



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA IMPOSICIÓN DE LA CONDENA AL PAGO POR DAÑOS
PUNITIVOS DISPUESTA DE OFICIO POR EL JUEZ Y LA
VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. PAOLA KRYSTEL FLORES GÓMEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a las personas que contribuyeron en mi recorrido hasta este punto de mi camino, a la familia que Dios me dio, y la familia que la vida me brindó, a los amigos que me ofreció y a todas aquellas personas que el Derecho me permitió conocer y me brindaron sus conocimientos y experiencia.

Paola Krystel



AGRADECIMIENTOS

A Dios porque acompaña cada paso y tropiezo que enfrento, porque puso en mi vida personas que significan hoy la más grande bendición y me ayudaron a crecer y mejorar como persona y profesional.

A mi mamá, porque de su fortaleza he aprendido a seguir siempre adelante; a mi padre, porque siempre que lo necesité estuvo allí, a mis hermanos y cada una de las personas que tengo la dicha de tener a mi lado, aprendo de ellas y cuento con su apoyo para siempre continuar, porque está permitido detenerse, pero nunca rendirse.

Paola Krystel



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 15

1.2.1. Problema General 15

1.2.2. Problemas Específicos 15

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.4.1. Objetivo General..... 17

1.4.2. Objetivos Específicos 18

1.5. HIPÓTESIS 18

1.5.1. Hipótesis General..... 18



1.5.2.	Hipótesis Específicas	18
--------	-----------------------------	----

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1.	Antecedentes Nacionales	19
2.1.2.	Antecedentes Internacionales	22
2.2.	MARCO TEÓRICO	23
2.2.1.	Plenos Jurisdiccionales	23
2.2.2.	V Pleno Jurisdiccional Supremo en Material Laboral y Previsional	27
2.2.3.	Derecho al Trabajo.....	30
2.2.4.	Despido	33
2.2.5.	Indemnización por Daños y Perjuicios	49
2.2.7.	Debido Proceso	63
2.2.8.	Derecho de Defensa	66
2.2.9.	Puntos Controvertidos.....	68

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	METODOLOGÍA	70
3.1.1.	Enfoque De Investigación.....	70
3.1.2.	Diseño y Tipo de Investigación	71
3.2.	ÁMBITO DE ESTUDIO.....	71



3.2.1. Ubicación Geográfica	72
3.2.2. Periodo del Estudio	72
3.3. POBLACIÓN.....	72
3.4. MUESTRA.....	72
3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74
3.5.1. Método de Investigación Jurídica	74
3.5.2. Técnicas e Instrumentos de la Investigación	76
3.6. UNIDADES DE ESTUDIO	77

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	78
4.1.1. Expedientes con Pronunciamiento de Fondo Sobre Daño Punitivo	90
4.1.2. Petitorio y Pronunciamiento de los Órganos de Primera Instancia	91
4.1.3. Pronunciamiento del Órgano de Segunda Instancia	96
4.1.4. Desarrollo del Proceso	99
4.2. ANÁLISIS DE EXPEDIENTES JUDICIALES.....	101
4.2.1. Exp. N.º 00269-2015-0-2111-JM-LA-02	102
4.2.2. Exp. N.º 00367-2019-0-2111-JR-LA-01	103
4.2.3. Exp. N.º 00004-2016-0-2101-JM-LA-02	105
4.2.4. Exp N.º 00180-2018-0-2111-JR-LA-01	106
4.2.5. Exp. N.º 00158-2019-0-2111-JR-LA-01	108



4.2.6.	Exp, N.º 00520-2020-0-2111-JR-LA-01	109
4.3.	DISCUSIÓN.....	111
4.3.1.	Objetivo Específico 1.....	113
4.3.2.	Objetivo Específico 2.....	122
4.3.3.	Objetivo General.....	128
V.	CONCLUSIONES.....	131
VI.	RECOMENDACIONES	133
VII.	REFERENCIAS.....	134
ANEXOS.....		142
Área	: Ciencias Sociales	
Línea	: Derecho	
Sub Línea	: Derecho Laboral	
Tema	: Derecho Laboral Individual	

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de diciembre 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Tipos de Despido	79
Figura 2.	Despido Injustificado	80
Figura 3.	Despido Nulo.....	81
Figura 4.	Despido Indirecto	82
Figura 5.	Despido Arbitrario.....	83
Figura 6.	Despido Fraudulento	85
Figura 7.	Pronunciamientos con Condena de Oficio en Primera Instancia	95
Figura 8.	Pronunciamientos en Segunda Instancia	98
Figura 9.	Expedientes con Solicitud de Condena	101
Figura 10.	EXP. N.º 00269-2015-0-2111-JM-LA-02	103
Figura 11.	EXP. N.º 00367-2019-0-2111-JR-LA-01	104
Figura 12.	EXP. N.º 00004-2016-0-2101-JM-LA-01	106
Figura 13.	EXP. N.º 00180-2018-0-2111-JR-LA-01	108
Figura 14.	EXP. N.º 00158-2019-0-2111-JR-LA-01	109
Figura 15.	EXP. N.º 00520-2020-0-2111-JR-LA-01	110
Figura 16.	Trámite del Proceso Ordinario Laboral.....	124
Figura 17.	Etapa de Audiencia de Conciliación	124
Figura 18.	Proceso Correcto para la Imposición de la Condena.....	127



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Expedientes con Sentencias sobre Daños Punitivos	90
Tabla 2.	Petitorio y Pronunciamiento en Primera Instancia	91
Tabla 3.	Pronunciamiento en Segunda Instancia	96
Tabla 4.	Proceso Seguido para la Imposición de la Condena	99



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 presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general comprobar si la imposición de la condena al pago por daños punitivos dispuesta de oficio, vulnera el derecho de defensa, esto en el contexto de la configuración de un despido incausado o fraudulento, a cuyo efecto el trabajador – demandante solicita una indemnización por daños y perjuicios, siendo que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, dispuso que en caso se declare fundada y se otorgue un monto por dicho concepto, debería el juez también disponer de oficio un pago por concepto de daños punitivos, sin necesidad de que éste sea demandado, es decir, de oficio. Para tal efecto, la investigación se realizó a través del enfoque de investigación mixto, de tipo aplicado, con metodología dogmática-jurídica, y el estudio de casos, aplicando la técnica de la observación documental e instrumentos consistentes en la ficha de resumen y la ficha de registro documental. Cuyo resultado nos mostró la vulneración del derecho de defensa – en especial y particular – de los demandados, a consecuencia de la imposición de la condena por daños punitivos dispuesta de oficio, arribando a dichas conclusiones con los resultados obtenidos de los objetivos específicos concernientes a la revisión y análisis de los expedientes con fallos que contenían pronunciamientos referidos a daños punitivos, de los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2019 al 2022, determinando la forma correcta en la que los jueces deberían introducir esta condena – cuando no hubiera sido solicitada por el demandante – al proceso, mediante la fijación de puntos controvertidos, para evitar la vulneración del derecho de defensa que se pudo comprobar en los casos analizados.

Palabras Clave: Despido, Daños Punitivos, Pleno Jurisdiccional, Derecho de Defensa, Puntos Controvertidos.



ABSTRACT

This investigation had as general objective to verify if the imposition of the sentence of the payment for punitive damages ordered by officio, violates the right of defense, this in the context of the configuration of an unjustified or fraudulent dismissal, for which purpose the worker - plaintiff requests compensation for damages, to which claim, the V Supreme Jurisdictional Plenary Session on Labor and Social Security Matters, ordered that in the event it is declared founded and an amount is awarded for said concept, the judge should also order ex officio a payment for concept of punitive damages, without the need for it to be sued, that is, ex officio. For this purpose, the research was carried out through the mixed research approach, of an applied type, with dogmatic-legal methodology, and the study of cases, applying the technique of documentary observation and instruments consisting of the summary sheet and the sheet documentary record.

The result of which showed us the violation of the right of defense - especially and particularly - of the defendants, as a result of the imposition of the sentence for punitive damages ordered ex officio, arriving at said results with the results obtained from the specific objectives concerning the review and analysis of the files with rulings that contained pronouncements referring to punitive damages, in the first and second instance of the jurisdictional bodies of the Superior Court of Justice of Puno during the years 2019 to 2022, determining the correct way in which the judges should introduce this sentence - when it had not been requested by the plaintiff - to the process by setting controversial points, to avoid the violation of the right of defense that could be verified in the cases analyzed.

Keywords: Dismissal, Punitive Damages, Jurisdictional Plenary, Right of Defense, Controversial Issues.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo laboral ha merecido especial atención con el paso del tiempo y el desarrollo de la sociedad, así, los esfuerzos del Estado por construir un sistema de reglas del derecho laboral han procurado proteger al trabajador, pues por su propia naturaleza las relaciones laborales no son simétricas, existe una parte con poder y dirección sobre la otra, siendo que, el empleador posee una posición más privilegiada que el trabajador, quien se encuentra en desventaja, y es ésta desigualdad la que trata de suplir el Estado al establecer reglas y normas que protejan los derechos de éste último y obliguen al empleador a respetarlos.

En el contexto de estas relaciones desiguales, se produce una muestra del más típico accionar del empleador ejerciendo el poder que ostenta, el despido, catalogado como la decisión unilateral por parte del empleador de concluir el vínculo que lo une a su trabajador. Así, el despido puede configurarse de muchas formas, dando lugar a los distintos tipos que acoge nuestro ordenamiento jurídico, entre ellos el despido incausado y el despido fraudulento.

La configuración de dichos tipos de despido – sin ánimo de excluir a los demás, sino a efectos de la presente investigación – dan lugar a que el trabajador recurra al órgano jurisdiccional solicitando su reposición o el pago de la indemnización prevista expresamente en la norma, llamada indemnización “tasada”. La casuística nacional nos muestra que en la mayoría de casos los trabajadores optan por solicitar su reposición,



pero, además, interponen una demanda por indemnización de daños y perjuicios la que tendrá lugar cuando se haya comprobado la existencia del despido alegado.

La indemnización por daños y perjuicios en el caso particular de los despidos se rige por las reglas de la responsabilidad civil contractual, mismas que están establecidas en los artículos 1321° al 1332° del Código Civil peruano, de los que se desprende que la indemnización tendrá lugar cuando se cumplan con los siguientes presupuestos: **i)** Conducta antijurídica, **ii)** Daño, **iii)** Nexo causal y **iv)** Factor de atribución.

Al respecto del punto número ii) nuestro ordenamiento consideraba la posibilidad de que, los daños que pudieran reconocerse, fueran: Patrimoniales (lucro cesante, emergente) y Extrapatrimoniales (a la persona, moral). Sin embargo, el V Pleno Supremo en Materia Laboral introdujo una nueva figura la de los “daños punitivos” o “*punitive damages*”, así también, en dicho pleno se estableció que en los casos de despido incausado o fraudulento, en los que se determine el pago de una indemnización por daños y perjuicios, el juez de oficio, ordenará además el pago de una suma por daños punitivos, cuyo monto máximo será el dejado de aportar por el trabajador a su fondo de pensiones.

Dentro de dicho contexto, la justificación que el pleno dio para la inclusión del daño punitivo fue la de su finalidad sancionadora y disuasiva para castigar y evitar la reincidencia en la comisión de los mismos actos por parte del empleador u otros, porque su aplicación se realizaría en los casos que estén rodeados particularmente de situaciones ultrajantes y vejatorias al trabajador. Pero, más allá de la discusión que pueda generar el hecho de incluir una institución jurídica por este mecanismo, lo cierto es que ya viene siendo aplicada en el país y en nuestra región, punto en el que centraremos nuestra atención.



Al haber establecido que la condena al pago por daños punitivos se realiza de oficio por el juez, el pleno no consideró que tal facultad otorgada podría generar ciertas circunstancias en el trámite del proceso, al no establecerse algún tipo de control o parámetro para su fijación, siendo que, se entiende que por la aplicación de oficio, es el juez quién la impone sin que la parte demandante, para el caso, el trabajador, la haya solicitado, pudiendo entonces presentarse la circunstancia en que el demandado – empleador – se vea impedido de poder responder y alegar al respecto, es decir, impedido de un correcto ejercicio de su derecho de defensa. En consecuencia, resulta necesario poder comprobar si realmente la condena por daño punitivo dispuesta de oficio vulnera el derecho de defensa, para ello, además del análisis correcto de la referida institución jurídica, es relevante estudiar los casos en los que se haya presentado este fenómeno, siendo de particular interés los casos atendidos en nuestra región, estudiados a vista de los fallos emitidos por primera y segunda instancia en materia laboral, ello nos permite también poder proponer la solución a fin de evitar la vulneración alegada.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Existe vulneración al derecho de defensa por la imposición de la condena al pago por daños punitivos dispuesta de oficio por el juez?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cómo aplicaron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno la condena por daño punitivo en los expedientes que conocieron durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022?
- b) ¿Cómo debe imponerse la condena de oficio al pago por daño punitivo en los casos en que los demandantes no la solicitaron?



1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las razones que motivaron el desarrollo de la presente investigación radican en lo novísima que resulta ser la figura del daño punitivo, pues, pese a que ya tiene presencia en nuestro ordenamiento jurídico desde el 04 de agosto del 2017 (fecha de publicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el Diario Oficial El Peruano), aún los estudios nacionales no lo han abordado a profundidad y mucho menos respecto a su efectiva aplicación y las consecuencias que trajo.

El derecho laboral peruano ha venido tomando relevancia en los últimos años, dando lugar a toda una reforma del ordenamiento jurídico para su modernización, con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPT, y con ésta la creación de juzgados especializados en la materia, consecuentemente los plenos jurisdiccionales, que, siendo un mecanismo cuyo propósito es el perfeccionamiento del ejercicio de la función jurisdiccional (Decreto Supremo 017 de 1993. TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 28 de mayo de 1993. D.S. N° 017-93-JUS) han introducido diversas figuras jurídicas, entre ellas, la del daño punitivo.

Dentro de ese contexto, el referido pleno, ubicó al daño punitivo dentro de la indemnización por daños y perjuicios otorgada al trabajador víctima de despido incausado o fraudulento, justificándolo con el fin que persigue, que es el de sancionar, disuadir y prevenir que el mismo empleador u otros, vuelvan a cometer hechos similares. Sin embargo, no tomó en cuenta que la ausencia de su regulación tornaría su aplicación en un problema al momento del desarrollo del proceso judicial por sí mismo y el respeto de los derechos de los que gozan todas las partes involucradas.

En consecuencia, el presente trabajo se justifica por lo importante que representa para el derecho en general, y el derecho laboral en particular, porque a través de la



respuesta a las interrogantes formuladas como problemas y el cumplimiento de los objetivos propuestos, se contribuye al enriquecimiento del conocimiento que sirve no solo para los abogados o estudiantes, sino para los operadores del derecho en general, incluyendo en particular a los jueces, quienes tienen la responsabilidad de aplicarlo, conforme a derecho – valga el énfasis retórico – porque instituciones jurídicas como la indemnización por daños y perjuicios si han merecido estudios y pronunciamientos; sin embargo, a la fecha el daño punitivo no cuenta ni con regulación normativa.

Ello, ha generado que los jueces impongan la referida condena sin mayor estudio o análisis respecto de las consecuencias, ante la facultad de que su imposición sea fijada de oficio, la parte empleadora se ha visto imposibilitada de responder, alegar y contradecir los argumentos y hasta la decisión que dispone su sanción. Por lo tanto, los resultados de la presente investigación analizaron el daño punitivo laboral, estudiando y comparando la aplicación de esta nueva figura en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, para evaluar la vulneración del derecho de defensa y poder plantear la forma en la que debiera tramitarse correctamente.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Comprobar la vulneración al derecho de defensa por la imposición de la condena al pago por daños punitivos dispuesta de oficio.



1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analizar la aplicación de la condena por daños punitivos en los expedientes que conocieron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
- b) Determinar la correcta imposición de la condena de oficio por daños punitivos, en los casos en que los demandantes no la solicitaron.

1.5. HIPÓTESIS

En el estudio investigativo cualitativo no es necesario el planteamiento de hipótesis, toda vez que ésta es únicamente consignada como referencial. Sin embargo, el presente trabajo de investigación al contener un enfoque mixto, se formularon las siguientes cuestiones:

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

La imposición de la condena al pago por daños punitivos, dispuesta de oficio por los jueces vulnera el derecho defensa.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno si aplicaron la condena por daños punitivos en las sentencias de los expedientes que conocieron durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
- b) La forma correcta en la que debe imponerse la condena por daños punitivos, en los casos en que los demandantes no la solicitaron, es a través de su fijación en los puntos controvertidos.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La figura jurídica objeto del presente estudio – Daños Punitivos – cuenta ya con unos años desde su introducción al derecho peruano; sin embargo, resulta ser ciertamente novísima, por lo que ha llamado la atención del público jurídico, y, ha meritado dedicarle algunos estudios y análisis a fin de poder analizar las características que vendrían a distinguirla frente a las demás figuras que ya conocíamos en el campo no solo del derecho laboral, sino del derecho peruano en general. De la misma forma la búsqueda de investigaciones anteriores no solo en nuestro país, sino a nivel internacional también brindó resultados, pues, ciertamente, los daños punitivos como veremos más adelante, provienen de una corriente jurídica extranjera, siendo así, que los atisbos más cercanos a su origen son proporcionados por algunas investigaciones en el ámbito internacional.

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

Valdivia (2021) en su investigación titulada “El Daño Punitivo en el Derecho Laboral Peruano y su Aplicación en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2018” se propuso analizar las implicancias legales que tendría el daño punitivo en el derecho laboral peruano y la aplicación de esta figura en la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Al respecto, de dicha investigación, es importante resaltar las siguientes conclusiones a las que llegó la autora: 1. El daño punitivo no debe ser aplicado en la forma que lo establece el V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional por existir incongruencias entre el contenido y su finalidad. 2. La naturaleza del daño punitivo resulta ser diferente a la propia del derecho laboral peruano, siendo que éste último repara el



daño mediante la reposición o el resarcimiento, mientras que, el daño punitivo castiga y sanciona al causante. 3. Su verdadera finalidad es la de proteger el derecho previsional pensionario del trabajador, por el detrimento que existe cuando éste es víctima de un despido incausado o fraudulento. 4. Es una suma de dinero que se otorga a la víctima del despido, de forma independiente al monto que reciba por concepto de la indemnización por daños y perjuicios.

Aquino (2021) realizó la investigación titulada “El Daño Punitivo en las Sentencias que Indemnizan por Daño Moral en la Ciudad de Chiclayo 2017 en el Plano Laboral”, se trazó como objetivo general determinar la forma en que el daño punitivo influyó en las sentencias que indemnizaban por daño moran en la ciudad de Chiclayo durante el año 2017, además, identificar las características de la figura jurídica en mención y los factores que influían en su aplicación. Fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, y como métodos de investigación se apoyó en el doctrinario, hermenéutico y exegético. Al respecto, de los resultados del trabajo citado es relevante mencionar las siguientes conclusiones que llegó la investigadora: 1. El daño punitivo influía negativamente en las sentencias que indemnizaban por daño moral porque requería un estudio más profundo, lo que limitaba su motivación para evitar la arbitrariedad en las sentencias. 2. Existen factores que influyen para determinar los criterios que adopta el juzgador al momento de valorar el daño punitivo y daño moral. 4. Actúa con carácter preventivo de la sanción laboral.

Cabellos (2020) en su investigación titulada “Incidencia del Daño Punitivo Configurado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional en los Despidos Fraudulentos e Incausados” de enfoque cualitativo, tipo descriptivo, con método comparativo e inductivo, utilizó como técnicas la entrevista y el análisis de



documentos, proponiéndose como objetivo determinar si la inclusión del daño punitivo habría disminuido la cantidad de despidos fraudulentos e incausados en el país. De los resultados de su investigación son relevantes las siguientes conclusiones: 1. El daño punitivo no logró disminuir la cantidad de despidos incausados y fraudulentos. 2. El quantum para la determinación del daño punitivo es muy bajo en relación al quantum indemnizatorio por daños y perjuicios. 3. No tienen incidencia favorable en cuanto a la disminución de despidos. 4. Debe cambiarse de criterio cuantificador, imponiéndose un mínimo.

Pacheco-Zerga (2017) en su artículo “Los Daños Punitivos en el V Pleno Casatorio Supremo Laboral” tuvo como objeto de estudio, la reciente figura – aquel año – que introdujo el V Pleno Supremo Laboral, analizando si la interpretación realizada sobre el despido fraudulento e incausado y la indemnización por daño punitivo era conforme al orden constitucional y legal vigente en el país. Para ello, dividió su investigación en los siguientes temas: Naturaleza jurídica de los despidos incausados y fraudulentos, Las ficciones jurídicas y su función en el ordenamiento jurídico y el Daño Punitivo y su recepción por el derecho continental y americano. Dicho estudio concluyó en que: 1. Las ficciones jurídicas solo pueden ser impuestas vía legislativa. 2. La no prestación de servicios es atribuible a la empleadora y no al trabajador, de allí que le asista a este último el derecho a cobrar las remuneraciones devengados durante el juicio. 3. La indemnización por daño punitivo parece vulnerar principios constitucionales y generales del Derecho de obligaciones y laboral.

García (2018) en su artículo titulado “Daños Punitivos en Perú” se propuso brindar un panorama esclarecedor respecto al origen del daño punitivo y la forma en que el V Pleno Supremo Laboral lo introdujo, advirtió que los supuestos en los que se justificaría



se otorguen daños punitivos no se encuentran del todo claro, en ese orden de ideas, los jueces habrían incurrido en un error al momento de regular los daños punitivos, esto se debería a la falta de entendimiento de la figura, cuyo origen anglosajón, requiere un mayor estudio de sus características.

2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

García & Herrera (2003) en su artículo titulado “El Concepto de los Daños Punitivos o Punitive Damages” estudió las características que envolvían al daño punitivo, y su origen, identificó varias críticas a las teorías que propugnaban su posible aplicación, entre ellas el enriquecimiento sin causa, la arbitrariedad en la decisión de los jueces, atentado contra la seguridad jurídica e incluso la inconstitucionalidad. Dentro de dicho contexto, su estudio en Colombia mostró que esta institución jurídica no tenía mucha recepción, concluyendo que su sistema jurídico era incompatible en la medida que la legislación en materia de responsabilidad partía del principio indemnizatorio, rechazando la posibilidad de penalizar al autor del daño.

Veloz (2022) dándole un matiz distinto al daño punitivo, la investigación realizada por el citado autor busca determinar la posibilidad de introducir esta institución en la actividad del Estado, para evitar daños en el futuro. Para ello, aborda como en países como Argentina y México el sistema jurídico podría dar lugar a una aplicación eficiente de la condena por daño punitivo como reparación y prevención de futuros daños. Al respecto, concluye que, si bien ésta figura surge del sistema del *common law*, no impide que pueda ser incorporada por los sistemas romano-germánicos, ya sea de manera expresa o por medio de la interpretación de la ley vigente.



2.2. MARCO TEÓRICO

A efectos de poder brindar un panorama claro respecto de todas las instituciones jurídicas que la presente investigación tocará para poder presentar sus resultados de forma comprensible, es necesario abordar primero los plenos jurisdiccionales, siendo que, los daños punitivos fueron introducidos al ordenamiento jurídico peruano por medio de ellos; luego será necesario estudiar los tipos de despido que recogen nuestra legislación y jurisprudencia, para en seguida, poder explicar la indemnización por daños y perjuicios a la que se da lugar con ocasión de los despidos incausados y fraudulentos, dicho apartado permitirá llegar a plantear lo concerniente a la figura de los daños punitivos por sí misma, sus orígenes y características. Lo que hasta este punto se muestre en el marco teórico, permitirá dar paso al análisis del derecho de defensa como uno de los pilares en los que se sustenta la presente investigación, a fin de poder explicar los resultados logrados.

2.2.1. PLENOS JURISDICCIONALES

Conocidos por todos y constantemente invocados por los operadores del derecho en general, los plenos jurisdiccionales no han recibido, tal vez, la atención que debieran merecer por parte del sector de la doctrina nacional. Dentro de dicho contexto, es necesario partir de la definición propuesta por el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que señala: “Artículo 116. Plenos Jurisdiccionales. Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.”

El Portal del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial del Perú, define a los plenos jurisdiccionales en los siguientes términos: “Son foros que propician la discusión y debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función



jurisdiccional. Promueven la reflexión de los magistrados acerca de los temas que son materia de debate, en los cuales los participantes para su deliberación y fundamentación de criterios, han escuchado la exposición de los expertos en el tema. Esta actividad conduce al perfeccionamiento del ejercicio de la función jurisdiccional, al fortalecimiento del sistema jurídico y de la organización judicial.” (Judiciales, 2022). Al respecto, el Reglamento de Organización y Funciones del Centro de Investigaciones Judiciales, en sus artículos 4° y 12°, señalan que:

*“Artículo 4° Funciones. Son funciones del Centro de Investigaciones Judiciales:
(...)*

4. Planear, conducir, ejecutar y evaluar programas anuales de plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales, a fin de lograr la predictibilidad de las resoluciones judiciales. (...)

*Artículo 12° Funciones de la Unidad de Plenos Jurisdiccionales y Capacitación.
Son funciones de la Unidad de Plenos Jurisdiccionales y Capacitación:*

- *Proponer al Director del Centro de investigaciones Judiciales el Plan Nacional de Plenos Jurisdiccionales Superiores, y el Plan Nacional de Capacitación de Jueces del Centro de Investigaciones Judiciales.*
- *Articular y sistematizar los programas y actividades de capacitación de los órganos responsables de la capacitación de alcance nacional y bajo la conducción de la Dirección del Centro de Investigaciones Judiciales, formular el Plan Nacional de Capacitación.*
- *Realiza actividades de coordinación y de apoyo en la realización de los plenos Jurisdiccionales que organiza la Corte Suprema de Justicia de la República, de las Comisiones de Actos Preparatorios de los plenos*



jurisdiccionales distritales y de las Comisiones de capacitación de Jueces de las Cortes Superiores de Justicia.

- *Promover, a través de la Dirección del Centro de Investigaciones la coordinación con la Academia de la Magistratura para la especialización, el perfeccionamiento y la actualización jurídica de los jueces de toda la República.*
- *Elaborar informes sobre pleno jurisdiccional y capacitación.*
- *Elaborar y actualizar la base de datos de la conformación de las comisiones de actos preparatorios de ellos plenos jurisdiccionales y de las comisiones de capacitación de jueces de las Cortes Superiores de Justicias, así como la base de datos de jueces participantes, respectivamente.*
- *Difundir y promocionar los plenos jurisdiccionales, los programas de capacitación judicial, las convocatorias de becas, subvenciones y otros beneficios.*
- *Administrar la plataforma informática de sistematización de los acuerdos plenarios jurisdiccionales, de conformidad con los criterios de búsqueda establecidos.*
- *Elaborar y actualizar el registro de capacitadores pertenecientes o no al Poder Judicial, que hayan participado en los programas y actividades de capacitación.*
- *Coordinar las actividades académicas y de capacitación en las cuales el Poder Judicial participe no en calidad de organizador.*
- *Cumplir otras funciones que le asigne la Dirección.”*



El Acuerdo del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial del 24 de junio del (2015), considera a los plenos jurisdiccionales como instrumentos que permiten la predictibilidad de las resoluciones judiciales y la seguridad jurídica, éstos son producto de un proceso que consiste en la identificación, análisis y selección de los principales problemas interpretativos y normativos que se presentan en la labor de la judicatura nacional, considerándose así de un nutrido valor jurídico y social, porque permiten la solución de problemas en las distintas instancias judiciales.

A decir de García (2017) los plenos jurisdiccional encuentran la justificación de sus existencia en que sirven para ordenar la abundante producción de los tribunales de justicia, y en consecuencia, brindar seguridad jurídica a los justiciables, favoreciendo el trato igual entre ellos, es decir, propiciar el trato equitativo al momento de resolver las controversias sometidas al poder de la judicatura, propiciando una suerte de certeza en el sentido de los pronunciamientos que permitan la materialización de los principios de predictibilidad y seguridad jurídica.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la STC EXP. N.º 3950-2012-PA/TC Piura (2012), fundamento sétimo, señaló que el principio de predictibilidad y certeza de las resoluciones judiciales por ser una manifestación del principio de seguridad jurídica, comprenden la coherencia o constancia en el criterio que asumen los órganos judiciales en la interpretación y aplicación de las normas, con la sola excepción del apartamiento justificado y a la existencia de una diferencia razonable.

Dentro de dicho contexto, el principio al que hacemos referencia - predictibilidad de las resoluciones judiciales – no termina siendo un principio que logre alcance efectivo en nuestro sistema de administración de justicia, por el contrario, según De Belaúnde (2005) la justicia de nuestro país se ve aquejada por un gran problema, y es que, es tan



impredecible, siendo que, muchas causas como los razonamiento formalista, apartamiento del contexto socio-económico, corrupción, entre otros, provocan que sea difícil predecir el resultado del conflicto de intereses sometido al sistema judicial.

El Consejo Ejecutivo (2008), consideró que la ejecución de los Plenos Jurisdiccionales tiene por objetivo propender la predictibilidad fe las resoluciones judiciales, a través de la reunión y consenso de los criterios de los magistrados, según las distintas especialidades que conforman los puntos de atención de las Cortes Superiores de Justicia, de tal modo que, los fallos contradictorios puedan ser evitados. Asimismo, tales circunstancias permiten mejorar la calidad del servicio que ofrece el sistema judicial.

2.2.2. V PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAL LABORAL Y PREVISIONAL

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se llevó a cabo el 19 de octubre del 2016, se reunieron los Jueces Supremos Integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente, Primera y Segunda Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para la realización de la audiencia pública del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. La sesión se llevó a cabo en el Auditorio del Edificio Carlos Zavala Loayza, sito en el Jirón Manuel Cuadros 182, de esta ciudad con los siguientes Jueces Supremos: Vicente Rodolfo Walde Jáuregui, Jacinto Julio Rodríguez Mendoza, Javier Arévalo Vela, Héctor Lama More, Elina Hemilce Chumpitaz Rivera, Ricardo Guillermo Vinatea Medina, Eduardo Raymundo Ricardo Yrivarren Fallaque, Isabel Cristina Torres Vega, Elizabeth Roxana Margaret Mac Rae Thays, Juan Chaves Zapater, Silvia Consuelo Rueda Fernández, Omar Toledo Toribio, Carlos Giovanni Arias Lazarte, Mariem Vicky de la Rosa Bedriñana y Víctor Raúl Malca Guaylupo. Asimismo, con la participación de los expertos en Derecho



Laboral y Previsional, señores Javier Neves Mujica, Luis Manuel Vinatea Recoba, Fernando Elías Mantero, Adolfo Ciudad Reynaud, Elmer Arce Ortiz y Ramón Huapaya Tapia, en calidad de *amicus curiae*.

Los señores coordinadores del Pleno, Jueces Supremos Dr. Jacinto Julio Rodríguez Mendoza y Dr. Javier Arévalo Vela, luego de constatar la asistencia de los magistrados convocados, declararon instalada la sesión del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional; asimismo señalaron como mecanismo de trabajo: 1) Presentación de los temas sometidos al Pleno; 2) Formulación del punto, o puntos, de debate; 3) Debate; 4) Votación y 5) Acuerdo.

Fueron tema de debate para el pleno los siguientes:

- a) Norma Aplicable Respecto de la Nulidad de Laudos Arbitrales Económicos
- b) Interpretación del artículo 3° de la Ley N.º 28449
- c) Indemnización y Remuneraciones Devengadas en los Casos de Despido Fraudulento y Despido Incausado

Es de interés para la presente investigación el tercer tema referido a la indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento e incausado, avocándonos a lo referido con la indemnización por daños y perjuicios, el pleno acordó por mayoría:

“[E]n caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.”

En los fundamentos de dicho acuerdo, se estableció:



“3.4. Sobre los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización.

[R]esulta pertinente que el Juez analice además de los criterios clásicos de los daños, es decir, lucro cesante, daño emergente y daño moral; el tema relativo a los daños punitivos.

Como se conoce el propósito general de las acciones indemnizatorias es reparar el perjuicio causado al demandante, pero a diferencia de ello, los daños punitivos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina.

Por lo que puede entenderse a los daños punitivos como la suma de dinero que el Juez ordenará pagar, no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes.

En otras palabras, los daños punitivos son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado. Así, dicha suma de dinero reconocida por el juez, por encima de aquella que corresponde a la reparación del perjuicio, se otorga en los casos en que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima.

En ese orden de ideas, no se aplicará los daños punitivos a todos los supuestos de despidos regulados en la ley o establecidos por la jurisprudencia, sino solamente al despido fraudulento y al despido incausado debido a su naturaleza principalmente vejatoria contra el trabajador.



Como puede verse, los daños punitivos son siempre accesorios, es decir no tienen vida por sí mismos, requiriendo la presencia de un daño esencial o principal, y solo ameritara otorgar el daño punitivo en circunstancias propias de cada caso particular.

Es importante tener presente que nuestro ordenamiento no regula en forma expresa los daños punitivos, sin embargo, la aplicación de esta institución jurídica se puede realizar por una aplicación extensiva de los daños morales y tal como hemos señalado en forma accesoria al daño principal causado y reclamado”.

2.2.3. DERECHO AL TRABAJO

Para empezar a desarrollar lo que el derecho al trabajo implica, partiremos por traer a colación lo que señala nuestra Constitución (1993), en su artículo 22°: “Protección y Fomento del Empleo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y es un medio de realización de la persona.”, en ese sentido, entendemos que, para el máximo instrumento de nuestro ordenamiento jurídico, el trabajo, como deber y derecho, es el fundamento del bienestar social, que sirve como medio para la realización de la persona.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 21° señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.



Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Lo que nos lleva a recurrir a otros autores que nos brinden mayores luces de lo que es el derecho al trabajo y su contenido, así, a decir de Haro (2010), toda actividad humana consciente, libre y voluntaria busca como fin la producción de bienes o servicios, a cambio de recibir una contraprestación económica, que le permitirá al trabajador satisfacer lo que en su diario andar necesite. Partiendo de esta premisa, podemos enumerar algunas características, las que no tienen un carácter limitativo, sino, simplemente, enunciativo.

- HUMANO: El esfuerzo que lo produce proviene de un ser humano, que, con el uso de sus facultades morales, intelectuales y físicas produce un bien o presta un servicio.
- DIGNO: La dignidad del ser humano, como trabajador lo hace diferente a una máquina o mercancía, por el solo hecho de ser un sujeto.
- LIBRE: No es una obligación trabajar, pero si conviene ser un deber para su subsistencia.
- ASOCIADO: El trabajo en equipo produce mejor cuando se divide, mediante una correcta asignación de tareas.

Entonces, el trabajo es la institución sobre la cual el derecho al trabajo erige sus fundamentos, siendo que, el derecho al trabajo será la rama del derecho que supone el conjunto de normas, principios, reglas e instituciones que regulan las relaciones laborales, sean éstas de carácter individual o colectivo. Lora (2012), señala que el derecho al trabajo tiene como principal objeto el evitar la desigualdad que pre existe entre el empleador y el trabajador, porque evidentemente, el empleador se encuentra en un pedestal que lo dota



de una posición más ventajosa frente al trabajador, por lo que, se encarga de regular las garantías que permitan materializar su objetivo, por ellos es que empezamos a hablar de un derecho laboral garantista y tuitivo en beneficio de los trabajadores.

2.2.3.1. CONTENIDO DEL DERECHO AL TRABAJO

A decir de Castillo (2004) el derecho al trabajo es un derecho con protección no solo a nivel de nuestra Constitución, sino a nivel internacional, por la suscripción de los tratados internacionales, en lo que el Perú, es parte. Así, no hablamos en sustancia de una aplicación del derecho al trabajo, sino de su protección en las diferentes instancias, dicese, de la tutela jurisdiccional, la que en su largo actuar lo ha dotado de distintos matices en su concepto, protección y contenido.

Para Paredes (2012), el derecho al trabajo es la libertad que todo ser humano tiene para desenvolverse en el campo económico, sin que, el ejercicio de este derecho vulnere la moral, la salud o la seguridad pública, teniendo la libertad de elegir un trabajo y permanecer en él, por el tiempo que decidamos y nos sea permitido, pudiendo en cualquier momento, elegir renunciar a él conforme a las formalidades que la ley prescribe,

La Organización Internacional del Trabajo, señala que toda persona tiene derecho al trabajo, y a poder elegir libremente uno, basado en condiciones equitativas y satisfactorias, asimismo, debe estar protegido contra el desempleo, porque éste compone parte fundamental de las aspiraciones que toda persona tiene, porque constituye el medio ideal para obtener el sustento diario, poder mejorar la calidad de su vida y alcanzar su realización.



Al respecto, el máximo intérprete de nuestra constitución, el Tribunal Constitucional, señaló en el EXP. N.º 04910-2012-PA/TC (2012), estableció el contenido esencial del derecho al trabajo, a cuyo tenor tenemos:

- El derecho a acceder a un puesto de trabajo: Esto supone que el estado debe formular políticas públicas orientadas a la promoción del empleo, para que la población pueda acceder a uno, siendo que, el ejercicio del trabajo significa también un incremento en la producción nacional.
- El derecho a no ser despedido, sino por causa justa: La proscripción del despido, salvo si éste se produce por causa justa.

Para efectos de la presente investigación, nos interesará aquél referido al derecho a no ser despedido, sino por causa justa, porque la consecuencia negativa a esta prerrogativa jurisprudencial, es el despido del trabajador, que supone la no existencia de una causa justa, sino una diversidad de formas en las que éste puede configurarse, objeto de estudio del siguiente apartado.

2.2.4. DESPIDO

El despido fue y es una de las figuras en el derecho en general - a nivel nacional e internacional – que mereció la atención de los distintos juristas y operadores del derecho, quiénes le han dedicado numerosos estudios, produciéndose de la misma forma, diversas formas de conceptualizarla, no existiendo una definición única al respecto, incluso, lo que la jurisprudencia le ha dedicado fue, más que diversas interpretaciones o teorías, nuevas formas de configurarse, como más adelante desarrollaremos. Por lo que, en líneas generales, a modo de introducción, señalaremos que el despido supone la extinción unilateral del vínculo laboral.



Al respecto, Fernández (2012), señaló que el despido es el acto unilateral y receptivo, por el cual el empleador concluye la relación laboral, amparándose en la ley o por causas no imputables al trabajador. Siendo que, en este fenómeno, la voluntad del trabajador está ausente, por cuanto es el empleador quién ejecuta el despido (acto constitutivo), sin tomar en cuenta la voluntad del trabajador (acto unilateral), de cuya ejecución toma conocimiento el trabajador después (acto recepticio), a quién se le manifiesta – normalmente – la extinción de la relación laboral.

En la misma línea, Montoya Melgar (1990) citado por Tovalino (2014), considera que el despido es un hecho, pero lo que lo hace particular son las siguientes características: 1ro: Unilateral: Por cuanto se halla solo en la esfera volitiva del empleador, quien hace uso de su poder, resultando innecesaria la participación del trabajador. 2do: Constitutivo: Modifica una relación pre existente, es decir, se efectúa de forma directa, alterando la situación laboral del trabajador. 3ro. Recepticio: Es eficaz de forma inmediata en cuanto el trabajador toma conocimiento. 4to. Extintivo: Da fin a la relación laboral, porque desde el momento que se lleva a cabo se ponen fin a las obligaciones que pueda contener el contrato que vincule a las partes, y, por lo tanto, cesan sus efectos jurídicos.

Blancas (2013), definió el despido como un suceso unilateral, producido por el empleador, que, como consecuencia tiene el fin de la relación laboral existente con sus trabajadores, a la misma definición se acogen Alonso (1981) y Plá (1987). Pero la relevancia que cobra el Despido dentro del iter de la relación laboral a decir de Toyama (2009), es porque se trata de una disposición unilateral por parte del empleador que, en la mayoría de los casos, no tomó en cuenta la voluntad del trabajador, interrumpiendo así la continuidad laboral, produciéndose una factura.



Dentro de dicho contexto, podemos decir que el despido consiste en la extinción del vínculo laboral por parte del empleador, sin que el trabajador tenga injerencia alguna en dicha decisión, la que se presume motivada por causa justa, en tanto no sea impugnado, en cuyo caso, corresponderá al empleador demostrar la existencia de una causa justa de despido. Entonces, el empleador cumple el rol protagónico, por cuanto desde su esfera se ejecuta el despido, lo propio sostiene Blancas (2013), para quien el empleador siempre tendrá el papel decisivo, independientemente si se hubiese configurado una causa justa o no, por cuanto será siempre quien lo decida.

2.2.4.1. DESPIDO JUSTIFICADO

Lo señalado en los párrafos anteriores nos brinda un panorama respecto a que, el despido que se funde en una causa contenida en la ley y probada al llevarse a cabo del debido procedimiento, resulta válido, por lo que su título será el de despido justificado, que comúnmente será el producido por causas disciplinarias, con la comisión de faltas graves. Por lo que, este tipo de despido encuentra su sustento en la posibilidad del empleador de controlar el desarrollo de las labores de sus trabajadores respetando sus derechos y observando el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, a cuyo caso en particular, hará ejercicio de su potestad sancionadora.

El artículo 9° del TUO del D. Leg. N.° 728 (1997), señala: “Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)”



Para Vidal (2017), el despido justificado consiste en la extinción de la relación laboral, pero que no está contra la ley, por el contrario, se encuentra reglamentado por ella, porque se reconoce al empleador la posibilidad de elegir sobre el fin del vínculo siempre que concurra una causa justa que lo motive a tomar dicha decisión.

La Casación Laboral N.º 21657-2017 Cusco (2019), definió el despido justificado como aquél que supone la falta disciplinaria cometida por el trabajador, en el desarrollo de sus labores (capacidad o conducta), que conlleva a la conclusión del contrato de trabajo, por cuanto supone una transgresión al acuerdo existente entre su empleadora y él. Al respecto, el artículo 22º del TUO del D. Leg. N.º 728 (1997), señala que:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”

Dicho apartado normativo nos presenta la posibilidad de que el empleador pueda extinguir el vínculo laboral - nótese que se mantiene aún el rasgo de unilateralidad en cuanto a la existencia de la sola voluntad del empleador – siempre y cuando, éste se deba a la existencia de una causa justa prevista en la ley que esté debidamente probada, pero ésta causa no puede ser cualquiera, sino debe estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, lo que, en un proceso judicial, corresponde ser probado enteramente al empleador, cuando el trabajador demande la impugnación de su despido.



Así entonces las causas justas de despido que nuestro ordenamiento jurídico acoge, se encuentran enunciadas de forma taxativa en los artículos 23° y 24° del TUO del D. Leg. N.° 728, que son como sigue:

“Artículo 23. Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.”

“Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave.

b) La condena penal por delito doloso.

c) La inhabilitación del trabajador.”



a) CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

- El detrimento en las facultades de cualquier índole, debe ser posterior y declarada así por el sistema de salud. Implica la imposibilidad del trabajador de desempeñar sus labores, siempre que no exista otro cargo que no suponga un riesgo para sí mismo.
- El rendimiento deficiente respecto de su capacidad y el rendimiento promedio de las mismas actividades.
- La negativa injustificada para participar en exámenes médicos, señalados por ley o convenidas con su empleador, o la inobservancia de las medidas de salubridad o de precaución de accidentes.

b) CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR

- La comisión de falta grave, supone la transgresión de los deberes y obligaciones del trabajador, de las que tiene conocimiento y se convinieron con el empleador, puede consistir en la inobservancia de obligaciones, reiterada indisciplina o suspensión injustificada de las labores, el incumplimiento de las normas interna de trabajo, entre otras, siempre que se compruebe su comisión y el nivel de gravedad de la falta dentro de un procedimiento disciplinario.
- Si el trabajador es condenado por la comisión de un delito doloso, siempre que la sentencia tenga la calidad de firme y el trabajador haya tomado conocimiento de ello. Para Ugaz (2015) refiere a la facultad del empleador de ejecutar el despido si existe una resolución que condene al trabajador,



no requiriendo una duración mínima de la pena o un tipo específico de la misma.

- La inhabilitación del trabajador para el ejercicio de sus funciones por decisión del órgano judicial.

Consecuentemente, el empleador para poder hacer ejercicio de su facultad sancionatoria, primero debe llevar a cabo el debido procedimiento disciplinario, y así, comprobar la comisión de una falta por parte del trabajador. La realización de dicho procedimiento - de manera ideal – debe llevarse a cabo en respeto a los derechos del trabajador así como de las leyes, porque el mismo si bien resulta con una decisión última que es ejecutada de forma inmediata, puede ser cuestionado por el trabajador en sede judicial, impugnando su despido o la imposición de la sanción disciplinaria, pues si bien, suponemos que la potestad sancionadora es producto de un ejercicio legítimo, cabe la posibilidad también de que dicho ejercicio haya sido contrario a derecho y se encuentre viciado.

2.2.4.2. DESPIDO NULO

Está regulado en el último párrafo del artículo 29° del TUO del D. Leg. N.° 728, cuyo tenor es el siguiente:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;*



d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. (...)"

Al respecto, la Casación N.º 2283-2017 Lima (2017), lo conceptualiza como aquél que tiene lugar al configurarse alguno de los supuestos mencionados en el párrafo precedente, que, como consecuencia, vulnera derechos esenciales de todo trabajador, representando un mayor grado de perjuicio y gravedad que amerita una mayor y mejor protección por parte del Estado.

En palabras de Huaynaque (2017), el despido nulo ocurre cuando un trabajador es despedido por alguna causa relacionada con hechos discriminatorios, prohibidos por las leyes y la Constitución, cuando se viole o vulnere derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, por lo que para su calificación como tal, es necesaria la declaración judicial de despido nulo.

Toyama (2017), considera que un despido nulo vulnera derechos fundamentales que están determinados en la ley, así por ejemplo, un despido será nulo cuando el trabajador es despedido por: i) Estar afiliado a un sindicato o participar en actividades propias de su sindicato, ii) Ser candidato o actual representante de los trabajadores, iii) Cuando haya presentado una queja o la misma esté en proceso en contra de su empleador frente las autoridades competentes, iv) Discriminación de raza, sexo, religión, expresión,



idioma o raza, v) Estar en estado de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, éste supuesto se configurará cuando el empleador no logre probar que el despido estuvo fundado en las causales de ley.

Es decir, estaremos ante un despido nulo cuando se genera un hecho inconstitucional de desvinculación del trabajador, cuya pretendida nulidad será declarada judicialmente. Así, el legislador estableció de forma taxativa las causales de nulidad, las mismas que, como ya se señaló, se encuentran enunciadas en el artículo 29° del TUO del D. Leg. N.° 728. Al respecto, no basta con la sola alegación de la supuesta configuración de alguna de las referidas causales, sino que, debe acreditarse la existencia de la causal invocada, pues a tenor del artículo 37° del citado dispositivo normativo, ni el despido ni su causa, se deducen o presumen, quién los acusa debe probarlos.

Este tipo de despido, merece especial importancia por cuanto resulta difícil su probanza, así Toyama (2008), sostiene que el trabajador tiene el deber de probar que el fin del vínculo laboral tiene nexos con la causal de nulidad que se alega, carga de la prueba que muchas veces resulta difícil satisfacer, pues este tipo de despido tiene sesgos subjetivos que muchas veces resulta ser imposible poder probarlos. En consecuencia, a fin de no dejar en desprotección al trabajador víctima de despido, los indicios en los que se apoye la tesis del demandante deben permitir formar convicción en el juez de la existencia de la causa de nulidad de despido planteada.

El efecto de la declaración de despido nulo, a decir de Toyama y Neyra (2016), es la reposición laboral del trabajador, así como el pago de los salarios que dejó de percibir durante el periodo que duró la desvinculación. Al respecto, el artículo 40° del TUO del D. Leg. N.° 728 señala que: “[A]l declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se



produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.”, por lo que, dentro de todas las formas de protección que ha creado el legislador, la del despido nulo supone además, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, situación que particulariza a este tipo de despido respecto de los demás.

2.2.4.3. DESPIDO INDIRECTO

La doctrina lo llama también auto-despido, por cuanto la regla general es que el trabajador se encuentra protegido y tiene derecho a la estabilidad laboral; sin embargo, el trabajador puede decidir también dar por concluido su vínculo laboral en circunstancias particulares, como por ejemplo cuando su empleador no cumple con los acuerdos del contrato, con sus obligaciones laborales o con las prestaciones correspondientes.

Contreras (2018), sostiene que el despido indirecto tiene lugar cuando el empleador no cumple con llevar a cabo sus obligaciones contractuales, conforme se hallen éstas estipuladas en el contrato de trabajo o en la ley. En esa misma línea se pronuncia Alva (2016), al referir que la fórmula que el legislador plantea es una que invierte el papel protagónico del despido del trabajador, al del empleador, siendo que este tipo de despido se configuraría por el actuar contrario a lo pactado en el contrato.

Dicho punto fue tema de pronunciamiento también por la Corte Suprema, que en la Casación N.º 2283-2017/Lima (2018), en la que concibió al despido indirecto como aquél producto de la voluntad unilateral del trabajador, pero que se genera a causa de una serie de actos de hostilidad que su empleadora efectúa en su perjuicio, no ejecutando de forma correcta las cláusulas y acuerdos del contrato, la ley, u otra fuente legítima de obligaciones laborales.

En nuestro ordenamiento jurídico ésta figura se halla planteada como matiz del artículo 30º del TUO del D. Leg. N.º 728, dicho articulado señala:



“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.*

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.”



De ello se desprende que el trabajador puede interponer una demanda en la vía judicial solicitando el cese de actos de hostilidad por parte de su empleadora, o el despido indirecto, si considera que está siendo víctima de actos hostiles tendientes a producir su despido – indirecto. Se establece también que el trabajador previamente haya solicitado a su empleadora el cese de los referidos actos de hostilidad, a fin de que ésta efectúe sus descargos o corrija la situación denunciada. Son considerados actos de hostilidad tendientes al despido indirecto:

- Incumplimiento del pago del salario oportunamente.
- Rebaja de categoría, remuneración y el incumplimiento de obligaciones objetivas para el ascenso del trabajador.
- Inobservancia de las medidas mínimas de limpieza y seguridad.
- Violencia o grave falta de palabra.
- Hechos de discriminación.
- Negación injustificada de arreglos razonables en el lugar de trabajo para trabajadores con discapacidad.

Dentro de dicho contexto, serán actos de hostilidad aquellos que la entidad como empleadora realiza excediendo el límite del uso de sus potestades, sostiene así Toyama (2015), por su parte, Blancas (2013), considera que la omisión de la empleadora al momento de ejecutar sus obligaciones, supone un acto de hostigamiento laboral, que pretende que el trabajador decida dar por concluido el vínculo laboral, o así, dañar la relación entre ambas partes,

2.2.4.4. DESPIDO ARBITRARIO

El artículo 34° del TUO del D. Leg. N.º 728, señala que: “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a



indemnización. 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.”

De lo señalado, como primer punto podemos sostener que el trabajador víctima de despido arbitrario tiene derecho al pago de una indemnización como forma de reparar el daño, la misma que está señalada en el artículo 38° del referido cuerpo normativo y será determinada de acuerdo al contrato de trabajo que haya suscritos con su empleadora. Así, i) A plazo indeterminado: Se le otorgará una remuneración y media por cada año laborado, pudiendo ser pagado en dozavos o treintavos, ii) Con contrato a plazo fijo: Una remuneración y media por mes dejado de laborar desde la fecha del despido hasta la fecha de fin del contrato.

Al respecto, la STC EXP. N.º 976-2001-AA/TC (2003), se refirió a los tipos de despido que vulneran derechos contenidos en la Constitución o Tratados Internacionales referentes a los derechos humanos, en ese orden de ideas, la forma que el legislador propuso para denominar a cierto tipo de despidos, como despido arbitrario, no resulta suficiente, por cuanto ésta solo significaría el género de un grupo más particular, en la misma línea se pronuncia Monzón (2016), al sostener que el despido arbitrario es el género que contiene al despido incausado, fraudulento y nulo.

Sin embargo, para Neves (2016), el despido arbitrario contendría solamente al despido incausado y al injustificado, ambos por significa la ausencia de causa justificada o la improbanza de dicha causa en sede judicial; siendo que, el despido nulo y el fraudulento serían tipos diferentes, por cuanto están motivados en el ánimo del actuar de



la empleadora y la vulneración de derechos establecidos de forma taxativa en la ley, respectivamente.

2.2.4.5. DESPIDO INCAUSADO

En unos primeros atisbos, el Tribunal Constitucional en el EXP N.º 2252-2003-AA/TC (2003), estableció que el despido incausado: “[C]onsiste en remover a un trabajador, sea de manera verbal, sea mediante comunicación escrita, como en el caso de autos, sin expresarle causa alguna deriva de su conducta o su labor que la justifique.”. Entonces, un despido incausado es aquél que tiene ocasión cuando no se expresa causa justa de despido, por lo que, como acto unilateral del empleador está únicamente formado bajo su voluntad.

La Casación N.º 2283-2017 Lima (2018), definió al despido incausado como aquél que ocurre sin expresión de motivo, ni causa razonable que lo justifique., por lo que, si bien no tiene una regulación expresa, se genera como una vertiente secuencial del artículo 27º de la Constitución Política del Perú. La posición de la doctrina no es uniforme en cuanto a si existe o no diferencia entre el despido arbitrario y el despido incausado, pero lo cierto es que, la expresión normativa del artículo 34º del TUO del D. Leg. N.º 728 contiene la aproximación a la que llegó el Tribunal Constitucional al referirse a ese tipo de despido.

Al respecto, la STC EXP N.º 976-2001-AA/TC (2003), concluyó que el despido incausado es aquél que se origina en el despido del trabajador mediante una notificación oral o escrita, sin expresarle causa alguna que lo motive, también que, la adecuada defensa frente al fin del vínculo laboral producto de este despido, al amparo del artículo 27º de la Constitución Política del Perú podría dar cabida a dos medidas: i) Reparadora, entendida



como la reposición del trabajador en su puesto de trabajo y, ii) Resarcitoria, siendo esta la indemnización por el daño causado.

2.2.4.6. DESPIDO INJUSTIFICADO

Conforme a la definición que nos otorga el artículo 34° del TUO del D. Leg. N.° 728, el despido injustificado sería aquél en el que, si se alega un motivo, pero el mismo no logra ser probado en sede judicial. Tal circunstancia nos podría señalar que tendría gran relación con el despido fraudulento; sin embargo, el despido injustificado halla sustento en un hecho real o verdadero, por su parte, el despido fraudulento supone la alegación de hechos falsos o imaginarios.

En ese orden de ideas, un despido podría calificarse como injustificado cuando se inobservan ciertas reglas en su trámite, que vulnerarían, por ejemplo, el derecho al debido procedimiento, o, cuando la empleadora sancione de forma excesiva al trabajador, atentando contra los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Neves (2016), señala que la consecuencia de un despido injustificado es solo el efecto resarcitorio, es decir, solo da lugar al pago de la indemnización contemplada en el artículo 38° del TUO del D. Leg. N.° 728; sin embargo, por su parte Blancas (2013), aduce que a esta modalidad le corresponderían los efectos de la permanencia laboral total o relativa, según se decida por la reincorporación o el resarcimiento económico.

2.2.4.7. DESPIDO FRAUDULENTO

El Tribunal Constitucional abordó este despido a causa de lo ocurrido en el EXP N.° 976-2001-AA/TC (2003), sosteniendo que: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.° 0628-2001-AA/TC (2002). En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró



que: El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme parecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica”

En ese sentido, este tipo de despido busca tutelar al trabajador frente al actuar con ánimo perverso de su empleadora, así el supremo intérprete de la Constitución señaló que un despido fraudulento se produce cuando el empleador actúa con ánimo perverso y auspiciado por el ardid, y, pese a la existencia de imputación de alguna causal de despido bajo el procedimiento establecido por ley, se despide al trabajador con alguna de las siguientes circunstancias:

- Se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o producto de la imaginación.
- Se le imputa la comisión de una falta no contemplada en la ley, contraviniendo el principio de tipicidad.
- La configuración de algún vicio en la voluntad del trabajador.
- Fabricación de medios de prueba.

En ese contexto, el Tribunal Constitucional trató como similares al despido fraudulento y los despidos en los que no existe motivo justo de despido, por cuanto, en la realidad se configura la imputación de un hecho que no existe, por lo que también es considerado como un cese inconstitucional, violatorio del derecho al trabajo, que, como



consecuencia, merece ser protegido con la indemnización como reparación del daño o, con la reposición del trabajador como medida restitutoria.

2.2.5. INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Para Sagastegui (1996), la indemnización busca la compensación económica en favor del dañado, en el ámbito laboral, hablaremos en general del trabajador que sufre la lesión, dígase, por ejemplo, quién es víctima de despido arbitrario. Pérez (2016), por su parte sostiene que la indemnización tiene lugar recién cuando el órgano jurisdiccional así lo ha determinado mediante una resolución judicial, en la que ordena el pago de un monto económico con la finalidad de compensar la injusticia cometida por el empleador.

Para la presente investigación nos interesa la indemnización que ocurre en el campo laboral, las que generalmente son obligadas a ejecutarse por el empleador al haber despedido a un trabajador sin que medie causa justa de despido o sin la observancia de las normas del debido procedimiento conforme a la ley.

2.2.5.1. RESPONSABILIDAD CIVIL

Podemos definir la responsabilidad civil en el ámbito del derecho laboral, como la obligación que tiene el empleador de reparar el daño causado, por la no ejecución del contrato o por vulnerar la obligación general de no causar daño. Para Paitán (2018), la responsabilidad civil en el derecho laboral supone un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores, pero, sobre todo significaría un instrumento para poder sancionar que se realicen en perjuicio de los trabajadores y poder reprimirlos. En ese mismo sentido, la materialización del pago de la indemnización se convierte en un apoyo económico a los trabajadores, para hacerle frente en casos como el despido incausado o arbitrario.



Vinaeta (2019), define a la responsabilidad civil en el campo laboral como el deber del empleador de indemnizar al trabajador por los daños que pudiera haberle ocasionado con conciencia y conocimiento, produciéndose así una obligación de reparar el daño por la comisión de un hecho o la omisión en el cumplimiento de una obligación.

2.2.5.1.1. FUNCIONES DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Podríamos señalar una amplia lista de las posibles funciones que cumple la responsabilidad civil entre las que predominaría la naturaleza satisfactoria y retributiva en respuesta al daño. Sin embargo, para efectos de la presente investigación tomaremos en cuenta a Alterini (1992), quien considera que son funciones de la responsabilidad civil:

- **RESARCITORIA**

Tomando la concepción de Flores (2015), la función resarcitoria es la que busca reparar el daño con una medida que pueda ser proporcionalmente equivalente a su comisión, normalmente esta se hace efectiva con el pago de la indemnización por daños y perjuicios.

- **RESTAURATIVA**

El mismo autor, señala que la responsabilidad civil como medida restaurativa busca la recuperación del daño sufrido por la víctima, restaurando o reparando el daño de manera íntegra y análoga a lo sucedido y provocado al trabajador, esto, por la lesión de algún derecho o interés protegido, como podría ser el derecho al trabajo, o a no ser despedido por causas justas, etc.

- **PUNITIVA**

Flores (2015), en su investigación concluyó que la responsabilidad civil con función punitiva solo es aquella que tiene lugar como consecuencia del incumplimiento



en las obligaciones del empleador; sin embargo, también admite este fin cuando existe un evidente dolo y voluntad de causar el daño, buscando castigarlo.

- **PREVENTIVA**

Puede estar íntimamente relacionada con la función punitiva, puesto que para Alterini (1992) esta función supone el carácter disuasivo que cumple la determinación de la existencia de responsabilidad civil a fin de evitar que otras personas – empleadores cometan el mismo hecho, buscando desincentivar la comisión de hechos dolosos en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

2.2.5.2. RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL

Se halla regulada en el libro VII sobre fuentes de las obligaciones, sección sexta con el título específico de responsabilidad extracontractual, desde el artículo 1969° y siguientes. Pero para efectos de la presente investigación nos interesa lo concerniente a la responsabilidad civil contractual, que pasaremos a desarrollar en el siguiente punto.

2.2.5.3. RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL

En el caso particular de nuestro ordenamiento jurídico, no encontramos una regulación específica sobre la responsabilidad civil en materia laboral, ello debido a que la corriente del derecho laboral, si bien data del siglo pasado, la pugna porque los derechos de los trabajadores y su respeto e inclusión en las leyes es una evolución que poco a poco va teniendo mejor acogida. Debido a ello, es necesario que recurramos entonces a los principios y reglas jurídicas previstas al respecto en el Código Civil.

En ese contexto podría sostenerse que la responsabilidad civil es única, sin distinguir o diferenciar entre responsabilidad civil contractual o extracontractual. Sin embargo, nuestro Código Civil vigente regula de forma separada ambos tipos. Así, la responsabilidad civil contractual se halla regulada en el libro VI sobre las obligaciones,



sección segunda sobre efectos de las obligaciones, título IX sobre inexecución de obligaciones, desde el artículo 1314° en adelante. Cabe decir que ambos tipos de responsabilidad comparten rasgos en común, refiriéndonos a los elementos o requisitos para su configuración, sienten estos: Antijuricidad, Daño causado, Relación de Causalidad y Factor de Atribución.

Al caso en particular que nos ocupa, desarrollaremos en especial este tipo de responsabilidad civil, porque en la particularidad de las pretensiones indemnizatorias por despido incausado o fraudulento, la jurisprudencia ha optado por sostener de forma uniforme que deben ser resueltas aplicando las reglas previstas para el supuesto de la responsabilidad civil contractual, en esa línea la Corte Suprema de la República señaló en la Casación N.° 743-2012/JUNIN (2012): “Cuarto.- (...) resulta claro que el hecho generador del daño y perjuicio por el que se reclamaba la indemnización, se había producido del incumplimiento de las obligaciones de un contrato laboral, que su existencia ha sido reconocida en el proceso, lo que es constitutivo de la responsabilidad contractual, que el supuesto de hecho de la demanda se subsume en la norma prevista en el artículo 1321 del Código Civil, por lo que corresponde aplicar la consecuencia jurídica prevista, (...), siendo que la Responsabilidad Contractual presupone el cumplimiento de una obligación nacida del contrato y contiene los siguientes presupuestos para su configuración: a) debe existir un contrato; b) un contrato válido; c) del cual nació la obligación incumplida; y d) obligación incumplida de un contratante en perjuicio de otro contratante (...).”

En el mismo sentido, señaló en la Casación N.° 4977-2015 Callao (2015):” Quinto: En el caso de autos, se trata de una responsabilidad contractual por lo que la antijuricidad está en función al incumplimiento de las obligaciones de una de las partes, tal como está determinado en el artículo 1321° del Código Civil. Sexto: Según se infiere



de las copias del expediente N° 2003-00120-0-0701-JR-CI-06 seguido entre las mismas partes sobre proceso de amparo, por sentencia ejecutoriada (fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y dos) que tiene autoridad de cosa juzgada se determinó que al demandante (y otros trabajadores), se le vulneró su derecho al trabajo cuando el demandado lo despidió en forma arbitraria de su centro de labor. En cumplimiento de lo ejecutoriado se dispuso su reposición que se materializó el uno de junio de dos mil cinco”

De lo señalado. Corresponde entonces remitirnos a las reglas contenidas en nuestro Código Civil, son de interés para la presente investigación los siguientes artículos:

“Artículo 1321°.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”

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

“Artículo 1329°.- Se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor”

“Artículo 1330°.- La prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”



“Artículo 1331°.- La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”

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

La interpretación de todos los enunciados normativos citados precedentemente nos muestra que para que se configure un supuesto de responsabilidad civil contractual debe concurrir cuatro elementos o requisitos: i) Antijuricidad, ii) Daño causado, iii) Relación de causalidad y iv) Factor de atribución, los mismos que desarrollaremos en el siguiente apartado.

2.2.5.3.1. REQUISITOS

a) ANTIJURIDICIDAD

Conforme a la doctrina, lo señalado por Taboada (2005), la conducta antijurídica es aquella que no solo contraviene una norma prohibitiva, sino que también viola el sistema jurídico en su totalidad, afectando valores o principios sobre los que éste se encuentra construido, en ese sentido, la antijuricidad contractual será siempre típica, es decir, se produce siempre por el incumplimiento de una obligación, su cumplimiento parcial, defectuoso, tardío o moroso, produciendo siempre una obligación legal de resarcir ese actuar tipificado legalmente, su sustento normativo se encuentra en el artículo 1321° del Código Civil.

Al respecto, Beltrán (2014), considera que la responsabilidad civil contractual o también llamada por inejecución de obligaciones, supone la preexistencia de un vínculo jurídico de prestación que obliga a las partes a la ejecución de determinadas conductas para el cumplimiento de los intereses que hayan demandado cada uno. En consecuencia,



una conducta antijurídica consistirá en el incumplimiento total, parcial, defectuoso o tardío de la prestación cargo del deudor.

Para Osterling (2011) supone el resultado del juicio realizado sobre las acciones de un sujeto, donde se concluye el desvalor objetivo y sustancial de un acto u omisión por parte del empleador, lo que contradice lo prescrito por el ordenamiento jurídico. Abona dicho punto lo señalado por Gómez (2018), al señalar que la conducta antijurídica implica la realización de un acto u omisión que va en contra de lo señalado en el ordenamiento jurídico, es la concreción de la antinorma, lo no permitido por ninguna causa ni en ningún apartado del cuerpo de leyes.

b) DAÑO

Como aviste diremos que todo daño es un menoscabo a algún interés en la vida en medio de las relaciones sociales, hecho que, el derecho ha dotado de relevancia jurídica suficiente para hacerlo merecedor de tutela jurídica.

Para Planiol (1981), el daño es la condición desfavorable en la que se deja al trabajador, lo que debe ser resarcido por el empleador, cuando haya sido este último el que produjo el daño. Para Leiva (2012) el daño es el elemento fundamental para la existencia de la responsabilidad civil sea esta contractual o extracontractual, pues que la existencia del daño la que genera que todos los demás presupuestos concurren y así, la determinación de la responsabilidad y su forma de reparación.

• DAÑO PATRIMONIAL

Es el menoscabo o lesión de naturaleza económica o material, podría decirse que resulta tangible o materializable, puesto que afecta de forma directa al patrimonio de la víctima, por vulnerar derechos de naturaleza económica



como la propiedad en sus distintas formas. En ese orden de ideas puede clasificarse en:

- **DAÑO EMERGENTE**

Tola (1997), sostiene que comprende las pérdidas económicas y patrimoniales que sufre la víctima a causa del daño, entendiéndose estas como aquellas pérdidas que surgen directamente por el hecho ocurrido y son como consecuencia directa de aquél.

- **LUCRO CESANTE**

Alcántara (2018), considera que el lucro cesante es la interrupción en la obtención de la ganancia, utilidad, fruto civil o rédito futuro y cierto que percibía la víctima. Si hablamos del campo de la responsabilidad civil contractual, el lucro cesante comprenderá el beneficio económico que deja de percibir el trabajador a causa de la inejecución total o parcial, tardía o defectuosa de las obligaciones del empleador.

Para Espinoza (2002), este tipo de daño se presenta como un no incremento en el patrimonio del dañado, se haya producido por el incumplimiento de alguna cláusula, de todo el contrato o por un acto ilícito, pero que ocasiona que la ganancia patrimonial neta sea dejada de percibir por el dañado.

- **DAÑO EXTRAPATRIMONIAL**

Es el tipo de daño, que, por su naturaleza, resulta complicado probarse, por ser subjetivo e inmaterial, en aquél ocasionado a la víctima en sí misma, entre ellos tenemos:



- **DAÑO MORAL**

Al respecto el artículo 1322 del Código Civil señala que: “El daño moral es susceptible de resarcimiento cuando el daño moral se hubiera irrogado.” Frente a esta definición, el Tribunal Constitucional se vio en la necesidad de desarrollar ésta figura, por lo que sostuvo que: “[E]n lo concerniente al daño moral, derivado del evento producido por el empleador que puede conceptualizarse como la lesión al sentimiento que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento para el trabajador, pues la pérdida del empleo per se, genera un sentimiento de aflicción, la cual impone la necesidad de la tutela legal y el resarcimiento a la víctima.”

Respecto a su probanza se pronunció en el siguiente sentido “[N]o estando acreditado con medios probatorios pertinentes los supuestos perjuicios ocasionados al trabajador y a su familia por la pérdida de su trabajo, por lo que corresponde estimar los agravios que haya expresado la parte demandada.”

Se halla dentro de la esfera del daño no patrimonial por cuanto supone una lesión en los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor, aflicción o sufrimiento. También es conocida como “*pettium doloris*”, siendo de carácter temporal y teniendo como principal característica el afectar la esfera interna del sujeto, la que, por su naturaleza cuasi irreversible o no posible de reparar al nivel de retornar las cosas al estado anterior, el legislador solo estableció una forma de reparación económica, por ser imposible reparar el daño y cuantificarlo.

La Casación N.º 3323-2007/Lambayeque (2007), señaló que el daño moral debe entenderse como la lesión en los sentimientos de la víctima que se



trasluce en una “aflicción o sufrimiento de la víctima”. Abona dicho punto también, lo sostenido por Taboada (2003), en el sentido de que el daño a los sentimientos de la persona produce dolor, aflicción o sufrimiento, debe revestir cierta legitimidad ante la sociedad, porque no es suficiente para hablar de daño moral cualquier afectación que no tenga especial relevancia.

- **DAÑO A LA PERSONA**

Se pronuncia también Taboada (2003), señalando que este tipo de daño afecta la integridad física del sujeto, puede lesionar el campo psicológico, el proyecto de vida o aspectos sustanciales que tengan que ver con el desarrollo del sujeto. Tiene como objeto directo del daño a la persona – víctima en sí misma, se puede considerar como un daño que afecta psicofísicamente al que lo sufre, vulnera derechos como el de la integridad, intimidad, salud o similares.

- c) **FACTOR DE ATRIBUCIÓN**

El Tribunal Constitucional en el EXP N.º 0255-2004-AA/TC (2004), consideró que el factor de atribución es el motivo por el que el empleador está obligado a reparar el daño, es decir, existe un factor por el que éste se halla vinculado al hecho lesivo, al respecto pueden presentarse los siguientes supuestos:

Dolo, entendido como el conocimiento y voluntad de querer causar el daño de forma consciente. El artículo 1318º del Código Civil, señala que: “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”. En ese entender, Osterling y Castillo (2008), conciben que para la configuración de dolo basta la sola inexecución de la prestación por parte del deudor de forma deliberada, incluso si no existe intención de dañar, porque el dolo no resulta ser inherente con el propósito de dañar, simplemente consiste en la sola voluntad y conocimiento de la inexecución y la intención de cumplir la obligación.



Culpa, puede ser leve o inexcusable; la primera se presume, por lo que el deudor debe probar que, si actuó con diligencia, respecto a la segunda debe ser probada por el acreedor.

d) NEXO CAUSAL

Está referido a la relación jurídica de causa-efecto entre la conducta típica y el daño producido a la víctima, al respecto el artículo 1321° del Código nos habla sobre la teoría de la causa directa. Para Alterini (1987), es la relación causa-efecto o antecedente-consecuencia del hecho dañoso, implica necesariamente una conexión entre el hecho o actuar ilícito y el daño causado, lo que da lugar a la obligación de indemnizar al dañado. En el caso de los despidos, resulta importante establecer la conducta del empleador que causa el daño al despedirlo arbitrariamente, esto a fin de determinar la existencia de la obligación de indemnizar. Tratándose de la responsabilidad civil extracontractual deberá acogerse a la teoría de la causa adecuada, mientras que, en el campo de la responsabilidad civil contractual será la de la causa inmediata o directa.

2.2.6. DAÑO PUNITIVO

A modo de prólogo de este apartado es necesario mencionar que ésta figura fue introducida a nuestro ordenamiento jurídico el 19 de octubre del 2016, cuando los jueces Supremos en audiencia pública que dio lugar a la emisión del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, que fue publicado el 04 de agosto del 2017 en el diario El Peruano, que entre muchos otros temas abarcó el de la indemnización por daños y perjuicios con ocasión de la configuración de un despido fraudulento, que tiene lugar cuando “[E]l empleador rompe el vínculo contractual laboral existente con su empleado, mediando fundamentos maliciosos, intencionados fundados en mentira, contrarios a la verdad, imputando al empleados la realización de hechos notoriamente



inexistentes, infringiendo el principio de tipicidad” Vinatea y Toyama (2017), y el despido incausado, que puede ser considerado a decir de Demartini (2017), como “[U]na clase de despido que se realiza cuando el empleador da por terminada la relación jurídica contractual de naturaleza laboral ya sea de forma verbal o escrita sin mediar sustento alguno que se relacione con su conducta o capacidad”.

Siendo que, del debate generado en el plenario, se acordó que en los casos donde se determina la configuración de alguno de los supuestos de despido ya mencionados, el trabajador tiene derecho, además de su reposición en el trabajo, al pago de una indemnización por daños y perjuicios, que, hasta ese momento comprendía los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral.

Sin embargo, incorporaron la figura del daño punitivo, cuyos orígenes de derecho anglosajón, nos llevan a apoyarnos de la definición que proporciona la Corte Suprema de los Estados Unidos de Norte América en el caso “Gerts VS. Robert Welch”: “las multas privadas impuestas por jurados civiles a fin de castigar conductas y para disuadir que se reiteren en el futuro”, nótese entonces, que el poder administrador de justicia norteamericano, a diferencia de la pretensión indemnizatoria, cuya finalidad es la resarción del daño, el daño punitivo busca castigar al sujeto que causa el daño, disuadiendo tanto a sí mismo, como a otros posibles agentes causante de daño de realizar la misma acción.

En ese orden de ideas, pese a que se incluyó dentro del sistema de pago de la indemnización por daños y perjuicios, su existencia obedece a su fin sancionador o punitivo, como el mismo *nomen iuris* lo señala, buscando disuadir que se vuelva a cometer un acto que está rodeado de circunstancias que lo tornan ultrajante, vejatorio o penoso para su víctima, Punto además, se estableció como *quántum* indemnizatorio



máximo, e equivalente al monto que la víctima dejó de aportar al sistema pensionario que pertenezca, dicha cuestión no es punto de discusión en la presente investigación.

García y Herrera (2003), consideran que el daño punitivo tiene origen en Estados Unidos, desarrollado también en Inglaterra, pero, por este lado del mundo, en Latinoamérica, aún se está trabajando, así, su aplicación obedece a la protección de derechos de naturaleza plural o colectiva, tales como la salud, el medio ambiente, consumidor, entre otros, reprimiendo la comisión de eventos dañosos.

Hay quienes también lo consideran como una multa civil, como Moisés (2008), debido a que, como las multas civiles, su finalidad es de retrotraer las cosas al orden previo a su perturbación, y la prevalencia del derecho sobre el desorden. Pero, además, hace una importante precisión, considera que el monto impuesto no debe ir en favor de la parte agraviada, sino, en favor del Estado, a fin de evitar el enriquecimiento ilícito de la víctima. Contrariamente, Tantaléan (2018), señala que los daños punitivos, primero, deben ser invocados y solicitados por la propia víctima, la misma que debe considerarse afectada gravemente por el hecho, razón por la que debe solicitarlos, y, segundo, su monto debe ser mayor al otorgado por la indemnización compensatoria.

De todo lo expuesto, tenemos que a variedad de teorías abundan, incluso hay quienes han llamado de forma diferente a este tipo de daños, entre las más resaltantes está la de “daño ejemplarizante” o “dinero picante”, títulos recogidos del caso Rowlett VS. Anheuser-Busch (1987), su finalidad sancionadora también fue abordado por diversos autores como Urruti (2014), quien precisó, como ya señalamos en párrafos anteriores que tiene un objeto disuasivo de comportamientos dañosos.

Definiciones provenientes de la corriente *common law* nos dicen que los daños punitivos son “[T]oda suma concedida adicionalmente a un daño compensatorio,



constantemente como castigo contra una persona encontrada culpable de la ejecución de un acto grave. En ciertas oportunidades también son denominados daños ejemplares en referencia a la tendencia de ser un ejemplo para la persona que cometió el hecho grave” Dobbs y Roberts (2018), tal definición nos muestra que los daños punitivos son un monto que se otorga además del que se otorga para compensar el daño, abona dicho concepto también el que nos dan Prosser, Keeton y otros (1984), que nos dicen que este tipo de daño al tener el fin de castigar al agente dañoso, se otorga como una suma a la víctima además de la otorgada por la indemnización- Al respecto, Trigo (2008), sostiene que precisamente por su finalidad distinta, termina siendo análogo al concepto de multas privadas para sancionar un hecho reprochable y disuadir una posible reincidencia.

Por su parte, López (2008), considera que los daños punitivos son una pena privada cuya naturaleza, más bien, es accesoria y excepcional, por lo que su pago solo será solo cuando concurren circunstancias particulares que hagan el hecho excepcionalmente vejatorio. Dentro de dicho contexto, los daños punitivos tienen las siguientes características: i) Reparación del daño, ii) Castigar al agente causante por no adoptar las medidas para evitarlo, y iii) Como sanción ejemplo ante la sociedad, dichas características se condicen con las distintas finalidades mencionadas en los párrafos anteriores señaladas por los distintos expositores de la doctrina: i) Retrotraer los efectos favorables que hubiera obtenido el agente causante del daño, aprovechándose de la víctima, ii) Sancionar al responsable, y iii) Prevenir daños futuros, iv) Disuación de conductas similares.

Al respecto, Trigo (2008), considera que los daños punitivos tienen como punto de partida la reparación del perjuicio ocasionado, que muchas veces, puede resultar insuficiente para poder mermar los efectos del actuar ilícito, y en especial, cuando el sujeto que causa el daño lo hace deliberadamente, buscando satisfacer un interés personal



u obtener un beneficio a costa de su víctima, actuando con menosprecio de los derechos de los demás, actuando negligentemente o con descuido.

2.2.7. DEBIDO PROCESO

Partiremos por alguna de las más clásicas de sus definiciones, siendo que, a decir de Prieto (2003), es aquél conjunto de garantías que protegen a los justiciables, que, al recurrir al órgano jurisdiccional, necesitan tener certeza del desarrollo y correcta administración de justicia, seguridad jurídica y una debida motivación de las resoluciones judiciales, las mismas que deben ser emitidas conforme a derecho. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la STC 6149-2006-PA/TC (2006), señaló que “[E]l contenido constitucionalmente protegido del derecho al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo”.

El *due process of law* del derecho anglosajón, tiene dos sentidos, uno sustantivo que protege a los ciudadanos, y otro adjetivo, referido a las garantías que los protegen, así lo sostienen Nowak y Rotunda (1995). De otro lado, la doctrina y jurisprudencia nacional concuerdan en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona, y no solo le pertenece a aquellos que inicien o ejecuten un proceso judicial, siendo oponible a todos los poderes del Estado, y no solo al poder judicial, habiéndose extendido no solo a la actividad jurisdiccional, sino también a todos los fueros y vías. Así, a decir de Fernández (1994) , el debido proceso contiene un conjunto de garantías constitucionales que implica su desarrollo en cuatro etapas: Acusación, defensa, prueba y sentencia.



En palabras de César Landa: “[E]l derecho al debido proceso resulta un derecho implícito del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, que supone tanto la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado, como de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso. Este derecho contiene un doble plano pues, además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.), asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.).”

Dicho lo anterior, el Tribunal Constitucional en la STC 8123-2005-PHC/TC (2005), señaló que, mientras que la tutela judicial efectiva supone el derecho al acceso a la justicia, así como la eficacia de lo decidido, el derecho al debido proceso, por su parte, comprende el respeto y cumplimiento de todos los derechos fundamentales de los justiciables.

En su investigación, Ramírez (2017), concluyó que, éste es un derecho que comprende garantías y principios necesarios para una justa solución de los conflictos que se sometan al poder de administración de justicia, es un derecho, que además comprende que todos se someten a las reglas ya establecidas en el proceso y las normas. En sentido formal, es un grupo de requisitos que deben cumplirse a fin de que la correcta defensa sea efectiva para todas las partes, siendo que, sus derechos y deberes están a consideración del órgano jurisdiccional, es decir, todos los procesos deben llevarse a cabo respetando las mínimas garantías legales. Por otro lado, en sentido sustantivo, va más allá de solo formar parte de la estructura procesal, sino que además supone que tanto los pronunciamientos emitidos, así como sus razones se ajustan a los estándares de justicia y



razonabilidad, es decir, comprende el juicio valorativo aplicado al caso concreto y que decide el fallo final.

Respecto a estos dos aspectos, el Tribunal Constitucional se pronunció en la STC -02424-2004-AA/TC (2004), señalando que “El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento pre- establecido, el derecho de defensa, la motivación; mientras que en su faz sustantiva se relaciona con los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.”

En ese contexto, el debido proceso es transversal a todo el derecho y el sistema jurídico, no por menos, se halla consagrado en la Constitución Política de nuestro país, y, como garantía constitucionalmente reconocida pretende el respeto de los derechos fundamentales de los litigantes, tal expresión, recogida en el artículo 139° inciso 3) del referido cuerpo normativo, propugna una correcta administración de justicia, permitiendo a todo ciudadano, recurrir al órgano jurisdiccional para obtener tutela judicial efectiva.

Respecto a su contenido, el Tribunal Constitucional señaló en la STC 00579-2013-AA/TC (2013), que: “Dicho derecho, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos dimensiones: una formal, procesal o procedimental, y otra de carácter sustantivo o material. En la primera de las mencionadas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas (las cuales a su vez son derechos parte de un gran derecho con una estructura compuesta o compleja) que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento o proceso (sea este judicial, administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole). En la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos



o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.”

2.2.8. DERECHO DE DEFENSA

En la esfera del derecho procesal en general, y del derecho procesal civil en particular, puede entender como aquel derecho que permite a la parte contraria, es decir, al demandado, de responder a la demanda, contestándola o reconviniéndola, aportando por sí, medios probatorios que buscan enervar la pretensión de la parte demandante. Para Carocca, citado por Priori (2019), el derecho de defensa es el derecho que tiene toda persona de ser informada sobre lo que acontece en el proceso en el que se discuten sus intereses, para poder responder y probar sus alegaciones, así, el juez podrá tomar una decisión no parcializada, este derecho, comprende además el derecho de impugnación de las resoluciones judiciales que consideren los justiciables no fueron emitidas conforme a derecho.

Lo señalado nos lleva a poder sostener que el derecho de defensa posee un carácter complejo y compuesto, porque implica el respeto no solo de un derecho, sino de un conjunto de los mismos, tales como el derecho a ser informado, a alegar, probar, impugnar, entre otros. Reviste tal importancia, que fue recogido en la Constitución Política del Perú, cuyo artículo 139° inciso 14) señala que ninguna persona puede ser privada del derecho de defensa en ningún momento del proceso, ejerciendo entre otros, el derecho de contradicción, así por ejemplo, señaló el Tribunal Constitucional en STC N.° 0582-2006-PA/TC (2006), en el sentido de que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los sujetos titulares de determinados derechos en conflicto, se ve privados e impedidos de ejercer los medios legales suficientes para



defenderlos. Sin embargo, no cualquier imposibilidad de ejercer dicho medio produce un estado de indefensión, sino que, resulta constitucionalmente relevante cuando “[S]e genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Tal hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos.”

En ese orden de ideas, el derecho de defensa constituye un elemento esencial del debido proceso que obliga al Estado a tratar al individuo como parte del proceso, con todas las implicancias que ello signifique. Según Túpez (2013), es una garantía judicial parte del debido proceso, mediante el cual toda persona parte de un proceso tiene la facultad de contradecir y responder a los argumentos vertidos por la otra parte, además, esto lo posibilita a probar que su situación jurídica y sus postulados están mejor garantizados.

Lo expuesto en los párrafos anteriores, nos muestran que el debido proceso y el derecho de defensa guardan una estrecha relación en cualquier tipo de procesos, así también lo considera la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Lori Berenson Mejía VS Perú (2005) señalando que: “[A]l referirse a las garantías judiciales o procesales consagradas en el artículo 8 de la Convención, esta Corte ha manifestado que en el proceso se deben observar todas las formalidades que “sirv[a]n para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho”, es decir, las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial.”

Así, a modo de conclusión podemos decir que, el derecho de defensa, más que un derecho más componente del debido proceso, es uno de los derechos que garantiza el



efectivo debido proceso por excelencia, pues se trata de ejercer todas las garantías que poseen los sujetos del proceso, con todas las consecuencias que suponen.

2.2.9. PUNTOS CONTROVERTIDOS

El artículo 468° del Código Procesal Civil señala que: “Expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos. Vencido este plazo con o sin la propuesta de las partes el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos.” El citado dispositivo normativo que implica en si la fijación de puntos controvertidos en el proceso civil, nos brindará el punto de partida para la fijación de puntos controvertidos en el proceso laboral, que si bien, no contiene un articulado específico para dicho concepto, de aplicación supletoria nos sirve lo señalado para el proceso civil. Así la fijación de los puntos controvertidos, no son solo una etapa más del desarrollo del proceso, sino que, una vez se dé la postulación del proceso, el juez debe fijar los puntos entorno a los que girará el objeto del debate, de allí su trascendencia, porque permite delimitar los parámetros sobre los cuales desarrollará el resto de las etapas procesales, y en especial, la emisión del fallo.

La práctica ritualista de la administración de justicia, llevó erróneamente al juzgador a fijar los puntos controvertidos como una reproducción de las pretensiones del demandante, desnaturalizando la institución procesal, pues a decir de Salas (2013), cabe la posibilidad que el juez que fijó lo puntos controvertidos no sea el mismo que vaya a emitir el fallo, siendo necesario para este último remitirse a la fijación de los puntos controvertidos para poder resolver el caso. Así, esta etapa supone un acto procesal secuencial lógico, derivado de los actos procesales previos, es decir, de la demanda y su contestación, lo que significa que la discusión y la etapa probatoria dependerá de lo que



se haya fijado como controversia. Respecto a esto, Dos Santos (2010), sostiene que: “[E]l examen de la controversia y la solución de la crisis de derecho material dependen de la regularidad del instrumento, y así surge el primer dogma de la ciencia procesal: hay requisitos sin los cuales el proceso jamás produce el efecto que se espera de él.” Y por su Sala (2013), sostiene que “Por el contrario, una adecuada apreciación de la controversia materia de discusión, no solo facilitará la labor del juez, sino que implicará la eficacia de los principios de economía y celeridad procesal, porque se centrará el esfuerzo del contradictorio en puntos específicos y no en los difusos.”

Dentro de dicho contexto, así como las etapas de postulación, probatoria y resolutive, son las estelares en el proceso, la del saneamiento es esencial y fundamental, pues en esta se decide lo que el juzgador resolverá, siendo él quien tenga que identificar los elementos fundamentales que deben ser analizados y tratados en el desarrollo del proceso, así, todo elemento que no guarde relación con el objeto de discusión debe ser excluido de la controversia. Respecto a la delimitación del objeto de controversia y los vicios que se pudieran presentar el Tribunal Constitucional señaló en la STC EXP N.º 00294-2209-PA/TC (2009): “[L]a declaración de nulidad de un acto procesal requerirá la presencia de un vicio relevante en la configuración de dicho acto (principio de trascendencia), anomalía que debe incidir de modo grave en el natural desarrollo del proceso, es decir, que afecte la regularidad del procedimiento judicial. Por lo tanto, la declaratoria de nulidad de un acto procesal viciado, únicamente procederá como última ratio, pues de existir la posibilidad de subsanación (principio de convalidación) por haber desplegado los efectos para el cual fue emitido, sin afectar el proceso, no podrá declararse la nulidad del mismo.”



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque mixto, al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), señala que éste tipo de investigaciones suponen “[U]n conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación, que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos para su integración y discusión conjunta, realizando inferencias de toda la información recabada y lograda para un entendimiento del fenómeno en estudio.”

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2003), sostienen que “[L]os enfoques mixtos reflejan en el mundo investigativo, un mejor abordamiento y combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, toda vez que se amalgaman en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas, que a su vez agrega complejidad al diseño de estudio, para la interpretación del fenómeno en estudio.”

Dentro de dicho contexto, los resultados del presente estudio siguen el correlato del análisis con enfoque mixto, siendo que, el objetivo general, y el primer objetivo específico además del estudio con enfoque cualitativo por el abordaje a las características y base teórica del objeto de estudio – daños punitivos -, se ayudan del análisis con enfoque cuantitativo consistente en el estudio e interpretación de sentencias judiciales relacionadas con la investigación. Por su parte, el segundo objetivo, con uso del enfoque cualitativo, pero con efectos pragmáticos nos muestra la propuesta de solución procesa que plantea la presente investigación conforme a los resultados obtenidos de los



3.1.2. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ésta investigación por el tipo de fuente utilizada es documental, que, según Arias (2021), se realiza mediante el apoyo y consulta de documentos, es decir, se apoya en el análisis y estudio de libros, artículos, revistas, otras investigaciones, normas, y en nuestro caso, otros pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales relacionados al tema.

Pertenece también al tipo jurídico-social, debido a que busca investigar las consecuencias de la aplicación de una figura jurídica en la sociedad, en ese sentido sostienen Palacios, Romero, y Ñaupas (2016), pues son los trabajadores parte de ésta, el impacto que tiene su aplicación depende mucho del sentido que le otorguen los operadores del derecho, los jueces en éste caso, por lo que, la investigación contribuirá a analizar ésta figura jurídica, lo que permitirá un mejor uso y aplicación de la misma, lo que consecuentemente, deviene en una mejor interpretación del derecho que le correspondería al trabajador. En consecuencia, se realizó el estudio de las sentencias emitidas por los juzgados laborales y la Sala Superior Laboral del distrito judicial de Puno.

Por su finalidad, es de tipo aplicada, porque según Palacios, Romero y Ñaupas (2016), el fin que se busca es práctico, con una utilidad, que es la de contribuir a mejorar la administración de justicia, brindando a los operadores del derecho una visión más amplia y minuciosa respecto a la figura objeto de investigación, para lograr una correcta protección de los bienes jurídicos y valores justiciables en la sociedad.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio de la presente investigación se circunscribe al análisis de la aplicación de la figura del daño punitivo en los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno. Ello nos permite



contextualizar el campo doctrinal, jurisprudencial y normativo que nos concierne junto a la recopilación de la información contenido en los documentos instrumentales que se analizaron.

3.2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El estudio tiene como ubicación geográfica la región de Puno, en cuanto a su distrito judicial, y en particular las ciudades de Juliaca y Puno al ser sedes de los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la región.

3.2.2. PERIODO DEL ESTUDIO

El parámetro temporal al que se circunscribe la presente investigación comprende la emisión de los fallos durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

3.3. POBLACIÓN

La población está constituida por los expedientes que conocieron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia que contenían pronunciamiento respecto a los daños punitivos.

3.4. MUESTRA

Para lograr la muestra de observación de los expedientes judiciales se realizó un proceso de filtrado y recopilación, del que se obtuvieron un total de 29 expedientes judiciales con sentencias con pronunciamientos sobre daños punitivos, cantidad que determinó el número de la muestra total. Siendo que, se utilizó la “Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas” y, el tipo de muestreo utilizado fue el aleatorio simple por conveniencia (no probabilístico).



Fórmula:

$$M = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

M = Muestra

N = Total de Población.

P = Porción de Expedientes en los que solicitaron condena por daños punitivos

Q= (1-P) Porción de Expedientes en los que no solicitaron condena por daños punitivos

E = Error de Estimación

Z= Parámetro Estadístico (Depende del Nivel de Confianza).

Entonces:

N = p = 0.50

q= 0.50 e = 0.1

Z= 1.28

$$M = \frac{234 * 1.28^2 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 * (234 - 1) + 1.28^2 * 0.5 * 0.5}$$

M = 29 expedientes judiciales



3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

Respecto a la investigación jurídica Palacios y otros (2016) señalan que “en la investigación jurídica, el método de investigación jurídica es la estrategia global para el descubrimiento de nuevos planteamientos teóricos doctrinarios en torno a las normas y sistemas jurídicos.” Dentro de dicho contexto, un método es el recorrido que el investigador debe seguir para lograr sus objetivos, es decir, son el conjunto de procedimientos que hacen posible investigar propiamente, para poder obtener el conocimiento o mejorar los ya existentes.

a) MÉTODO POR OBSERVACIÓN

Mediante la observación es posible la comparación de la información que nos brindan nuestras fuentes documentales, para poder alcanzar el logro del objetivo general y los objetivos específicos.

b) MÉTODO DOGMÁTICO – JURÍDICO

Para Tantaleán (2016) “La dogmática jurídica se encarga de estudiar a fondo las instituciones jurídicas, pero de modo abstracto, siendo una investigación formal basada en el aspecto normativo, siendo así se puede decir que, en esencia, se trata del estudio de las normas jurídicas y todo lo relacionado a ellas, siempre desde la sede teórica,”

Citado por el mismo autor, Díaz (1998), señala que este método “describe analiza, interpreta y aplica normas jurídicas; para ello, conoce y estudia las normas jurídicas, elabora conceptos y métodos para construir instituciones y un ordenamiento dinámico, ayuda a la producción y creación de otras nuevas normas, las interpreta y aplica,



contribuye a regular con ellas comportamientos humanos y a resolver conflictos de efectividad”.

La presente investigación pretende analizar, la aplicación de oficio de la condena de los daños punitivos y comprobar la vulneración al derecho de defensa, comprando los fallos emitidos por los juzgados laborales y la sala laboral de la región de Puno.

c) MÉTODO EXEGÉTICO

Si bien la figura a analizada no está contenida en un dispositivo o cuerpo normativo, si lo está en la jurisprudencia, que, como fuente del derecho nacional puede ser estudiada. Así, el análisis de la condena de oficio por daños punitivos, contenida en el V Pleno Supremo en Materia Laboral, se realizó con el rigor que amerita el análisis jurídico de su aplicación.

Entonces, el uso de la observación documental y el análisis y estudio de casos, al revisar las diferentes fuentes bibliográficas en las que se apoya nuestro marco teórico, así como el estudio de los casos mediante las sentencias emitidas en primera y segunda instancia judicial, nos permiten analizar la aplicación de la condena de oficio en el iter procesal, asimismo si ésta vulnera el derecho de defensa con un estudio particular de los casos en nuestra región.

d) MÉTODO DE ANÁLISIS DE CASOS

Según Perafán y otros (2017) “[T]uvo su origen en la Universidad de Harvard en el siglo XIX, con el pionero Columbus, ha sido el principal método de enseñanza del Derecho en los Estados Unidos, que consiste en combinar el estudio de la jurisprudencia con la mayéutica.” En la presente investigación el referido método se utilizó para el estudio y análisis de las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de primera



instancia en materia laboral, así como los fallos emitidos en segunda instancia por la sala laboral.

3.5.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

a) TÉCNICAS

Arazamendi (2014), sostiene que las técnicas de investigación son “los diversos procedimientos metodológicos, estrategias y análisis documentales para acopiar y procesar la información”. En ese sentido, las técnicas empleadas en la presente investigación son: Técnica de recopilación y análisis documental de las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccional de primera y segunda instancia en materia laboral de la región de Puno durante los años 2019, 2020 y 2021 que disponían la aplicación de oficio de los daños punitivos, así como la técnica de observación que permitió analizar la figura del daño punitivo en si misma por lo señalado en las fuentes documentales tratadas en el marco teórico.

b) INSTRUMENTOS

La investigación requiere para su validación una correcta aplicación de sus instrumentos, los mismos que deben ser los adecuados para poder investigar de forma eficaz y productiva, permitiendo medir la confiabilidad y validez de lo que se investiga, así lo sostiene Piscocoya Hermoza (2009). Al respecto, en la presente investigación se empleó la Ficha de Registro Documental directa de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia judicial, que permitió el análisis de las sentencias en los casos tramitados referente a la aplicación de oficio del daño punitivo en los juzgados y sala laboral de Puno. Además del uso de la Ficha de Resumen que permitió extraer información respecto al daño punitivo y el derecho de defensa de todas las fuentes



encontradas, lo que permitió analizar y abordar sus distintos aspectos para llegar a cumplir los objetivos planteados.

3.6. UNIDADES DE ESTUDIO

Al tratarse de una investigación mixta, abarca las siguientes unidades de estudio:

- Daño Punitivo
- Derecho de Defensa
- Órganos Jurisdiccionales de Primera Instancia que conocieron expedientes con pronunciamiento sobre daños punitivos – Primer y Segundo Juzgado Civil de Puno, Juzgados Especializados de Trabajo Zona Norte y Zona Sur
- Órgano jurisdiccional de Segunda Instancia – Sala Laboral de Puno



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

Para empezar con el análisis de los resultados de la presente investigación es necesario primero recordar su objeto de estudio, siendo que nuestro objetivo general está dirigido a comprobar si la condena de oficio al pago por daño punitivo dispuesta por el juez, vulnera el derecho de defensa, para tal efecto los objetivos específicos como: la comparación de los fallos emitidos por los jueces especializados laborales y la sala laboral de Puno y la determinación de la forma correcta de aplicación del daño punitivo; en ese sentido, los resultados de la presente investigación siguen una secuencia estructural que parte del estudio del daño punitivo y comprobar la vulneración al derecho de defensa, apoyándose del estudio comparativo de las sentencias para poder consecuentemente determinar la forma correcta de su aplicación.

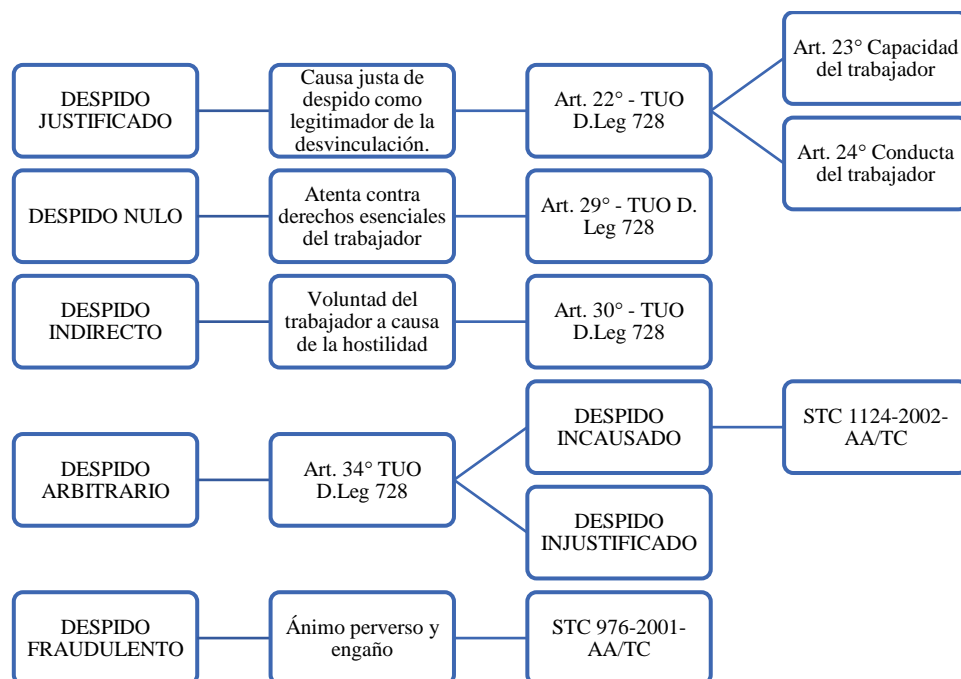
Dentro de dicho contexto, es necesario encuadrar primero el contexto de creación y aplicación del daño punitivo, con este propósito, el marco teórico que forma parte del capítulo precedente nos permitió comprender este aspecto y esbozar los cuadros y esquemas resultantes del referido análisis en los acápites posteriores. Consecuentemente, el estudio del *iter* procesal en general, y, a efectos de poder comprobar si la condena de oficio al pago por daño punitivo, vulnera el derecho de defensa, se analizó los fallos emitidos por los juzgados especializados de trabajo y la sala laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno, durante los años 2019, 2020, y 2021; cuyo análisis documental se realizó considerando los indicadores que se detallan posteriormente.

Finalmente, los resultados obtenidos permiten que la presente investigación cumpla con efectivizar el aporte de índole no solo jurídico, sino social por atender a una cuestión referida a los derechos laboral-sociales de los litigantes, por cuanto el último objetivo responde entonces, a la necesidad de determinar la forma correcta de su aplicación que evite futuras nulidades procesales.

Así entonces, la revisión de la legislación, marco doctrinal y jurisprudencia recopilada en el marco teórico precedente nos permite distinguir los tipos de despido existentes en nuestro ordenamiento jurídico de la siguiente manera:

Figura 1

Tipos de Despido



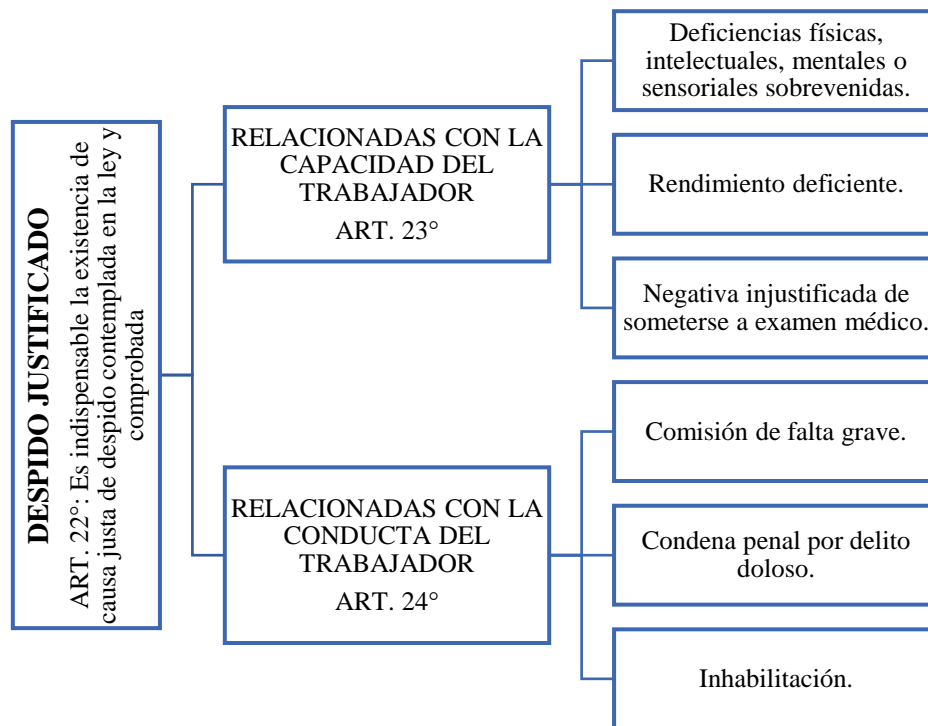
Fuente: Elaboración Propia

En ese orden de ideas, podemos decir que, nuestro ordenamiento jurídico reconoce – en forma general - cinco tipos de despido: Despido justificado, despido nulo, despido indirecto, despido indirecto, despido arbitrario y despido fraudulento, por ello, procederemos a hacer una breve síntesis que nos permitirá abordar de forma más efectiva

nuestro objeto de estudio, pues resulta necesario tener conocimiento de en qué contexto se aplican los daños punitivos.

Figura 2

Despido Justificado



Fuente: Elaboración Propia

Entonces, el tipo de despido legalmente aceptado es el despido justificado, que supone la existencia de una causa justa de despido que determina su validez, y por lo tanto, que sea considerado como uno permitido por la ley, su sustento se halla en el artículo 22° del TUO del D. Leg. N.° 728. Así, las causas justas de despido que admite nuestro ordenamiento jurídico son dos: **i)** Causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador, contenidas en el artículo 23° y **ii)** Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, contenidas en el artículo 24° del mismo cuerpo normativo. Dentro del primer grupo, tenemos que el empleador puede despedir al trabajador cuando éste presente algún tipo de deficiencias (físicas, intelectuales, mentales o sensoriales)

sobrevenidas, siempre y cuando el empleador haya realizado los ajustes razonables y aún así el trabajador se encontrara impedido de llevar a cabo sus tareas y no exista ningún otro puesto vacante en el que pueda desempeñarse y no implique riesgos, también el rendimiento deficiente del trabajador comparado con el promedio bajo condiciones similares de otros trabajadores y, la negativa del trabajador de someterse a los exámenes médicos establecidos por ley o convenidos previamente, que resulten determinantes para su trabajo. En el segundo grupo, relacionado con la conducta del trabajador tenemos la comisión de falta grave, si el trabajador fue condenado por la comisión de un delito doloso o si fue inhabilitado. Es necesario mencionar que al ser tales causas justas de despido taxativas, son las únicas forma de despido justificado que se admiten.

Figura 3

Despido Nulo



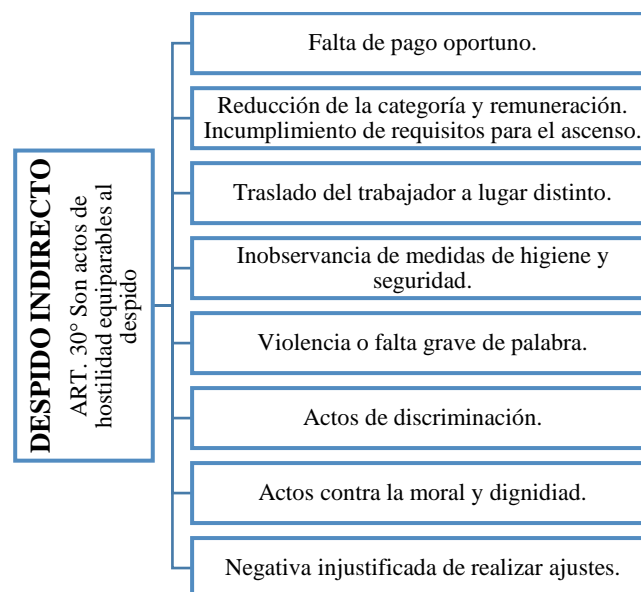
Fuente: Elaboración Propia

Así, el despido nulo, contenido en el artículo 29° del cuerpo normativo ya citado, contiene una lista con carácter taxativo, es decir, solo se configura un supuesto de

despido nulo en los siguientes casos: Al afectarse el derecho a la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, los mismos que están previstos en el artículo 28.1° de la Constitución; también cuando se afecte el derecho de pedir contenido en el artículo 2.20° de nuestra máxima norma, y la tutela jurisdiccional en su contenido de acceso a la justicia, por cuanto, el trabajador es víctima de despido por presentar una queja o intervenir en un proceso contra su empleador; por afectarse el derecho reconocido en el artículo 2.2° y 26.1° de la Constitución, es decir, el derecho a la igualdad, sin discriminación de sexo, raza, religión, opinión, idioma, etc., podemos decir también que, dentro de este amplio bagaje del derecho a la no discriminación el legislador incluyó también, otorgándole especial importancia al término de la relación laboral por embarazo, en cualquier momento del periodo de gestación, en el nacimiento, lactancia o incluso durante los 90 días posteriores al parto, para ello, es necesario que la trabajadora pruebe haber puesto en conocimiento de su empleador su estado o que éste resulte evidente.

Figura 4

Despido Indirecto

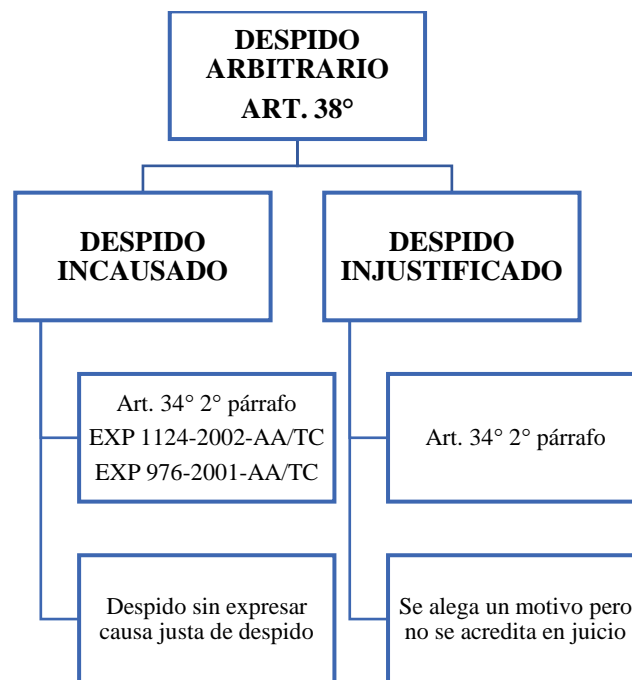


Fuente: Elaboración Propia

El Despido indirecto se origina en la voluntad del trabajador, pero, a consecuencia de los actos u omisiones de su empleador, quien quebratando sus obligaciones legales o las pactadas en el contrato genera un perjuicio en el trabajador provocando que éste como medio de auto-tutela decida por concluir el vínculo laboral, el legislador otorgó protección a este tipo particular de despido considerándolos como actos de hostilidad, siendo que, si el trabajador que considere ser víctima de actos de hostilidad debe primero solicitar a su empleador que cese con ellos, para posteriormente poder recurrir al órgano jurisdiccional por cualquiera de los supuestos señalados en el cuadro superior.

Figura 5

Despido Arbitrario



Fuente: Elaboración Propia

La información revisada nos permite advertir que el despido arbitrario mencionado en el artículo 38° del TUO del D. Leg. N° 728 consiste – de forma general – en aquél relacionado con el desempeño del trabajador y sus labores. Al respecto, el



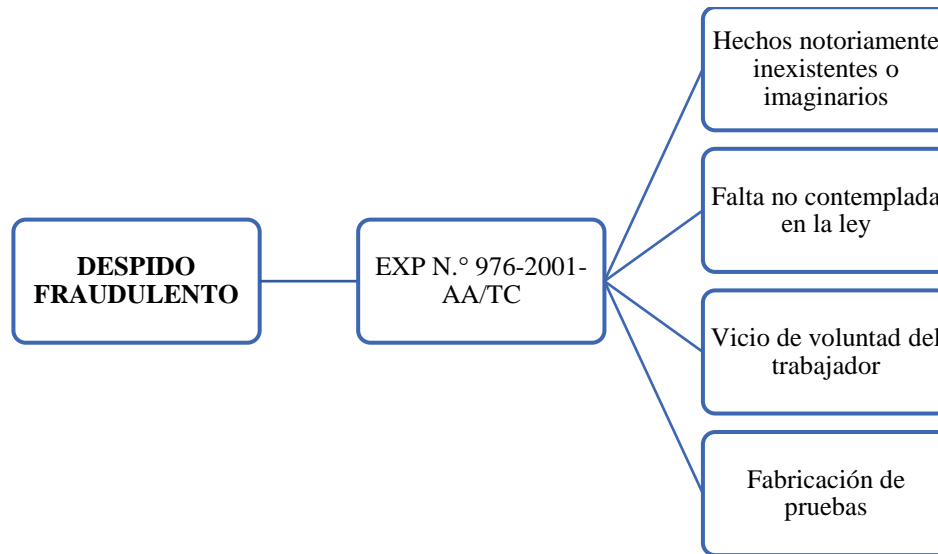
Tribunal Constitucional en el EXP N.º 976-2001-AA/TC señaló que los despidos que transgreden los derechos del trabajador son el nulo, incausado y fraudulento. Sin embargo, la doctrina mayoritaria es conforme en sostener que el despido arbitrario sería el género, y sus especies el despido incausado y el injustificado, por cuanto en el nulo y fraudulento existe una especial característica fundada en el ánimo de actuar del empleador.

Para efectos de la presente investigación, acogemos ésta teoría en la que el despido arbitrario es el género que engloba al despido incausado y al injustificado bajo el siguiente contexto: **i) Despido Incausado:** Fue traído a colación en el EXP N.º 1124-52002-AA/TC y 976-2001-AA/TC, refiriéndose a éste como aquél despido en el que no se expresa causa justa de despido que esté motivada en su conducta o desempeño de sus labores, por lo que, en el fondo, si tendría una regulación legal, en el segundo párrafo del artículo 34º del TUO del D. Leg. N.º 728, al señalar que correspondería una indemnización al trabajador víctima de despido arbitrario por falta de expresión de causa justificada. **ii) Despido Injustificado:** El mismo artículo 34º hace referencia también a que el empleador despide al trabajador alegando un motivo, pero que no logra probarlo dentro del proceso judicial.

La casuística nacional y local, nos permite sostener que el sub tipo de despido arbitrario, con mayor abundamiento o incidencia, es el despido incausado, estando a que como despido típico, en el que el empleador no logra expresar la causa justa de despido, o de considerarla, ésta no se ajusta a los parámetros legales que acrediten su real existencia, por lo que estamos ante la falta de una causa justa de despido, lo que vuelve el despido en “incausado”, siendo esto así, es considerada como la salida intempestiva del trabajador, que lo habilita a recurrir a los medios administrativos o legales necesarios.

Figura 6

Despido Fraudulento



Fuente: Elaboración propia

Después de que en el EXP. N.º 1124-2001-AA/TC el Tribunal Constitucional calificara como inconstitucional (incausado) aquellos despidos en los que no existía manifestación de causa justificada, nuevas formas surgieron, y en razón a ello, en el EXP. N.º 976-2001-AA/TC, se calificó como despido fraudulento aquellos en los que el empleador invocaba motivos justificantes de despido pero que no correspondían a la verdad de los hechos. Así, el máximo intérprete de la Constitución señaló que el despido fraudulento tiene lugar cuando el empleador auspiciado por un ánimo perverso imputa al trabajador: Hechos notoriamente inexistentes o producto de la imaginación, Una falta no contemplada en la ley, vulnerando el principio de tipicidad, Se provoca la conclusión de la relación laboral con algún vicio en la voluntad del trabajador y, cuando se fabrican pruebas.

De todo lo expuesto, consideramos que a este punto del estudio quedan claros los tipos de despido que acoge nuestro ordenamiento jurídico, díjase entre ellos los contemplados en la ley y los incluidos por la jurisprudencia y su estudio por la doctrina



especializa. A este tenor, corresponde pasar a ocuparnos del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en cuyo tema tercero, se hizo un apartado a la indemnización con ocasión del despido fraudulento y el despido incausado.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, del 19 de octubre del 2016, brinda un estudio sobre los trabajadores víctimas de despido fraudulento e incausado, que tienen derecho a demandar su reposición, y además, el pago de una indemnización por daños y perjuicios. Previo, al análisis en específico de lo acordado en el referido pleno, es necesario detenernos a entender la importancia de los plenos jurisdiccionales en nuestro país. Así, de lo señalado en la parte literaria de ésta investigación, señalamos que los plenos jurisdiccionales son instrumentos destinados a uniformizar la jurisprudencia de la especialidad, los mismos pueden ser nacionales, regionales o distritales, cuyo resultado de discusión y debate sobre los problemas en el ejercicio de la función jurisdiccional producen acuerdos, que – hasta hace un tiempo – no eran de observancia obligatoria, al ser solo una guía interpretativa que los jueces podían tomar a fin de resolver ciertos casos de especiales características que producían fallos diferentes a lo largo de las Cortes de todo el país, por ello, y en preservación de la predictibilidad y seguridad jurídica, los plenos jurisdiccionales brindaban alcances interpretativos para la solución de problemas en distintas instancias judiciales.

Ello, llevaba a concluir que son solamente un mecanismo dinámico que el Poder Judicial institucionalizó para poder unificar o sintonizar la jurisprudencia de distintas especialidades y jerarquías dentro de la administración de justicia, contienen criterios que sirven de guía para resolver situaciones jurídicas complejas, recurrentes o problemáticas en los diferentes niveles de justicia.



Y, en específico en el campo laboral, el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que el juez laboral imparte justicia con arreglo a la Constitución, tratados internacionales, ley, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. Por lo que, a diferencia de los plenos jurisdiccionales, un precedente vinculante judicial se origina a causa de un recurso de casación que necesita ser resuelto de fondo, por lo que se puede convocar al pleno de los jueces supremos a efectos de que emitan pronunciamiento y decidan otorgarle la calidad de precedente vinculante u opten por varias uno ya existente.

Distinta calidad que tienen los “Plenos Jurisdiccionales Supremos”, los que, al no ubicarse dentro del pronunciamiento de una sentencia casatoria en un caso en concreto, no constituyen precedente vinculante, por lo que su naturaleza es diferente, al ser acuerdos adoptados a partir de la reunión de los magistrados supremos cuya necesidad se justifica en la unificación y/o consolidación de los diversos criterios con los que viene resolviendo en las cortes del país, así lo señaló el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, por lo que, consecuentemente su observancia no es – o era – obligatoria.

Sin embargo, la Ley N.° 31951 del 26 de octubre del 2022, modifica el TUO del Código Procesal Civil y dicta otras disposiciones, dentro de éstas últimas, en su única disposición complementaria modificatoria, se ocupó de la modificación del artículo 112° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señalando que las reglas interpretativas que formen parte de los acuerdos por mayoría absoluta, serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las jerarquías, a cuyo caso, si deciden apartarse del criterio del pleno jurisdiccional, deberán motivar expresando sus fundamentos.

Esta nueva circunstancia, genera entonces una nueva fuente en todo el sistema del ordenamiento jurídico nacional, es decir, las reglas interpretativas de los



plenosjurisdiccionales supremos tomados por mayoría absoluta, son ahora, de obligatoria observancia, por lo que podríamos decir que aquella discusión sobre su observancia o no, ya ha sido zanjada por ésta nueva disposición, ello aparte puede significar otro estudio del que no nos ocuparemos.

Continuando con lo que nos corresponde entonces, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, al ocuparse del pago por concepto de indemnización y remuneraciones devengadas en casos de despido, lo hizo en especial con los despidos fraudulento e incausado, el pleno partió de la premisa de que, la jurisprudencia desarrolló diversas posiciones respecto a que si el trabajador tenía o no derecho al pago de indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento e incausado, y, en caso la pretensión de indemnización fuese declarada fundada, existían diversas variables respecto a los criterios para calcular su monto, por lo que se planteó cuatro preguntas, de las cuáles nos interesa la segunda, referida a los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización,

Al resolver ésta pregunta, el pleno consideró que son los medios probatorios los que determinan la existencia del daño, la relación de causalidad, el factor de atribución y el cálculo de la suma total, siendo que, se le invoca a analizar, además de los conceptos clásicos de daños: lucro cesante, daño emergente y daño moral, el referido a los daños punitivos.

Al respecto, señala expresamente que, a diferencia de la finalidad del general de pretensiones indemnizatorias de reparar el daño, los daños punitivos tienen como finalidad castigar al que produce el daño y disuadir al agente y otros posibles agentes de realizar la misma acción dañina, en otras palabras, son una suerte de pena privada donde el trabajador víctima de despido recibe una suma de dinero reconocida además de la



reconocida por la reparación del daño, otorgada particularmente donde existan circunstancias que hagan el hecho ultrajante, vejatorio o penoso, siendo que, se dispuso su aplicación no para todos los tipos de despido, sino solamente para los despidos fraudulento e incausado por su naturaleza ultrajante para el trabajador. Asimismo, se estableció una suma máxima para su concesión que es el monto dejado de aportar al sistema de pensiones elegido por el demandante.

Sin embargo, es de atención de la presente investigación la especial disposición en el pleno, al señalar que los daños punitivos no necesitan ser demandados, pero si es necesario el reconcoimiento previo de un monto por daño emergente, lucro cesante o daño moral. Por lo que, el acuerdo plenario en mayoría fue que, en caso se reconozca al trabajador un monto por indemnización por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos.

Entonces, los daños punitivos no deben ser necesariamente solicitados por el demandante – trabajador víctima de despido fraudulento o incausado, sino que, el juez al determinar que si corresponde el pago por la indemnización de daños y perjuicios debería ordenar de oficio también el pago por daño punitivo. Ello, en correlato con la particular característica que señalamos en párrafos superiores respecto a la observancia u obligatoriedad de los plenos jurisdiccionales, nos lleva primero a observar si, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral está siendo o no aplicado en la región de Puno, dígase así, en los juzgados en primera instancia y la sala laboral de nuestra Corte Superior de Justicia.

4.1.1. EXPEDIENTES CON SENTENCIAS CON PRONUNCIAMIENTO DE FONDO SOBRE DAÑO PUNITIVO

Tabla 1

Expedientes con Sentencias Sobre Daño Punitivo

N°	EXPEDIENTE	EMPLEADOR
01	00269-2015-0-2101-JM-LA-02	PELT
02	00099-2018-0-2101-JR-LA-01	PELT
03	00148-2019-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
04	00572-2020-0-2101-JR-LA-01	GOBIERNO REGIONAL DE PUNO
05	00158-2019-0-2101-JR-LA-01	PELT
06	00069-2018-0-2101-JR-LA-02	PELT
07	00031-2019-0-2101-JR-LA-01	PELT
08	00094-2019-0-2101-JR-LA-01	ELECTRO PUNO
09	00367-2019-0-2111-JR-LA-01	UANCV
10	00081-2018-0-2101-JR-LA-02	PELT
11	00596-2019-0-2101-JR-LA-01	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
12	00004-2016-0-2101-JM-LA-02	PELT
13	00181-2018-0-2111-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
14	00180-2018-0-2111-JR-LA-01	UANCV
15	00158-2019-0-2111-JR-LA-01	BANCO DE LA NACIÓN
16	00616-2020-0-2101-JR-LA-01	EMSA PUNO
17	00072-2019-0-2101-JR-LA-01	DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES
18	00089-2019-0-2101-JR-LA-02	MUR-WY S.A.C
19	00784-2019-0-2111-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
20	00520-2020-0-2111-JR-LA-01	ELECTRO NOR PUNO
21	00470-2020-0-2101-JR-LA-01	MUNICIPALIDAD DE TIQUILLACA
22	00265-2016-0-2111-JR-LA-01	PODER JUDICIAL
23	00597-2020-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C



24	00582-2019-0-2101-JR-LA-01	MUNICIPALIDAD DE CHUCUITO
25	00332-2021-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
26	00336-2021-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
27	00418-2021-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
28	00416-2021-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C
29	00417-2021-0-2101-JR-LA-01	MUR-WY S.A.C

La lista de expedientes que contiene la tabla anterior muestra los resultados de la primera revisión de los expedientes resueltos por los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia que contienen en el pronunciamiento de sus sentencias aspectos referidos a daño punitivo, dichos datos son solo con fines referenciales a fin de conocer que desde agosto del 2019 hasta agosto del 2022, son 29 expedientes con sentencias con pronunciamientos de fondo que contienen algún aspecto referido a los daños punitivos.

4.1.2. PETITORIO Y PRONUNCIAMIENTO DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE PRIMERA INSTANCIA

Tabla 2

Petitorio y Pronunciamiento de los Órganos Jurisdiccionales de Primera Instancia

N.º	EXPEDIENTE	PETITORIO	ÓRGANO JURISDICCIONAL	PRONUNCIAMIENTO
01	00269-2015-0-2101-JM-LA-02	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral	Segundo Juzgado Civil de Puno	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos de oficio
02	00099-2018-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado Transitorio de Trabajo – Zona Sur - Puno	-Fundada la demanda - Infundada daños punitivos por improbad



03	00148-2019-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
04	00572-2020-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado Transitorio de Trabajo – Zona Sur - Puno	-Fundada la demanda - Infundada daños punitivos por improbado
05	00158-2019-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
06	00069-2018-0-2101-JR-LA-02	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
07	00031-2019-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
08	00094-2019-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos por improbado
09	00367-2019-0-2111-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral	Juzgado de Trabajo – Zona Norte - Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos de oficio
10	00081-2018-0-2101-JR-LA-02	Indemnización por daños y perjuicios:	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur - Puno	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos



11	00596-2019-0-2101-JR-LA-01	Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
12	00004-2016-0-2101-JM-LA-02	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral Indemnización	Segundo Juzgado Civil de Puno	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos de oficio
13	00181-2018-0-2111-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo – Zona Norte Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
14	00180-2018-0-2111-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral Indemnización	Juzgado de Trabajo – Zona Norte Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos de oficio
15	00158-2019-0-2111-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Daño Moral Indemnización	Juzgado de Trabajo – Zona Norte Juliaca	- Fundada la demanda - Daños punitivos de oficio
16	00616-2020-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos
17	00072-2019-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
18	00089-2019-0-2101-JR-LA-02	Indemnización por daños y perjuicios:	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos

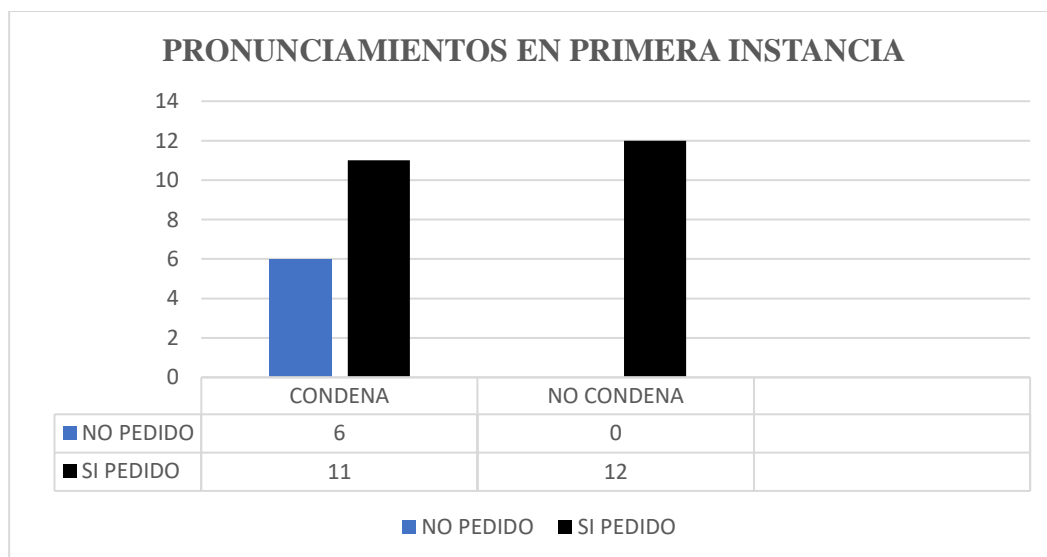


19	00784-2019-0-2111-JR-LA-01	Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo – Zona Norte - Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
20	00520-2020-0-2111-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral Indemnización	Juzgado de Trabajo -Zona Norte - Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos de oficio
21	00470-2020-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos por improbado
22	00265-2016-0-2111-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo – Zona Norte - Juliaca	-Fundada la demanda - Fundado daños punitivos
23	00597-2020-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos
24	00582-2019-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo Indemnización	Juzgado Transitorio de Trabajo – Zona Sur . Puno	-Fundada la demanda - Infundada daños punitivos por improbado
25	00332-2021-0-2101-JR-LA-01	por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado Transitorio de Trabajo – Zona Sur . Puno	-Fundada la demanda - Infundada daños punitivos por falta de regulación e improbable

26	00336-2021-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado Transitorio de Trabajo – Zona Sur . Puno	-Fundada la demanda - Infundada daños punitivos por falta de regulación e improbado
27	00418-2021-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos por improbado
28	00416-2021-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos por improbado
29	00417-2021-0-2101-JR-LA-01	Indemnización por daños y perjuicios: Lucro cesante, daño moral, daño punitivo	Juzgado de Trabajo Transitorio – Zona Sur	-Fundada la demanda - Infundado daños punitivos por improbado

Figura 7

Pronunciamientos con Condena de Oficio por Daños Punitivos en Primera Instancia



INTERPRETACIÓN

La revisión de los pronunciamientos emitidos por los juzgados de primera instancia, contenidos en los 29 expedientes que si traían a colación la figura de los daños punitivos, nos muestra que, existen dos supuestos de los que podemos partir:

- El primero de ellos es cuando el demandante – trabajador no solicitó la condena por daño punitivo y el juzgador de primera instancia condenó de oficio al empleador al pago por dicho concepto, ubicándose en este caso 06 expedientes, siendo imposible que al no ser solicitado, fuera posible su rechazo, por lo que también tenemos una cifra.
- El segundo, es cuando el demandante si solicitó dicha condena, y el juzgador optó por condenar o no al empleador a su pago, tenemos 11 expedientes en los que si se pidió y se condenó a daños punitivos, y, 12 expedientes en los que a pesar de haberse solicitado, no se ordenó dicha condena.

4.1.3. PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO DE SEGUNDA INSTANCIA

Tabla 3

Pronunciamientos en Segunda Instancia

N.º	EXPEDIENTE	SENTIDO DEL FALLO	DAÑOS PUNITIVOS
01	00269-2015-0-2101-JM-LA-02	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma condena de oficio
02	00099-2018-0-2101-JR-LA-01	Revoca a infundada toda la demanda	Revoca a infundada toda la demanda
03	00148-2019-0-2101-JR-LA-01	Revoca a infundada toda la demanda	Revoca a infundada toda la demanda
04	00572-2020-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado daños punitivos por improbado
05	00158-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma fundado daños punitivos
06	00069-2018-0-2101-JR-LA-02	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado daños punitivos por improbado

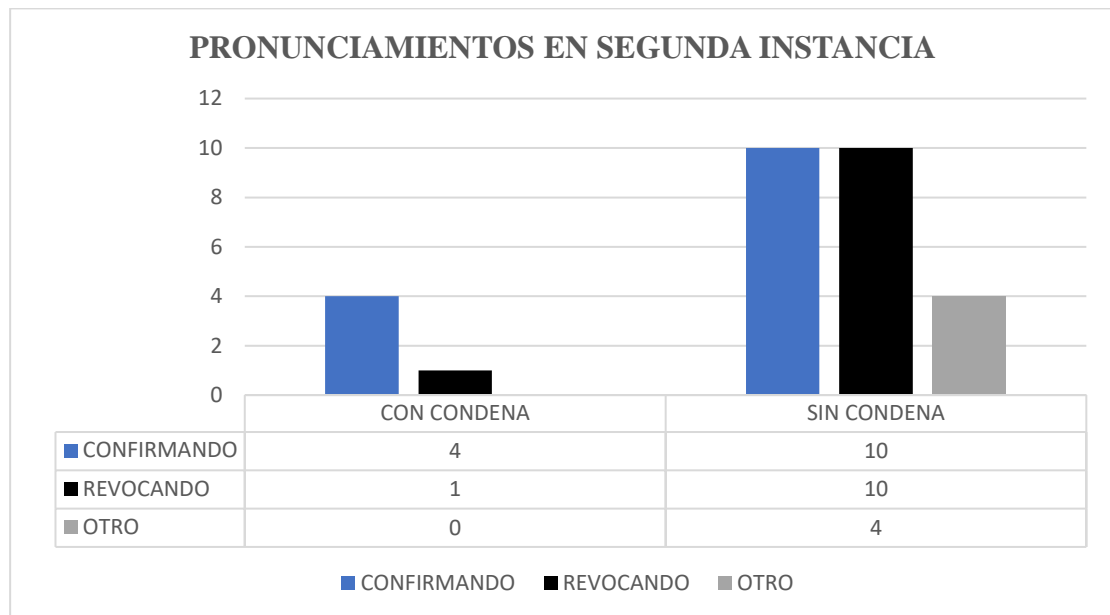


07	00031-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma fundado daños punitivos
08	00094-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirma la sentencia de primer grado y revoca	Revoca a fundado daños punitivos
09	00367-2019-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado por improbad
10	00081-2018-0-2101-JR-LA-02	Revoca a infundada toda la demanda	Revoca a infundada toda la demanda
11	00596-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado por improbad
12	00004-2016-0-2101-JM-LA-02	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado por improbad
13	00181-2018-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado por improbad
14	00180-2018-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Nulo dicho extremo
15	00158-2019-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Deja sin efecto por improbad
16	00616-2020-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
17	00072-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma fundado daños punitivos
18	00089-2019-0-2101-JR-LA-02	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado daños punitivos por improbad
19	00784-2019-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Nulo dicho extremo
20	00520-2020-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Nulo dicho extremo
21	00470-2020-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
22	00265-2016-0-2111-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Revoca a infundado por prohibición de aplicación retroactiva
23	00597-2020-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
24	00582-2019-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
25	00332-2021-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
26	00336-2021-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad
27	00418-2021-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbad

28	00416-2021-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbadado
29	00417-2021-0-2101-JR-LA-01	Confirmar la sentencia de primer grado	Confirma infundado por improbadado

Figura 8

Pronunciamientos en Segunda Instancia



INTERPRETACIÓN

El contenido de la tabla anterior nos permite observar que los pronunciamientos del órgano revisor en segunda instancia, refiérase a la Sala Laboral, ha optado por emitir pronunciamiento de diversa índole, los mismo que podríamos clasificar en dos grandes grupos: Con condena por daño punitivo – independientemente si es por confirmación o revocación de la sentencia de primera instancia – y con rechazo o no condena por daño punitivo.

Dentro de dicho contexto, podríamos señalar que las sentencias en las que la Sala laboral optó por condenar al pago por daños punitivos son un total de 05 (entre las que están 04 confirmando y 01 revocando a fundada); en cuanto a las sentencias que no condenan al pago por daño punitivo, son un total de 24 (03 revocando a infundado la

totalidad del fallo, 10 confirmando, 07 revocando a infundado solo ese extremo, 03 declarando nulo y 01 dejándose sin efecto).

4.1.4. DESARROLLO DEL PROCESO

Tabla 4

Proceso Seguido para Imponer la Condena

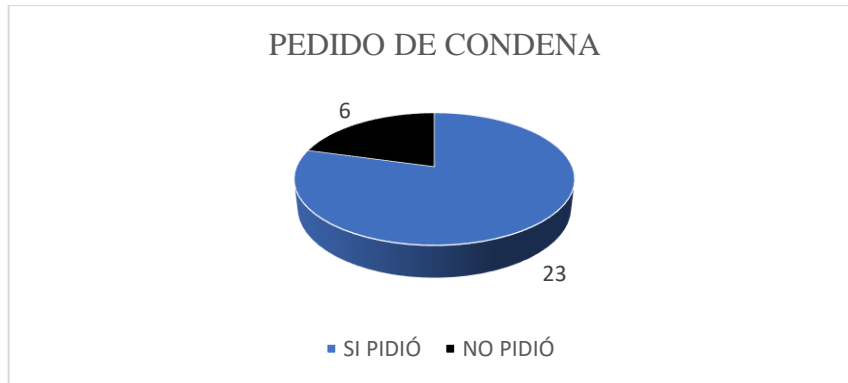
N.º	EXPEDIENTE	PETITORIO CON DAÑO PUNITIVO	PRIMERA INSTANCIA	SEGUNDA INSTANCIA
01	00269-2015-0- 2101-JM-LA-02	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	CONFIRMÓ
02	00099-2018-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	INFUNDADA LA DEMANDA
03	00148-2019-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	INFUNDADA LA DEMANDA
04	00572-2020-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ
05	00158-2019-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	CONFIRMÓ
06	00069-2018-0- 2101-JR-LA-02	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	REVOCÓ A INFUNDADO
07	00031-2019-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	CONFIRMÓ
08	00094-2019-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	REVOCA A FUNDADO
09	00367-2019-0- 2111-JR-LA-01	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	NULO
10	00081-2018-0- 2101-JR-LA-02	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	INFUNDADA LA DEMANDA
11	00596-2019-0- 2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	REVOCÓ A INFUNDADO
12	00004-2016-0- 2101-JM-LA-02	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	NULO
13	00181-2018-0- 2111-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	REVOCÓ A INFUNDADO



14	00180-2018-0-2111-JR-LA-01	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	NULO	
15	00158-2019-0-2111-JR-LA-01	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	DEJÓ EFECTO	SIN
16	00616-2020-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
17	00072-2019-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	CONFIRMÓ	
18	00089-2019-0-2101-JR-LA-02	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	REVOCÓ INFUNDADO	A
19	00784-2019-0-2111-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	NULO	
20	00520-2020-0-2111-JR-LA-01	NO PIDIÓ	SI CONDENÓ	NULO	
21	00470-2020-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	REVOCÓ INFUNDADO	A
22	00265-2016-0-2111-JR-LA-01	SI PIDIÓ	SI CONDENÓ	REVOCÓ INFUNDADO	A
23	00597-2020-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
24	00582-2019-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
25	00332-2021-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
26	00336-2021-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
27	00418-2021-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
28	00416-2021-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	
29	00417-2021-0-2101-JR-LA-01	SI PIDIÓ	NO CONDENÓ POR IMPROBADO	CONFIRMÓ	

Figura 9

Solicitud de Condena al Pago por Daños Punitivos



La tabla superior es el resultado de la evaluación de las sentencias emitidas tanto en primera como segunda instancia en cada uno de los expedientes estudiados, así como el análisis de su pretensión y su causa de pedir. Para efectos de la presente investigación, son de importancia los expedientes en los que se observó que los demandantes no habían solicitado en ningún extremo de su demanda la condena al pago por daños punitivos, siendo un total de 06, y como contraste 23 expedientes en los que si se solicitó dicha condena. Al respecto, lo sucedido después en el proceso, fue la actividad jurisdiccional que marcó el curso del desarrollo procesal, sin advertirse el vicio que se había generado.

4.2. ANÁLISIS DE EXPEDIENTES JUDICIALES

En el presente apartado, procederemos a analizar los expedientes en los que se advirtió la característica particular de que los demandantes si demandaron el pago por indemnización de daños y perjuicios, pero, no invocaron en ningún extremo de su petitorio o causa de pedir la condena al pago por daños punitivos. Sin embargo, los órganos jurisdiccionales – sea el de primera o el de segunda instancia – si ordenaron dicha condena, por lo que son objeto de análisis los siguientes expedientes:



4.2.1. EXP. N.º 00269-2015-0-2111-JM-LA-02

El demandante, José Luis Vilca Ticona, demandó al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 153.176.83 por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el segundo juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 09 de noviembre del 2015, con las pretensiones que el demandante postuló.

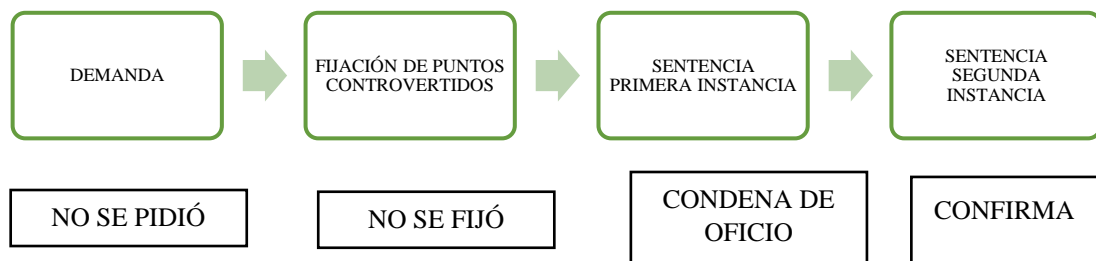
Se llevó a cabo la audiencia única el 11 de julio del 2016, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1) Determinar si la entidad demandada debe indemnizar a favor del demandante, con el monto de ciento cincuenta y tres mil ciento setenta y seis con 83/100 soles, por los conceptos de daño patrimonial y daño extra patrimonial, conforme se detalla en la demanda. 2) Accesoriamente, determinar si corresponde ordenar el pago de los intereses legales generados respecto de la suma de dinero que representa la indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad contractual; además de los costos y costas del proceso.”

La sentencia de primer grado N.º 0710-2018 del 10 de diciembre del 2018 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 86,908.67 por concepto de lucro cesante y daño moral. Sin embargo, declaró “[F]undada de oficio la indemnización por daño punitivo” por la suma de S/ 9,669-59. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que, al ordenarse el pago de indemnización por daños, el juez de oficio debe ordenar también el pago por daños punitivos.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 078-2019 del 28 de agosto del 2019, confirmando en parte la sentencia de primer grado – revocando el exceso de los montos – y, confirmando la condena de oficio al pago por daños punitivos, sosteniendo que, al haberse ordenado el pago por indemnización de daños y perjuicios correspondía la condena por daño punitivo.

Figura 10

Trámite del Proceso



4.2.2. EXP. N.º 00367-2019-0-2111-JR-LA-01

El demandante, Wilber Paredes Jaén, demandó a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - UANCV, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 30,664.88 por los conceptos de lucro cesante, y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el Juzgado de Trabajo – Zona Norte de Juliaca, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 02 de octubre del 2019, con las pretensiones que el demandante postuló.

Se llevó a cabo la audiencia única el 13 de noviembre del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1) [Determinar] el pago de Indemnización por daños y perjuicios derivados de responsabilidad contractual la suma de S/.30, 664.88.,

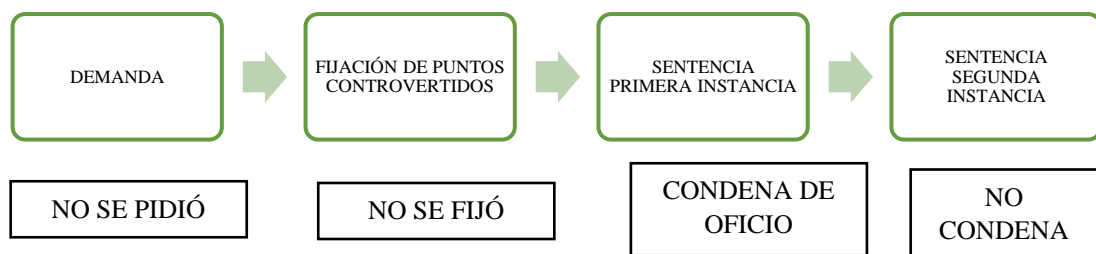
monto que comprende como lucro cesante la suma de S/.20,664.88 y daño moral la suma de S/.10,000.00 por el periodo comprendido del 01 de agosto de 2018 al 14 de agosto de 2019. 2. [Determinar] el pago de intereses legales generados desde la fecha que se produjo el daño.”

La sentencia de primer grado N.º 85-2019 del 20 de noviembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 19,811.60 por concepto de lucro cesante, daño moral, y, además, por daños punitivos (a razón de S/ 1,611.60). Bajo el argumento de que, al haberse configurado un despido incausado, se privó al demandante de sus ingresos que afectan sus aportes previsionales, configurándose los daños punitivos.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 038-2020-NLPT del 21 de octubre del 2020, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.

Figura 11

Trámite del Proceso





4.2.3. EXP. N.º 00004-2016-0-2101-JM-LA-02

La demandante Olga Aurelia Lupaca Anahua, demandó al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 37,179.73 por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el segundo juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 02 del 16 de marzo del 2016, con las pretensiones que el demandante postuló.

Se llevó a cabo la audiencia única el 12 de julio del 2016, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1. Determinar si se ha causado daños y perjuicios a la demandante por parte del demandado, con el despido incausado del cual fue víctima la demandante. 2. Acreditado el punto anterior determinar si procede disponer que la entidad demandada indemnice a favor de la demandante por daños y perjuicios derivados de relación laboral, con la suma de treinta y siete mil ciento setenta y nueve con 73/100 soles, el cual comprende los conceptos de: lucro cesante que asciende al monto de S/. 22 279.73 soles, por daño emergente el monto de S/. 5 900.00 soles y por daño moral el monto de S/. 9000.00 soles. 3. Accesoriamente determinar si procede disponer el pago de intereses legales generados desde la fecha en que se produjo el daño. 4. Determinar si procede disponer el pago de costos y costas del proceso a favor del demandante.”

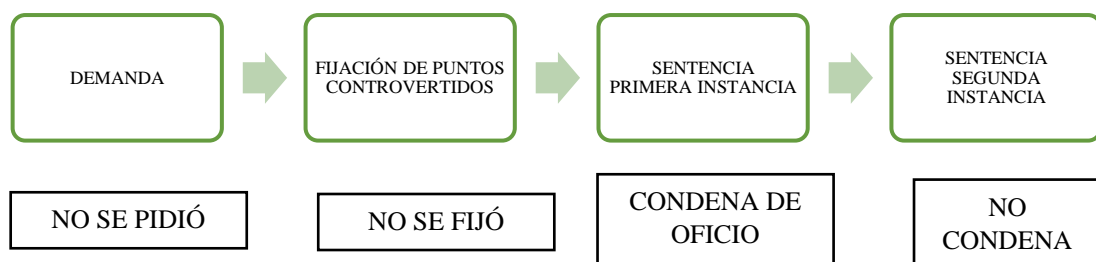
La sentencia de primer grado N.º 592-2019 del 11 de julio del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 28,926.08 por concepto de lucro cesante y daño moral. Sin embargo, declaró “[F]undada de oficio la indemnización por daño punitivo” por la suma de S/ 2,359.19. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que, al ordenarse el pago de

indemnización por daños, el juez de oficio debe ordenar también el pago por daños punitivos.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 012-2021-LA del 10 de febrero del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.

Figura 12

Trámite del Proceso



4.2.4. EXP N.º 00180-2018-0-2111-JR-LA-01

La demandante Nora Añamuro Quispe, demandó a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 1,650.00 por cada mes por concepto de lucro cesante, y la suma de S/ 500.00 por cada mes, por concepto de daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el primer juzgado civil de Juliaca, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 03 del 05 de octubre del 2018, con las pretensiones que el demandante postuló.

Se llevó a cabo la audiencia única el 31 de julio del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1.- Determinar si corresponde declarar la



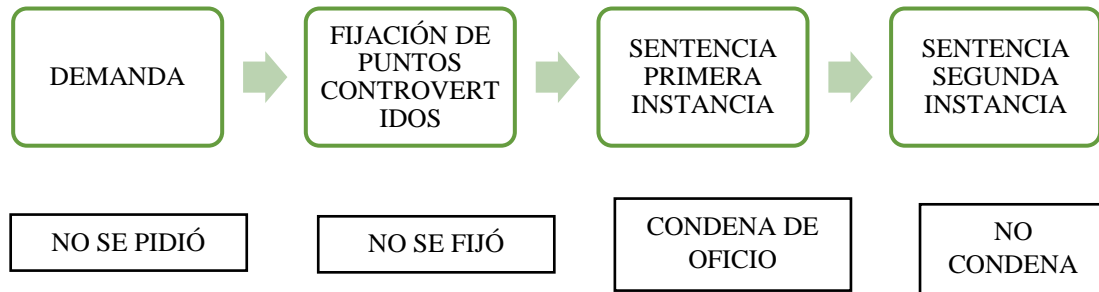
desnaturalización de los contratos modales de trabajo que la demandante suscribió con la entidad demandada, conforme al artículo 77 inciso d) del TUO del Decreto Legislativo 728. **2.-** Establecer si corresponde reconocer a la demandante como trabajadora con contrato de trabajo de duración indeterminada. **3.-** Determinar si corresponde ordenar a la entidad demandada incluya a la demandante en la planilla de remuneraciones de personal permanente como secretaria del Instituto de Idiomas de la Sede Central o Centro de Idiomas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez con todos los beneficios y derechos de acuerdo a Ley.”

La sentencia de primer grado N.º 92-2019-LA del 26 de noviembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 1,500.00 cada mes por concepto de lucro cesante. Sin embargo, también ordenó a la demandada el pago de s/. 174.30 cada mes, por concepto de daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse configurado un despido incausado, se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales. Nótese entonces que el principal fundamento de la imposición es la privación del aporte al sistema previsional del demandante.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 018-2021-LA del 25 de enero del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada. En este caso entonces, el extremo referido al pago por daños punitivos no fue precisamente objeto de un pronunciamiento de fondo por la Sala, sino se esquivó el optar por ampararlo o no, con un pronunciamiento de nulidad.

Figura 13

Trámite del Proceso



4.2.5. EXP. N.º 00158-2019-0-2111-JR-LA-01

La demandante Marisol Mamani Mercado, demandó al Banco de la Nación, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 100,000.00 por concepto de lucro cesante y daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el primer juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 03 del 18 de junio del 2019, con las pretensiones que la demandante postuló.

Se llevó a cabo la audiencia única el 03 de setiembre del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1. Determinar, si corresponde ordenar el pago de una indemnización por daños y perjuicios a causa de un despido inconstitucional por la suma de S/. 100.000.00 (cien mil con 00/100 soles) y por los conceptos de lucro cesante y daño moral. 2.Determinar, si corresponde ordenar el pago de los intereses legales.”

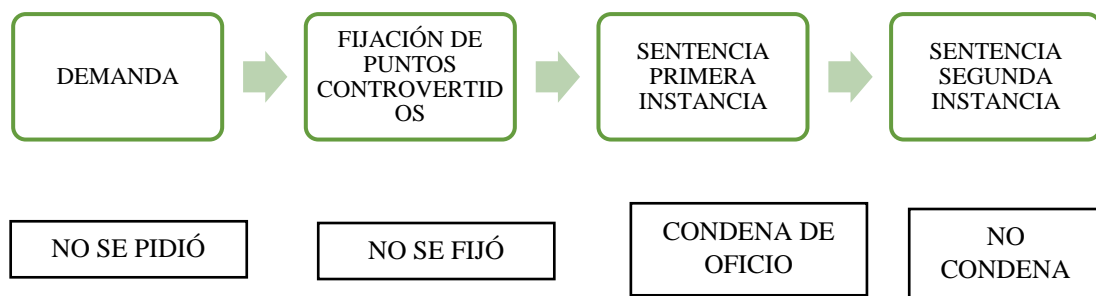
La sentencia de primer grado N.º 106-2019-LA del 30 de setiembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 57,120.74 por concepto de lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse

configurado un despido incausado, se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 062-2021-LA del 24 de mayo del 2021, dejó sin efecto el extremo referido a los daños punitivos, bajo el argumento de que la demandante no logró probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.

Figura 14

Trámite del Proceso



4.2.6. EXP, N.º 00520-2020-0-2111-JR-LA-01

El demandante Toribio Luis Carita Juárez, demandó a la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Nor Puno S.A., solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 100,000.00 por concepto de lucro cesante, daño emergente y daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el juzgado de trabajo – Zona Norte, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 26 de octubre del 2020, con las pretensiones que el demandante postuló.

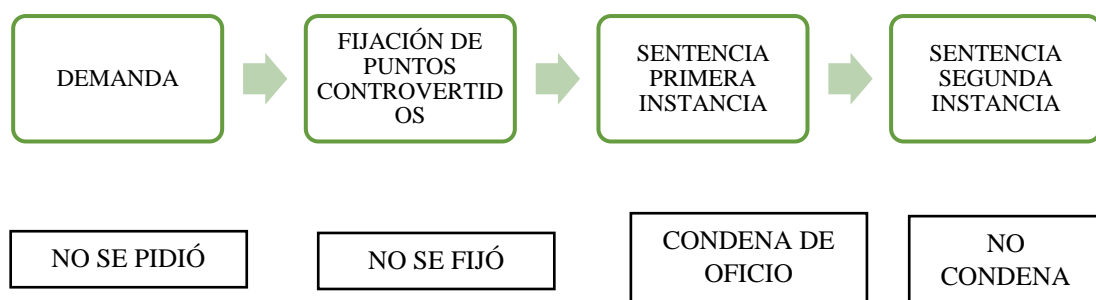
Se llevó a cabo la audiencia única el 10 de diciembre del 2020, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “[Determinar el pago de] una indemnización por daños y perjuicios en la suma de S/ 100, 000.00 soles; distribuidos de la siguiente manera: S/ 43 722.00 soles por concepto de lucro cesante, S/ 25 000.00 soles por daño emergente y S/ 31 278.00 soles por daño moral.”

La sentencia de primer grado N.º 73-2021 del 10 de marzo del 2021 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 49,872.20 por concepto de lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse configurado un despido incausado, se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales.

En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 171-2021-NLPT del 17 de noviembre del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.

Figura 15

Trámite del Proceso



4.3. DISCUSIÓN

Los daños punitivos introducidos a nuestro ordenamiento jurídico por el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional han causado un gran revuelo respecto a su aplicación, antes de dar paso a la mención de los debates generados, es necesario precisar que el contexto en el que se estableció debe aplicarse es a consecuencia del otorgamiento de una indemnización por daños y perjuicios con ocasión de un despido incausado o fraudulento. Dichas instituciones, con la revisión literaria efectuada nos permiten concluir, en el primer caso, que se trata de un despido en el que el empleador no manifiesta causa justa alguna de despido, como factor legitimador de la desvinculación laboral, la elección en la forma de su protección en caso fuera la de reposición, no impide que el trabajador pueda solicitar, además, el pago por la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados. Por su parte, el despido fraudulento, supone la ejecución de un despido con un claro ánimo perverso y ardid por parte del empleador, por cuanto, los supuestos en los que se puede configurar han sido establecidas por el Tribunal Constitucional, y están revestidos de éste tipo de actuar, al basarse en hechos inexistentes o producto de la imaginación, imputación de una falta no existente, el vicio en la voluntad del trabajador y la fabricación de pruebas, caso en el que, al igual que el anterior, el trabajador puede solicitar el pago de una indemnización por los daños ocasionados.

Dentro de dicho contexto, los primeros atisbos de las discusiones sobre los daños punitivos se enmarcaron en la posibilidad o no de que sean solicitados y/o aplicados en la actividad jurisdiccional, creemos que dicha discusión pasa ya a un segundo plano por cuanto la revisión de los expedientes que conocieron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de nuestra Corte Superior de Justicia de Puno si han traído a colación dicha pretensión en sus procesos, ya sean por una inclusión de oficio o a solicitud



de parte, por lo que la presente investigación aborda al paso siguiente al de la postulación del proceso y el tratamiento de ésta pretensión.

Así las cosas, la revisión de literatura previa nos permite sostener que los daños punitivos, pese a que fueron incluidos dentro del pago por indemnización de daños y perjuicios con ocasión de un despido fraudulento o incausado, poseen una finalidad distinta a la de resarcir o reparar el daño, su finalidad es la de castigar o sancionar al causante del daño, buscando tanto que él como otros posibles sujetos infractores cometan nuevamente la misma acción dañosa. Por ello, es que son considerados muchas veces como una suerte de pena privada, aquella que pueda ser solicitada por la víctima del daño, buscando que su causante sea sancionado.

Sin embargo, la forma en la que el pleno supremo buscó acoger esta figura, con el ánimo de reducir la incidencia de la comisión de despidos incausados y fraudulentos, generó muchas dudas y debates en el campo de la doctrina y la propia actividad jurisdiccional respecto a su aplicación, por cuanto ante la ausencia de su regulación y dada su propia naturaleza de sanción y prevención, la no existencia de presupuestos para su aplicación y/o evaluación de imposición, dificultan la uniformidad en la forma de su uso. En ese orden de ideas, como ya dijimos, la presente investigación no se ocupa del debate en preciso de su posible aplicación o no, por cuanto los órganos jurisdiccionales ya han optado por introducirlo al debate, sino el objeto de estudio va más allá, y busca brindarle una solución a la forma en la que se viene aplicando por los jueces, en especial en nuestro distrito judicial. En consecuencia, la exposición de los resultados de los objetivos específicos y general siguientes, nos ayudarán a ocuparnos del gran problema que generó la disposición del pleno de facultar a los jueces a imponer la condena por daños punitivos de oficio, sin tener en cuenta las consecuencias procesales violatorias de derechos fundamentales que se ocasionarían.



4.3.1. Objetivo Específico 1

Analizar la imposición de la condena del daño punitivo en los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

El análisis de la imposición de la condena al pago por daño punitivo establecido por los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de nuestra Corte Superior de Justicia durante los 2019 al 2022, será estudiado de acuerdo a los siguientes apartados para facilitar su comprensión.

4.3.1.1. Forma de Imposición de la Condena por Daños Punitivos Establecida en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, estableció que en los casos en los que se ordene el pago de una suma por concepto de indemnización de daños y perjuicios con ocasión de la configuración de un despido incausado o fraudulento, además, el juez, de oficio, debería ordenar el pago de una suma por concepto de daños punitivos, dicha suma no debería exceder el monto que el trabajador víctima de despido hubiera dejado de aportar al sistema de pensiones al que se encuentre afiliado.

Dicho así, suena sencillo, podríamos simplemente sostener que en todos aquellos casos en que el juez determina previamente que corresponde ordenar el pago a una suma por concepto de indemnización de daños y perjuicios, en casos de despido incausado y fraudulento, deba también ordenar al pago de la condena por daños punitivos, esto, independientemente de si el demandante lo solicitó o no, pues el pleno contiene esta suerte de facultad al juez de poder ordenarla de oficio. La justificación que creemos bajo la que los jueces supremos consideraron la posibilidad de la condena de oficio, es que consideraron a los daños punitivos no como una pretensión independiente con existencia



independiente, sino, que depende primero de la indemnización por daños y perjuicios, considerando que tiene un carácter accesorio al de los daños morales, pero más adelante, el pleno señala también, si, en caso se ampare cualquiera de los conceptos de lucro cesante, daño emergente o daño moral, correspondía ordenar el pago por daños punitivos. Agrega además el pleno, que los daños punitivos no se otorgan en todos los supuestos de despido, sino solo en los despidos incausados y fraudulentos, pues las circunstancias que los rodean o el contexto en el que se configuran son particularmente vejatorias para el trabajador, es decir, el pleno considera que estos dos tipos de despido están rodeados por comportamientos en desmedro del trabajador por lo que la condena por daños punitivos solo aplican en estos supuestos, tomando en cuenta también lo señalado en el párrafo anterior.

Dentro de dicho contexto, si bien podríamos una serie de amplios debates respecto a lo señalado anteriormente, a efectos de la presente investigación nos interesa la forma en la que estableció el pleno que se aplican los daños punitivos, es decir, de oficio, se hizo énfasis en el informe que los daños punitivos por esa cualidad de "accesorios" a la pretensión principal del otorgamiento de la indemnización por daños y perjuicios en cuanto al amparo del lucro cesante, daño emergente o daño moral, no debería ser necesariamente demandado, por lo que el juez, de oficio podía condenar al empleador a su pago.

4.3.1.2. Imposición de la Condena por Daños Punitivos en los Órganos Jurisdiccionales de Primera y Segunda Instancia en Materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno

La revisión de los expedientes que contenían un pronunciamiento referido a los daños punitivos, en primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno, nos dio como resultado un total de 29 expedientes durante los años 2019, 2020, 2021 y



2022 con aspectos referidos a esta figura jurídica. Dichos expedientes y las sentencias emitidas respectivamente en primera y segunda instancia, nos muestran que los órganos jurisdiccionales de nuestro distrito judicial vienen aplicando dicha condena de oficio, y también que, los abogados que asesoran a los litigantes en estos procesos ya han solicitado también como parte de sus pretensiones ésta condena.

Sin embargo, los pronunciamiento en primera y segunda instancia muestra un desconcierto o una clara distinción en el criterio en ambas instancias judiciales, al respecto, y solo a modo de mostrar algunos datos referenciales de los ya mencionados en el capítulo anterior, en primera instancia se ordenó la condena en 17 casos de los 29 existentes, siendo la diferencia, de 12 casos en los que no se dispuso ésta condena (resáltese que éste dato aún no distingue la forma en la que fueron introducidas al proceso). Pero, contrariamente, en segunda instancia, estos pronunciamientos variaron, imponiéndose la condena solo en 05 casos (revocando o confirmando el fallo de primera instancia), y no condenándose este pago en 24 casos (revocando, confirmando u otro mecanismo). Como podemos observar, la muestra obtenida da como resultado que la tendencia del órgano jurisdiccional de primer grado es así condenar al pago por daños punitivos, y, en contraste, la tendencia en segunda instancia es de no condenar al empleador al pago por daños punitivos.

a) CASOS EN LOS QUE SÍ SE IMPUSO LA CONDENA

PRIMERA INSTANCIA. Los 17 fallos de primera instancia que contienen la condena al pago por daños punitivos tienen dos argumentos principales por los que se otorgó:

- i) Que, al amparo del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en los casos en los que se ordene el pago a una indemnización por daños y perjuicios, y se ampare los conceptos de lucro cesante, daño moral o daño emergente, por la



configuración de un despido incausado o fraudulento, debe ordenarse también el pago a una suma por daños punitivos.

- ii) Que, al haber sido el trabajador víctima de despido – incausado o fraudulento – estuvo impedido de percibir sus remuneraciones, y por lo tanto de realizar los aportes previsionales a su sistema de pensiones, por lo que debe ordenarse al pago de una suma por daños punitivos.

SEGUNDA INSTANCIA. Los 05 fallos en segunda instancia que imponen la condena al pago por daños punitivos tienen entre sus fundamentos lo siguientes:

- i) Que, al haberse ordenado el pago por indemnización de daños y perjuicios, corresponde ordenar también la condena al pago por daños punitivos conforme lo establece el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.
- ii) Que, al no existir cuestionamiento respecto al reconocimiento de primera instancia, no puede ser evaluado por el superior.

b) CASOS EN LOS QUE NO SE IMPUSO LA CONDENA

PRIMERA INSTANCIA. Los 12 fallos de primera instancia que contienen un rechazo a la condena de pago por daños punitivos tienen en esencia los siguientes argumentos:

- i) Los daños punitivos no se encuentran regulados en ninguna ley o dispositivo normativos, por lo que no cuentan con sustento para poder otorgarse.
- ii) No se logró probar que el despido haya estado rodeado de circunstancias particulares en ultraje del trabajador.

SEGUNDA INSTANCIA. Los 24 fallos en segunda instancia contienen diversos sentidos de pronunciamiento respecto al pago por daños punitivos, pero en concreto, todos rechazan y/o no imponen dicha condena, todos bajo los argumentos centrales siguientes:



- i) Al rechazarse la pretensión principal de indemnización por daños y perjuicios no corresponden amparar las pretensiones accesorias, entre ellas el pago por daños punitivos.
- ii) No se logró probar que el despido del que fue objeto el demandante estuvo rodeado de circunstancias particularmente ultrajantes y violatorias, por lo que el colegiado estimó que no era necesario imponer la condena por daños punitivos.

Revisados los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales, podemos sostener que en nuestro distrito judicial si están siendo aplicados e impuestas las condenas por daños punitivos, es necesario mencionar entonces, que independientemente del pronunciamiento amparando o no dicha condena, lo cierto es que, si se viene aplicando esta figura que se introdujo por medio del V Pleno Supremo Laboral.

Dentro de dicho contexto, resulta relevante para el caso, el contraste efectuado entre la revisión de los expedientes en los que si se solicitó en la demanda la condena por daños punitivos y aquellos expedientes en los que del demandante no invocó en ningún extremo el pedido por daños punitivos, pero que si se estableció por el juez de oficio, siendo en el primer caso un total de 23 expedientes en los que si se solicitó la imposición de la condena, y 06 expedientes en los que no se solicitó, mas, sin embargo de oficio se impusieron los daños punitivos.

Son este último grupo de expedientes los que serán objeto de análisis a fin de analizar cómo se llevó a cabo el proceso y cuáles son los vicios en los que habrían ocurrido, consecuencia de lo que se esgrimieron los objetivos específicos y el objetivo general.



4.3.1.3. Proceso Seguido por los Órganos Jurisdiccionales para la Imposición de la Condena

Como señalamos en el punto anterior, los expedientes que sirven para nuestro estudio, son los 6 expedientes en los que no se solicitó la imposición de condena al pago por daños punitivos, pero si fueron impuestos de oficio por el juez, por lo que analizaremos el trámite del proceso de cada uno de los expedientes.

a) EXP. N.º 00269-2015-0-2111-JM-LA-02

En el referido caso, el demandante demandó al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando solamente el pago de una suma por indemnización de daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral. En la fijación de puntos controvertidos, solo se contempló como objeto del debate las mismas pretensiones postuladas por el demandante, no introduciendo al objeto de discusión en ningún momento el tema referido a los daños punitivos, ni las partes, ni el juez. Sorprendentemente al emitirse la sentencia de primer grado, el juez además de declarar fundada la demanda otorgando una suma por indemnización de daños y perjuicios, impuso de oficio, la condena al pago por daños punitivos. Tal extremo, ante la apelación, el órgano revisor, optó por confirmar la decisión del juez de primera instancia arguyendo que al ampararse la indemnización debería condenarse al pago por daños punitivos. No advirtió la Sala Laboral entonces, que éstos – daños punitivos – habían sido introducidos por el juez solo al momento de emitir la sentencia, sin otorgar mayor oportunidad a la demandada de rebatir los argumentos de fondo e incluso el cuántum fijado.

b) EXP. N.º 00367-2019-0-2111-JR-LA-01

El demandante demandó a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - UANCV, solicitando como pretensión principal el pago de una indemnización por daños



y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La fijación de los puntos controvertidos fue una suerte de copia de las mismas pretensiones postuladas, estableciéndose que debería determinarse si corresponde ordenar el pago de la indemnización por los conceptos señalados, y el pago de los intereses legales.

Sin embargo, el juez, además de declarar fundada la demanda, condenó de oficio también a la demandada al pago por daños punitivos, la Sala Laboral confirmó en parte la sentencia de primer grado, pero el extremo referido a los daños punitivos fue declarado nulo, sin emitir algún tipo de pronunciamiento de fondo – fundada o infundada – o corrigiendo el error del juez de primer grado, simplemente se limitó a señalar que al no haber sido probado por el demandante que su despido estuvo rodeado de circunstancias vejatorias o ultrajante, el colegiado no consideraba necesario imponer dicha condena.

c) EXP. N.º 00004-2016-0-2101-JM-LA-02

La demandante formuló una demanda contra el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. En la fijación de puntos controvertidos, se estableció únicamente como hechos materia de controversia si correspondía ordenar el pago por indemnización de daños y perjuicios en los conceptos solicitados y si, consecuentemente correspondía ordenar el pago de los intereses legales.

Sin embargo, el juez de primer grado en su sentencia además de declarar fundada la demanda ordenando el pago por la indemnización de daños y perjuicios, condenó de oficio a la demandada al pago de daños punitivos, la Sala Laboral confirmó en parte la



sentencia de primer grado, pero el extremo referido a los daños punitivos fue declarado nulo, sin emitir algún tipo de pronunciamiento de fondo – fundada o infundada – o corrigiendo el error del juez de primer grado, simplemente se limitó a señalar que al no haber sido probado por el demandante que su despido estuvo rodeado de circunstancias vejatorias o ultrajante, el colegiado no consideraba necesario imponer dicha condena.

d) EXP N. ° 00180-2018-0-2111-JR-LA-01

Éste en un proceso, en el que se acumularon dos expedientes, el de la sumilla y el EXP. N.° 00077-2019-0-2111-JR-LA-02, ambos contra la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, donde la demandante solicitó la desnaturalización de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, su reposición y, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante y daño moral en sumas mensuales, hasta el momento de su reposición. En la fijación de puntos controvertidos, se estableció únicamente como hechos materia de controversia si correspondía declararse desnaturalizados los contratos de trabajo suscritos entre las partes, si correspondía ordenar su reposición, así como ordenar el pago por indemnización de daños y perjuicios en los conceptos solicitados.

Sin embargo, el juez de primer grado en su sentencia además de declarar fundadas las pretensiones, desnaturalizando los contratos modales, ordenando al reposición de la demandante, y el pago por la indemnización de daños y perjuicios, condenó de oficio a la demandada al pago de daños punitivos, la Sala Laboral confirmó en parte la sentencia de primer grado, pero el extremo referido a los daños punitivos fue declarado nulo, sin emitir algún tipo de pronunciamiento de fondo – fundada o infundada – o corrigiendo el error del juez de primer grado, simplemente se limitó a señalar que al no haber sido probado



por el demandante que su despido estuvo rodeado de circunstancias vejatorias o ultrajante, el colegiado no consideraba necesario imponer dicha condena.

e) EXP. N.º 00158-2019-0-2111-JR-LA-01

En este proceso seguido contra el Banco de la Nación, la demandante solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño moral. La fijación de los puntos controvertidos solo comprendió las pretensiones postuladas por la demandante.

Sin embargo, el juez de primer grado resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante las sumas por lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Si bien no se especificó en el fallo que ésta era una disposición de oficio, su imposición al no haber sido postulada en la demanda y conforme a los argumentos de la sentencia, si fue una condena de oficio. La Sala Laboral confirmó en parte la sentencia de primer grado, pero el extremo referido a los daños punitivos fue declarado nulo, sin emitir algún tipo de pronunciamiento de fondo – fundada o infundada – o corrigiendo el error del juez de primer grado, simplemente se limitó a señalar que al no haber sido probado por el demandante que su despido estuvo rodeado de circunstancias vejatorias o ultrajante, el colegiado no consideraba necesario imponer dicha condena.

f) EXP. N.º 00520-2020-0-2111-JR-LA-01

El demandante solicitó al órgano jurisdiccional que se ordene a la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Nor Puno S.A., el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante, daño emergente y daño moral. Los puntos controvertidos, fueron al igual que en los otros procesos, una reproducción de las pretensiones formuladas en la demanda.



El juez de primer grado declaró fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante una suma por lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Si bien no se especificó en el fallo que ésta era una disposición de oficio, su imposición al no haber sido postulada en la demanda y conforme a los argumentos de la sentencia, si fue una condena de oficio. La Sala Laboral confirmó en parte la sentencia de primer grado, pero el extremo referido a los daños punitivos fue declarado nulo, sin emitir algún tipo de pronunciamiento de fondo – fundada o infundado – o corrigiendo el error del juez de primer grado, simplemente se limitó a señalar que al no haber sido probado por el demandante que su despido estuvo rodeado de circunstancias vejatorias o ultrajante, el colegiado no consideraba necesario imponer dicha condena.

4.3.2. Objetivo Específico 2

Determinar la Correcta Imposición de la Condena de Oficio por Daños Punitivos

En el apartado anterior analizamos los expedientes con pronunciamiento referidos a daños punitivos emitidos por los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral durante los años 2019, 2020, 2021, y 2022, siendo un total de 29 expedientes, de los que, para objeto de nuestra investigación, revisten especial importancia aquellos en los que los demandantes no habían solicitado la imposición de dicha condena, pero si había sido introducida de oficio por el juez, siendo un total de 06 expedientes los que analizamos. En consecuencia, para poder determinar la forma correcta en la que debieron ser aplicados los daños punitivos si se optó por la condena de oficio, partiremos de los siguientes puntos:



4.3.2.1. Proceso Ordinario Laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 29497, busca realizar una reforma en cuanto al trámite de los procesos laborales, se dice que el espíritu de esta norma es tener una justicia laboral celer por cuanto las pretensiones que se discuten con naturaleza laboral revisten especial importancia, y hasta urgencia en su atención por involucrar derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la remuneración, entre otros. En ese sentido, para la competencia de los juzgados laborales, se estableció que, que los juzgados especializados de trabajo – o los que hagan sus veces – conocen en el proceso ordinario laboral las pretensiones relacionadas a los derechos individuales, plurales o colectivos que tienen origen en la prestación personal de servicios laborales, es decir, con origen en un vínculo de trabajo, algunas de las pretensiones que se pueden postular en ésta vía, y a la que corresponde nuestro objeto de estudio son: La extinción de la prestación personal y sus actos jurídicos, la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial con relación al vínculo laboral, entre otros.

En ese orden de ideas, nos corresponde estudiar primero la forma del trámite del proceso ordinario laboral, contenido en el título II, capítulo I, de la NLPT:

- 1º Verificados los requisitos de la demanda, se emite el auto admisorio conteniendo: La admisión de la demanda, citación a audiencia de conciliación, y el emplazamiento al demandado, para que asista a la audiencia con su escrito de contestación.
- 2º En la audiencia de conciliación, la incomparecencia del demandado tiene como efectos su declaración de rebeldía automática, o si, asistiendo, no presenta su escrito de contestación o sin poderes o facultades suficientes. El juez invita a las partes a conciliar, en cuyo caso fracasará continuará con el proceso.

- 3° El juez fijará las pretensiones materia de juicio, requiriendo al demandante presente su escrito de contestación.
- 4° La audiencia de juzgamiento es un acto único, que concentra las etapas de confrontación, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- 5° La emisión de la sentencia será dentro de los 60 minutos de concluidos los alegatos. O, dentro de ellos 05 días hábiles siguientes.

Figura 16

Trámite del Proceso Ordinario Laboral

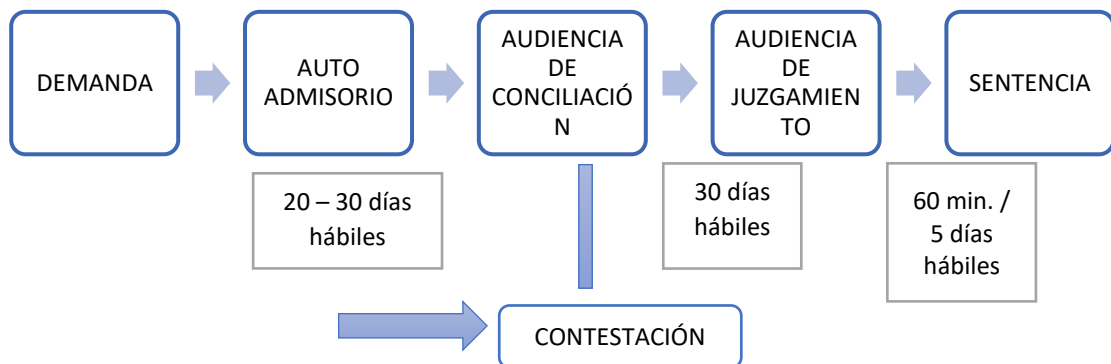
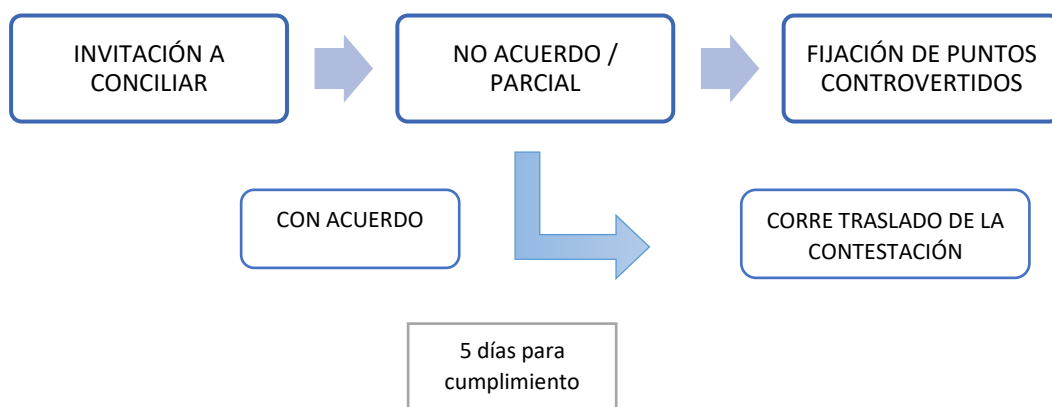


Figura 17

Etapa de la Audiencia de Conciliación





4.3.2.2. Fijación de Puntos Controvertidos

Entonces, el proceso ordinario laboral como vía idónea para el trámite de las pretensiones que ocupan la presente investigación, valga decir la indemnización por daños y perjuicios en supuestos de despidos incausados y fraudulentos, al igual que los procesos civiles contiene un desarrollo secuencial y ordenado. En ese sentido, el primer escalón procesal supone la interposición de la demanda, a cuyo propósito se emite el auto admisorio, conteniendo la citación a la audiencia de conciliación. Es en esta audiencia, en la que además de llevar a cabo la conciliación por sí misma, el juez de fracasada o con acuerdo parcial en dicha etapa, procede a fijar las pretensiones materia de controversia, con el traslado de la contestación al demandante, es decir, se fijan los puntos controvertidos que serán objeto de debate en el proceso.

La revisión de literatura al respecto nos permite concluir que, la fijación de puntos controvertidos, pese a ser un hito procesal muy poco ahondado o con estilos ritualistas por parte de los jueces, pues muchas veces optan por reproducir las pretensiones postuladas por el demandante, es una de las partes más importantes del proceso, porque fijan el debate de todo el proceso, al establecer los hechos que son materia de controversia en primera instancia, vinculan directamente al pronunciamiento que vaya a contener la sentencia, y, en consecuencia lo que se vaya a apelar en una eventual impugnación.

La fijación de puntos controvertidos resulta siendo entonces, la posibilidad que tienen tanto las partes, como el juez de precisar, aclarar, retirar o en este caso, introducir – el juez – hechos que consideren deben ser objeto del debate del proceso, podríamos decir que abona nuestro punto de vista el artículo 468° del Código Procesal Civil, que señala que las partes pueden proponer al juez los puntos controvertidos, siendo éste último el encargado de fijarlos, por lo que, no con ánimo de exigir un igual tratamiento en el proceso laboral, sino con el de sostener que el juez al ser el director del debate, y quien



fija los puntos materia de controversia, debe entonces de advertir cuáles son aquellos puntos sobre los que versan las pretensiones y las partes no están de acuerdo, y además, cuáles son los puntos que a su criterio requieren ser dilucidados.

Por lo tanto, estando ante el supuesto de que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, facultó a los jueces a imponer de oficio la condena por daños punitivos, lo sencillo sería sostener que el juez simplemente puede ordenar esta condena, si previamente estima el pedido de indemnización por daños y perjuicios, y por supuesto, ese es el efecto práctico que busca el pleno. Sin embargo, nos olvidamos que el desarrollo de proceso está establecido precisamente para evitar cualquier tipo de vulneración o inobservancia de alguna regla procesal.

La imposición de oficio de esta condena, si bien claramente se estableció que no necesariamente debe ser demandada por el trabajador, ello no supone que el demandado – empleador, no conozca que existe la posibilidad de que sea o no condena a este pago. Por ello, la forma correcta de llevar a cabo el trámite de los procesos de indemnización de daños y perjuicios con ocasión de la configuración de un despido incausado o fraudulento y la condena al pago por daños punitivos, debe prestar especial importancia a la etapa de la fijación de puntos controvertidos.

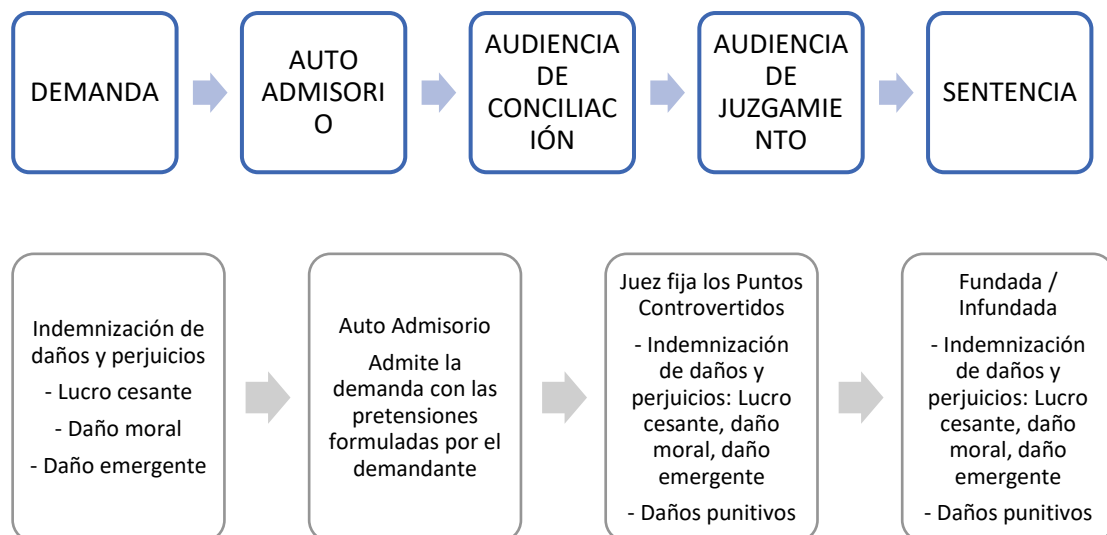
Al ser el juez el encargado de fijar los hechos que serán discutidos en el proceso, es el llamado a establecer correctamente los puntos que son materia de controversia, ello en búsqueda del alejamiento del trato ritualista que se ha estado dando, y como hemos observado en los expedientes materia de análisis de simplemente reproducir las pretensiones planteadas en la demanda, sin advertir alguna circunstancia particular que necesite ser discutida, tal es el caso, de los daños punitivos. Así, si el juez advierte que la pretensión es una de indemnización por daños y perjuicios, en la que se soliciten los

conceptos de lucro cesante, daño emergente o daño moral, por la supuesta configuración de un despido incausado o fraudulento – porque puede que en el mismo proceso se solicite la declaración de nulidad del despido, o ya en un proceso anterior con calidad de cosa juzgada se haya declarado así – debería introducir al debate del proceso la condena al pago por daños punitivos, porque de esta forma tanto el demandante como el demandado conocerán que también se discutirá.

Por lo tanto, la revisión de los expedientes con fallos que contenían la condena de oficio al pago por daños punitivos - casos en que los demandantes no lo solicitaron - debió seguir la fórmula correcta de trámite, esto es, para poder incluirlos al proceso, debieron haber sido fijados por el juez de primera instancia como puntos controvertidos en la audiencia de conciliación. Así proponemos el siguiente esquema:

Figura 18

Proceso Correcto para la Imposición de Daños Punitivos



En ese sentido, la fijación como punto controvertido para determinar si corresponde o no la condena por daño punitivo, permite llevar a cabo un proceso según las reglas de su naturaleza, permitiendo que el juez ejerza su papel de director del proceso,



y así permitiendo la inclusión de esta figura aun cuando el demandante no la haya solicitado, éste solo cambio en la secuencia procesal permite legitimar el proceso para que no esté afecto a nulidades posteriores.

4.3.3. Objetivo General

Comprobar la vulneración al derecho de defensa por la imposición de la condena de oficio dispuesta por el juez al pago por daños punitivos

La exposición de los resultados referidos a los dos objetivos específicos, desarrollado en los párrafos precedentes nos muestra que, los 06 casos estudiados, presentan características comunes y especiales, las mismas que permitieron el abordaje de la presente investigación, dichos casos conciernen a demandante que, en su escrito de demanda solicitaron como pretensión principal la indemnización por daños y perjuicios, por haberse configurado un despido incausado, en sus pretensiones solicitaron solamente los conceptos de lucro cesante, daño emergente y/o daño moral; sin embargo, el juez de primer grado, al momento de resolver, es decir, de emitir sentencia, además de resolver las pretensiones formuladas, impuso de oficio la condena por daños punitivos.

Conforme expusimos a lo largo de la presente investigación, tal forma de aplicación fue la que el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral – en un primer atisbo – dispuso, facultando a los jueces a ordenar de oficio el pago por daños punitivos, en los casos en los que ordenen el pago de una suma por indemnización de daños y perjuicios en despidos incausados y fraudulentos. Los resultados obtenidos en los casos analizados, muestran que efectivamente, pese a que los demandantes solo habían solicitado la indemnización por daños y perjuicios, en cualquiera de los conceptos de lucro cesante, daño emergente y/o daño moral, no haciendo referencia alguna a los daños punitivos en su escrito de demanda, el juez dispuso dicha condena de oficio, implementándola de



frente al momento de emitir la sentencia, sin antes haber fijado que será objeto del proceso en la fijación de puntos controvertidos en la audiencia de conciliación. En ese sentido, los resultados obtenidos, prueban una clara vulneración al derecho de defensa, por el erróneo trámite que se le da en el proceso, ello porque, primero, si bien el pleno acordó la imposición de la condena de oficio, estableció también una serie de reglas o supuestos en los que se podían dar, empezando porque el contexto en el que debía darse es en la esfera de la configuración de despidos incausados y fraudulentos, siendo la finalidad de los daños punitivos distinta a la del resarcimiento del daño, pues buscan el castigo-sanción por la comisión de la acción dañosa, así como la disuación de que se vuelva a cometer, además, su pago no es una consecuencia automática por el solo hecho de verificarse la concurrencia de cualquier hecho dañoso pasible de responsabilidad civil, sino de la necesidad de castigar al agente que produce el daño y disuadirlo de volver a cometerlo, así mismo y otros posibles infractores, ello porque los supuestos de despido incausado y fraudulento están revestidos de especiales circunstancias, que los hacen ultrajantes y vejatorios para el trabajador, y son todas estas condiciones las que habilitan que se pueda imponer esta condena.

Por ello, resulta necesario, establecer de forma clara que los daños punitivos serán también objeto de debate en el proceso y de análisis por el juzgador, permitiendo efectuar un debido análisis, revisión de los actuados y medios probatorios tendientes a probar todas las circunstancias y características particulares que deben concurrir para imponer la condena conforme a lo señalado en el párrafo anterior. Dentro de dicho contexto, la condena por daños punitivos debe imponerse en respeto de los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución Política, entre los que está el derecho al debido proceso en su contenido del derecho de defensa, previsto en su artículo 139° incisos 3) y 14), a criterio del Tribunal Constitucional, este derecho supone la protección del derecho



de los justiciables de no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso . cualquiera sea su naturaleza, judicial o administrativa o etc – la vulneración de este derecho supone – entre otros – que pese a que se le atribuya una conducta antijurídica o una omisión, no se pueda formular descargos o responder a las acusaciones, imputaciones o alegaciones en general, con las agrantías debidas, en cualquier etapa del proceso y frente a cualquier tipo de manifestación en su contra o desmedro, que atente sus intereses.

Entonces, la vulneración del derecho de defensa se materializa en instancia judicial cuando cualquiera de las partes, y en cualquier etapa del proceso, por actos específicos del órgano jurisdiccional se ve impedido de ejercer los medios necesarios para poder defender sus derechos e intereses. Por lo que, en el caso concreto de cada uno de los expedientes analizados, si bien el juez en observancia del pleno jurisdiccional pudo imponer la condena al pago por daños punitivos de oficio, debió hacerlo en respeto del derecho fundamental al debido proceso en su contenido del derecho de defensa de los demandados, situación que no fue así, pues como ya se señaló en los resultados obtenidos por los objetivos específicos, los demandantes no solicitaron la imposición de la condena, el juez no fijó en la audiencia de conciliación como punto controvertido o hecho materia de controversia si correspondía o no disponer la condena por daños punitivos, y antes de emitir la sentencia, el juez no concedió a las partes la oportunidad de alegar, conforme a sus intereses, los demandantes de persuadir y apoyar la postura de su imposición, y por su parte los demandados, de responder y contrarrestar los argumentos en su defensa para poder evitar su imposición o en todo caso, tratar de reducir el cuántum que se pudiera disponer. Sin embargo, los expedientes analizados mostraron que los órganos jurisdiccionales, con la actividad realizada por los jueces, no garantizaron que los demandados puedan ejercer su derecho de defensa en relación a los daños punitivos, por lo que se evidencia una clara vulneración a éste derecho.



V. CONCLUSIONES

Las conclusiones desplegadas conforme a los resultados y análisis expuestos en el capítulo precedente, son las siguientes:

Primera: El V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, estableció que, en los casos en los que se determine previamente que corresponde ordenar el pago de una suma por indemnización de daños y perjuicios (en los conceptos de lucro cesante, daño emergente y/o daño moral), con ocasión de la configuración de un despido incausado o fraudulento, rodeado por circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante para el trabajador, corresponde además, imponer la condena al pago por daños punitivos, la que no requiere ser solicitada, sino dispuesta de oficio. La imposición de la condena al pago por daños punitivos de oficio, vulnera el derecho de defensa – particular y especialmente – de los demandados, al verse impedidos de poder alegar en respuesta y defensa de sus intereses, no solo de cuestionar o argüir a fin de que dicha condena no les sea impuesta, sino, también intentar disminuir el posible cuántum.

Segunda: Los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Puno, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, sí emitieron fallos conteniendo algún tipo de pronunciamiento respecto a los daños punitivos, con un total de 29 expedientes, por lo que, si se viene aplicando lo dispuesto por el pleno en nuestro distrito judicial. En primera instancia fueron 17 fallos que disponían la condena a éste pago, y 12 en los que no se ordenó; por su parte, en segunda instancia son 05 sentencias que confirman y/o revocan el pronunciamiento de primera instancia, condenando al pago por daños punitivos, y 24 casos en los que desestimó – en diversos sentidos – ésta condena, de dichos resultados tenemos que en 06 expedientes la



condena al pago por daños punitivos fue impuesta de oficio por los jueces, pues no fue previamente solicitado por los demandantes.

Tercera: La vía de trámite de la pretensión de indemnización de daños y perjuicios es la del proceso ordinario laboral, por lo que la imposición de la condena al pago por daños punitivos, tal como faculta el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, si puede ser de oficio, sin embargo, para su correcta aplicación y no vulnerar el derecho de defensa, debe introducirse en la audiencia de conciliación – en los casos en los que el demandante no lo solicitó – en la etapa de fijación de los puntos controvertidos, a fin de determinar los hechos que son materia de controversia y serán debatidos y analizados en el proceso.



VI. RECOMENDACIONES

Partiendo de las conclusiones obtenidas como resultado del presente trabajo de investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda al legislador tener presente los acuerdos a los que se arriban en los plenos jurisdiccionales, a fin de poder establecer normativamente y regular aquellas instituciones que resulten nuevas en nuestro ordenamiento jurídico. Tal el caso, de los daños punitivos, objeto de estudio de la presente investigación, siendo que, la ausencia de su regulación, como hemos visto, ha generado la vulneración de derechos fundamentales, como el derecho de defensa, al no quedar clara la forma correcta de su aplicación.

Segunda: Si la anterior recomendación resultase poco probable de concretarse, al proceso de modificación y creación de normas, se recomienda también, a los jueces en general, y a los jueces supremos en particular, prestar mejor análisis al momento de su participación en el desarrollo de algún pleno jurisdiccional, cualquiera fuera el ámbito de convocatoria de éste, el estudio y análisis correcto dará como producto un acuerdo bien establecido y con las suficientes medidas para su aplicación.

Tercero: Se recomienda a los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Puno, en especial, los órganos de primera instancia tener en cuenta instituciones básicas, derechos fundamentales y las garantías básicas que conciernen de forma transversal a todo el proceso, siendo que, en la presente investigación se demostró que la inobservancia del derecho de defensa fue vulnerado, lo que pudo haberse evitado con la sola ejecución correcta de la etapa de fijación de puntos controvertidos.



VII. REFERENCIAS

- Acta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial 2008).
- Acta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial 2015).
- Albertini, A. (1987). *Contornos Actuales de la Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Alcántara, O. (2018). *Aplicación del Daño Punitivo en el Perú*. Obtenido de La Ley: <https://laley.pe/art/5852/aula-la-ley-olga-alcantara-la-aplicacion-de-los-danos-punitivos-en-el-peru#:~:text=Seg%C3%BAAn%20nos%20detalla%20Alc%C3%A1ntara%2C%20los,indemnizaci%C3%B3n%20por%20da%C3%B1os%20y%20perjuicios%E2%80%9D>.
- Alonso, M. (1981). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ariel.
- Alterini, A. (1992). *Responsabilidad Civil*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Alva, A. (2016). *Despido Laboral: Nuevos Criterios Jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aquino, L. A. (2021). *"El Daño Punitivo en las Sentencias que Indemnizan por Daño Moral en la Ciudad de Chiclayo 2017 en el Plano Laboral"*. Pimentel: USS.
- Aranzamendi, L. (2014). *La Investigación Jurídica*. Lima: Grijley.
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Invesigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.



- Beltrán, J. (2014). Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual. En *Manual Auto Instructivo de la Academia de la Magistratura* (pág. 98).
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera ed.). Lima: Jurista Editores.
- Cabellos, C. D. (2020). *"Incidencia del Daño Punitivo Configurado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional en los Despidos Fraudulentos e Incausado"*. Trujillo: UCV.
- Casación, N.º 3323-2007/Lambayeque (Corte Suprema de la República 2007).
- Casación, N.º 743-2012/Junín (Corte Suprema de la República 2012).
- Casación, N.º 4977-2015/Callao (Corte Suprema de la República 2015).
- Casación, N.º 2283-2017/Lima (Corte Suprema de la República 2018).
- Casación, N.º 21657-2017/Cusco (Corte Suprema de la República 2019).
- Caso Lori Berenson Mejía VS. Perú (Corte Interamericana de Derechos Humanos 23 de Junio de 2005).
- Castillo, L. (2004). *El Contenido Constitucional del Derecho al Trabajo y el Proceso de Amparo*. Lima: Asesoría Laboral.
- Contreras, C. (2018). *Qué es y Cómo Funciona el Autodespido o Despido Indirecto*. Obtenido de Estado Diario: <https://estadodiario.com/noticias/jurisprudencia>
- De Belaúnde López de Romaña, J. (2005). Algunas propuestas para la Reforma del Sistema Judicial Peruano. En I. d. Cristianos, *Cuaderno de Formación*. Lima: Instituto de Estudios Social Cristianos.
- Declaración Universal de Derechos Humano*. (1948).



- Demartini, F. (2017). *La Extinción de la Relación de Trabajo*. Lima: Thomson Reuters.
- Democrático, C. C. (1993). *Constitución Política del Perú*.
- Dobbs, D., & Roberts, C. (2018). *Law of Remedies: Damages, Equity, Restitution*.
Minnesota: West Academic Publishing.
- Dos Santos, J. (2010). *Efectividad del Proceso y Técnica Procesal*. Lima: Communitas.
- Espinoza, J. (2002). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández, F. (1994). *La Configuración Jurisprudencial del Derecho a la Jurisdicción*.
Valencia: RGD.
- Fernández, J. (2012). *El Regimen Juridico de Responsabilidad de los Servidores
Publicos*. Ciudad de México: UNAM.
- Flores, N. (2015). *La Definición, Delimitación y Cuantificación del Daño Moral en la
Responsabilidad Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Peruano*. Puno.
- García, D. (2017). El Precedente Constitucional: Extensión y Límites. (P. U. Perú, Ed.)
Pensamiento Constitucional.
- García Long, S. (2018). "Daños Punitivos en Perú". *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*,
162-165.
- García Matamoros, L., & Herrera Lozano, M. (2003). "El Concepto de los Daños
Punitivos o Punitive Damages". *Estudios Socio-Juridicos*, V.
- García, L., & Herrera, C. (2003). El Concepto de los Daños Punitivos o Punitive
Damages. *Estudios Socio-Jurídicos*, V(1).
- Gómez, M. (2018). *Los Daños Punitivos en el Derecho Peruano*. Obtenido de Estudio
Muñiz: <https://estudiomuniz.pe/los-danos-punitivos-en-el-derecho->



peruano/#:~:text=Los%20da%C3%B1os%20punitivos%20no%20tienen,futuros
%20y%20ajenos%20comportamientos%20similares.

Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hikl Interamericana Editores S.A.

Huaynaque, J. (2017). *Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Arequipa: UNSA.

Jesús Josefa Palacios Vilela y Otros. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima: Grijley EIRL.

John, N., & Ronald, R. (1995). *Constitutional Law*. New Jersey: Universidad de Princeton.

Judiciales, C. d. (22 de Junio de 2022). *Plenos Jurisdiccionales*. Obtenido de Portal Web del Poder Judicial del Perú:
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/

López, E. (2008). *Los Daños Punitivos*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Lora, G. (2012). *La Desigualdad de la Relación Laboral y su Impacto en el Proceso. A Propósito de la Entrada en Vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ius Et Veritas.

Moisá, B. (2008). Los Llamados Daños Punitivos en la Reforma de la Ley 24.240. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 271-286. Obtenido de <https://doi.org/10.35292/ropj.v4i4.164>



- Monzón, W. (2016). El Costo que Genera el Despido Arbitrario en el Perú. En *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica S.A.
- Neves, J. (2016). El Despido en la Legislacion y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en Materia Laboral. *Revista de Derecho*(67).
- Osterling, F. (2011). *La Indemnización de Daños y Perjuicios*. Lima: PUCP.
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). *Compendio de Derecho de las Obligaciones*. Lima: Palestra.
- Pacheco - Zerga, L. (2017). "Los Daños Punitivos en el V Pleno Casatorio Supremo Laboral". En G. Jurídica, *Soluciones Laborales* (págs. 56-63). Lima: Gaceta Jurídica.
- Paitán, J. (2018). *La Vuelta Al Emleo Tras La Jubilacion: ¿Es la Pension de Jubilación Causal de Extinción de la Relación Laboral?* Lima: PUCP.
- Paredes, J. (2012). *La Estabilidad Laboral en el Perú*. Lima: Poder Judicial.
- Pérez, J. (2016). *La Indemnización de Daños y Perjuicios porIncumplimiento de Contrato en los Principios de Derecho Contractual Europeo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Piscoya Hermoza, L. (2009). *El proceso de la Investigación Científica*. Lima: Fondo Editorial.
- Planiol, M. (1981). *Tratado Elemental de Derecho Civil*. Ciudad de México: Cárdenas.
- Prieto, C. (2003). El Proceso y el Debido Proceso. *Vniversitas*(106), 811-823.



- Priori, G. (2019). El Proceso y la Tutela de los Derechos. En *Lo Esencial del Derecho*.
Lima: PUCP.
- Prosser, W., Keeton, P., Dobbs, D., Keeton, R., & David, O. (1984). *Prosser and Keeton on the Law of Torts*. Minnesota: West Publishing Company.
- Ramírez, M. (2017). *El Principio de Imputación Necesaria y la Garantía del Debido Proceso en los Requerimientos de Acusación Fiscal*. Huánuco: UNHV.
- Rowlett VS. Anheuser-Busch Inc. (Primer Circuito 1987).
- Sagastegui, P. (1996). *Teoría General del Proceso Judicial*. Lima: UNMSM.
- Salas, S. (2013). Saneamiento Procesal y Fijación de Puntos Controvertidos para la Adecuada Conducción del Proceso. *Ius Et Veritas*(47), 220-234.
- STC , 3950-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 2012).
- STC, 628-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2002).
- STC, N.º 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2003).
- STC, 2252-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional 2003).
- STC, N.º 255-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).
- STC, 2424-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).
- STC, 8123-2005-PHC7TC (Tribunal Constitucional 2005).
- STC, 6149-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 2006).
- STC, 582-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 2006).
- STC, N.º 00294-2009-PA/TC (Tribunal Constitucional 2009).
- STC, 04910-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 2012).



STC, 579-2013-AA/TC (Tribunal Constitucional 8 2013).

Taboada, L. (2005). Elementos de la Responsabilidad Civil. En *Comentarios a las Normas Dedicadas por el Código Civil Peruano a la Responsabilidad Civil Extracontractual y Contractual* (Segunda ed., págs. 32-33). Lima: Grijley.

Taboada, L. (2003). *Elementos de la Responsabilidad Civil* (Segunda ed.). Lima: Grijley.

Tantaleán, R. (01 de febrero de 2016). *TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS*. Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/OMEN/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/OMEN/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20(2).pdf)

Tantaleán, R. (2018). Los Daños Punitivos. *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de [https://www.derechocambiosocial.com/revista053/LOS_DANOS_PUNITIVO S.pdf](https://www.derechocambiosocial.com/revista053/LOS_DANOS_PUNITIVO_S.pdf)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728. (1997). Lima.

Tola, F. (1997). *Obligaciones, Contratos, Delitos y Acciones*. Lima: Prontuario de Derecho.

Tovalino, F. (2014). *El Despido. Análisis con Base en Criterios Jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo u Otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2009). *El Despido Disciplinario en el Perú*. Obtenido de IUS Revista: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/issue/>

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.



- Toyama, J. (2017). *Jurisprudential Criteria of the Supreme Court about the Dismissal Null*. Lima: Ius Et Veritas.
- Toyama, J., & Neyra, C. (2016). Criterios Jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el Despido Nulo. *Ius Et Veritas*(52).
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trigo, F. (2008). La Prevención y el Daño Punitivo. *Revista de Derecho de Daños*.
- Túpez, M. (2013). *Diccionario Penal y Procesal Penal*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Urruti, L. (2014). Daños Punitivos: La Validez del Instituto en el Derecho Privado Argentino. *Derecho y Cambio Social*, 11(35).
- Valdivia Rivera, A. F. (2021). "El Daño Punitivo en el Derecho Laboral Peruano y su Aplicación en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2018". Arequipa: UCSM.
- Veloz Romo, M. Á. (2022). "Los Daños Punitivos. Su Procedencia en Casos de Responsabilidad del Estado". *Derecho Global: Estudios Sobre Derecho-Justicia*, VII.
- Vidal, M. (2017). *Los Derechos Laborales en las Constituciones Peruanas*. Lima: Foro Jurídico.
- Vinaeta, L. (2019). Despido Laboral. En *Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

ANEXO N.º 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS		OBJETIVOS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PRUEBA ESTADÍSTICA
	GENERAL	GENERAL	GENERAL	GENERAL				
¿Existe vulneración al derecho de defensa por la imposición de la condena al pago por daños punitivos dispuesta de oficio por el juez?	La imposición de la condena al pago por daños punitivos, dispuesta de oficio por los jueces vulnera el derecho de defensa.	Comprobar la vulneración al derecho de defensa por la imposición de la condena al pago por daños punitivos dispuesta de oficio.	- Vulneración del Derecho de Defensa	- Plenos Jurisdiccionales	- Enfoque Mixto - Diseño, Exploratorio descriptivo.	- Pearson		

ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	ESPECÍFICOS			
<p>-¿Cómo aplicaron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno la condena por daño punitivo en los expedientes que conocieron durante los años</p>	<p>-Los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno si aplicaron la condena por daños punitivos en las sentencias de los expedientes que conocieron durante los años 2019,2020, 2021 y 2022.</p>	<p>-Analizar la aplicación de la condena por daños punitivos en los expedientes que conocieron los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022. - Determinar la correcta imposición de la</p>		<p><u>Instrumentos</u> -Fichas <u>Técnica</u> -Fichas de Observación de casos. -Fichas de Registro Documental</p>	



2019, 2020, 2021 y 2022? - ¿Cómo debe imponerse la condena de oficio al pago por daño punitivo en los casos en que los demandantes no la solicitaron?	- La forma correcta en la que debe imponerse la condena por daños punitivos, en los casos en que los demandantes no la solicitaron, es a través de la fijación de los puntos controvertidos.	condena de oficio por daños punitivos, en los casos en que los demandantes no la solicitaron.				
--	--	---	--	--	--	--



ANEXO N.º 02: Ficha de Observación Documental

FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL	
DATOS INFORMATIVOS	
TIPO	Pleno Jurisdiccional
DENOMINACIÓN DE LA NORMA	V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional
FECHA	19 de octubre del 2016, la ciudad de Lima, Perú.
DATOS RECABADOS:	
<ul style="list-style-type: none">• En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios con ocasión de la configuración de un despido incausado o fraudulento, el juez de oficio ordenará pagar también, una suma por daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido que el trabajador aporte a su sistema de pensiones. La condena por daños punitivos no tiene existencia propia o independiente, está sujeta a la estimación previa de la indemnización por daños y perjuicios en los conceptos de lucro cesante, daño emergente o daño moral.• El propósito general de la acción indemnizatoria es reparar el daño o perjuicio ocasionado, sin embargo, los daños punitivos poseen una finalidad distinta, que es la de castigar al agente dañoso, buscando disuadirlo a sí mismo y a otros de volver a cometer la misma acción dañina. Son una forma de pena privada, en la que el beneficiario es la víctima del daño, por lo que es una suma que se reconoce a parte de la reconocida por el lucro cesante, daño emergente o daño moral.• Se otorga en los casos en los que el hecho dañoso – dígame el despido – estuvo rodeado de circunstancias particularmente ultrajantes y vejatorias para la víctima – trabajador – en ese orden de ideas, no se aplica a todos los supuestos de despido, sino al despido incausado y al fraudulento por cuanto su naturaleza vejatoria atenta contra el trabajador.	

ANEXO N.º 03: Fichas de Análisis de Casos

FICHA DE ANÁLISIS DE CASO	
EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 00268-2015-0-2111-JM-LA-02
DEMANDANTE	José Luis Vilca Ticona
DEMANDADO	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - PELT
DATOS RECABADOS:	
<ul style="list-style-type: none">• POSTULACIÓN: El demandante, José Luis Vilca Ticona, demandó al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 153.176.83 por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el segundo juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 09 de noviembre del 2015, con las pretensiones que el demandante postuló.• AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Se llevó a cabo la audiencia única el 11 de julio del 2016, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1) Determinar si la entidad demandada debe indemnizar a favor del demandante, con el monto de ciento cincuenta y tres mil ciento setenta y seis con 83/100 soles, por los conceptos de daño patrimonial y daño extra patrimonial, conforme se detalla en la demanda. 2) Accesoriamente, determinar si corresponde ordenar el pago de los intereses legales generados respecto de la suma de dinero que representa la indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad contractual; además de los costos y costas del proceso.”	



- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 0710-2018 del 10 de diciembre del 2018 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 86,908.67 por concepto de lucro cesante y daño moral. Sin embargo, declaró “[F]undada de oficio la indemnización por daño punitivo” por la suma de S/ 9,669-59. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que, al ordenarse el pago de indemnización por daños, el juez de oficio debe ordenar también el pago por daños punitivos.
- **SEGUNDA INSTANCIA:** En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 078-2019 del 28 de agosto del 2019, confirmando en parte la sentencia de primer grado – revocando el exceso de los montos – y, confirmando la condena de oficio al pago por daños punitivos, sosteniendo que, al haberse ordenado el pago por indemnización de daños y perjuicios correspondía la condena por daño punitivo.



FICHA DE ANÁLISIS DE CASO

EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 00367-2019-0-2111-JR-LA-01
DEMANDANTE	Wilber Paredes Jaén
DEMANDADO	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - UANCV

DATOS RECABADOS:

- **POSTULACIÓN:** El demandante, Wilber Paredes Jaén, demandó a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - UANCV, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 30,664.88 por los conceptos de lucro cesante, y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el Juzgado de Trabajo – Zona Norte de Juliaca, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 02 de octubre del 2019, con las pretensiones que el demandante postuló.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Se llevó a cabo la audiencia única el 13 de noviembre del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1) [Determinar] el pago de Indemnización por daños y perjuicios derivados de responsabilidad contractual la suma de S/.30, 664.88., monto que comprende como lucro cesante la suma de S/.20,664.88 y daño moral la suma de S/.10,000.00 por el periodo comprendido del 01 de agosto de 2018 al 14 de agosto de 2019. 2. [Determinar] el pago de intereses legales generados desde la fecha que se produjo el daño.”
- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 85-2019 del 20 de noviembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 19,811.60 por concepto de lucro



cesante, daño moral, y, además, por daños punitivos (a razón de S/ 1,611.60).

Bajo el argumento de que, al haberse configurado un despido incausado, se privó al demandante de sus ingresos que afectan sus aportes previsionales, configurándose los daños punitivos.

- **SEGUNDA INSTANCIA:** La sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 038-2020-NLPT del 21 de octubre del 2020, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.



FICHA DE ANÁLISIS DE CASO

EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 0004-2016-0-2101-JM-LA-02
DEMANDANTE	Olga Aurelia Lupaca Anahua
DEMANDADO	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

DATOS RECABADOS:

- **POSTULACIÓN:** La demandante Olga Aurelia Lupaca Anahua, demandó al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PELT, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 37,179.73 por los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral, y como pretensiones accesorias el pago de los intereses legales. La demanda fue admitida a trámite por el segundo juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 02 del 16 de marzo del 2016, con las pretensiones que el demandante postuló.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Se llevó a cabo la audiencia única el 12 de julio del 2016, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes:
“1. Determinar si se ha causado daños y perjuicios a la demandante por parte del demandado, con el despido incausado del cual fue víctima la demandante.
2. Acreditado el punto anterior determinar si procede disponer que la entidad demandada indemnice a favor de la demandante por daños y perjuicios derivados de relación laboral, con la suma de treinta y siete mil ciento setenta y nueve con 73/100 soles, el cual comprende los conceptos de: lucro cesante que asciende al monto de S/. 22 279.73 soles, por daño emergente el monto de S/. 5 900.00 soles y por daño moral el monto de S/. 9000.00 soles. 3. Accesoriamente determinar si procede disponer el pago de intereses legales generados desde la



fecha en que se produjo el daño. 4. Determinar si procede disponer el pago de costos y costas del proceso a favor del demandante.”

- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 592-2019 del 11 de julio del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando al demandante la suma de S/ 28,926.08 por concepto de lucro cesante y daño moral. Sin embargo, declaró “[F]undada de oficio la indemnización por daño punitivo” por la suma de S/ 2,359.19. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que, al ordenarse el pago de indemnización por daños, el juez de oficio debe ordenar también el pago por daños punitivos.
- **SEGUNDA INSTANCIA:** En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 012-2021-LA del 10 de febrero del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.



FICHA DE ANÁLISIS DE CASOS

EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 00180-2018-0-2111-JR-LA-01
DEMANDANTE	Nora Añamuro Quispe
DEMANDADO	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

DATOS RECABADOS:

- **POSTULACIÓN:** La demandante Nora Añamuro Quispe, demandó a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 1,650.00 por cada mes por concepto de lucro cesante, y la suma de S/ 500.00 por cada mes, por concepto de daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el primer juzgado civil de Juliaca, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 03 del 05 de octubre del 2018, con las pretensiones que el demandante postuló.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Se llevó a cabo la audiencia única el 31 de julio del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes:
“1.- Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos modales de trabajo que la demandante suscribió con la entidad demandada, conforme al artículo 77 inciso d) del TUO del Decreto Legislativo 728. 2.- Establecer si corresponde reconocer a la demandante como trabajadora con contrato de trabajo de duración indeterminada. 3.- Determinar si corresponde ordenar a la entidad demandada incluya a la demandante en la planilla de remuneraciones de personal permanente como secretaria del Instituto de Idiomas de la Sede Central o Centro de Idiomas de la Universidad Andina



Néstor Cáceres Velásquez con todos los beneficios y derechos de acuerdo a Ley.”

- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 92-2019-LA del 26 de noviembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 1,500.00 cada mes por concepto de lucro cesante. Sin embargo, también ordenó a la demandada el pago de s/. 174.30 cada mes, por concepto de daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse configurado un despido incausado, se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales.
- **SEGUNDA INSTANCIA:** En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 018-2021-LA del 25 de enero del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.



FICHA DE ANÁLISIS DE CASO

EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 00158-2019-0-2111-JR-LA-01
DEMANDANTE	Marisol Mamani Mercado
DEMANDADO	Banco de la Nación

DATOS RECABADOS:

- **POSTULACIÓN:** La demandante Marisol Mamani Mercado, demandó al Banco de la Nación, solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 100,000.00 por concepto de lucro cesante y daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el primer juzgado civil de Puno, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 03 del 18 de junio del 2019, con las pretensiones que la demandante postuló.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Se llevó a cabo la audiencia única el 03 de setiembre del 2019, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “1. Determinar, si corresponde ordenar el pago de una indemnización por daños y perjuicios a causa de un despido inconstitucional por la suma de S/. 100.000.00 (cien mil con 00/100 soles) y por los conceptos de lucro cesante y daño moral. 2.Determinar, si corresponde ordenar el pago de los intereses legales.”
- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 106-2019-LA del 30 de setiembre del 2019 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 57,120.74 por concepto de lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse configurado un



despido incausado, se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales.

- **SEGUNDA INSTANCIA:** En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 062-2021-LA del 24 de mayo del 2021, dejó sin efecto el extremo referido a los daños punitivos, bajo el argumento de que la demandante no logró probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.



FICHA DE ANÁLISIS DE CASO

EXPEDIENTE	Expediente Judicial N.º 00520-2020-0-2111-JR-LA-01
DEMANDANTE	Toribio Luis Carita Juárez
DEMANDADO	Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Nor Puno S. A

DATOS RECABADOS:

- **POSTULACIÓN:** El demandante Toribio Luis Carita Juárez, demandó a la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Nor Puno S.A., solicitando al órgano jurisdiccional ordene a la demandada como pretensiones accesorias, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 100,000.00 por concepto de lucro cesante, daño emergente y daño moral. La demanda fue admitida a trámite por el juzgado de trabajo – Zona Norte, en la vía del proceso ordinario laboral mediante Resolución N.º 01 del 26 de octubre del 2020, con las pretensiones que el demandante postuló.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Se llevó a cabo la audiencia única el 10 de diciembre del 2020, donde se fijaron como puntos controvertidos los siguientes: “[Determinar el pago de] una indemnización por daños y perjuicios en la suma de S/ 100, 000.00 soles; distribuidos de la siguiente manera: S/ 43 722.00 soles por concepto de lucro cesante, S/ 25 000.00 soles por daño emergente y S/ 31 278.00 soles por daño moral.”
- **PRIMERA INSTANCIA:** La sentencia de primer grado N.º 73-2021 del 10 de marzo del 2021 resolvió declarar fundada en parte la demanda, otorgando a la demandante la suma de S/ 49,872.20 por concepto de lucro cesante, daño moral y daños punitivos. Bajo el argumento de que, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral establece que al haberse configurado un despido incausado,



se privó de sus ingresos a la demandante y por lo tanto de sus aportes previsionales.

- **SEGUNDA INSTANCIA:** En segunda instancia, la sala laboral de Puno, emitió la Sentencia de Vista N.º 171-2021-NLPT del 17 de noviembre del 2021, declarando nulo el extremo referido a los punitivos señalando que el demandante no lo alegó, no logrando probar que su despido haya estado rodeado de circunstancias particularmente vejatorias y ultrajantes que justifiquen dicha condena a la demandada.