

### Resumen

A partir del análisis de los plenos jurisdiccionales de la Corte Suprema en materia de responsabilidad civil derivada de la inexecución de obligaciones laborales, se evalúa la trascendencia de las reglas expedidas en ellos y si estas han devenido en criterios vinculantes para los órganos de la justicia laboral de inferior grado. La conclusión es que tales reglas no constituyen precedentes vinculantes y no se han consolidado como enunciados mayormente observados por los órganos judiciales de la especialidad. Sus contenidos, en el mayor número de veces, reiteran preceptos legales y no abordan aspectos esenciales de la materia. También, en ocasiones, han pretendido modificar la legislación desvirtuando instituciones sustantivas y procesales. Se requiere, entonces, que la Corte Suprema genere precedentes que, a partir de su pertinencia y solidez argumentativa, favorezcan la predictibilidad de las decisiones judiciales de la materia.

### Abstract

From the analysis of the Supreme Court's jurisdictional plenums on civil liability regarding the failure to comply with labor obligations, we evaluate the transcendence of the rules issued in them and whether they have become binding criteria for the lower level labor justice bodies. The conclusion is that such rules do not constitute binding precedents or consolidated statements generally observed by the judicial bodies of the field. Their content, in most cases, restate legal precepts and do not address essential aspects of the matter. On occasion, they have sought to modify legislation by distorting substantive and procedural institutions. Therefore, it is required that the Supreme Court issue precedents which, based on their pertinence and argument solidity, favor the predictability of the judicial decisions of the matter.

---

\*Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magister en Dirección de Recursos humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Profesor en la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Consultor de Rodrigo, Elías & Medrano Abogados. Correo electrónico: fcquispemontesinos@gmail.com

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

**Palabras clave:** pleno supremo laboral, precedente vinculante laboral, responsabilidad civil por inexecución de obligaciones laborales.

**Keywords:** labor supreme plenum, binding labor precedent, civil liability for failure to comply with labor obligations.

## Sumario

**I. INTRODUCCIÓN. II. EL PRECEDENTE VINCULANTE JUDICIAL Y LA CARENCIA DE VINCULATORIEDAD DE LOS PLENOS JURISDICCIONALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL. III. EL CONTENIDO DE LOS PLENOS SUPREMOS LABORALES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL. 1. I Pleno 2012: *Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales*. 2. II Pleno 2014: *El importe de las aportaciones previsionales no efectuadas como elemento a considerar al fijar los resarcimientos frente a despidos incausados y fraudulentos*. 3. V Pleno 2016: *Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado*. 4. VI Pleno 2017: *Responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.**

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2012, las salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema vienen expidiendo una serie de “plenos jurisdiccionales”, que contienen criterios orientativos para resolver situaciones jurídicas controvertidas complejas o recurrentes, que se presentan en los diferentes órganos de impartición de justicia laboral. Tales acuerdos se ocupan de aspectos sustantivos y procesales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Una temática permanentemente abordada en tales plenos ha sido la de la responsabilidad civil derivada de la inexecución de las obligaciones laborales. Ello se explica por la novedad de tal materia para magistrados especializados en Derecho del Trabajo y por el explosivo incremento de conflictos judiciales derivados de pretensiones resarcitorias frente a daños generados en el seno de una relación laboral.

El tenor de los referidos acuerdos no es uniforme. En unos se reitera lo previsto en las normas legales. En otros se pretende efectuar una interpretación sistemática para abordar una situación no regulada. Y, en otro grupo, se exceden los fines orientadores interpretativos que les pudiera corresponder a criterios de esta naturaleza y se desarrollan contenidos cual normas jurídicas, evidenciando una “vocación” legislativa de los jueces por regular las relaciones jurídicas laborales.

En el presente trabajo analizamos las reglas fijadas en cada uno de estos acuerdos y evaluamos su necesidad en la solución del tipo de controversias a las que se refieren, así como si han devenido en criterios vinculantes para los órganos de la justicia laboral.

## **II. EL PRECEDENTE VINCULANTE JUDICIAL Y LA CARENCIA DE VINCULATORIEDAD DE LOS PLENOS JURISDICCIONALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL**

El artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) prevé que los jueces laborales impartan justicia con arreglo a la Constitución Política, los tratados internacionales de Derechos Humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

En referencia a la función interpretativa reseñada, el artículo 40 de la propia NLPT desarrolla cómo se genera un precedente vinculante judicial. Este requiere que exista un recurso de casación cuyo fondo deba ser resuelto por una sala constitucional y social de la Corte Suprema, la cual puede convocar al pleno de los jueces supremos de las otras salas de la misma especialidad, a efectos de que expidan o varíen un precedente judicial.

La decisión adoptada por la mayoría absoluta de los participantes del pleno casatorio constituirá precedente judicial y vinculará a todos los órganos jurisdiccionales. Esto es, tanto a las propias salas de la Corte Suprema (eficacia horizontal) como a los órganos judiciales de inferior grado (eficacia vertical).

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

Los precedentes judiciales existen “en cierta manera para ordenar la producción tribunalicia y en parte para dar seguridad a los justiciables y favorecer la igualdad entre ellos” (García Belaunde, 2017, p. 99). Es decir, al propender a la equidad en la resolución de las controversias y a la certeza sobre el sentido de los pronunciamientos, permiten la concreción de los principios de predictibilidad y seguridad jurídica.

Sobre tales principios, el Tribunal Constitucional ha expresado: “El principio de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales, en cuanto que manifestación del principio de seguridad jurídica, implica la exigencia de coherencia o regularidad de criterio de los órganos judiciales en la interpretación y aplicación del derecho, salvo justificada y razonable diferenciación”<sup>1</sup>.

Sin embargo, la predictibilidad no es un principio que se manifieste intensamente en nuestro sistema de justicia. Por el contrario, “uno de los problemas más graves de la justicia peruana es que es impredecible. No solo es una justicia lenta, sino que por múltiples factores (razonamiento exageradamente formalista, desvinculación del contexto económico y social, corrupción, etc.) es muy difícil predecir el resultado de un conflicto de intereses llevado al sistema de justicia (...)” (De Belaúnde, 2005, p.11).

A pesar de ello, y encontrándose la Corte Suprema dotada de las facultades de generar precedentes vinculantes que permitan afrontar esta impredecibilidad en materia laboral, desde el inicio de la progresiva vigencia de la NLPT (15 de julio de 2010) no ha sido convocado ningún pleno casatorio laboral ni se ha expedido precedente de esta naturaleza, pese a la variedad de temas y situaciones que justificadamente habrían ameritado la emisión de una sentencia con las características mencionadas.

En lugar de ello, se han celebrado “plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral” los cuales, al no encontrarse contenidos en una sentencia casatoria emitida en atención al desarrollo de un juicio laboral concreto en los términos previstos por el artículo 40 de la NLPT, no constituyen precedente vinculante.

---

<sup>1</sup> STC 3950-2012-PA/TC Piura, fundamento jurídico 7.

La naturaleza de tales plenos jurisdiccionales es distinta. Como se expresara en el informe del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Lima-2012<sup>2</sup>, tales acuerdos son adoptados a partir de reuniones efectuadas por los magistrados supremos de las salas de Derecho Constitucional y Social, al amparo de los artículos 116 y 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

En el primero de los mencionados artículos se prevé que los integrantes de las salas especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad; mientras que en el segundo se establece que las salas especializadas de la Corte Suprema ordenan la publicación de ejecutorias que fijen principios jurisprudenciales, las que deben ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.

El artículo 116 de la LOPJ no solamente ha servido para sustentar el desarrollo de los plenos jurisdiccionales supremos, sino de los múltiples plenos desarrollados por las distintas cortes superiores de justicia del país (en número de 35 actualmente) en ámbito nacional (con la participación de todas las cortes superiores), regional (con la participación de algunas cortes superiores agrupadas en macroregiones) y distrital (con la participación de los magistrados de una sola corte superior de justicia).

A propósito de ello, es sintomático que cada año, en cada corte superior de justicia del país, se designe una “comisión de plenos jurisdiccionales”, la que tiene como meta desarrollar plenos distritales por especialidad (civil, penal, laboral, familiar, contencioso administrativo, etc.) y aprobar criterios a ser aplicados para resolver las diferentes controversias sometidas a su jurisdicción. Sin duda, tal cantidad de plenos jurisdiccionales, celebrados con tal asiduidad, no contribuyen con la predictibilidad de las decisiones judiciales ni abordan siempre temas trascendentes, como tampoco sus acuerdos son observados uniformemente por todos los jueces del ámbito que aprobó el correspondiente pleno, más aun cuando el propio Poder Judicial señala sobre ellos que los acuerdos “adoptados en el Acta de Sesión Plenaria no poseen fuerza vinculante para la resolución de un caso en particular (...)” (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2008, p. 15).

2 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/1+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>.

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

Volviendo a los plenos supremos, la justificación de su desarrollo ha sido expresada en el ya citado informe del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en los siguientes términos:

*La realización de un Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se justifica en la imperante necesidad de unificar y/o consolidar los diversos criterios con los que se ha venido resolviendo a nivel de juzgados y salas laborales en temas similares (...).*

*La realización del Pleno Laboral a nivel supremo tiene entre sus objetivos: mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia en el ámbito del Derecho del Trabajo y optimizar la atención eficaz y eficiente en los procesos judiciales, mediante decisiones predecibles en todas sus etapas, concordando para ello la jurisprudencia y fijando, de ser necesario, principios jurisprudenciales.*

A pesar de la reconocida necesidad de generar decisiones predictibles en materia laboral, la Corte Suprema no ha recurrido al precedente vinculante, sino se ha limitado a producir acuerdos que no generan la vinculatoriedad de aquellos.

En nuestro ordenamiento jurídico, no toda decisión del máximo órgano de impartición de justicia es precedente vinculante, sino solamente aquella que es reconocida expresamente como tal por una alta corte de justicia. Así, por ejemplo, las sentencias del Tribunal Constitucional (TC) constituyen precedente vinculante constitucional, en tanto así lo exprese el fallo, precisando el extremo de su efecto normativo<sup>3</sup>. Es decir, la regla jurídica, contenida en la sentencia, deviene en precedente porque el TC la identifica expresamente como tal.

Un precedente vinculante requiere, entonces, ser expedido por el órgano de máximo grado de la especialidad y que se satisfagan las exigencias legales para su formación. Por lo tanto, los acuerdos de los jueces derivados de los plenos supremos jurisdiccionales o de los de nivel superior no revisten tal naturaleza.

---

<sup>3</sup> Código Procesal Constitucional, artículo VII del Título Preliminar.

### III. EL CONTENIDO DE LOS PLENOS SUPREMOS LABORALES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

Renzo Cavani (2018, p. 178-179), al analizar los plenos casatorios civiles de la Corte Suprema, ha identificado diversos tipos de enunciados normativos, clasificándolos en: a) enunciados normativos genuinamente interpretativos, los cuales plasman la interpretación de un enunciado legal; b) enunciados repetitivos del enunciado normativo ya existente, los que no aportan nada nuevo, sino reiteran normas ya existentes; y, c) enunciados de creación normativa, en los que el enunciado “no se limita a ser una interpretación de la legislación, por el contrario, se revela como un auténtico acto de creación legislativa (...). Para todos los efectos, significa una modificación de la legislación”.

Esta clasificación nos es útil para diferenciar los enunciados empleados en los plenos supremos laborales. Algunos de ellos reiteran un contenido desarrollado en normas sustantivas o procesales, otros expresan un criterio judicial a partir de una interpretación sistemática de distintas normas jurídicas, mientras que en algunos se ha empleado un tenor “normativo”, cual si nos encontráramos frente a un producto elaborado por un órgano legislativo que modificase la legislación preexistente.

Los acuerdos adoptados en materia de responsabilidad civil corresponden a los siguientes plenos supremos laborales:

**I Pleno (2012) - Acuerdo 1.2:** Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales.

**II Pleno (2014) - Acuerdo 3:** Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento. Aspectos procesales y sustantivos.

**V Pleno (2016) - Acuerdo III:** Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado.

**VI pleno (2017) - Acuerdo I:** Responsabilidad civil por accidentes de trabajo.

Los analizamos a continuación.

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

### *1. I Pleno 2012: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales*

El reconocimiento expreso en la NLPT de la competencia del juez laboral para resolver controversias de resarcimientos por daños y perjuicios, derivados de la inejecución de obligaciones emanadas del contrato de trabajo, determinó que uno de los primeros temas que debía abordarse en el primer pleno supremo fuera el de la responsabilidad civil en las relaciones laborales. Específicamente, se desarrolló la derivada de las enfermedades profesionales, aunque el contenido de los acuerdos es perfectamente aplicable también para otro tipo de daños como, por ejemplo, los accidentes de trabajo.

Se adoptaron cuatro acuerdos en esta materia:

a) En el primero se señaló que los jueces laborales a cargo de los procesos regulados bajo la anterior ley procesal laboral (Ley N° 26636) y la NLPT conocerían las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial (lucro cesante y daño emergente) como por daño moral.

En los términos de Cavani (2018, p. 178), este es un enunciado repetitivo de una normatividad ya existente. Para el año 2012, ya no existía ninguna incertidumbre sobre la competencia de los jueces de trabajo en temas de responsabilidad civil derivada de la inejecución de las obligaciones laborales. La NLPT ya había previsto desde el año 2010 que los juzgados especializados de trabajo conocerían los procesos de responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios<sup>4</sup>.

Es cierto que bajo la vigencia de la ley procesal laboral precedente (Ley N° 26636) existieron disquisiciones sobre si tal tipo de conflictos deberían ser resueltos por el juez de trabajo o el juez civil, ya que ello no había sido contemplado expresamente en la referida norma. Sin embargo, para entonces, la judicatura laboral ya había consolidado la posición sobre su competencia frente a controversias de esta naturaleza. Expresión de ello era el pleno jurisdiccional

---

<sup>4</sup> NLPT, artículo 2, numeral, 1, literal b.

nacional de jueces superiores del año 2000 en el que se había establecido: “Es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”.

Es decir, este primer acuerdo del Pleno Supremo 2012 no estableció ninguna regla. Solamente señaló algo que ya se venía dando y que, en el caso de la NLPT, incluso tenía clara regulación expresa: Que el juez de trabajo era competente para abocarse a este tipo de materias.

b) El segundo acuerdo de este apartado se ocupa del deber del juez de calificar como contractual la responsabilidad del empleador derivada de una enfermedad profesional, independientemente de la calificación que hubiesen efectuado las partes. El tenor es el siguiente: “Que la responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios, derivados de enfermedad profesional, es de naturaleza contractual, y así debe ser calificada por el juez, independientemente de la calificación o de la omisión en la calificación por parte del demandante o del demandado”.

Nos encontramos ante una expresión del conocido aforismo *iura novit curia* positivizado como principio procesal en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil. En él se alude a “la necesaria libertad con la que debe contar el sentenciante para subsumir los hechos alegados y probados por las partes, dentro de las previsiones normativas que rijan el caso. Libertad que subsiste aún en la hipótesis de que los litigantes hubieran invocado la aplicabilidad de otras disposiciones” (Peyrano, 1978, p. 96). Es decir, corresponde al juez calificar normativamente los hechos invocados de una manera adecuada, al margen de la calificación jurídica efectuada por las partes.

La regla expresada en este acuerdo se encuentra también vinculada a la competencia del juez laboral en materia de responsabilidad civil. En tanto se concibe en nuestro ordenamiento que la relación de trabajo tiene una naturaleza contractual, se reputa que las obligaciones del empleador y del trabajador derivan del contrato de trabajo. Incluso, aquellas previsiones legales, como las contenidas en las normas legales de seguridad y salud en el trabajo (SST), se entienden incorporadas al conjunto de prestaciones que las partes deben satisfacer (principalmente el empleador) en el marco de la relación laboral que los vincula.

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

Una enfermedad profesional, definida en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST) como aquella “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo” solo se podría desarrollar como consecuencia de la inejecución de aquellas obligaciones de SST emanadas en el seno de una relación laboral. Por tanto, el tipo de responsabilidad que se derivaría de ella sería la denominada contractual o por inejecución de obligaciones, mas no la aquiliana o extracontractual (la cual, a diferencia de la primera de las nombradas, no presupone la existencia de una relación jurídico sustantiva previa entre el causante y la víctima del daño).

La competencia que se le ha reconocido al juez de trabajo en materia de responsabilidad civil, como fue ratificado en el primer acuerdo del propio I Pleno Supremo Jurisdiccional, es la que corresponde a la llamada contractual o por inejecución de obligaciones. Ello ha sido reafirmado en distintas sentencias casatorias en las que se ha expresado que los juzgados especializados de trabajo son competentes frente a pretensiones de responsabilidad contractual y cuando estas sean de naturaleza extracontractual, la controversia debe ventilarse en la vía procesal civil<sup>5</sup>.

En conclusión, la finalidad de la regla es evitar el rechazo de una demanda de esta naturaleza ante situaciones en las que, exigiéndose el pago de un resarcimiento a raíz de una enfermedad profesional, el demandante incorrectamente impute al empleador o al responsable en general una responsabilidad extracontractual.

En estricto, la regla no es más que un recordatorio a los jueces de sus facultades para recalificar jurídicamente los hechos alegados por las partes, independientemente de la invocación legal efectuada por estas, aunque debe reconocerse la utilidad del acuerdo frente a aquellas situaciones en las que una incorrecta calificación efectuada por el demandante sobre el tipo de responsabilidad generada pudiera determinar el rechazo de la demanda.

c) La tercera regla de este acuerdo alude a la carga de la prueba: el trabajador debe acreditar la existencia de la enfermedad profesional y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones “legales, laborales y convencionales”.

---

<sup>5</sup> CAS. LAB. N° 9693 -2014 Arequipa; CAS. LAB. N° 4614 -2014 Arequipa; CAS. LAB. N° 7345 -2014 Arequipa; y, CAS. LAB. N° 9133 -2015 Arequipa.

Por la carga de la prueba, en su dimensión subjetiva, cada una de las partes “debe aportar al tribunal las pruebas sobre un hecho específico en el curso del proceso” (Taruffo, 2008, p. 149). En nuestro ordenamiento procesal, la regulación de su distribución se encuentra contenida en el artículo 23 de la NLPT. En ella se dispone que los hechos que configuran la pretensión intentada en el juicio deben ser probados por quien los afirma (artículo 23.1) y que incumbe al empleador demandado acreditar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (art. 23.4).

En los casos en los que se exigen resarcimientos derivados de enfermedades profesionales, es natural que el trabajador (o extrabajador) deba demostrar la existencia de la enfermedad, esto es, la afección y su origen ocupacional, ya que estos son hechos que configuran su pretensión. Por parte del empleador demandado, conforme a la carga impuesta en la NLPT, corresponde demostrar el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o convencional en tanto sean exigibles en el marco de la ejecución de la relación de trabajo.

¿Cuál es la interpretación efectuada por el acuerdo bajo comentario o la regla creada por el pleno jurisdiccional? En realidad, ninguna. Una vez más nos encontramos ante una reiteración, para el caso de los resarcimientos derivados de enfermedades profesionales, de aquello que de manera general ha sido previsto en una norma legal. En este caso, en las reglas de distribución de la carga probatoria contenidas en la NLPT.

d) La cuarta regla lleva el auspicioso título “Sobre la forma de determinar el *quantum* indemnizatorio”. El encabezado empleado da a entender que se abordará uno de los aspectos más importantes en materia de responsabilidad civil: cómo cuantificar el daño. La trascendencia del tema es advertida en el propio desarrollo del acuerdo en el que se indica: “En efecto, uno de los problemas principales que se pueden presentar cuando se discute los daños y perjuicios es el tema del monto indemnizatorio, para lo cual se han esbozado diversas teorías”.

Sin embargo, la regla acordada no desarrolla criterio alguno de cuantificación. Se limita a hacer una remisión a una norma del Código Civil que

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

habilita al juez a efectuar una cuantificación equitativa ante las dificultades para fijar el *quantum* indemnizatorio. La regla textualmente recogida es la siguiente: “Probada la existencia del daño, pero no el monto preciso del resarcimiento, para efectos de determinar el *quantum* indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo”.

La valoración equitativa no debiera ser el primer auxilio al que acuda el juez a efectos de establecer la reparación, por el contrario, “es el último recurso que el Derecho tiene y otorga a los juzgadores para aplicar justicia en materia indemnizatoria” (Castillo, 2006, p. 181). Sin embargo, la práctica judicial revela que con frecuencia se recurre a ella para determinar los importes resarcitorios a partir de pura subjetividad. Pareciera que existe la convicción de que la sola invocación del artículo 1332° del Código Civil permitiría eximir al juzgador de su deber de motivar las razones por las que se fijan los importes resarcitorios.

La regla reseñada no establece, entonces, ningún criterio particular para que los jueces laborales puedan cuantificar la reparación de los daños derivados del desarrollo de una enfermedad profesional o, en general, de los daños generados durante la ejecución de una relación de trabajo. Por el contrario, propicia que se prescinda de mayor esfuerzo para que la judicatura establezca criterios de cuantificación, ya que indistintamente si los daños son de carácter material (lucro cesante y daño emergente) o moral, hace una remisión a la norma de valoración equitativa contenida en el Código Civil, a pesar de que los daños patrimoniales permiten desarrollar parámetros objetivos que justifican razonablemente su cuantificación.

Nuevamente, nos encontramos ante un acuerdo que efectúa una mera remisión normativa. Esta vez, a un texto legal previsto justamente para afrontar las particulares dificultades que pudieran presentarse para cuantificar el importe de una reparación, dando lugar más bien a que los jueces, invocando el acuerdo, desistan de construir criterios que permitan afrontar este problema y recurran a la sencilla práctica de fijar los resarcimientos en base a pura subjetividad.

En general, las enunciados acordados en este primer pleno jurisdiccional se limitan a hacer una remisión a normas legales contenidas en

la NLPT, el Código Procesal Civil y el Código Civil, referidas a la competencia material de los jueces laborales, la carga de la prueba y la valoración equitativa del daño. No desarrollan reglas de mayor trascendencia ni efectúan una interpretación jurídica por la que se reconozca a las normas legales invocadas un sentido distinto del que se desprende de su literalidad.

*2. I Pleno 2014: El importe de las aportaciones previsionales no efectuadas como elemento a considerar al fijar los resarcimientos frente a despidos incausados y fraudulentos*

En el segundo Pleno Supremo Laboral se abordaron ocho temas, correspondiendo uno de ellos a determinados aspectos procesales y sustantivos derivados del tratamiento judicial de los despidos incausados y fraudulentos.

Dentro de este apartado, se planteó como cuarta interrogante si dentro del *quantum* resarcitorio de tales despidos podría incluirse el importe de las aportaciones previsionales no realizadas. La respuesta que la Corte Suprema brindó a esta pregunta fue: “Sí. Las aportaciones a los sistemas de seguridad social público o privado, no realizadas con motivo del despido incausado o despido fraudulento, podrán ser incluidas como criterio de cálculo del monto indemnizatorio en una demanda de indemnización por daños y perjuicios”.

En la fundamentación del acuerdo<sup>6</sup> se explica que tales importes deberían ser considerados en calidad de lucro cesante en tanto hayan sido reclamados por el demandante. Es decir, si en la cuantificación de la pretensión resarcitoria por lucro cesante el trabajador afectado exigiera el equivalente de tales montos, el juez podía incluirlas en el *quantum* a otorgarse.

Las aportaciones previsionales corresponden a un porcentaje de la remuneración percibida cuyo importe es retenido por el empleador y entregado mensualmente al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP) al cual se encuentre afiliado el trabajador.

Ciertamente, la falta de aportaciones como consecuencia de no haberse prestado servicios durante el período de desvinculación incausada o

---

6 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f9f0668044994eb49c71bc297173aa5c/Informe+y+Acta+II+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+Materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>.

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

fraudulenta, constituye una afectación económica. En el caso de los afiliados al SNP, la incidencia se dará sobre el período requerido para acceder a una pensión de jubilación, mientras que en el caso de los afiliados al SPP, la afectación se presentará sobre el importe de la pensión, ya que a un menor número de aportes, el monto de la pensión debería ser también menor.

En el caso de que durante el período comprendido entre el cese y la reincorporación, el trabajador afectado efectúe aportes voluntarios a fin de evitar una discontinuidad en sus aportaciones, incluso podría generarse, adicionalmente, un daño emergente. Por tal tipo de daño se entiende “la pérdida monetaria o financiera o como el deterioro de bienes que pertenecen al damnificado, que muchas veces es contablemente determinable” (León, 2016, p. 59). Tal pérdida monetaria constituiría, en tanto se presente, un daño adicional al identificado en el acuerdo bajo comentario.

Sin embargo, no advertimos mayor trascendencia en esta regla establecida por la Corte Suprema. No establece en realidad ningún criterio de cómo cuantificar el daño patrimonial derivado de un despido calificado como incausado o fraudulento. Se trata solamente de una sugerencia de respuesta que puede dar la judicatura en tanto que en la cuantificación de la pretensión se emplee como referencia el importe de las aportaciones no efectuadas.

La regla no desarrolla una interpretación sistemática de un conjunto de normas vinculadas a la materia ni establece un criterio mayormente observado por justiciables o jueces, por lo que una vez más nos encontramos ante un acuerdo de escasa utilidad.

### *3. V Pleno 2016: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado*

Este acuerdo consolida una línea que la Corte Suprema ya venía siguiendo hace algunos años en referencia a las consecuencias económicas de un despido calificado como incausado o fraudulento. Asimismo, dentro de las reparaciones a brindarse a un trabajador afectado por alguno de estos tipos de despido, introduce un novedoso concepto denominado “daño punitivo”.

La primera regla del acuerdo, adoptado por mayoría, prevé que en los casos de despido incausado y fraudulento, el afectado tiene derecho a demandar la reposición en el empleo y puede requerir el pago de una indemnización por daños y perjuicios que comprenda el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Esta pretensión indemnizatoria “sustituye” cualquier otra por remuneraciones devengadas.

La segunda regla señala que, de reconocerse el derecho a un resarcimiento, “el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos”, la misma cuyo importe máximo ascendería al que le hubiera correspondido aportar al trabajador al sistema previsional al que se encontrara afiliado.

Abordamos cada una de estas reglas:

**a) Primera regla:** Los despidos incausados y fraudulentos no generan remuneraciones devengadas. Un primer aspecto a resaltar en este acuerdo es la reafirmación de la Corte Suprema sobre las consecuencias de los despidos incausados y fraudulentos: estos no son idénticos a los del despido nulo. Generan la readmisión en el empleo pero no dan lugar al pago de remuneraciones devengadas. Expresamente se ha señalado en el acuerdo:

*Las ficciones jurídicas o las presunciones absolutas solo pueden ser predeterminadas por Ley. En el ordenamiento nacional no existe ninguna norma legal que establezca que luego de un despido incausado o de un despido fraudulento la relación laboral persiste en su existencia, o que el trabajador tiene derecho al pago de remuneraciones, derecho que se genera dentro de una relación laboral producto de una labor efectiva. Distinto es el caso, por ejemplo, del despido nulo en el que corresponde el pago de remuneraciones por mandato legal del artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR.*

A diferencia del despido nulo, frente al cual la ley ha previsto una restitución plena que implica la ineficacia de la decisión del empleador y de sus efectos, en el caso de los despidos incausados y fraudulentos, la Corte Suprema ha concebido que solamente corresponde la readmisión física en el centro de trabajo, manteniéndose algunos efectos derivados de la decisión por la que se resolvió la relación laboral, tales como la liberación, por parte del empleador, de sus prestaciones de abono de remuneraciones y beneficios sociales.

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

Esta opción judicial evidencia la inconsistencia del modelo de protección contra el despido en nuestro ordenamiento (Quispe, 2019: 129-131). La protección restitutoria prevista para el despido nulo en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 34) implica la declaratoria de ineficacia del acto lesivo, privando de consecuencias fácticas y jurídicas a la decisión del empleador de resolver la relación de trabajo. La consecuencia de ello es la reanudación del vínculo laboral y que el empleador deba reintegrar aquellas prestaciones no satisfechas cual si nunca hubiesen existido razones para que se exima de ellas.

Sin embargo, en el acuerdo bajo comentario, los despidos fraudulentos e incausados, al carecer de regulación legal, limitan sus efectos a la reanudación de la relación de trabajo, correspondiendo al afectado plantear pretensiones resarcitorias por daños materiales y morales para acceder a una reparación económica, que no se deriva automáticamente de la determinación de la existencia del acto lesivo, sino que debe dilucidarse en un conflicto judicial con la satisfacción de las cargas probatorias que ello implica.

Independientemente de las críticas que puedan formularse al contenido de este extremo del acuerdo (por todas ver Campos, 2018, p. 78 - 96), el tema abordado en este pleno sí es relevante en tanto pretende uniformizar la respuesta judicial frente a un problema en el que el sentido de los fallos venía siendo dispar. Un grupo de juzgados y salas laborales se limitaban a disponer la reanudación de la relación laboral; otros, adicionalmente al mandato de readmisión, venían otorgando remuneraciones devengadas, y un último grupo ordenaba el pago de resarcimientos por daños y perjuicios.

A diferencia de los temas de responsabilidad civil abordados en los Plenos anteriormente analizados, la situación problema abordada en el del año 2016 era trascendente y requería una uniformización de los criterios en todos los grados de la judicatura, objetivo que aparentemente habría de concretar el acuerdo. Sin embargo, una evidencia del desconocimiento del carácter vinculante de este fue la respuesta que brindaron jueces de inferior grado el año 2018.

En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral desarrollado en Chiclayo el mes de setiembre del 2018, los jueces superiores

de todas las cortes distritales del país acordaron, por mayoría, que en caso “de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones devengadas dejadas de percibir”. Es decir, contrariamente a lo fijado por los magistrados supremos, los jueces superiores fijaron que frente a los mencionados tipos de despido debía otorgarse como reparación exactamente el importe de las remuneraciones devengadas, justamente aquello que había proscrito la Corte Suprema.

En el Pleno Nacional de Jueces Superiores del año 2019, celebrado en la ciudad de Tacna, los magistrados modificaron el acuerdo del año anterior, al señalar expresamente que la reparación frente a un despido incausado o fraudulento no era equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, alineándose a lo fijado en el Pleno Supremo de 2016. Sin embargo, el episodio reveló que entre las propias cortes no se encuentra internalizado que los plenos supremos tengan la naturaleza de un precedente vinculante cuyo contenido deba ser de obligatorio cumplimiento por el resto de los órganos de la especialidad.

**b) Segunda regla:** Los despidos incausados y fraudulentos generan “daños punitivos”. La segunda regla desarrollada en este acuerdo manifiesta la “vocación legislativa” que nuestra Corte Suprema ha pretendido asumir en materia de relaciones laborales. A través de ella pretende imponer que los jueces, una vez que reconozcan el derecho a un resarcimiento por daños y perjuicios, de oficio, ordenen el pago de una suma adicional por “daños punitivos”, fijando incluso el importe máximo al que podrían ascender estos: el equivalente a la suma que le hubiera correspondido al afectado por aportaciones al régimen previsional, público o privado, al cual se encontrara adscrito.

Los “daños punitivos” no han tenido receptividad legal en nuestro ordenamiento, más bien, la Corte Suprema los ha pretendido “importar” del Derecho anglosajón. En este, son una expresión de la función sancionatoria de la responsabilidad civil y tienen también una finalidad disuasiva “pues, al castigar a los responsables que han infringido las reglas básicas de convivencia pacífica (...) se les disuade (...) de la posible intención de reiterar en el futuro de sus conductas y se les advierte, además, a los demás integrantes de la comunidad que se sintieran tentados a imitar esas conductas, de sus graves consecuencias, disuadiéndolos también de su realización en el futuro” (Fernández: 2001, 88).

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

La Corte Suprema, cual órgano legisferante, seguramente atendiendo a que las funciones de la responsabilidad civil no se limitan a la satisfactiva o compensatoria, sino que comprenden también a la punitiva o de incentivo/desincentivo de comportamientos, exige a los jueces que otorguen el concepto de la referencia, incluso sin haber sido demandado.

El referido enunciado normativo “crea” un concepto que debiera ser parte del resarcimiento a otorgarse a quienes padecen de un despido incausado o fraudulento. Adicionalmente, “modifica” el ordenamiento procesal por el cual, en atención al principio de congruencia, al juez le corresponde pronunciarse “sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda” (artículo 31 NLPT).

Tales previsiones no solamente constituyen una pretendida atribución de potestades legislativas de las cuales los jueces carecen (de acuerdo a la Constitución, solamente el Congreso y el Ejecutivo pueden expedir normas con alcances generales), sino que distorsionan normas de responsabilidad civil y de orden procesal de nuestro ordenamiento.

En cuanto a la distorsión de las categorías de la responsabilidad civil, nos encontramos ante la pretendida introducción de un concepto cuya finalidad sería concretar los fines disuasorios y punitivos de la mencionada disciplina, no reparándose en que se prevé tal condena en casos en los que no necesariamente existe una actuación particularmente dolosa o lesiva.

Tal condena debiera justificarse por la necesidad de castigar civilmente a quien incurre en una conducta alevosa, abusiva y sumamente reprochable, ya que el concepto representa un monto adicional al reconocido en vía de reparación. Los despidos incausados o fraudulentos no necesariamente tienen tal naturaleza. Por ejemplo, en el caso de los primeros, si un contrato de trabajo temporal se desnaturaliza porque no se consignó en él explícita y detalladamente su objeto, y el empleador (concibiendo que la relación de trabajo ha sido legítimamente celebrada como una sujeta a modalidad) decide no renovarlo, no debería considerarse una particular alevosía o mala fe para sancionar tal hecho con “daños punitivos”, adicionalmente a la condena de reanudación del vínculo laboral y al resarcimiento por los daños materiales y morales que pudieran haberse generado.

Por otro lado, el tope del monto reconocido por “daños punitivos” (el equivalente a lo dejado de aportar al sistema previsional al que se encuentre afiliada la víctima) es reducido como para desincentivar comportamientos de la colectividad o sancionar una conducta particularmente dolosa.

Se ha pretendido, pues, “importar” un concepto que debiera ser regulado a través de una ley y la copia ha sido deficiente porque ni siquiera corresponde a alguna nueva categoría de daño. En realidad, “no se está creando una nueva voz o tipo de daño, sino que se está haciendo referencia al reconocimiento del pago de una suma de dinero, por encima de la indemnización de daños, con funciones sancionatorias punitivas” (Campos, 2018, p. 97).

Sobre la distorsión de instituciones procesales, el ya citado artículo 31 de la NLPT reconoce a los jueces únicamente el ejercicio de facultades *ultra petita*, es decir, de conceder importes superiores por los conceptos requeridos en tanto se adviertan, en la cuantificación de la demanda, errores de cálculo o errores en la invocación de las normas aplicables. No existe norma que habilite a los jueces reconocer y conceder extremos no requeridos en la demanda. Al contrario, como se prevé en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el juez “no puede ir más allá del petitorio”, ya que “el principio de congruencia judicial exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve” (Monroy, 1987, p. 222).

El juez laboral carece de facultades *extra petita*. Una eventual habilitación para ejercerlas solamente podría ser efectuada vía legislativa a través de una norma con rango de ley que modifique la NLPT. No es viable su concreción a través de un acuerdo jurisdiccional que ni siquiera tiene alcances vinculantes, y menos por un concepto que no ha sido reconocido en nuestro ordenamiento.

A diferencia de la primera regla de este V Pleno Supremo Laboral, que ha consolidado la posición de la judicatura en general de rechazar el otorgamiento de remuneraciones devengadas o su exacto equivalente en casos de despidos fraudulentos e incausados, el tema de los “daños punitivos” no ha tenido mayor acogida, no observándose algún número significativo de pronunciamientos judiciales a través de los cuales se hayan concedido.

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

#### 4. VI Pleno 2017: Responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Si bien este acuerdo fue intitulado como “Responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, sus alcances no se restringen a este tipo de infortunios, sino, como una de sus reglas expresamente lo menciona, comprenden también a las enfermedades profesionales.

Son tres reglas las desarrolladas en este Pleno. Por la primera de ellas, el empleador siempre es responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador ocurrido en el centro laboral.

En la segunda, se fija que a través de la transacción pueden extinguirse las obligaciones a causa de responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. En tales casos, el juez debe evaluar el monto acordado en función al artículo 1 de la Constitución Política.

La tercera regla establece que, en los casos en los que se determine un resarcimiento a favor del trabajador, el juez, de oficio, debe condenar al empleador al pago de unos daños punitivos, cuyo importe no debe exceder al otorgado por daño emergente, lucro cesante o daño moral.

Las analizamos a continuación.

**a) Responsabilidad objetiva del empleador.** Los términos usados al fijar esta regla son concluyentes en el sentido de que el empleador siempre sería responsable por cualquier evento dañoso producido en la vida o salud del trabajador. Concebiría una responsabilidad objetiva: el empleador siempre responderá ante cualquier daño.

Sin embargo, tal conclusión no guarda correlato con la argumentación que sustenta la propia regla. En ella, se desarrolla la figura del “empleador diligente”, la cual alude claramente a un esquema de responsabilidad subjetiva o por culpa.

En la fundamentación del acuerdo<sup>7</sup> se concibe al empleador diligente como aquel que capacita a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, identifica los riesgos propios de la actividad y del centro de trabajo, adopta las medidas para eliminar o minimizar los mismos, fiscaliza las medidas de seguridad implementadas y, en general, el que observa el deber de prevención previsto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST). Agrega: “(...) no es posible en ninguna circunstancia que el empleador se sustraiga de sus obligaciones indemnizatorias a favor del trabajador o sus herederos si es que no cumplió con sus obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y no se comportó como un empleador diligente, aun cuando el accidente de trabajo haya sido ocasionado por un tercero”.

Tal desarrollo argumentativo daría a entender una concepción subjetiva de la responsabilidad en tanto que lo determinante para establecer la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional sería el incumplimiento de las obligaciones que emanan del deber de prevención. Es decir, la culpa. Incluso refiere que la carga de la prueba de la existencia de dolo o culpa grave recae en el empleador, mientras que la culpa leve puede presumirse de acuerdo al artículo 1329 del Código Civil.

Tal concepción se reafirmaría, dentro de la propia motivación del acuerdo, cuando se enuncian los elementos para efectuar un juicio de responsabilidad (antijuridicidad del daño sufrido, relación causal, factor de atribución y daño) definiendo a la antijuridicidad como aquella que implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo.

La lógica conclusión de una fundamentación de esta naturaleza sería que el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, por la inobservancia del deber de prevención, determinaría la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo.

Sin embargo, la regla fijada se encuentra totalmente desvinculada de tal motivación, ya que en ella se formula que el empleador siempre es responsable por cualquier evento dañoso padecido por el trabajador.

---

7 <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd/VI+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2017-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd>.

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

Nos encontramos, entonces, frente a una argumentación incongruente en la que la conclusión no se desprende del desarrollo explicativo efectuado. Pero ello no es lo más grave.

A través de la regla reseñada se pretende modificar el sentido del artículo 53 de la LSST y el propio modelo de responsabilidad civil.

El tenor del referido artículo es el siguiente: “El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales”. La interpretación efectuada por la Corte Suprema de este texto ya había sido expresada en la casación laboral N° 4258-2016 Lima en la que señaló como “precedente de obligatorio cumplimiento” lo siguiente:

*Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o a sus derecho habientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo.*

La posición de la Corte Suprema sobre el sentido de la reseñada previsión de la LSST contraviene lo claro y expresamente contemplado en tal norma, en el sentido que es el incumplimiento del deber de prevención el que genera la obligación de pago de resarcimientos a raíz de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

El contenido del deber de prevención, de acuerdo al título preliminar de la propia LSST, impone al empleador garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, considerando factores sociales, laborales y biológicos.

El deber de prevención supone entonces una obligación de medios, no una obligación de resultados. En la línea de Cossio “(..) el deber de prevención del empleador es una obligación de medios, puesto que se exige

que este actúe con la mayor diligencia posible para cautelar la seguridad y salud de los trabajadores y de todos aquellos que se encuentren dentro del centro de trabajo” (2018, p. 182).

Ese es el sentido que nuestra legislación de la materia ha adoptado, como se corrobora en el artículo 94 del RSST, en el que se prescribe: “Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo”. Es decir, la responsabilidad del empleador, por la cual se deberán abonar los resarcimientos a que hubiera lugar, se configura a partir de su incumplimiento de las obligaciones en la materia.

En un típico esquema de responsabilidad por inejecución de obligaciones, es el incumplimiento de las prestaciones emanadas del contrato de trabajo o de las impuestas por ley la que determina la imputación de responsabilidad. Ese es el modelo al cual se ha adscrito nuestra legislación y ello es coherente con la exigencia por parte del ordenamiento de una amplia gama de obligaciones a cargo del empleador, cuya exigibilidad se debilitaría sensiblemente si, a pesar de cumplir escrupulosamente con cada una de ellas, ante un infortunio laboral siempre tendría que devenir en responsable cual si no hubiese tenido la diligencia de observarlas.

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

Ello claramente evidencia una intención legislativa de los jueces supremos. No nos encontramos ante una interpretación del artículo 53 de la LSST y del artículo 94 del RLSST, sino ante una regla con una clara intención

## Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

modificatoria, la cual ni siquiera se circunscribe a un caso concreto sino que pretende que alcance niveles de generalidad al imponerse a los jueces de todos los grados.

Reglas de esta naturaleza exceden las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución, peor aún si ni siquiera se encuentra contenida en un precedente que tenga el carácter de vinculante. Los jueces laborales pueden interpretar las normas jurídicas para resolver las controversias que se someten a su jurisdicción en un caso concreto, pero no pueden, bajo un pleno que ni siquiera se origina en un caso concreto, modificar una ley en un sentido contrario a aquel expresamente regulado.

**b) El control judicial de la transacción.** En la segunda regla, reproduciendo un criterio que ya había sido desarrollado en la casación laboral N° 6230-2014 La Libertad, se reconoce a la transacción como un mecanismo de extinción de las obligaciones, señalando que el importe resarcitorio otorgado a través de ella, en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no debe constituir una suma ínfima “que demuestre desprecio por parte de quien la abona, hacia el trabajador”.

El Código Civil prevé en sus artículos 1302 y 1303 que, por la transacción, las partes se hacen concesiones recíprocas y resuelven algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría iniciarse o finalizando el que se encontrara en curso. Este acuerdo tiene valor de cosa juzgada y requiere contener la renuncia de las partes a cualquier pretensión sobre el objeto de tal transacción.

Por su parte, el artículo 30 de la NLPT reconoce que los acuerdos transaccionales pueden darse independientemente de que exista un juicio en trámite y que no requieren homologación para su cumplimiento o ejecución.

La situación problema que determina la expedición de la regla se encuentra vinculada a aquellos casos en los que, a pesar de haber las partes transigido a raíz de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la parte afectada por el siniestro demanda un resarcimiento por daños y perjuicios al considerar el importe otorgado como diminuto o insuficiente.

¿Son susceptibles de control los acuerdos transaccionales? En el caso de aquellos que se producen cuando existe un proceso con la finalidad de concluirlo, ello es indudable. El propio artículo 30 de la NLPT impone al juzgador someterlos al test de disponibilidad de derechos a efectos que pueda extinguir la controversia. Así, es necesario que el derecho materia de acuerdo verse sobre un derecho nacido de norma dispositiva, no pudiendo afectar derechos indisponibles y debe participar el titular del acuerdo conjuntamente con el abogado del prestador de servicios que tuviera la condición de demandante.

En el caso de las transacciones extrajudiciales arribadas previamente a la existencia de una controversia judicial, no habría razón para negar al juez la posibilidad de verificar los mismos aspectos si son presentadas para acreditar la extinción de alguna eventual obligación. Si los efectos pretendidos son afines, las exigencias de ambas deberían ser idénticas.

Si bien el Código Civil le reconoce a la transacción judicial un “valor de cosa juzgada”, tal valor no debería equipararse a la cosa juzgada propia de una sentencia judicial, la cual es producto de análisis de los hechos, valoración de la prueba y aplicación del derecho por parte del funcionario habilitado constitucionalmente para hacerlo, el juez. Por su parte, la transacción extrajudicial expresa solamente un acuerdo de las partes sin los rigores propios de un proceso judicial y las garantías propias de este. Como indica Ledesma (2009, p. 320): “La transacción tiene una fuerza superior que la Ley le da a todo contrato entre las partes, pero tampoco se puede identificar con la cosa juzgada de las sentencias. Es una especie de sentencia que dictan las partes para resolver su situación controvertida, pero no refleja la cosa juzgada de la sentencia”.

En atención a ello, el juzgador se encontraría habilitado para determinar si la transacción previamente acordada efectivamente extinguió las prestaciones de pago del empleador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional padecidos por el trabajador.

La regla acordada en el Pleno bajo comentario, si bien invoca el derecho a la dignidad referido por el artículo 1 de la Constitución Política, en realidad circunscribe a que el análisis del juez se efectúe en atención al importe otorgado. Ello determina un amplio margen de discrecionalidad, ya

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

que cualquier suma podría considerarse insuficiente para brindar una reparación digna, más aún si, entre nuestros magistrados, los criterios de valoración del daño son dispares o incluso inexistentes, por lo que siempre existirá la posibilidad de que cualquier importe otorgado sea considerado insuficiente y, por tanto, se estime que no se produjo extinción alguna de la obligación, manteniéndose vigente el conflicto.

Nos encontramos frente a un enunciado interpretativo de los artículos 1302 y 1303 del Código Civil. Pretende desarrollar una interpretación de normas civiles teniendo en cuenta las particularidades del Derecho del Trabajo, pero adolece de concreción ya que si bien refiere tenuemente que el juez debería observar que en el acuerdo transaccional no se haya renunciado a un derecho indisponible, la regla se ciñe estrictamente a considerar el monto acordado. Sin embargo, ¿qué monto es digno para reparar las consecuencias de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que pueden ser mortales o inhabilitantes de por vida? El acuerdo no resuelve la incertidumbre, más bien la genera para todas las situaciones en las que se haya acordado concluir un conflicto a través de una transacción.

**c) Los “daños punitivos” frente a los accidentes de trabajo.** En esta última regla, la Corte Suprema se ocupa nuevamente de la figura de los “daños punitivos”, ampliando sus alcances para los infortunios laborales.

En la fundamentación del acuerdo, se reconocen los efectos de desincentivo que tiene este concepto, concibiendo que su otorgamiento se justifica en tanto el acto causante del perjuicio se haya encontrado rodeado de circunstancias que lo hacen “particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima”. Precisa, entonces, sus alcances en atención a la naturaleza sancionatoria que le atribuye, a diferencia de lo desarrollado en el V Pleno Supremo Laboral 2016 en el que al abordar los daños derivados de los despidos incausados y fraudulentos, no exigía la concurrencia de una conducta particularmente lesiva o gravosa.

Se dispone el otorgamiento del concepto solamente frente a determinados supuestos tales como que el empleador haya negado la relación laboral; no haya asegurado al trabajador o se haya negado a brindarle todo tipo de auxilio inmediato por el infortunio sufrido. Adicionalmente, se establece

un parámetro de cuantificación para que “no sea exagerado, ni diminuto”, por lo que no podría exceder el total del monto resarcitorio ordenado a pagar en el mismo proceso por daño emergente, lucro cesante o daño moral. A su vez, ratifica que no requieren ser demandados y que podrían ser otorgados de oficio.

La Corte Suprema, sin bien efectúa algunas precisiones al concepto “daños punitivos”, termina reiterando las mismas falencias incurridas en el V Pleno Supremo cuando “presentó” la figura sobre la cual hemos desarrollado nuestras observaciones en el apartado 2.3. del presente trabajo.

Un acuerdo de jueces no puede distorsionar nuestro ordenamiento en materia de responsabilidad civil ni procesal, al pretender consagrar conceptos sancionatorios no previstos normativamente ni imponer su otorgamiento cuando no han sido parte de la pretensión resarcitoria intentada.

#### IV. CONCLUSIONES

El desbordado planteamiento de pretensiones de resarcimientos por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones laborales ha generado una desordenada respuesta judicial, en la que no se advierte uniformidad en aspectos esenciales tales como formas de determinación de la responsabilidad, la prueba del daño y los criterios para su cuantificación.

La Corte Suprema, reconociendo esta problemática, ha pretendido uniformizar criterios a través de distintos plenos supremos en materia laboral en los que ha abordado temas concernientes a la responsabilidad civil derivada de las relaciones de trabajo. Sin embargo, los acuerdos adoptados en tales plenos no vienen logrando su finalidad. Ello se explica por varias razones:

- a) No constituyen precedentes vinculantes en los términos exigidos por la NLPT.
- b) En el mayor número de veces, los acuerdos no son más que una reiteración a la regulación contenida en la ley y corresponden a aspectos en los que no existe mayor nivel de discusión sobre el sentido de esta.

Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios?

c) En ocasiones, excediendo los fines que corresponde a una regla jurisdiccional y evidenciando una impropia “vocación legislativa”, han pretendido modificar la legislación introduciendo categorías ajenas a nuestro ordenamiento o desvirtuando el sentido de la regulación contenida en nuestras leyes de la especialidad.

d) Se ha pretendido imponer verticalmente criterios sobre temas en los que no han tenido mayor participación los órganos judiciales de menor grado ni en la propuesta de los problemas ni en el contenido de las reglas acordadas.

La concepción que la Corte Suprema pareciera tener sobre sus acuerdos generados en los plenos supremos laborales debieran ser observados por constituirse en argumentos de autoridad. Esto es, que los criterios desarrollados en ellos se impongan sobre los órganos de inferior grado, en atención a que quien los expide es la máxima instancia de la justicia laboral ordinaria.

En realidad, una regla jurisprudencial se genera, independientemente del órgano que la produce, cuando la solidez y consistencia de su argumentación la legitiman entre la magistratura, pudiendo devenir, incluso, en un precedente judicial, no porque formalmente sea reconocida como tal, sino porque los demás órganos de la magistratura acogen sus fundamentos.

Para la consolidación de una doctrina jurisprudencial que propenda a la uniformidad de criterios en los distintos grados de la judicatura, la Corte Suprema debería seleccionar un número reducido de situaciones problema relevantes de los que tomara conocimiento, con ocasión de resolver un recurso de casación y expedir precedentes vinculantes en los que no se limitara a reiterar contenidos normativos ni pretendiera legislar, sino dar solución a situaciones controvertidas en base a reglas genuinamente interpretativas.

## V. BIBLIOGRAFÍA

CAMPOS GARCÍA, H. (2018). Apuntes sobre el fallido intento de incorporación de los *punitive damages* a la responsabilidad civil derivada de relaciones laborales por los plenos jurisdiccionales supremos. En: VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

CAVANI, R. (2018). Teoría impugnatoria. Recursos y revisión de la cosa juzgada en el proceso civil. Lima: Gaceta Jurídica.

Centro de Investigaciones Judiciales (2008). Guía Metodológica de Plenos Judiciales aprobada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

COSSIO PERALTA, A. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: Reflexiones para una impostergable reforma. En: VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

DE BELAÚNDE LÓPEZ DE ROMAÑA, J. (2005). Algunas propuestas para la reforma del sistema judicial peruano. En: Cuaderno de Formación N° 2-2005. Lima: Instituto de Estudios Social Cristianos.

GARCÍA BELAUNDE, D. (2017). El precedente constitucional: extensión y límites. En: Pensamiento Constitucional N° 22. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

FERNÁNDEZ CRUZ, G. (2001). Las transformaciones funcionales de la responsabilidad civil: La óptica sistémica. Análisis de las funciones de incentivo o desincentivo y preventiva de la responsabilidad civil en los sistemas del *civil law*. En: Ius et Veritas N° 22. Lima.

LEDESMA NARVÁEZ, M. (2009). Primer Pleno Casatorio Civil: ¿El Fin Justifica los Medios? En: Derecho & Sociedad N° 32. Lima.

LEÓN HILARIO, L. (2016). Responsabilidad civil contractual y extracontractual. Manual autoinstructivo. Lima: Academia de la Magistratura.

PEYRANO, J. (1978). El proceso civil. Buenos Aires: Astrea.

MONROY GÁLVEZ, J. (1987). Temas de proceso civil. Lima: Librería Studium.

QUISPE MONTESINOS, C. (2019). El lucro cesante en los despidos incausados y fraudulentos. En: Soluciones Laborales N° 143. Lima: Gaceta Jurídica.

TARUFFO, M. (2008). La prueba. Madrid: Marcial Pons.