

¿QUÉ TAN DIFÍCIL ES DEMOSTRAR EL DAÑO MORAL EN LOS PROCESOS LABORALES?

*How difficult is it to prove non-pecuniary damage
in labor proceedings?*

MAG. JONATHAN VICENTE VELIZ SOTO

RESUMEN

El presente artículo analiza la problemática probatoria del daño moral en la jurisdicción laboral peruana a partir del despido arbitrario y el incumplimiento de obligaciones patronales. Se examinan las posturas dogmáticas sobre la indemnización tarifada versus la civil, los criterios jurisprudenciales fijados por la Corte Suprema y el Pleno Jurisdiccional Laboral 2019 respecto al empleo de medios probatorios directos (peritaje psicológico) e indirectos (sucedáneos probatorios e indicios) y la aplicación del criterio equitativo del juzgador. Se concluye que el daño moral no exige de manera tarifada un peritaje psicológico, sino que admite un sistema de prueba indiciaria y presupuestos de presunción relativa ante la afectación de derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVE: *Daño moral, despido arbitrario, responsabilidad civil laboral, prueba indiciaria, peritaje psicológico, Pleno Jurisdiccional Laboral, valoración equitativa.*

ABSTRACT

This article analyzes the evidentiary challenges of proving moral damage in Peruvian labor litigation arising from arbitrary dismissal and employer breach of obligations. It examines dogmatic perspectives regarding statutory vs. civil compensation, supreme court jurisprudential criteria, and the 2019 Labor Jurisdictional Plenary concerning direct evidence (psychological evaluations), indirect evidence (proof substitutes and circumstantial evidence), and judicial equitable assessment. It concludes that moral damage does not strictly require a psychological report, but

rather accepts an inductive evidentiary system and rebuttable presumptions when fundamental rights are infringed.

KEYWORDS: *Moral damage, arbitrary dismissal, labor civil liability, circumstantial evidence, psychological report, Labor Jurisdictional Plenary, equitable assessment.*

1. METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-analítico y dogmático-jurídico. La metodología se estructuró en tres fases principales:

- **Análisis normativo y dogmático:** Revisión sustantiva de las instituciones de la responsabilidad civil contractual y extracontractual en el Código Civil peruano (arts. 1322, 1332 y 1984) aplicadas al contrato de trabajo.
- **Análisis jurisprudencial comparado:** Examen sistemático de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la República (Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, Casación N° 699-2015-Lima, Casación N° 7204-2014-Arequipa y Casación N° 5008-2010-Lima).
- **Estudio de acuerdos plenarios:** Evaluación del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 para determinar las reglas de unificación en la prueba y cuantificación del daño extrapatrimonial en materia laboral.

2. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO-DOGMÁTICO

Acreditar en los últimos años el daño moral en los procesos laborales se ha vuelto materia de ardua discusión tanto para los doctrinarios como para las partes que participan en un proceso judicial. Dicha controversia suele quedar sujeta al criterio discrecional del Juez Laboral, quien, con su experiencia y valoración equitativa, debe definir en qué casos se encuentra acreditada la afectación espiritual y emocional del trabajador.

Como consecuencia del despido arbitrario (en cualquiera de sus modalidades prescriptas por ley) o frente a incumplimientos graves de las obligaciones laborales, no solo se vulnera el derecho constitucional al trabajo, sino que correlativamente se puede generar un daño moral. Este surge del dolor emocional, la aflicción, el sufrimiento y la turbación en la tranquilidad personal causados por el trato recibido o por la intempestiva cesación de ingresos. La indemnización de este daño debe fijarse en función de su magnitud y menoscabo, considerando los siguientes criterios básicos:

- a) El dolor emocional causado por el trato en el centro de trabajo.
- b) El impacto moral del hecho sobre la víctima a causa del despido incausado o arbitrario.
- c) Las condiciones emocionales, familiares y personales preexistentes de la víctima.

2.1.Doctrina Jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, estableció que existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral. Ello responde a que la indemnización tarifada fijada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 está prevista para compensar los daños ordinarios generados por el despido, pero no para reparar daños extraordinarios producidos por una conducta maliciosa o temeraria del empleador.

Para la Corte Suprema, la conducta maliciosa del empleador es aquella que genera una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador. En un sentido concordante, la Casación N° 699-2015-Lima (Sala Civil Permanente) precisó que el poner fin a la relación laboral sin causa justa, renuncia o mutuo disenso constituye un incumplimiento de la obligación contractual (conducta antijurídica) y causa adecuada de daño injusto indemnizable, reiterando que la indemnización tarifada no siempre agota la reparación de los perjuicios sufridos.

2.2.Delimitación Concepto-Naturaleza del Daño Moral en el Código Civil

Conforme a la Exposición de Motivos y comentarios de la doctrina al artículo 1322° del Código Civil, el daño moral se concibe como un daño no patrimonial inferido a los derechos de la personalidad o a valores vinculados a la afectividad. Afecta la unidad psicosomática de la persona y debe ser valorado por los jueces independientemente de sus repercusiones económicas. Asimismo, se distingue o integra con el daño a la salud o al bienestar (artículo 1984° del Código Civil), entendido como la alteración patológica del aparato psíquico frente a un trauma o la frustración del proyecto de vida.

3. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ÁMBITO LABORAL

Para que configure la obligación de indemnizar el daño moral en la vía laboral o civil, deben concurrir los cuatro elementos estructurales de la responsabilidad civil:

1. Antijuricidad: Se produce no solo al contravenir una norma prohibitiva expresa, sino al violar el ordenamiento jurídico en su totalidad y sus principios configuradores. El despido incausado o lesivo vulnera directamente garantías constitucionales.
2. Relación de Causalidad: Nexa causa-efecto plenamente acreditado entre el accionar indebido del empleador (despido o sanción injustificada) y el estado de angustia, aflicción y desamparo de la víctima.
3. Factor de Atribución: Comprende el dolo o la culpa (subjetivo) respecto a la conducta temeraria o negligente del empleador, o el riesgo de la actividad (objetivo). En materia de despido, la arbitrariedad evidencia un actuar culposos o doloso.
4. Determinación del Daño: Entendido como el menoscabo o menoscabo pernicioso. Requiere analizar la magnitud del daño, la intensidad de la culpa del agresor y las condiciones socioeconómicas del trabajador y de la empresa.

4. LA PROBLEMÁTICA PROBATORIA Y EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL 2019

La controversia central en los litigios laborales radica en discernir si el daño moral requiere de forma imperativa un medio probatorio directo como un peritaje o informe psicológico/psiquiátrico. A menudo, la parte empleadora argumenta que a falta de dicho examen no existe prueba concreta del menoscabo espiritual.

Frente a ello, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de 2019 unificó criterios estableciendo las siguientes pautas:

- Regla general: En pretensiones derivantes de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario, no cabe presumir de forma absoluta el daño moral; su existencia debe ser probada por la parte demandante.

- Medios probatorios directos e indirectos: La prueba no se limita al informe psicológico (medio directo). Se admite plenamente la prueba indirecta o indiciaria (sucedáneos probatorios) mediante documentos que demuestren cargas familiares, deudas contraídas, pérdida de vivienda, pago de colegiaturas o tratamientos médicos.
- Excepción por vulneración de derechos fundamentales: Cuando el despido conculque directamente derechos como el honor, la dignidad u otros atributos de la personalidad, operará la presunción del daño moral.
- Cuantificación equitativa: Ante la ausencia de un quantum exacto probado, el juez está facultado para recurrir a la valoración equitativa prescrita en el artículo 1332° del Código Civil.

Asimismo, conviene precisar que la compatibilidad entre la indemnización tarifada laboral y la indemnización civil por daño moral ha sido confirmada por la Casación N° 5008-2010-Lima. La Corte Suprema ratificó que el sistema tarifario del DL 728 cubre únicamente el daño patrimonial inmediato (lucro cesante derivado de la pérdida del puesto), dejando a salvo la acción resarcitoria por el daño extrapatrimonial o moral en la vía ordinaria o especializada laboral.

5. CONCLUSIONES

Primera.- De la naturaleza dual del daño por despido: La indemnización tarifada prevista por la legislación laboral compensa de forma exclusiva el perjuicio patrimonial ordinario. Por tanto, conforme a la Casación N° 5008-2010-Lima y la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, resulta jurídicamente procedente reclamar una indemnización complementaria por daño moral cuando la conducta del empleador sea maliciosa o infrinja derechos fundamentales.

Segunda.- De la superación del mito del informe psicológico exclusivo: El informe pericial o psicológico constituye un medio probatorio directo e idóneo, pero no exclusivo ni tarifado. Conforme al Pleno Jurisdiccional Laboral 2019, la aflicción y el menoscabo emocional pueden acreditarse mediante prueba indirecta o indiciaria, tales como comprobantes de deudas, créditos del sistema financiero, obligaciones alimentarias e interrupción de planes de estudio o proyectos de vida.

Tercera.- De la presunción del daño e integración de la prueba indiciaria: En los supuestos donde el despido lesione de manera flagrante la dignidad, el honor o la reputación del trabajador, opera una presunción hominis o presunción pragmática del daño moral. El juzgador debe ponderar las circunstancias concurrentes y la afectación al bienestar integral del demandante.

Cuarta.- Del prudente arbitrio y la valoración equitativa: Ante la imposibilidad de fijar con exactitud matemática la cuantía de la aflicción espiritual, el Juez Laboral debe hacer uso prudente y motivado de la facultad equitativa contemplada en el artículo 1332° del Código Civil, atendiendo a la gravedad de la falta patronal, la posición económica de la empresa y las condiciones individuales del trabajador afectado.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCTRINALES

- Bullard González, A. (2010). Derecho Civil Patrimonial: Análisis Económico del Derecho y Responsabilidad Civil. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Campos Torres, S. (2018). La prueba del daño moral en el proceso laboral peruano. Revista Jurídica del Trabajo, 12(3), 45-62.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2010). Casación N° 5008-2010-Lima (Sala Civil Permanente). Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación Laboral N° 5423-2014-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria). Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación N° 7204-2014-Arequipa (Sala Civil Transitoria). Arequipa, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Casación N° 699-2015-Lima (Sala Civil Permanente). Lima, Perú.
- Espinoza Espinoza, J. (2019). Derecho de la Responsabilidad Civil (9.ª ed.). Lima: Instituto Pacífico.
- Fernández Sessarego, C. (2016). El daño a la persona en la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional. Lima: Motivensi.

- Poder Judicial del Perú (2019). Acuerdos del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019. Chiclayo, Perú.
- Sanguineti Raymond, W. (2021). Derecho del Trabajo y derechos fundamentales del trabajador. Lima: Grijley.
- Varsi Rospigliosi, E. (2014). Tratado de Derecho de las Personas. Lima: Gaceta Jurídica.