antijuridicidad.2. La declaración por parte del empleador de la arbitrariedad del despido, por vulneración del debido proceso, acredita la antijuridicidad de la conducta	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	17621-2017 Lima Este
Fecha de publicación	5/10/2018
Demandante	Lucila Cornelio Punto
Demandado	Topy Top S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- La responsabilidad civil derivada de contrato de trabajo, debe ser analizado de acuerdo a lo regulado en los arts. 1321° y 1322° del Código Civil, por cuanto este instituto jurídico no se desarrolla en la legislación laboral. En ese sentido, es de aplicación el art. VIII del Título Preliminar del Código Civil, pues no se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral.- El despido incausado sufrido por la trabajadora, respecto de quien se ordena su reposición por parte de la empresa demandada, configura el elemento de antijuridicidad, por haber actuado la demandada en contra de la Ley (TUO del D. Leg. N° 728) para despedir a la demandante.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Las reglas de la responsabilidad civil contractual previstas en el Código Civil, se aplican en el ámbito laboral.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido calificado de incausado acredita la concurrencia de este elemento de la responsabilidad civil, porque el empleador no ejecutó su obligación de despedir acorde a Ley.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	2460-2015Del Santa
Fecha de publicación	31/03/2017
Demandante	Damián Octavio Herrera Diestra
Demandado	Municipalidad Distrital de Moro
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Cuando el daño es consecuencia de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de Responsabilidad derivada de la Inejecución de Obligaciones.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- Las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inejecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, ésta queda sujeta al pago de una indemnización de daños y perjuicios, de conformidad con el art. 1321 del Código Civil.- El demandante fue objeto de un despido incausado, reconocido como tal en la sentencia recaída en el expediente N° 00292-2011-CI, situación que generó que estuviera sin trabajar y por ende sin percibir una remuneración mensual.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La inejecución de obligaciones de carácter laboral puede ser objeto de indemnización de acuerdo a las normas del código civil, establecidas para la responsabilidad civil contractual.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido calificado de incausado en un proceso de amparo, acredita la concurrencia de este elemento de la responsabilidad civil, porque dicha situación generó un menoscabo al trabajador.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	3289-2015 Callao
Fecha de publicación	31/03/2017
Demandante	Manuel F. Fernández Fernández
Demandado	Instituto Tecnológico de la Producción
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber).- La responsabilidad civil tiene cuatro elementos integrantes respecto de los cuales debe basarse su análisis: daño, antijuridicidad, relación causal, y factor atributivo.- La antijuridicidad es el hecho contrario a la ley, al orden público y las buenas costumbres.- La comisión de una conducta antijurídica por parte de la emplazada se demuestra con el encubrimiento de la relación laboral que mantenía con el demandante, lo que motivó su despido incausado, pese a que no podía proceder de tal forma.- Se encuentra debidamente acreditado el elemento de antijuridicidad, al haber cesado el actor por causa no prevista en la ley, lo que conllevó a que el accionante interponga un proceso de amparo a través del cual logró ser repuesto, siendo que dicho proceder se traduce en el hecho generador de la responsabilidad civil.	
Conclusión	
<p>El despido incausado, declarado como tal en un proceso de amparo, acredita la conducta antijurídica (como elemento de la responsabilidad civil), por cuanto, al haberse encubierto su relación laboral, el trabajador no podía ser cesado sino por causa justa prevista en la ley.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	18733-2015 Junín
Fecha de publicación	3/10/2017
Demandante	Rocío A. Ponce Castillo
Demandado	Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Cuando el daño es consecuencia de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de Responsabilidad derivada de la Inejecución de Obligaciones.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- Las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inejecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, ésta queda sujeta al pago de una indemnización de daños y perjuicios, de conformidad con el art. 1321 del Código Civil.- El demandante fue objeto de un despido incausado, tal como se verifica del proceso de amparo recaído en el expediente 0091-2011, por lo que dejó de percibir sus remuneraciones mensuales durante el tiempo que estuvo despedida.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La inejecución de obligaciones de carácter laboral puede ser objeto de indemnización de acuerdo a las normas del código civil, establecidas para la responsabilidad civil contractual.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido calificado de incausado en un proceso de amparo, acredita la concurrencia de este elemento de la responsabilidad civil, porque dicha situación generó un menoscabo al trabajador.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	20017-2015 Junín
Fecha de publicación	1/12/2017
Demandante	Rosario del Pilar Medina Chávez
Demandado	SEDAM Huancayo S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- El art. 1321 del Código Civil señala que la indemnización por daños y perjuicios debe ser abonada por quien no ejecuta una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, quedando comprendido dentro de estos conceptos el daño emergente y lucro cesante, en cuanto son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación.- Para la determinación de la existencia de responsabilidad civil, deben concurrir necesariamente cuatro factores: la conducta antijurídica, el daño, el nexo casual y los factores de atribución.- La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico y al derecho. en el ámbito de la responsabilidad contractual se acepta únicamente la antijuridicidad típica, que resulta del incumplimiento total, incumplimiento parcial, cumplimiento defectuoso o cumplimiento tardío o moroso de una obligación.- En el presente caso se tiene que la demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el proceso de amparo (Exp. 00423-2012), en el que se ordenó su reposición laboral. Por tanto, la conducta de despedir a la demandante de manera arbitraria resulta antijurídica, por cuanto así fue declarado en un proceso de amparo donde se reconoció su derecho vulnerado.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La conducta antijurídica constituye uno de los factores para determinar la existencia de la responsabilidad civil contractual, aceptándose únicamente la antijuridicidad típica, esto es, el incumplimiento total, parcial, cumplimiento defectuoso, tardío o moroso de una obligación.2. La conducta antijurídica se acredita con el despido declarado incausado en un proceso de amparo, donde se reconoció el derecho vulnerado de la trabajadora demandante y se ordenó su reposición laboral.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	20257-2015 Junín
Fecha de publicación	1/12/2017
Demandante	Ross L. Rodríguez Valverde
Demandado	Proyecto Especial Pichis Palcazu
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Cuando el daño es consecuencia de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de Responsabilidad derivada de la Inejecución de Obligaciones.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- Las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inejecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, ésta queda sujeta al pago de una indemnización de daños y perjuicios.- La responsabilidad civil derivada de contrato de trabajo, debe ser analizado de acuerdo a lo regulado en los arts. 1321° y 1322° del Código Civil, por cuanto este instituto jurídico no se desarrolla en la legislación laboral. En ese sentido, es de aplicación el art. VIII del Título Preliminar del Código Civil, pues no se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral.- La demandante fue objeto de un despido incausado, como se verifica de los actuados del proceso de amparo (Exp. 36-2011-0-1505-JR-CI-01), que le causó perjuicios económicos.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La inejecución de obligaciones de carácter laboral puede ser objeto de indemnización de acuerdo a las normas del código civil, establecidas para la responsabilidad civil contractual.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido calificado de incausado en un proceso de amparo, acredita la concurrencia de este elemento de la responsabilidad civil, porque dicha situación generó un menoscabo al trabajador.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	8985-2015 Lima
Fecha de publicación	1/12/2017
Demandante	Gloria L. Guzmán Bautista
Demandado	PROTRANSPORTE - Lima
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- El art. 1321 del Código Civil señala que la indemnización por daños y perjuicios debe ser abonada por quien no ejecuta una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, quedando comprendido dentro de estos conceptos el daño emergente y lucro cesante, en cuanto son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación.- Para la determinación de la existencia de responsabilidad civil, deben concurrir necesariamente cuatro factores: la conducta antijurídica, el daño, el nexo casual y los factores de atribución.- La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico y al derecho. en el ámbito de la responsabilidad contractual se acepta únicamente la antijuridicidad típica, que resulta del incumplimiento total, incumplimiento parcial, cumplimiento defectuoso o cumplimiento tardío o moroso de una obligación.- En el presente caso se tiene que la demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el proceso de amparo (Exp. 00423-2012), en el que se ordenó su reposición laboral, por considerar que se vulneró su derecho al trabajo y al debido proceso, al haber sido despedida sin causa alguna vinculada a su conducta y capacidad. Por tanto, la conducta de despedir a la demandante de manera arbitraria resulta antijurídica, por cuanto así fue declarado en un proceso de amparo donde se reconoció sus derechos vulnerados.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. La conducta antijurídica constituye uno de los factores para determinar la existencia de la responsabilidad civil contractual, aceptándose únicamente la antijuridicidad típica, esto es, el incumplimiento total, parcial, cumplimiento defectuoso, tardío o moroso de una obligación.2. La conducta antijurídica se acredita con el despido declarado incausado en un proceso de amparo, donde se ordenó su reposición laboral y reconoció el derecho vulnerado de la trabajadora demandante, esto es, a no ser despedida sin causa alguna vinculada a su conducta y capacidad.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	17609-2015 Del Santa
Fecha de publicación	1/12/2017
Demandante	Sacarías Zegarra Lecca
Demandado	Corporación Pesquera Coishco S.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- En primera y segunda instancia se declaró infundada la demanda, por cuanto si bien está acreditado los despidos nulos sufridos por el trabajador demandante, en el Exp. 1763-2011 y en el Exp. 1439-2011, no se acreditaron los daños alegados en la demanda.- El lucro cesante correspondiente a los despidos sufridos por el demandante, fue resarcido en los procesos de nulidad de despido que siguió en contra de su empleadora, donde se pagaron las remuneraciones dejadas de percibir.	
Conclusión	
No existe deber de indemnizar los daños causados por un despido declarado nulo si dichos daños fueron resarcidos en el proceso donde se declaró nulo el despido. Entones, si bien está acreditada la conducta antijurídica no se acreditan los daños.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	16012-2017 Lima
Fecha de publicación	6/10/2020
Demandante	Yesica Lizeth Mechato Silva
Demandado	Industria Textil del Pacífico
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La responsabilidad civil contractual, implica indemnizar los daños producidos a consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, por lo que en la terminología del Código Civil se trata de una responsabilidad por inejecución de obligaciones.- La antijuridicidad es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres.- La responsabilidad civil derivada de contrato de trabajo, debe ser analizado de acuerdo a lo regulado en los arts. 1321° y 1322° del Código Civil, por cuanto este instituto jurídico no se desarrolla en la legislación laboral. En ese sentido es de aplicación el art. VIII del Título Preliminar del Código Civil, pues no se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral.- La demandante fue objeto de un despido nulo, declarado en el Exp. 9523-2012, donde se ordenó su reposición en su puesto de trabajo. Por tanto, está acreditada la conducta antijurídica de la empleadora, ya que al despedir a la demandante cuando se encontraba en estado de gestación vulneró su derecho al trabajo, sin mediar una causa válida, ocasionándole con ello daños en la esfera patrimonial y extrapatrimonial.	
Conclusiones	
<ol style="list-style-type: none">1. Las reglas de la responsabilidad civil contractual previstas en el Código Civil, se aplican en el ámbito laboral.2. Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la definición de antijuridicidad, el despido declarado nulo en un proceso de amparo donde se ordenó la reposición de la demandante, acredita la concurrencia del elemento mencionado, pues manifiesta la conducta antijurídica del empleador al despedir a la demandante cuando ésta se encontraba en estado de gestación, vulnerando su derecho al trabajo.	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	13215-2015 Callao
Fecha de publicación	7/10/2020
Demandante	Víctor Florencio Rondan Prieto
Demandado	Poder Judicial
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Los alcances de la responsabilidad civil están referidos al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de los particulares, que sean consecuencia de un incumplimiento de una obligación o cuando no exista ningún vínculo de carácter obligacional.- Los elementos de la responsabilidad civil son el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el factor de atribución. Entendiendo a la antijuridicidad como el hecho contrario a ley, al orden público y las buenas costumbres.- El demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en la sentencia dictada en el Exp. 4432-2004, con calidad de firme y ejecutoriada, donde se dispuso su reposición en el cargo que desempeñaba antes de su cese. Por tanto, se concluye que el accionar de la demandada tipifica como antijurídico al despedir al demandante sin causa, ocasionándole un perjuicio económico, pues dejó de percibir sus remuneraciones.	
Conclusión	
<p>Considerando los alcances de la responsabilidad civil (indemnizar daños), y la antijuridicidad como uno de sus elementos, se tiene que el despido declarado incausado mediante sentencia firme y ejecutoriada, que ordena la reposición laboral, acredita la concurrencia del elemento mencionado, pues manifiesta la conducta antijurídica del empleador al despedir de forma arbitraria al demandante.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	22815-2017 Lima
Fecha de publicación	11/12/2019
Demandante	Alberto Carlo Chang Romero
Demandado	Telefónica del Perú S.A.A.
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- La indemnización por daños y perjuicios es concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas a los que se someten los sujetos por haber asumido una situación de desventaja.- La responsabilidad civil se compone de cuatro partes integrantes, respecto de las cuales se basa su análisis: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.- El daño que proviene de un despido requiere se acreditado.	
Conclusión	
<p>Para el análisis de la responsabilidad civil por inexecución de obligaciones derivada de un despido, se requiere de la concurrencia de los cuatro elementos integrantes de la responsabilidad civil general, dentro de los cuales se encuentra la conducta antijurídica o antijuridicidad.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	19647-2017 Arequipa
Fecha de publicación	7/10/2020
Demandante	Yolanda M. Peralta Zea de Rivera
Demandado	ESSALUD
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<ul style="list-style-type: none">- Para determinar la existencia de responsabilidad civil deben concurrir cuatro factores: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.- La conducta antijurídica se define como todo aquel proceder contrario al derecho.- La demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en un proceso de amparo, donde se ordenó su reposición laboral. Por tanto, está acreditada la obligación incumplida por el empleador, que se traduce en el deber de indemnizar los daños y perjuicios producto del despido de la demandante, quien dejó de percibir sus remuneraciones.	
Conclusión	
<p>Como elemento de la responsabilidad civil, la conducta antijurídica en el ámbito contractual se entiende como la inejecución o incumplimiento de obligaciones, hecho que se acredita con el despido que sufrió la demandante, declarado incausado en un proceso de amparo que ordenó su reposición laboral.</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
FICHA DE RESUMEN Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
Casación Laboral N°	9665-2017 Tacna
Fecha de publicación	10/01/2020
Demandante	Ismael Vargas Quispe
Demandado	Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa
Fundamentos Relevantes (Resumen)	
<p>El demandante fue objeto de un despido incausado, declarado en el Exp. 0098-2011-0-2301-JR-CI-02, donde se ordenó su reposición en su puesto de trabajo. Por tanto, se concluye que el demandante fue despedido por una decisión arbitraria e irregular de su empleadora (conducta antijurídica), y al estar separado del servicio por un periodo de diez meses y diecisiete días, no percibió remuneraciones ni beneficio laboral alguno (daño), por lo que corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios.</p>	
Conclusión	
<p>La conducta antijurídica está acreditada con el despido declarado incausado en el proceso de amparo donde se ordenó la reposición laboral del trabajador-demandante, por cuanto su empleadora extinguió de manera unilateral y arbitraria su relación laboral.</p>	