

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Nro. 3226-2019 Tacna:
¿hay en nuestro ordenamiento jurídico una ausencia de
normas para el tratamiento de la responsabilidad civil del
trabajador en el sector público?

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado
que presenta:

Abel Leopoldo Aliaga Marticorena

ASESOR:

Kenny Jefferson Díaz Roncal

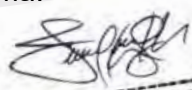
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, DIAZ RONCAL, KENNY JEFFERSON, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado **“Informe Jurídico sobre la Casación Nro. 3226-2019 Tacna: ¿Hay en nuestro ordenamiento jurídico una ausencia de normas para el tratamiento de la responsabilidad civil del trabajador en el sector público?”**, del autor ABEL LEOPOLDO ALIAGA MARTICORENA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 35%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/09/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 09 de septiembre del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: DIAZ RONCAL, KENNY JEFFERSON	
DNI: 43969337	Firma:  KENNY DIAZ RONCAL ABOGADO C.A.C. 8533
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2693-1316	

RESUMEN

En el presente informe se analiza la Casación N° 3226-2019 Tacna a la luz de la aplicación supletoria del remedio civil de la tutela resarcitoria conforme a lo previsto por el artículo 1321° del Código Civil para el caso de incumplimiento de obligaciones laborales de trabajadores del régimen público. Partiendo del señalado criterio, se cuestiona la premisa establecida por la Corte Suprema respecto de la existencia de una supuesta ausencia de normas para los casos de demandas de daños y perjuicios, en virtud de lo cual dicho órgano estableció una doctrina jurisprudencial que se sustenta en el tratamiento jurisprudencial en estos casos en el derecho comparado. En ese sentido, partiendo de la aplicación supletoria del remedio civil de la tutela resarcitoria, el presente informe jurídico busca determinar cuál es el criterio de imputación por el cual el trabajador debe responder por daños y perjuicios frente a casos de incumplimiento de obligaciones laborales, para lo cual se propone la aplicación del análisis de los elementos de la responsabilidad civil propuestos por la doctrina y aplicado por la Corte Suprema en casos de responsabilidad civil contractual en materia laboral; asimismo, se determinará cuál es la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil tomando en consideración el principio de especialidad, siendo que para el caso materia de análisis dicha función corresponde a la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, responsabilidad civil, supletoriedad, doctrina jurisprudencial, incumplimiento de obligaciones laborales.

ABSTRACT

This report analyzes Cassation No. 3226-2019 Tacna based on the supplementary application of the civil remedy of compensatory protection as provided by Article 1321 of the Civil Code for cases of non-compliance with labor obligations by public sector workers. Based on this criterion, the premise established by the Supreme Court regarding the alleged absence of regulations for claims of damages is questioned, leading the Court to establish a jurisprudential doctrine grounded in the jurisprudential treatment of such cases in comparative law. In this regard, starting from the supplementary application of the civil remedy of compensatory protection, this legal report seeks to determine the imputation criterion by which the worker must be held liable for damages in cases of non-compliance with labor obligations. To this end, it proposes the application of an analysis of the elements of civil liability proposed by doctrine and applied by the Supreme Court in cases of contractual civil liability in labor matters. Additionally, it will determine which authority is competent to establish the existence of civil liability, considering the principle of specialty, whereby, for the case under analysis, this function corresponds to the authority of the disciplinary administrative procedure.

Keywords: *Administrative disciplinary procedure, civil liability, supplementary action, binding jurisprudential doctrine, breach of labor obligations.*

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Hechos relevantes del caso	7
2.2.1 Hechos reales del caso	7
2.2.2 Hechos procesales	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	10
3.1 Problema principal	10
3.2 Problemas secundarios	10
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	11
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	11
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	12
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	13
5.1. Primer Problema Secundario: ¿Es aplicable lo regulado por el Código Civil para la demanda de daños y perjuicios por parte del empleador en el marco del régimen laboral público?	13
5.2. Segundo Problema Secundario: ¿Cuáles son los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por parte del empleado público que gatillan una demanda de daños y perjuicios?	18
5.3. Tercer Problema Secundario: ¿Qué autoridad es competente para la determinación de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil en el marco del presunto incumplimiento de obligaciones dentro de una relación laboral del régimen laboral público?	27
5.4. Cuarto Problema Secundario: En función a los criterios expuestos para la aplicación supletoria del remedio civil de daños y perjuicios, ¿cómo correspondería aplicar dicho marco normativo para el caso materia de la Casación N° 3226-2019?	32
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	39

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	CASACIÓN N° 3226-2019 TACNA
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho Laboral
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	<ul style="list-style-type: none">● Sentencia de Primera Instancia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Tacna● Sentencia de Vista de la Sala Laboral Permanente de Tacna● Sentencia recaída en el expediente de Casación N° 3226-2019
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Gobierno Regional de Tacna
DEMANDADO/DENUNCIADO	<ul style="list-style-type: none">● Fermin Garnica Tello● Henry Ochoa Contreras● Wilfredo Echevarría Suarez● Heraclio Flores Changano
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La presente Casación N° 3226-2019 reviste de una especial complejidad toda vez que aborda la aplicación de un remedio de naturaleza civil (indemnización por daños y perjuicios) por incumplimiento de obligaciones laborales en el marco de una relación laboral por parte del trabajador. Es así que, la presente Casación recurre a los fundamentos tuitivos del derecho del trabajo y el reconocimiento de la inherente desigualdad de sus partes para justificar la existencia de restricciones para demandar a un trabajador por daños y perjuicios.

La materia de la presente casación reviste de gran relevancia toda vez que, a diferencia del marco normativo correspondiente al Derecho Laboral Privado, que cuenta con un tratamiento legal respecto a la indemnización por daños y perjuicios ante un incumplimiento de obligaciones laborales (art. 51° del DS N° 001-97-TR, T.U.O. Ley de Compensación por Tiempos y Servicios), para el caso del Derecho Laboral Público, no existe un marco legal para el tratamiento de dicho remedio, y a la fecha de la señalada Casación ni siquiera tratamiento doctrinario y jurisprudencial en dicha materia; razón por la cual la presente Casación desarrolla las restricciones y criterios jurídicos bajo los cuales el empleador público puede demandar por daños y perjuicios por incumplimiento laboral a un trabajador en el marco del derecho público.

Es en este contexto, que la materia resuelta por la presente Casación y su doctrina jurisprudencial establecida, al instituir criterios y restricciones delimitados para poder demandar por daños y perjuicios a un trabajador en el régimen laboral público ante un incumplimiento laboral, amerita un análisis crítico y exhaustivo respecto a los alcances de lo resuelto; toda vez que los criterios dispuestos por la Corte Suprema, al enmarcarse en el seguimiento de principios del derecho laboral como el de la ajenidad, el poder de dirección, y las sanciones disciplinarias como remedios específicos frente a la supletoriedad de la aplicación de remedios de naturaleza civil, invitan a un estudio de aplicación en concreto de cada uno de estos principios, y cómo la tutela de estos priman por sobre remedios de naturaleza civil.

1.2 Presentación del caso y del análisis

Mediante la sentencia recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria resuelve de forma definitiva la pretensión principal del pago de indemnización por daños y perjuicios por inexecución de obligaciones, a fin de que los demandados (Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras, Wilfredo Jazer Echevarría Suárez y Heraclio Federico Flores) cumplan con pagar en forma solidaria a favor del Gobierno Regional de Tacna, la suma de S/. 227.200.00 (doscientos veintisiete mil doscientos con 00/100 Nuevos Soles) en materia de Indemnización por daños y perjuicios.

Cabe señalar que la presente demanda por daños y perjuicios, si bien corresponde a un remedio dispuesto por nuestro ordenamiento jurídico de naturaleza civil, se enmarca dentro de un incumplimiento de obligaciones laborales dado que los demandados mantenían una relación laboral con la demandante. En virtud a tal consideración, y ante la inexistencia de criterios dispuestos por el legislador o por fuente jurisdiccional para demandar por daños y perjuicios por concepto de un incumplimiento laboral dentro del derecho laboral público, la Corte Suprema establece que la demanda de daños y perjuicios dentro de una relación laboral de dicha naturaleza opera de forma residual toda vez que no basta con la comprobación de un incumplimiento sino que además de ello el demandante deberá acreditar los siguiente supuestos:

- i. Que el trabajador haya incurrido en una falta grave sancionada con destitución o despido en el marco de un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).
- ii. Que el incumplimiento de obligaciones laborales haya generado un perjuicio económico.

Corresponde a su vez señalar que los supuestos habilitados por la Corte Suprema para la demanda de daños y perjuicios tiene como fundamento la doctrina jurisprudencial establecido en el fundamento noveno de dicha sentencia, la cual a su vez ha sido aplicada siguiendo el criterio normativo y jurisprudencial comparado mediante el análisis de dicha materia en el caso español justificándose en la "(...) necesidad de que no hay un tratamiento doctrinario y jurisprudencial de la responsabilidad civil contra el trabajador" en el caso peruano.

En virtud a lo señalado, en el presente informe procederemos a determinar si los supuestos delimitados por la Corte Suprema para la demanda de daños y perjuicios por

incumplimiento de una obligación laboral en el régimen laboral público corresponden a los mecanismos de tutela específica para aplicar de forma restringida este remedio indemnizatorio de naturaleza civil; asimismo, investigaremos si es viable incorporar estos nuevos supuestos para las demandas de daños y perjuicios en el derecho laboral público, tomando en cuenta que con ello la Corte Suprema excluye la aplicación de los plazos de caducidad que sí reconoce para el régimen laboral privado, así como la inaplicación de la figura de daños y perjuicios establecida en el artículo 1321° del Código Civil para todo tipo de incumplimiento de obligaciones producidas en el marco de una relación laboral (sea del régimen público o privado).

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

A efectos de brindar un contexto respecto de la relevancia de la Casación N° 3226-2019, que es materia del presente Informe, corresponde señalar que con antelación a la emisión del señalado fallo, en la legislación nacional y en resoluciones jurisdiccionales previas no se había establecido criterio alguno para la determinación de criterios y limitaciones para la interposición de demandas por parte de la parte empleadora contra trabajadores por daños y perjuicios en el marco de una relación laboral del régimen público; en virtud a este contexto es que la Corte Suprema mediante la presente Casación establece dichos criterios para el régimen laboral público, los cuales serán analizados en el presente Informe.

2.2 Hechos relevantes del caso

2.2.1 Hechos reales del caso

- i. Expediente de contratación aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 483-2009 de fecha 10 de noviembre del 2009, para el Proyecto de Inversión Pública *“Mejoramiento y Ampliación de la Provisión de Agua para el Desarrollo Agrícola en el Valle de Tacna Vilavilani II dase I”*.
- ii. Adquisición de trece (13) transformadores por adjudicación directa pública N° 014-2009-GRT-PET en base al Expediente de Contratación aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 483-2009.

- iii. Acción de Control N° 2-3413-2011-002 denominado “*Examen especial a la Unidad de Logística Período 2009-2010*”, aprobada con la Resolución de Contraloría N° 001-2012-CG, orientada a establecer si los procesos de selección sobre bienes y servicios y obras, así como su desarrollo se efectuaron de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente; encontrando las siguientes irregularidades en la adquisición de los trece (13) transformadores, en virtud de las cuales se habría ocasionado un perjuicio económico al Proyecto Especial Tacna por la suma de S/ 227,200.00:
- a) No contar con la autorización de la Autoridad local del Agua para ejecutar la perforación de pozos.
 - b) No tener el resultado de las pruebas de bombeo que determinen la potencia y el voltaje de los transformadores a utilizar.
 - c) No haber implementado una nueva subestación de 2MVA de 33kv/22.9kv que avale su funcionamiento, propiciando que desde la adquisición en el año 2010 a la fecha no hayan sido puestos en funcionamiento al no reunir las características técnicas necesarias por las cuales fueron adquiridas.
- iv. Informe N° 001-2012-2-3413 derivado del examen especial a la Unidad de Logística y presentado por el Gobierno Regional de Tacna, que señala que previamente a la adquisición de los trece (13) transformadores debía efectuarse la perforación de pozos contando con la autorización de la Autoridad Local del Agua, para luego realizar las pruebas de bombeo a fin de conocer con exactitud el nivel de potencia y voltaje que requería cada pozo; asimismo, tampoco se implementó una nueva subestación de 2MVA de 33kv/22.9kv que avale el funcionamiento de los trece transformadores adquiridos.
- v. Informe Técnico de Peritaje que, entre otras conclusiones, señala que Durante el proceso de elaboración del estudio de factibilidad del proyecto “Mejoramiento y Ampliación de la Provisión de Agua para el Desarrollo Agrícola del Valle de Tacna” – Vilavilani II – Fase I”, se ha considerado que, para el cálculo de las estaciones de bombeo se determine en primer lugar la ubicación de la perforación y desarrollo de pozos, luego el caudal y altura de diseño, después el cálculo y selección del equipo de bombeo y finalmente, el cálculo y selección del equipamiento de transformadores y redes eléctricas, sin embargo, no se ha evidenciado el empleo de este procedimiento dentro de los alcances del Estudio

Definitivo, a pesar de ser parte fundamental en el proceso de adquisición de los trece transformadores de distribución.

2.2.2 Hechos procesales

- i. Mediante demanda interpuesta por Marlene Esther Rospigliosi Vásquez, Procuradora Pública Regional Adjunta a cargo de los Asuntos Judiciales del Gobierno Regional de Tacna en contra de: Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras, Wilfredo Jazer Echevarría Suárez y Heraclio Federico Flores sobre Indemnización por daños y perjuicios; se solicita como pretensión principal el pago de indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones, a fin de que los demandados cumplan con pagar en forma solidaria a favor del Gobierno Regional de Tacna, la suma de S/. 227.200.00 (doscientos veintisiete mil doscientos con 00/100 Nuevos Soles).
- ii. Mediante contestación de la demanda, los servidores públicos Henry Ochoa Contreras y Wilfredo Echevarría Suárez señalaron, entre otros fundamentos, que el producto adquirido habría cumplido con las características técnicas mínimas, que los transformadores adquiridos son técnicamente similares al uso que se les va a dar, y que no se habría tenido mayor participación en el proyecto materia de la contratación de los trece (13) transformadores.
- iii. Mediante sentencia de primera instancia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo – Tacna, de fecha 26 de marzo de 2018, se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por la Procuraduría Adjunta del Gobierno Regional de Tacna, disponiendo que los demandados cumplan en forma solidaria con el pago en favor de la Entidad demandante de la suma de S/ 22,700.00 (VEINTIDOS MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES), por concepto de Indemnización de Daños y Perjuicios.
- iv. Mediante Sentencia de Vista emitida por la Sala Laboral Permanente de Tacna de fecha 09 de noviembre de 2018, se confirmó en parte la Sentencia de primera instancia, revocando la misma en el extremo que dispone que los demandados en forma solidaria cumplan con el pago a favor de la entidad demandante de la suma de S/ 22,700.00 (VEINTIDOS MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES), reformándola y disponiendo que los demandados cumplan con pagar en forma solidaria al Gobierno Regional de Tacna la suma total de doscientos veintisiete

mil doscientos con 00/100 soles (S/. 227, 200.00) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones.

- v. Recurso de casación interpuesto por los demandados Wilfredo Jazer Echevarría Suarez, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano, contra la Sentencia de Vista de fecha 09 de noviembre de 2018; alegando vicios de motivación que la nulifican.
- vi. Sentencia emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de fecha 31 de agosto de 2023, recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna, que declaró fundado el recurso de casación interpuesto por los demandados; casaron la sentencia de vista de fecha 09 de noviembre de 2018; revocaron la sentencia apelada de fecha 26 de marzo de 2018, respecto del codemandado Wilfredo Echevarría Suarez, declarando infundada la demanda; confirmaron la sentencia de fecha 26 de marzo de 2018, respecto de los codemandados Fermin Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano; y estableció como doctrina jurisprudencial lo expresado en el considerando noveno de dicha resolución.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

Conforme al criterio señalado por la Corte Suprema en la Casación N° 3226-2019 Tacna para el establecimiento como doctrina jurisprudencial de lo expresado en el considerando noveno de dicha resolución, ¿existe en nuestro ordenamiento jurídico una ausencia de normas para el tratamiento casuístico de la responsabilidad civil del trabajador en el régimen laboral público para los casos de la demanda por parte del empleador por daños y perjuicios?

3.2 Problemas secundarios

- 3.2.1. ¿Es aplicable lo regulado por el Código Civil para la demanda de daños y perjuicios por parte del empleador en el marco del régimen laboral público?

3.2.2. ¿Cuáles son los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por parte del empleado público que gatillan una demanda de daños y perjuicios?

3.2.3. ¿Qué autoridad es competente para determinar una conducta laboral en el régimen laboral público?

3.2.4. En función a los criterios expuestos para la aplicación supletoria del remedio civil de daños y perjuicios, ¿cómo correspondería aplicar dicho marco normativo para el caso materia de la Casación N° 3226-2019?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Respuesta preliminar al problema principal

A diferencia del fundamento noveno de la presente Casación, fijado como doctrina jurisprudencial por la Corte Suprema, no existe una ausencia de normas para el tratamiento de la responsabilidad civil frente a un incumplimiento de obligaciones laborales; ello en virtud a que la presente materia es revisable por lo regulado por el Código Civil en aplicación de lo dispuesto por el Artículo IX de su Título Preliminar que habilita su aplicación supletoria, en concordancia con lo valorado por la autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) para la determinación de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil.

Respuesta preliminar a los problemas secundarios

- i. Si bien, en función a un criterio de especialidad, el marco normativo aplicable ante la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones laborales corresponde al del derecho laboral, el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil dispone la aplicación supletoria de sus disposiciones, siempre y cuando no sean incompatibles con la naturaleza del derecho laboral.
- ii. Conforme a la aplicación supletoria de las disposiciones del Código Civil frente al incumplimiento de obligaciones laborales, los elementos constitutivos de la

responsabilidad civil corresponden al de (i) la conducta antijurídica, (ii) el factor de atribución, (iii) el nexo causal, y (iv) el daño; en concordancia al criterio establecido por la doctrina en dicha materia.

- iii. No corresponde a una autoridad jurisdiccional la determinación de una presunta responsabilidad civil en el marco de un incumplimiento de obligaciones laborales toda vez que, obedeciendo a un criterio de especialidad, la determinación de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil corresponde a la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario (PAD).
- iv. Respecto al caso materia de la Casación N° 3226-2019, mediante la aplicación supletoria del código civil para la determinación de responsabilidad civil, no correspondería aplicar los criterios expuestos por la Corte Suprema de (i) destitución en el marco de un PAD y (ii) la existencia de daño debe ser determinado dentro de un PAD, siendo que, al no haber una sanción de destitución (comisión de falta grave), no se gatilla la ocurrencia de una conducta antijurídica, por lo que no se configura responsabilidad civil por parte de la parte demandada.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Respecto del fallo de la resolución, si bien nos encontramos conformes con el contenido resuelto, es decir, haber declarado fundado el recurso de casación interpuesto por los demandados, nos encontramos en desacuerdo con la fundamentación utilizada por la Corte Suprema.

Para la determinación del fallo de la resolución, la sentencia recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna establece como doctrina jurisprudencial lo expresado en su considerando noveno. Sin embargo, para que un órgano jurisdiccional como la Corte Suprema pueda determinar criterios vinculantes para la resolución de controversias en materia de daños y perjuicios en el marco de incumplimiento de obligaciones laborales en el régimen laboral público, dicho órgano debió motivar la concurrencia de un vacío legal o de una norma, cuya aplicación en el caso concreto deviene en una lesión de derechos fundamentales o de derechos constitucionalmente protegidos; situación que no se motivó en la presente resolución estableciendo un criterio jurisprudencial para una situación que sí tiene un marco normativo vigente y aplicable.

Al respecto, la Corte Suprema pudo haber llegado a una conclusión análoga a su fallo aplicando supletoriamente el código civil en materia de responsabilidad civil y daños y perjuicios, tomando en consideración que es la autoridad administrativa disciplinaria la autoridad con la facultad de determinar la eventual existencia de una conducta antijurídica que motive la concurrencia de responsabilidad civil y la subsecuente obligación indemnizatoria de las partes demandadas por daños y perjuicios en el caso en concreto.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. Primer Problema Secundario: ¿Es aplicable lo regulado por el Código Civil para la demanda de daños y perjuicios por parte del empleador en el marco del régimen laboral público?

En virtud del problema principal a abordar en el presente informe, debemos retornar a la premisa recurrida por la Corte Suprema para el establecimiento de su doctrina jurisprudencial en la Casación N° 3226-2019, que puede resumirse según lo descrito por la Corte Suprema en su tercer párrafo del Fundamento Décimo de la Sentencia de dicha casación conforme a la siguiente cita:

*“Si bien es cierto en el régimen laboral público no existe una regulación expresa sobre la responsabilidad civil del trabajador, es evidente que **el marco normativo y jurisprudencial comparado antes analizado, constituyen un referente para el tratamiento casuístico de este tipo de conflictos ante la ausencia de normas;** (...).” (el énfasis es nuestro) (sentencia Corte Suprema Exp. Casación N° 3226-2019 TACNA, fundamento 10).*

Según lo señalado, la Corte Suprema determina que el criterio desarrollado en su sentencia es vinculante para todos los casos materia de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales en el régimen laboral público toda vez que hay una supuesta ausencia de normas.

Sin embargo, la misma Corte Suprema reconoce en el fundamento Tercero de su sentencia recaída en el Exp. Casación N° 3226-2019 TACNA la existencia de normas de naturaleza civil en materia de indemnización por daños y perjuicios, siendo que el artículo 1321° del Código Civil señala expresamente lo siguiente:

“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 inexecución 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 inexecución.

Si la inexecución 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.” (el énfasis es nuestro)

Es decir, a partir de lo señalado por el código civil, la indemnización por daños y perjuicios constituye un remedio de naturaleza civil frente a la inexecución de obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. Asimismo, se constituye en el dispositivo que codifica el tratamiento normativo de la responsabilidad civil en nuestro ordenamiento jurídico, al respecto, señala Espinoza Espinoza lo siguiente:

“Se puede definir a la responsabilidad civil como una técnica de tutela (civil) de los derechos (u otras situaciones jurídicas) que tiene por finalidad imponer al responsable (no necesariamente el autor) la obligación de reparar los daños que éste ha ocasionado” (2013, pág. 46).

Es decir, mediante la responsabilidad civil nos encontramos frente a un remedio de naturaleza civil orientado a la reparación de un daño. A mayor abundamiento, indica el señalado autor que, en palabras de Stefano Rodota (1964) *“De una manera más breve se define a la responsabilidad como ‘la imputación de un hecho dañoso a un sujeto’”* (Espinoza Espinoza, 2013, pág. 80). De las citas expresadas, debe hacerse énfasis en que la responsabilidad civil se configura como una tutela de naturaleza civil frente a la concurrencia de un daño, es decir, para la determinación de la existencia de alguna responsabilidad debe imputarse un hecho que configure un daño.

Sin embargo, obedeciendo a un criterio de especialidad, el caso materia del presente informe se enmarca en los linderos del derecho laboral, toda vez que nos encontramos frente a un incumplimiento de obligaciones laborales en el régimen laboral público. Sin perjuicio de reconocer que nuestro ordenamiento jurídico reconoce la aplicación supletoria de la tutela civil indemnizatoria en el marco de relaciones laborales como en el caso de despido o accidentes de trabajo; ¿es aplicable para el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador en el régimen laboral público lo señalado por el artículo 1321° del Código Civil?

Al respecto, es menester señalar que la Corte Suprema, en la sentencia materia del presente Informe, reconoce la existencia de la tutela indemnizatoria de daños y perjuicios en el marco de relaciones laborales, las cuales pueden ser ventiladas en instancias jurisdiccionales, conforme a lo señalado a continuación:

“(…) Esta precisión, por cierto, solo tiene por objeto evidenciar que, los daños y perjuicios solo tienen carácter residual y operan únicamente cuando no existe una tutela específica. Y si bien los daños y perjuicios como tutela frente al daño se ha aplicado en la justicia laboral en los casos de despidos inconstitucionales distintos al despido nulo, ello es producto -bien o mal- de una interpretación en el sentido que respecto a este tipo de despidos, de creación jurisprudencial, no existía una tutela específica en nuestro ordenamiento jurídico (...).

Por otro lado, es bueno precisar que, sí hay situaciones en las que se justifica el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios porque la ley de la materia no regula una tutela específica distinta, tal como ocurre, por ejemplo, con la pretensión de indemnización por daños y perjuicios por los daños causados por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

(...)

En suma, los daños y perjuicios no es una técnica ajena al derecho del trabajo, pues hay supuestos en los que la legislación laboral opta por este tipo de tutela; sin embargo, debemos reiterar que se trata de una tutela residual que opera únicamente en la justicia laboral cuando la ley no regula una tutela específica.” (sentencia Corte Suprema Exp. Casación N° 3226-2019 TACNA, fundamento 4)

Es decir, partiendo de la cita señalada, la Corte Suprema en el presente caso sí reconoce la posibilidad de demandar por daños y perjuicios en el marco de una relación

laboral, aunque restringe la posibilidad de dicha acción únicamente para los casos en que el derecho laboral adolezca de una tutela específica. Sobre el referido punto, no basta entonces con señalar que debe haber una “ausencia de normas” para el establecimiento de una doctrina jurisprudencial, sino que, frente a la posibilidad de demandar por daños y perjuicios en el marco de un incumplimiento de obligaciones laborales, la Corte Suprema debió sustentar si no hay una tutela específica que permita aplicar supletoriamente un remedio de naturaleza civil, hecho que no se dio en el presente caso.

Asimismo, corresponde señalar que, en virtud de lo previsto en la Ley N° 30057 (en adelante, Ley del Servicio Civil) y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, son aplicables a los servidores civiles (independientemente de los regímenes laborales bajo el que el servidor es contratado en el sector público) lo previsto en el capítulo V de la Ley N° 30057 y el Título VI de su Reglamento, es decir, todo lo referido en materia del régimen disciplinario de los servidores civiles. En función al mencionado marco normativo, si bien se identifica a las sanciones disciplinarias administrativas como remedios frente a un incumplimiento de obligaciones laborales dentro del ámbito de una relación laboral en los regímenes laborales en el sector público, dicho remedio no hace mención alguna a la posibilidad de demandar una indemnización por daños y perjuicios. Del mismo modo, tampoco existe una mención expresa a la existencia de remedios de naturaleza indemnizatoria frente al incumplimiento de obligaciones laborales en el marco del régimen laboral privado. Por ende, se concluye que en el marco del derecho laboral no hay una tutela específica que habiliten expresamente al empleador la posibilidad de exigir una indemnización por daños y perjuicios.

Ahora bien, la ausencia de una mención expresa al remedio indemnizatorio en el marco de una relación laboral en el sector público ante el incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador no implica la inaplicabilidad del remedio civil de indemnización por daños y perjuicios previsto en el artículo 1321° del Código Civil. Por el contrario, el Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil señala lo siguiente en materia de la supletoriedad del Código Civil:

“Aplicación supletoria del Código Civil

Artículo IX.- Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.”

Respecto a la señalada norma, la Corte Suprema en la sentencia de la casación materia del presente informe omitió realizar una valoración respecto de la aplicación supletoria del remedio civil de indemnización de daños y perjuicios. Al respecto, si bien los regímenes laborales del sector público se revisten por normas especiales y la tutela del derecho laboral, ante la ausencia de un tratamiento indemnizatorio frente a un incumplimiento de obligaciones laborales, el Artículo IX del título preliminar del Código Civil habilita la aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 1321° del Código Civil. Por consiguiente, no estamos ante una ausencia de normas para determinar la indemnización de daños y perjuicios toda vez que, en atención al seguimiento del principio de legalidad, en nuestro ordenamiento jurídico sí existe una norma de naturaleza civil que es aplicable supletoriamente al presente caso. Ahora bien, corresponderá a continuación determinar bajo qué criterio se aplica el señalado remedio de naturaleza civil al caso en concreto.

Para ello, respecto de la aplicación del Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, es decir, la posibilidad de aplicar remedios de naturaleza civil al caso en concreto en virtud del principio de supletoriedad, recurrimos a la siguiente definición para la supletoriedad:

“La supletoriedad es una relación entre reglas. ella consiste en que una regla solo se aplica a falta o en defecto de regulación del mismo supuesto de hecho en otra norma o normativa. Seguidamente, la falta o defecto de regulación no debe interpretarse como una laguna del derecho, ya que siempre existirá una norma de conexión o de remisión entre la regla aplicable y la norma o normativa defectuosa.

(...)

En el caso de la supletoriedad solo existe una única norma aplicable, es decir, la regla supletoria. Y, usualmente, la supletoriedad se aplica entre derecho común (Código Civil) y derecho especial (normativa laboral).”

(Arce, 2023, pág. 144)

Es así que, en virtud a lo señalado por el profesor Arce, señalar que una falta de regulación no implica una laguna del derecho equivale a contradecir la premisa señalada por la Corte Suprema en el presente caso respecto a la existencia de una *ausencia de normas*, por lo mismo, la inexistencia de una tutela específica desde el ámbito del derecho laboral público frente a un incumplimiento de obligaciones laborales debe

corresponderse con la aplicación de una regla distinta que permita regular el supuesto de hecho, razón de mérito para poder recurrir a lo indicado en el Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil. A mayor abundamiento, señala el autor que la supletoriedad es aplicable, y suele hacerse, entre el derecho civil al derecho laboral; criterio que ha sido señalado por Crisanto Castañeda en el análisis relativo a la responsabilidad civil en las relaciones laborales al señalar que “(...) *en este ámbito tienen importancia, el principio de especialidad (lex specialis derogat generali) de las normas laborales y las reglas de supletoriedad del Derecho Común*” (2018, pág.55).

En razón de lo señalado, para la Casación materia del presente Informe, proponemos la aplicación de lo señalado por el Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil como habilitante para la aplicación supletoria del remedio civil de indemnización de daños y perjuicios, conforme a lo indicado en el artículo 1321°, al caso de incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador del sector público para que generen un perjuicio económico; sin embargo, dicho remedio corresponderá ser aplicado, de corresponder, conforme a los elementos constitutivos de la responsabilidad civil en el marco de las normas del derecho laboral, conforme se expondrá a continuación.

5.2. Segundo Problema Secundario: ¿Cuáles son los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por parte del empleado público que gatillan una demanda de daños y perjuicios?

Habiendo concluido que el remedio civil indemnizatorio por daños y perjuicios es aplicable supletoriamente en virtud del marco normativo vigente frente al caso de incumplimiento de obligaciones laborales en el ámbito del derecho laboral público; en nuestro ordenamiento jurídico, la doctrina establece que la determinación de la responsabilidad civil concretiza mediante lo dispuesto en el código civil en su artículo 1321°, conforme a lo señalado por Espinoza Espinoza:

“El primer párrafo del art. 1321 c.c. establece que ‘queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve’ (...). Sin mucho esfuerzo, se puede colegir que, sea por incumplimiento de las obligaciones, sea por lesionar un derecho o un legítimo interés y, por ello, se ocasionan daños, la sanción que impone el código civil al ‘responsable’ es la de indemnizar” (Espinoza Espinoza, 2013, pp. 45-46)

Es decir, frente a la concurrencia de responsabilidad civil, en virtud a lo dispuesto por el artículo 1321° del Código Civil, el remedio dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico es el de la obligación de indemnizar. Esta obligación de indemnizar se corresponde fenomenológicamente a un mecanismo de tutela de tipo resarcitoria, toda vez que en este tipo de tutela se busca “(...) *restablecer el equilibrio patrimonial roto por el daño, permitiendo el traspaso del coste del daño de la víctima al responsable (...)*” (Fernández, 2015, pág. 321). Por consiguiente, la aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 1321° del Código Civil equivale a la necesidad de someter el caso planteado a la evaluación respecto a la responsabilidad civil, mediante el cual se pueda establecer la obligación de indemnizar como un mecanismo de tutela resarcitoria frente a un posible daño, como en el caso materia del presente informe jurídico.

Ahora bien, siendo que la doctrina establece que la responsabilidad civil se manifiesta en dos categorías distintas, como son la responsabilidad civil contractual y la responsabilidad extracontractual, corresponderá determinar cuál de estas dos categorías es aplicable al presente caso. Para ello, recurrimos a lo establecido doctrinariamente para diferenciar ambas categorías, siendo que el profesor Fernando de Trazegnies las define de la siguiente manera:

“La responsabilidad extracontractual está basada en una obligación previa, establecida por la ley, que manda no causar un daño injusto a otro. Por su parte, la responsabilidad contractual no está basada en la cláusula del contrato porque ésta se limita a exigir la ejecución de la obligación; pero, cuando una de las partes se rehúsa a cumplir con el contrato y esto causa un daño a la contraparte, este último hecho da lugar a una nueva obligación –la obligación de reparar– que está ordenada también por la ley, como en el caso de la responsabilidad extracontractual”. (De Trazegnies, 2015, pág. 29)

Es así que, en atención a la cita realizada, la responsabilidad extracontractual hace referencia a una obligación fuera de un contrato que encuentra su génesis en no generar un daño, mientras que la responsabilidad contractual debe ser identificada en el marco de una relación contractual, toda vez que este tipo de responsabilidad civil surge al momento de que una de las partes incumple con la prestación o cumplimiento de las obligaciones que están previamente señaladas en un contrato. Es así que, conforme a lo señalado por De Trazegnies en la cita expuesta, el incumplimiento de una obligación

contractual genera la obligación de reparar. Siendo que el presente caso corresponde al del presunto incumplimiento de obligaciones laborales en el marco del derecho laboral público, se concluye que estamos ante un caso de responsabilidad civil contractual toda vez que el incumplimiento de obligaciones laborales¹ encuentra su fuente en la existencia de un contrato de trabajo. A su vez, es este el criterio que han venido siguiendo los órganos jurisdiccionales conforme a lo señalado en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, mediante la cual “(...) se acordó que los jueces laborales ‘conocerán de las demandas por daños y perjuicios por responsabilidad contractual (...)’” (Quispe, 2018, pág. 243).

A mayor abundamiento, corresponde señalar que los casos de incumplimiento de obligaciones en el marco de una relación laboral deben ser evaluados como responsabilidad civil contractual y no como responsabilidad civil extracontractual en virtud al criterio establecido por nuestro ordenamiento jurídico para los casos de incumplimiento de obligaciones laborales. Es así que, bajo este análisis se viene ventilando las demandas por daños y perjuicios en el marco de relaciones laborales para los casos de, por ejemplo, despidos incausados o fraudulentos (V Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional²) o los casos de indemnización por daños y perjuicios por accidentes laborales conforme a lo previsto en el literal e) del artículo 2° de la Ley N° 29497 (en adelante, Nueva ley procesal del trabajo) y el literal e) del artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial³. Es así que, estando el presente caso enmarcado en un contrato laboral, una relación laboral que surte efectos jurídicos

¹ Debemos hacer la precisión de que un incumplimiento de obligaciones laborales, por parte de un trabajador, se corresponde con uno de los elementos intrínsecos de una relación laboral, como es el de la prestación de servicios personales. Por tanto, un incumplimiento de obligaciones laborales precisa de forma inherente la existencia de un contrato de trabajo.

² **“III. Indemnización y Remuneraciones Devengadas en los casos de Despido Fraudulento y Despido Incausado.**

El Pleno acordó por mayoría:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia de daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; (...)” (V Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, Corte Suprema, Título III)

³ “En conclusión, las normas que deben ser aplicadas en la casuística laboral serán las correspondientes a la inexecución de obligaciones (...)” (Gómez Reyes, 2023, pág. 15).

entre las partes; en ese sentido, no corresponde hablar de responsabilidad extracontractual.

Ahora bien, desde el punto de vista de la responsabilidad civil contractual en el caso de incumplimiento de obligaciones laborales, es menester identificar la concurrencia de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil. Al respecto, nos remitiremos a la consecución de los elementos señalados doctrinariamente por Espinoza Espinoza de la siguiente manera:

“(…)

b) La ilicitud o antijuridicidad, vale decir, la constatación que el daño causado no está permitido por el ordenamiento jurídico.

c) El factor de atribución, o sea, el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad del sujeto.

d) El nexo causal, concebido como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido.

e) El daño, que comprende las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien jurídico tutelado.” (Espinoza Espinoza, 2013, pág. 89)

En virtud de la cita realizada, para el caso del incumplimiento de obligaciones laborales en el marco del régimen laboral público, para la determinación de responsabilidad civil contractual, deberá seguirse la concurrencia de cada uno de los referidos elementos constitutivos de la responsabilidad civil. Asimismo, corresponde agregar que la identificación de los citados elementos de la responsabilidad civil se corresponde con los elementos que son evaluados por los órganos jurisdiccionales para determinar la existencia de responsabilidad laboral en el marco de relaciones laborales, como es en el caso de la Casación Laboral N° 10614-2017 Moquegua. Por lo que a continuación se realizará la verificación de la correspondencia de dichos elementos en el ámbito de una relación laboral.

i) Ilicitud o antijuridicidad. -

Siendo que el elemento de la antijuridicidad hace referencia a que el hecho generador de responsabilidad civil implique una contravención al ordenamiento jurídico, conviene tomar en consideración la distinción realizada por Espinoza Espinoza en materia de la antijuridicidad para los casos de responsabilidad contractual de responsabilidad extracontractual. Es así que se señala lo siguiente:

“(…) en materia de conductas humanas que puedan causar daños, se debe distinguir la atipicidad de las mismas en materia extra-contractual, de la tipicidad en materia contractual.” (Espinoza Espinoza, 2013, pág. 102)

Por ende, partiendo de la distinción trazada por dicho autor, para el caso de incumplimiento de obligaciones laborales que emana de un contrato de trabajo en el marco del derecho laboral público, deberá identificarse una inconducta laboral enmarcada en el principio de tipicidad. Por consiguiente, en materia de responsabilidad civil contractual laboral, la inejecución de obligaciones por parte del trabajador del régimen público deberá estar contemplada como una infracción laboral susceptible de un procedimiento administrativo disciplinario, cuyas faltas de carácter disciplinario se encuentran tipificadas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, (en adelante, Ley del Servicio Civil).

En consecuencia, para el caso ventilado en la Casación N° 3226-2019 TACNA, la determinación del elemento de la antijuridicidad, siguiendo el criterio de la tipicidad, corresponde a una inconducta laboral que debe encontrarse tipificada en las faltas de carácter disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.

ii) Factor de atribución. -

En materia del presente elemento, se identifican dos tipos de factores de atribución, es así como, conforme a lo señalado por Espinoza Espinoza:

“Existen factores de atribución subjetivos (culpa y dolo), objetivos (realizar actividades o ser titular de determinadas situaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico considera –si se quiere ser redundante– objetivamente o – si se quiere optar por una definición residual– prescindiendo del criterio de la culpa).” (2013, pág. 154)

En virtud de lo señalado, partiendo de lo referido por el artículo 1321° del Código Civil, el factor de atribución a considerar para el presente caso es el subjetivo, toda vez que el mismo nos constriñe a los casos de una inejecución de obligaciones por: dolo, culpa inexcusable y culpa leve.

Respecto a lo señalado, el Dolo es regulado por el Código Civil en el artículo 1318°, que señala lo siguiente:

“Dolo

Artículo 1318.- Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.”

En virtud de ello, para el presente caso, deberá determinarse que el incumplimiento de obligaciones laborales realizado por el trabajador del régimen laboral público fue realizado de forma deliberada. Es decir, en los casos de dolo, el factor de atribución estará determinado por el incumplimiento deliberado del trabajador de sus obligaciones laborales.

A su vez, en lo referido a la culpa, esta es observada por el Código Civil en los artículos 1319° y 1320°, siendo que su tratamiento se desprende, respectivamente, en la determinación de culpa inexcusable y culpa leve.

“Culpa inexcusable

Artículo 1319.- Incurre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación.

Culpa leve

Artículo 1320.- Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.”

En consecuencia, a lo señalado en el artículo 1319° del Código Civil, para la determinación del factor de atribución de la responsabilidad civil del trabajador del régimen público, la culpa inexcusable implicará el incumplimiento de obligaciones laborales por una negligencia grave. Mientras que, para el caso de la culpa leve, el incumplimiento de obligaciones laborales tendrá que estar vinculado a la omisión de una diligencia ordinaria.

Respecto a lo señalado, consideramos que tanto la determinación de dolo, de la culpa inexcusable, y de la culpa leve, para la determinación del factor de atribución que permita identificar la responsabilidad civil por parte del trabajador del régimen público nos permite identificar el cumplimiento del presente elemento de la responsabilidad civil en virtud a lo dispuesto por el artículo 1321° del Código Civil. Sin embargo, la aplicación supletoria del presente remedio civil en virtud al dolo, culpa leve y culpa inexcusable

ameritará un análisis exhaustivo en el marco de los principios del derecho laboral y el ámbito de su especialidad en que se encuentra el presente caso. Por consiguiente, la comisión de culpa leve, a manera de ejemplo, no corresponderá con una determinación automática de la obligación a indemnizar. Asimismo, surgen interrogantes como ¿cuál es la autoridad que determina la existencia de dolo o culpa inexcusable? Estos criterios serán analizados de forma exhaustiva en la sección correspondiente al análisis del tercer problema secundario.

iii) Nexo causal.-

El nexo causal encuentra su consecución en la correlación entre el evento lesivo y la existencia del daño. Respecto del objeto del nexo causal, señala Espinoza Espinoza lo siguiente:

“(...) el objeto del nexo causal tiene doble relevancia:

- a) Para el aspecto del evento lesivo (**causalidad de hecho o fáctica**), se procede a la reconstrucción del hecho a los efectos de imputación de la responsabilidad.
- b) Para el aspecto del daño resarcible (**causalidad jurídica**), se determinan las consecuencias dañosas que el responsable deberá resarcir” (2013, pág. 205)

El análisis de la señalada doble relevancia para el presente caso nos exige determinar que la conducta incurrida por el trabajador del régimen público guarde una relación de causalidad con el daño producido. Asimismo, desde el punto de vista de la causalidad jurídica, para el análisis de la comisión de la conducta, deberá tomarse a su vez las consecuencias dañosas a resarcir.

Respecto del daño resarcible en función a la relación de causalidad con el daño por la conducta incurrida por el trabajador del sector público, deberá observarse lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 1321°, se prescribe lo siguiente:

“Artículo 1321.- (...).

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.”

Partiendo de lo señalado, para el presente caso se deberá observar que el resarcimiento a considerar deberá ser determinado siempre y cuando el incumplimiento de obligaciones laborales conlleve la concurrencia del daño (sea este daño emergente o lucro cesante).

iv) Daño.-

Dada la centralidad del daño como elemento constitutivo de la responsabilidad civil, para poder definirlo recurriremos a lo señalado por la doctrina en dicha materia. Es así como, respecto a la noción del daño, señala el profesor Gastón Fernández lo siguiente:

“(…) El daño, que deriva de la expresión latina *demere*, es sinónimo de menguar, disminuir. De ahí que el vocablo daño significa, en una primera aproximación, detrimento, decremento, menoscabo, lesión o perjuicio. Desde un punto de vista amplio el daño se puede definir, en función de su contenido etimológico, como todo detrimento, menoscabo o lesión que sufre un individuo, persona o ente en su integridad o en su patrimonio, así como en sus derechos de la personalidad.” (2019, pág. 63)

Es así que, partiendo de la noción planteada del daño, debemos entender a este elemento de la responsabilidad civil como la comprobación fáctica de la afectación de la situación jurídica de la persona o sujeto demandante de la indemnización por daños y perjuicios. Evidentemente, la tutela resarcitoria que se gatilla con la aplicación del artículo 1321° del Código Civil se da con la existencia del daño como una afectación en detrimento, menoscabo o perjuicio. Sin embargo, en adición a lo señalado, la sola existencia de afectación en virtud al daño no gatilla en sí misma la obligación de tutela resarcitoria, sino que también, en palabras del profesor Fernández, el daño debe cumplir “(…) con ciertos requisitos, que son: certeza, subsistencia, especialidad e injusticia.” (2019, pág. 64).

Ahora bien, en virtud del alcance de la tutela resarcitoria prescrita en el artículo 1321° del Código Civil y la naturaleza del daño configurado en el ámbito del incumplimiento de obligaciones laborales; ¿cuál es el alcance del daño resarcible en virtud del caso en concreto? Para ello, se debe señalar, en primer lugar, que el daño está clasificado en daño extrapatrimonial y daño patrimonial, siendo que el daño patrimonial se clasifica de la siguiente manera, según lo señalado por Espinoza Espinoza:

“A. Daño Patrimonial: Consiste en la lesión de derechos de naturaleza económica, que debe ser reparada. Este, a su vez, se clasifica en:

- a) Daño emergente:** Es la pérdida que sobreviene en el patrimonio del sujeto afectado por el incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito, o como sostiene un sector autorizado de la doctrina italiana, ‘la disminución de la esfera patrimonial’ del dañado.
- b) Lucro cesante:** Se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del dañado (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es ‘la ganancia patrimonial neta dejada de percibir’ por el dañado. (...). (2013, pág. 253)

Asimismo, respecto de las dimensiones de daño emergente y lucro cesante del daño patrimonial, se puede señalar respecto del primero que “(...) *es la que pretende restituir la pérdida sufrida*” (De Trazegnies, 2016b, pág. 34), mientras que para la segunda se hace referencia a “(...) *aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino*” (De Trazegnies, 2016b, pág. 35)

Partiendo de lo señalado, el daño patrimonial se identifica como el daño a ser resarcido en virtud a su naturaleza económica, siendo que el mismo involucra una afectación al patrimonio de la persona o sujeto afectado. Mientras que el daño extrapatrimonial involucra una tutela resarcitoria en torno a lesiones distintas a las afectaciones inherentemente patrimoniales, como son el daño a la persona y el daño moral. Por lo señalado, partiendo de lo indicado en el artículo 1321° del Código Civil, la tutela resarcitoria en el caso en concreto abarca únicamente al daño patrimonial toda vez que este hace referencia taxativamente al daño emergente y al lucro cesante.

Asimismo, se debe señalar que este mismo criterio es compartido por la doctrina, toda vez que, en palabras del profesor Espinoza Espinoza:

“En suma: propongo una interpretación del segundo párrafo del art. 1321 c.c. que, más allá de su literalidad, se entienda que no regula el aspecto de la relación de causalidad, sino el límite del *quantum* resarcitorio (causalidad jurídica), el cual, incluso no debe ser interpretado *ad pedem literae*.” (Espinoza Espinoza, 2013, pág. 213)

Por consiguiente, para analizar la tutela resarcitoria del caso en concreto a partir del análisis del daño, su causalidad jurídica encuentra como límites taxativos al resarcimiento del daño patrimonial. Análisis que, a su vez, resulta congruente con la naturaleza laboral de las obligaciones incumplidas por parte del trabajador del régimen público, en donde la asignación de la responsabilidad del daño extrapatrimonial del trabajador pone en cuestión la situación de desigualdad material entre el empleador y el trabajador.

Habiendo identificado los elementos de la responsabilidad civil para los casos de tutela resarcitoria por parte del trabajador del régimen público en virtud del incumplimiento de obligaciones laborales mediante el análisis de nuestro segundo problema jurídico secundario; a continuación, corresponde revisar cuál es la autoridad competente para la determinación de la responsabilidad civil y el alcance de la tutela resarcitoria.

5.3. Tercer Problema Secundario: ¿Qué autoridad es competente para la determinación de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil en el marco del presunto incumplimiento de obligaciones dentro de una relación laboral del régimen laboral público?

Habiendo revisado la aplicación de elementos constitutivos de la responsabilidad civil (antijuridicidad, factor de atribución, nexo causal, daño), y la aplicación de dichos elementos al caso en concreto, corresponde analizar cuál es la autoridad competente para determinar el cumplimiento de los elementos señalados.

En virtud de ello, debemos partir del razonamiento recurrido en el análisis del primer problema secundario. Al respecto, se concluyó la aplicabilidad del remedio civil de la tutela resarcitoria conforme a lo prescrito en el artículo 1321° del Código Civil toda vez que no existe una tutela específica para ventilar los casos de indemnización por daños y perjuicios en virtud del incumplimiento de obligaciones laborales en el marco del régimen laboral público. Sin embargo, queda pendiente resolver quién es la autoridad competente para la determinación de la responsabilidad civil y, subsecuentemente, la aplicación de la tutela resarcitoria al caso en concreto.

Al respecto, para los casos de daños y perjuicios en el ámbito laboral, los mismos han sido ventilados y determinados por el órgano jurisdiccional competente. Es así para los casos de, por ejemplo, accidentes de trabajo y de indemnización por despidos

fraudulentos e incausados, conforme se expuso líneas atrás. Asimismo, en atención al principio de especialidad del derecho laboral, corresponde señalar que la Ley N° 29497, “Nueva ley procesal del trabajo”, establece lo siguiente respecto a la competencia de los procesos laborales:

“Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales

(...)

8. En proceso abreviado laboral, los casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, cuando su monto no sea superior a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).

(...)

10. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).

(...)

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

(...)

1. (...).

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

(...)

b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.” (El subrayado es nuestro)

Asimismo, el artículo 51° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, y sus modificatorias, señala lo siguiente en materia de la competencia de los juzgados especializados de trabajo:

"Artículo 51.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo

(...)

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

(...)

b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. (El subrayado es nuestro)

Por tanto, en atención marco normativo vigente expuesto, y en concordancia al principio de especialidad, los juzgados especializados de trabajo y los juzgados de paz letrados laborales (cuando el monto indemnizatorio a demandar no exceda a las sesenta URP) son las autoridades jurisdiccionales competentes para resolver las demandas por daños y perjuicios vinculado a las partes involucradas en una prestación laboral. A mayor abundamiento, este criterio es seguido y reafirmado por el poder judicial para los casos de responsabilidad civil por enfermedades laborales y accidentes de trabajo⁴. Por ende, para el presente caso, la competencia jurisdiccional para la demanda de daños y perjuicios por el incumplimiento de obligaciones laborales de trabajadores del régimen público corresponde a los juzgados especializados de trabajo (tomando en cuenta que el monto demandado de S/. 227.200.00 excede el límite pecuniario considerado para los juzgados de paz letrados laborales).

Asimismo, se observa que, para el caso de la demanda por daños y perjuicios en el marco de relaciones laborales, la Corte Suprema⁵ ha venido adoptando el criterio de la determinación de la responsabilidad civil en virtud del cumplimiento de los elementos constitutivos que conforman esta según el análisis mostrado en nuestro análisis del segundo problema jurídico. Es decir, en el marco de las demandas por daños y perjuicios ocasionados dentro de una relación laboral, el juez laboral competente es la autoridad jurisdiccional encargada de determinar la existencia de responsabilidad civil y el monto indemnizatorio a resarcir. Sin embargo, en el caso de incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador del régimen público, ¿el juez

⁴ Mediante la **Resolución Administrativa N° 000424-2024-E-PJ** del Poder Judicial, el mismo que en su parte resolutive concluye lo siguiente:

“(…) Precisar que los Juzgados de Paz Letrados Laborales son los órganos competentes para conocer los procesos de responsabilidad civil por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, cuando el monto indemnizatorio sea igual o menor de setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).”

⁵ Los mismos que son analizados en el Fundamento Sexto de la Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 10614-2017 Moquegua.

especializado de trabajo sigue siendo la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil?

La respuesta a esta pregunta nos permite identificar la existencia de un marco normativo vinculante a los servidores públicos, que, en aplicación del principio de especialidad, nos permite identificar una innovación respecto a la identificación de la autoridad responsable de determinar la existencia de responsabilidad civil. Es así que, desde la entrada en vigor de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”, se estableció en su Título V el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, en virtud del cual se regula la facultad administrativa de sancionar disciplinariamente a los servidores públicos. Es así como, el alcance del régimen disciplinario y procedimiento sancionador vincula a la totalidad de servidores públicos de las entidades públicas, sin perjuicio del régimen laboral de su contratación (régimen laborales del Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057), salvo las excepciones citadas en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En virtud a lo indicado, reconociendo que la sanción disciplinaria es el remedio de naturaleza laboral que brinda una tutela específica frente al incumplimiento de obligaciones laborales, se concluye subsecuentemente que la aplicación de remedios de naturaleza civil como el de la tutela resarcitoria es aplicable únicamente de forma residual, es decir, siempre y cuando la sanción disciplinaria no haya sido suficiente para remediar el daño producido por el incumplimiento de la obligación laboral. Por ello, resulta lógico interpretar que, siendo la sanción de destitución prevista en el artículo 88° de la Ley N° 30057 la sanción que amerita una mayor gravedad en la comisión de una falta disciplinaria, entonces la demanda de una tutela resarcitoria deberá ser consentida siempre y cuando el servidor haya sido sancionado con la destitución. Desde este punto de vista, compartimos la posición de la Corte Suprema en su sentencia recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna toda vez que corresponderá evaluar una tutela resarcitoria por vía judicial únicamente en los casos en que el servidor haya sido sancionado con la sanción más grave contemplada por la Ley N° 30057. Sin embargo, corresponde agregar que en la misma sentencia la Corte Suprema omitió pronunciarse respecto de la autoridad responsable de determinar la existencia de responsabilidad civil, situación que analizamos a continuación.

Ahora bien, el seguimiento del principio de especialidad a partir del cual será necesario que el trabajador del régimen público haya sido sancionado con la sanción de destitución para poder ser demandado por indemnización de daños y perjuicios en virtud del marco

normativo previsto por la Ley N° 30057 no es el único límite a la acción jurisdiccional para la determinación de la tutela resarcitoria. En ese sentido, para el análisis y determinación de la responsabilidad civil, a diferencia de los demás procesos laborales por daños y perjuicios, la facultad para determinar el cumplimiento de los elementos de la responsabilidad civil corresponderá a la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, autoridad del PAD), según lo señalado por el artículo 92° de la Ley N° 30057, toda vez que esta es la autoridad que instruye y sanciona el procedimiento administrativo disciplinario y, por ende, la existencia de una falta administrativa disciplinaria.

Al respecto, en relación con el análisis de los elementos de la responsabilidad civil por parte de la autoridad del PAD, señalamos lo siguiente:

- Respecto de la **antijuridicidad o conducta antijurídica**, es determinada por la autoridad del PAD e involucra una infracción al marco normativo vigente. En atención a ello, y toda vez que la tutela resarcitoria es ventilada por la vía jurisdiccional siempre y cuando la sanción haya correspondido a la de destitución, la antijuridicidad para el presente caso se gatillará en los casos en que la autoridad del PAD haya sancionado la destitución del trabajador en aplicación de lo indicado por la comisión de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057. En consecuencia, el elemento de la antijuridicidad para el caso en concreto se determinará ante la infracción al artículo 85° de la Ley N° 30057 que haya sido sancionada con destitución.
- Para la identificación del **daño**, el menoscabo o afectación patrimonial producida por el trabajador en perjuicio de la entidad pública es determinada por la autoridad del PAD, la cual se materializa, por su gravedad, en la sanción administrativa disciplinaria de destitución.
- Respecto del **nexo causal**, en tanto que involucra la relación de causalidad y la existencia del daño, este elemento es analizado y aplicado por la autoridad administrativa del PAD al momento de determinar la sanción administrativa disciplinaria. En ese sentido, toda vez que, en palabras de Trazegnies “(...) *la causalidad en Derecho se crea jurídicamente: es la ley -o el Derecho en general- lo que determina que A sea causa de B*” (2016a, pág 305), deberá tomarse en consideración que para la determinación de la causalidad, es el artículo 91° de la Ley N° 30057 relativo a la graduación de las faltas, la que impone la obligación jurídica de la autoridad del PAD de imponer la sanción tomando en consideración la relación entre los hechos y las faltas; estableciendo así, para el caso en

concreto, el criterio de la causa natural como la causa jurídica para la determinación de responsabilidad disciplinaria por parte del trabajador del sector público.

- Finalmente, respecto al **factor de atribución**, en atención a lo indicado en el análisis correspondiente al segundo problema secundario, para el presente caso el factor de atribución es el subjetivo, y corresponde a la determinación del dolo o de la culpa inexcusable (siguiendo el criterio trazado por el artículo 1321° del Código Civil); sin embargo, la determinación de la existencia de culpa o dolo viene siendo determinado por la autoridad del PAD, toda vez que para la imposición de una sanción disciplinaria de destitución, debido a la gravedad de dicha sanción, la determinación de la conducta lesiva debe identificar a su vez la existencia del dolo o culpa por parte del trabajador.

Por lo tanto, en atención al análisis presentado y la aplicación del marco normativo citado, en los casos de demanda de daños y perjuicios por el incumplimiento de obligaciones laborales de los trabajadores del régimen público, la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil es la autoridad del PAD mediante la emisión de la resolución administrativa disciplinaria que determina la sanción de destitución. Ello siempre y cuando la determinación del daño implique una afectación patrimonial que habilite la aplicación supletoria de lo señalado en el artículo 1321° del Código Civil.

5.4. Cuarto Problema Secundario: En función a los criterios expuestos para la aplicación supletoria del remedio civil de daños y perjuicios, ¿cómo correspondería aplicar dicho marco normativo para el caso materia de la Casación N° 3226-2019?

En virtud al análisis propuesto en los anteriores problemas secundarios. Mediante el presente problema secundario procederemos a revisar el caso materia de la Casación N° 3226-2019 Tacna en virtud del marco normativo aplicable.

Como se expuso en el capítulo referido a la identificación de los hechos relevantes, la presente Casación resolvió de forma definitiva la demanda del pago de indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligaciones interpuesta por el Gobierno Regional de Tacna, a fin de que los demandados (Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras, Wilfredo Jazer Echevarría Suárez y Heraclio Federico Flores) cumplan con

pagar en forma solidaria la suma de S/. 227.200.00 (doscientos veintisiete mil doscientos con 00/100 Nuevos Soles).

Al respecto, la tutela resarcitoria demandada por el Gobierno Regional de Tacna por daños y perjuicios conforme a lo señalado por el artículo 1321° del Código Civil responde a la presunta conducta lesiva de los demandados en la adquisición defectuosa de trece (13) transformadores, en virtud de la cual se habría ocasionado un perjuicio económico al Proyecto Especial Tacna por la suma de S/ 227,200.00. Es así que, en aplicación del análisis realizado respecto del primer problema secundario, la demanda de daños y perjuicios conforme a los alcances del artículo 1321° del Código Civil es revisable por la instancia jurisdiccional laboral en aplicación del Artículo IX del Título Preliminar del Código Civil que faculta la aplicación supletoria de remedios civiles en los casos que la normativa laboral no revista de una tutela específica para los casos de tutela indemnizatoria.

Sin embargo, a diferencia de los procesos laborales en materia de indemnización por daños y perjuicios donde el juez especializado de trabajo, o el juez de paz letrado laboral (de corresponder conforme al criterio señalado en el artículo 1° de la Ley N° 29497), es la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil, en el caso materia del presente análisis la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil es la autoridad del PAD. Al respecto, se señaló en el análisis del tercer problema secundario que la determinación de la tutela resarcitoria opera residualmente en los casos en que la tutela específica (el remedio de naturaleza laboral de la sanción administrativa disciplinaria) no sea suficiente para reparar el daño generado por la conducta lesiva y que en la determinación de la sanción administrativa disciplinaria se haya motivado de forma suficiente la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil.

Al respecto, en virtud a la naturaleza residual de la tutela resarcitoria para el presente caso, la sanción administrativa disciplinaria contra los servidores públicos demandados debe corresponderse al de la destitución, entendiéndose que la sanción disciplinaria de mayor gravedad no termina de ser suficiente para remediar el daño generado por la conducta lesiva. Sin embargo, se observó que la autoridad del PAD responsable del procedimiento seguido contra los demandados, lejos de sancionar a dichos servidores públicos con la destitución, terminó por absolver a los mismos. En consecuencia, la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil, al absolver a los trabajadores demandados, determinó que los mismos no están obligados a

indemnizar económicamente a la entidad pública toda vez que no hubo responsabilidad civil al no haberse identificado un incumplimiento grave de obligaciones laborales.

En ese orden de ideas, toda vez que la autoridad del PAD no determinó la existencia de un incumplimiento de obligaciones por parte de los trabajadores demandados, no corresponderá hacer el análisis referido a la existencia de un perjuicio económico ni la cuantificación dineraria del daño. Siendo que, en aplicación al criterio expuesto en el presente Informe, la resolución de la Corte Suprema respecto de la Casación N° 3226-2019 Tacna debió ser la de casar la sentencia de vista, revocándose la sentencia apelada y declarando infundada la demanda respecto del trabajador que apeló la sentencia de primera instancia. Manteniendo los efectos de la sentencia de primera instancia en los demás demandados al haberla consentido en su momento.

Es decir, si bien el contenido resolutivo de la sentencia recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna coincide con la resolución propuesta en virtud del análisis realizado en el presente informe, discrepamos con el criterio expuesto por la Corte Suprema al indicar que hay una ausencia de normas que amerita el establecimiento de una doctrina jurisprudencial para los casos de demanda de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales en el marco del régimen laboral público. Por ende, consideramos que la Corte Suprema debió valorar, ante la ausencia de una tutela específica desde el derecho laboral, la aplicación supletoria de la tutela resarcitoria de naturaleza civil, debiendo analizar la demanda de indemnización por daños y perjuicios conforme a lo previsto en el artículo 1321° del Código Civil. Asimismo, si bien coincidimos con el criterio indicado por la Corte Suprema respecto a la necesidad de una sanción previa de destitución en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, se debe señalar que es la autoridad del PAD la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil y la existencia de un perjuicio económico, de corresponder.

Por consiguiente, a través del análisis del presente problema secundario, arribamos a la conclusión de que la ausencia de una tutela específica no equivale a una ausencia de normas (tal como señaló la Corte Suprema), siendo que desde la aplicación del marco normativo vigente es posible revisar los casos de demandas de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales de trabajadores del régimen público. Prueba de ello es que hemos arribado al mismo contenido resolutivo de la sentencia recaída en la Casación N° 3226-2019 Tacna.

Asimismo, ¿a qué criterio hace referencia la Corte Suprema al hablar del establecimiento de una doctrina jurisprudencial? Conforme a lo señalado por los artículos VI y VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, nuestra legislación recoge dentro del ámbito de la jurisprudencia constitucional al precedente constitucional vinculante y a la doctrina jurisprudencial. Conforme a lo indicado por Indacochea Prevost, ambas categorías se corresponderían a “(...) *distintas variaciones de la figura del precedente vinculante -binding precedent-, propio de la tradición jurídica del Common Law*” (2015, pág. 310). Ahora bien, en lo referido en concreto a la doctrina jurisprudencial, señala la autora lo siguiente:

“(...) la expresión ‘doctrina jurisprudencial’ no podría utilizarse para hacer referencia a una única sentencia constitucional, sino a una pluralidad de ellas, de las que se puede desprender -por reiteración- determinada interpretación común de los preceptos y principios constitucionales”. (Indacochea, 2015, pág. 317)

Es importante subrayar, a su vez, que otra de las dimensiones por las cuales la doctrina distingue a la doctrina jurisprudencial del precedente vinculante en función a las características de su contenido, siendo que:

“Mientras que la doctrina o jurisprudencia constitucional se traduce en criterios o raciocinios generales establecidos a la luz de las interpretaciones que se realizan de la Constitución en cualquiera de los contenidos que la integran, el precedente se manifiesta bajo la forma de reglas o fórmulas cuasi normativas estructuradas para dar respuesta a determinado tipo de casos en el contexto de las problemáticas o incertidumbres que los mismos plantean”. (Sáenz, 2023, pág. 424)

Es por ello que, tomando como referencia lo establecido por la doctrina en materia de la doctrina jurisprudencial, su establecimiento se debe enmarcar en la aplicación sucesiva de criterios desarrollados por los órganos jurisdiccionales a lo largo del tiempo, situación que correspondería con su seguimiento en virtud al principio de unidad y predictibilidad de las resoluciones jurisdiccionales, otorgándose a dichos criterios una característica similar al de la doctrina como voz del órgano jurisdiccional en su criterio e interpretación de la constitución y las normas de rango legal que ha venido dándose en el tiempo.

Partiendo de esta definición postulada respecto de la doctrina jurisprudencial, se debe resaltar para los fines de la resolución materia del presente informe, las siguientes dos características de la doctrina jurisprudencial. En primer lugar, que, a diferencia de los precedentes vinculantes en sentido estricto, la doctrina jurisprudencial no se corresponde con el establecimiento por parte de un órgano jurisdiccional, dotado con facultades, de un criterio de obligatorio seguimiento, sino que encuentra su fundamentación en la aplicación de criterios que se han venido legitimando en virtud a decisiones sucesivas de los órganos jurisdiccionales. En segundo lugar, deberá considerarse el hecho de que la facultad de creación normativa del precedente vinculante no es compatible con la doctrina jurisprudencial, toda vez que esta última requiere de una fuente constitucional o legal de la cual los órganos jurisdiccionales establecen criterios de interpretación, es decir, la doctrina jurisprudencial no se corresponde con la generación de reglas por sí misma.

De lo descrito anteriormente, el criterio establecido por la Corte Suprema en su Casación N° 3226-2019 Tacna de establecer como doctrina jurisprudencial lo expresado en su considerando noveno no se condice con la definición realizada por la doctrina respecto de la Doctrina Jurisprudencial toda vez que lo resuelto por dicho órgano jurisdiccional no responde al establecimiento de un criterio que ha venido siendo aplicado sucesivamente por los órganos jurisdiccionales, sino que más bien se acerca a la definición de precedente vinculante, en tanto que establece un nuevo criterio de obligatorio seguimiento para la determinación de responsabilidad civil del servidor público ante el incumplimiento de obligaciones laborales. Por tanto, en el presente caso no se cumplió con los criterios expuestos para el establecimiento de una doctrina jurisprudencial, sino que en la práctica la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria dispuso el establecimiento de un precedente vinculante; sin embargo, para el establecimiento de un precedente vinculante debió cumplirse con la formalidad dispuesta en el artículo 40° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir, convocar a un pleno casatorio, hecho que no se observó en el presente caso.

En virtud a lo señalado, no existieron fundamentos materiales para el establecimiento de un precedente vinculante en el presente caso toda vez que en nuestro sistema jurídica existían normas de naturaleza civil aplicables de forma supletoria para la determinación de una tutela resarcitoria de servidores públicos ante el incumplimiento de obligaciones laborales. Asimismo, el criterio que quiso establecer la Corte Suprema como doctrina jurisprudencial no corresponde con dicho tipo de jurisprudencia en tanto que pretende establecer un criterio nuevo de obligatorio cumplimiento (definición

correspondiente al del precedente vinculante en sentido estricto), y a mayor abundamiento, tampoco se cumplió con las formalidades prescritas en el artículo 40° de la nueva ley procesal del trabajo para el establecimiento de precedentes vinculantes de la Corte Suprema.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- Con respecto al primer problema secundario planteado, concluimos que, en virtud de la inexistencia de un remedio de tutela resarcitoria desde el derecho laboral, mediante la aplicación de lo dispuesto en el artículo IX del título preliminar del Código Civil, corresponde aplicar supletoriamente el remedio civil de indemnización de daños y perjuicios, conforme a lo indicado en el artículo 1321° del Código Civil.
- Respecto del segundo problema secundario, se concluye que los casos de incumplimiento de obligaciones en el marco de una relación laboral deben ser evaluados como responsabilidad civil y no como responsabilidad civil extracontractual, siendo que para la indemnización por daños y perjuicios deberán cumplirse integralmente los elementos de la responsabilidad civil; contrario al criterio mostrado por la Corte Suprema que omite realizar el análisis respecto de la necesidad de determinar el cumplimiento de dichos elementos.
- En materia del tercer problema secundario, se concluye que la autoridad competente para determinar la existencia de responsabilidad civil en materia de indemnización por daños y perjuicios por el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador del régimen público es la autoridad del PAD mediante la emisión de la resolución administrativa disciplinaria que determine la sanción de destitución. Ello siempre y cuando la determinación del daño implique una afectación patrimonial que habilite la aplicación supletoria de lo señalado en el artículo 1321° del Código Civil.
- Respecto del cuarto problema secundario, toda vez que en el caso materia de la Casación N° 3226-2019 Tacna la autoridad del PAD no determinó la existencia de un incumplimiento de obligaciones por parte de los trabajadores demandados, no corresponderá hacer el análisis referido a la existencia de un

perjuicio económico ni la cuantificación dineraria del daño en tanto que no se comprueba la existencia de responsabilidad civil por parte de los servidores públicos demandados. Por tanto, la resolución de la Corte Suprema respecto de la Casación N° 3226-2019 Tacna debió declarar fundado el recurso de casación interpuesto por los demandados, sin perjuicio de que para el análisis desarrollado por la Corte Suprema no existieron fundamentos jurídicos ni materiales para el establecimiento de una jurisprudencia como el caso de la doctrina jurisprudencial.

- En consecuencia, en virtud a las conclusiones de los problemas secundarios expuestos, respecto del problema principal, concluimos que no existe en nuestro ordenamiento jurídico una *ausencia de normas* para el tratamiento casuístico de la responsabilidad civil del trabajador en el régimen laboral público para los casos de la demanda por parte del empleador por daños y perjuicios.



BIBLIOGRAFÍA

Arce, E. (2023). *Teoría del Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Corte Suprema de Justicia de la República (2012). *Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral*. Publicado el 17 de julio de 2012 en el Diario Oficial El Peruano.

Corte Suprema de Justicia de la República (2016). *Quinto Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Publicado el 04 de agosto de 2017 en el Diario Oficial El Peruano.

Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral 10614 – 2017 Moquegua.

Corte Suprema de Justicia de la República. Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación 3226 – 2019 Tacna.

Crisanto, A. (2018). *La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú*. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 52-77.

De Trazegnies, F. (2016). *La responsabilidad extracontractual Tomo II*. ARA Editores E.I.R.L.

Espinoza, J. (2013). *Derecho de la responsabilidad civil*. Editorial Rodhas.

Fernández, G. (2015). *La dimensión omnicomprendiva del daño no patrimonial y la reclasificación de los daños*. *Advocatus* Núm. 031, pp. 317-338.

Fernández, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Gómez, A. (2023). *Análisis de la Casación Nro. 1866-2021 La Libertad: ¿la negligencia del trabajador puede constituir un atenuante o eximente de responsabilidad?* [Trabajo de suficiencia profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Indacochea, I. (2015). *La doctrina jurisprudencial y el precedente constitucional vinculante: una aproximación a la jurisprudencia constitucional desde la teoría de las fuentes del derecho*. THEMIS Revista de Derecho 67, pp. 309-3018.

Quispe, M. (2018). *La aún no articulada ni uniforme jurisprudencia en materia de responsabilidad civil derivada de las relaciones laborales*. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 243-261.

Sáenz, L. (2023). *Diferencias entre el precedente constitucional y la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional*. Revista peruana de derecho constitucional N° 16, pp. 419-431.

Soto, C., De Trazegnies, F., Pantaleón, F., & Lorenzetti, R. (2015). *Responsabilidad civil contractual y extracontractual. ¿Es posible y conveniente unificar ambos regímenes?* JURIVEC.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Sumilla. Los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales solo operan en los supuestos de incumplimientos graves de obligaciones de los trabajadores con consecuencia de despido, lo que señaladamente no se cumple en el presente caso, pues conforme han establecido las instancias de mérito, si bien el empleador inició procedimientos disciplinarios, absolvió al recurrente.

Lima, treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés.

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

vista la causa número tres mil doscientos veintiséis guion dos mil diecinueve, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por los demandados, **Wilfredo Jazer Echevarría Suarez, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano**, contra la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, que confirma en parte la sentencia de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, en el extremo que declara infundada la tacha de documento formulado por el apoderado de los demandados; declara fundada en parte la demanda; revocaron en cuanto al monto sentenciado y reformándola, ordenaron el pago de la suma de S/ 227,200.00 soles, que deberá ser asumido de forma solidaria por los codemandados; la confirmaron en lo demás que contiene.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- (i) Infracción normativa del artículo 139 inciso 3 y 5 de la Constitución Política del Perú;**
- (ii) Infracción normativa de los artículos 1321, 1330, 1331 y 1332 del Código Civil;**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Sobre la infracción normativa del artículo 139 inciso 3 y 5 de la Constitución

Los recurrentes refieren con motivo de su recurso de casación, que la sentencia impugnada tiene vicios de motivación que la nulifican. Al respecto debemos señalar que la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud del cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Es importante resaltar que, el análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada. Sin embargo, y esto es bueno aclararlo, no cualquier error en el que eventualmente se pueda incurrir en la resolución constituye una violación al contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

En efecto, tal como ha señalado este Supremo Tribunal a lo largo de su jurisprudencia¹, la nulidad en nuestro sistema es un recurso de *ultima ratio*, al que solo puede recurrirse en los supuestos de nulidad insalvable, entiéndase, cuando no es posible conservar el acto procesal haciendo uso de las técnicas de convalidación, subsanación e integración.

Ello es así porque el artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil, que viene a ser el sustento dogmático del sistema de nulidades en el proceso civil, a la par que establece que las formas son imperativas y, por ende, que las formalidades son de obligatorio cumplimiento, también refiere que el Juez puede adecuar su exigencia de acuerdo con los fines del proceso. Es decir, las formas en el proceso no tienen un fin en sí mismas, por lo que pueden ser adecuadas y/o flexibilizadas en aras de que el proceso cumpla su finalidad.

Es lo que en el proceso laboral se conoce como *el principio de prevalencia del fondo sobre la forma* (artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29 497)², en el que el fondo constituye el logro de los fines del proceso (la solución de un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica³) y la forma es la norma procesal infringida o, por decirlo de

¹ Por ejemplo, las casaciones n° 30672-2019 Ancash, 20155-2018 Ancash, entre otras.

² El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, establece:

“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal”.

³ Sobre los fines del proceso, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, prescribe: *“El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

otra manera, la infracción formal de una regla procesal. Por lo tanto, la nulidad vista como excepción a la regla de conservación del acto procesal imperfecto, resulta plenamente aplicable también al proceso laboral⁴.

En relación al sistema de nulidad regulado en el proceso civil, el artículo 176 del Código Procesal Civil establece: (...) Los jueces sólo declararán de oficio las nulidades insubsanables, mediante resolución motivada, reponiendo el proceso al estado que corresponda. Adviértase que la norma en mención consagra a la nulidad como último recurso, en tanto solo es posible declararla de oficio cuando el vicio de nulidad es insubsanable, mediante resolución motivada; lo que significa que el Juez, al optar por la nulidad, tiene el deber de expresar las razones de por qué la nulidad es insubsanable, es decir, el Juez debe justificar por qué no ha sido posible conservar el acto procesal conforme a las técnicas de subsanación, integración y convalidación, reguladas en el artículo 172 del Código Procesal Civil.

El artículo 171 del Código Procesal Civil, en sintonía a lo establecido en los artículos 172 y 176 del mismo cuerpo normativo, establece que la nulidad se sanciona solo por causa establecida en la ley, empero puede declararse cuando el acto procesal careciere de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. Es decir, el artículo 171 del Código Procesal Civil consagra el mandato de nulidad limitado a dos supuestos específicos, el primero a los supuestos expresamente previstos en la ley como ocurre, por ejemplo, con el artículo 122 del Código Procesal Civil y, el *segundo*, dirigido a aquellos actos que carecen de los requisitos indispensables para cumplir con

principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso”.

⁴ Si bien en el proceso laboral no se cuenta con un sistema normativo de nulidades como sí ocurre en el proceso civil; sin embargo, las disposiciones del Código Procesal Civil son de aplicación supletoria al proceso laboral, conforme expresamente lo estipula la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29497.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

su finalidad; lo que significa que si el acto procesal infringe una norma que no contiene una sanción de nulidad expresa, entonces el acto será válido si cumplió su propósito, aun cuando haya sido realizado de forma distinta.

Queda claro, por tanto, que la potestad nulificante del Juez no es ilimitada sino que se restringe a los supuestos expresamente previstos en la ley y a aquellos en los que el acto procesal carece de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad, por lo que el Juez debe optar por la conservación del acto procesal si este puede ser salvado haciendo uso de las técnicas de convalidación, integración y subsanación, en tanto la nulidad es un recurso de *ultima ratio* que solo debe ser declarada en los casos de nulidad insalvable.

SEGUNDO. Si bien en el caso de autos advertimos vicios en la justificación de la premisa mayor o premisa jurídica, en tanto lo que plantea la demanda y la contestación son una serie de cuestiones jurídicas que, en puridad, no han sido correctamente abordadas por las instancias de mérito, por lo menos no de manera expresa, pues uno de los problemas que plantea el caso es si el trabajador responde –o puede responder- por los daños y perjuicios ante su empleador por cualquier incumplimiento laboral o es que solo lo hará cuando se cumplan determinados supuestos, cuestiones que no han sido abordadas a plenitud en la sentencia que se impugna; sin embargo, consideramos que no se justifica la nulidad por las siguientes razones: *la primera*, porque el caso de autos es uno que tiene a la fecha más de 10 años de tramitación, siendo uno de los trabajadores demandados un adulto mayor de 64 años de edad, por lo que una eventual nulidad podría dilatar por mucho tiempo la duración del proceso, lo que resiente el derecho-garantía a la obtención de un pronunciamiento judicial definitivo en un plazo razonable; *la segunda*, porque se advierte de los actuados que el caso de autos ya ha merecido una nulidad por parte de la Corte Suprema, mediante Cas. N° 153 47-2015 Tacna, de fecha

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

06 de setiembre de 2017, lo que hace más irrazonable una nueva nulidad; y, *la tercera* porque, sin perjuicio de los hechos probados según las instancias de mérito, hechos que no pueden ser reexaminadas vía recurso de casación, el caso de autos plantea una cuestión jurídica con relevancia casatoria que justifica un pronunciamiento sobre el tema de fondo, cual es, determinar si el trabajador responde ante su empleador por los daños y perjuicios causados por un incumplimiento laboral, cuestión esta respecto a la cual este Supremo Tribunal no ha tenido la oportunidad de pronunciarse con amplitud. Por tanto, atendiendo a que el caso de autos dada su antigüedad amerita un pronunciamiento definitivo urgente y, dado que la cuestión planteada con motivo de la casación es una cuestión jurídica relevante que permitirá a esta Corte Suprema cumplir con los fines de la casación, se declara infundada la causal de infracción normativa por afectación a los artículos 139 inciso 3 y 5 de la Constitución.

TERCERO. Sobre la indemnización por daños y perjuicios como tutela frente al daño

Sobre los daños y perjuicios como tutela civil frente al daño, el artículo 1321 del Código Civil prescribe:

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.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

En la justicia civil, por tanto, aquel que no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, queda sujeto al pago de una indemnización por los daños y perjuicios causados. Dicha indemnización se extiende también a los daños causados por cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación.

Esta regla general, por cierto, no aplica cuando se trata de obligaciones de dar suma de dinero, tal como se advierte de los artículos 1323 y 1324 del Código Civil, que prescriben:

Artículo 1323. Incumplimiento de pago en cuota.

Cuando el pago deba efectuarse en cuotas periódicas, el incumplimiento de tres cuotas, sucesivas o no, concede al acreedor el derecho de exigir al deudor el inmediato pago del saldo, dándose por vencidas las cuotas que estuviesen pendientes, salvo pacto en contrario”.

Artículo 1324. Incumplimiento en las obligaciones de dar sumas de dinero.

Las obligaciones de dar sumas de dinero devengan el interés legal que fija el Banco Central de Reserva del Perú, desde el día en que el deudor incurra en mora, sin necesidad de que el acreedor pruebe haber sufrido daño alguno. Si antes de la mora se debían intereses mayores, ellos continuarán devengándose después del día de la mora, con la calidad de intereses moratorios. Si se hubiese estipulado la indemnización del daño ulterior, corresponde al acreedor que demuestre haberlo sufrido el respectivo resarcimiento.

En efecto, tratándose de obligaciones de dar suma de dinero, el incumplimiento en el pago devenga el interés por mora. Y, cuando se trata de pagos en cuotas, el incumplimiento de tres cuotas o más, da derecho al acreedor a exigir al

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

deudor el pago del saldo, teniendo por vencidas todas las cuotas pendientes, salvo pacto en contrario. Solo corresponde daños y perjuicios –en el incumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero- cuando así lo pacten las partes.

Lo que queremos evidenciar es que, aun en la justicia civil, no todo incumplimiento de las obligaciones da derecho al pago de una indemnización, sino únicamente corresponderá en los casos en los que se acredite un daño, siempre que el incumplimiento que lo causó sea atribuido a título de dolo, culpa inexcusable o culpa leve. Tratándose de obligaciones de dar suma de dinero, el incumplimiento en el pago da derecho a las tutelas específicas previstas en los artículos 1323 y 1324 del Código Civil.

Hacemos énfasis en el término “justicia civil”, porque el caso de autos es uno de pago de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones en una relación jurídica laboral, lo que nos plantea una cuestión que corresponde ser dilucidada por este Supremo Tribunal, si los daños y perjuicios como tutela frente al daño regulado en el artículo 1321 del Código Civil también puede ser aplicado con los mismos matices a la justicia laboral.

Guilherme Marinoni, sobre los daños y perjuicios (o pago del equivalente en dinero) como tutela frente al daño, refiere que esta tiene su origen en el derecho liberal clásico, en el que la sanción pecuniaria o pago de daños y perjuicios tenía por función “igualizar” los bienes y las necesidades “pues, si todo es igual, inclusive los bienes – los cuales pueden ser transformados en dinero- no existiría motivo para pensar en una tutela específica”⁵.

⁵ Guilherme Marioni. Luiz (2015). Introducción al derecho procesal civil. Palestra Editores. Primera edición, traducción: Christian Delgado Suárez, Lima, p. 29.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Guilherme Marinoni explica que la tutela por equivalente o los daños y perjuicios, como tutela general frente al daño, solo se justificaba en el derecho liberal clásico porque se partía de la regla según la cual todos los sujetos, y por ende los bienes y las necesidades, son iguales (igualdad formal). Así, sobre esta cuestión, el citado autor refiere lo siguiente:

Los daños y perjuicios o la tutela por equivalente serían necesarios no solo para conservar el dogma de la “neutralidad” del juez, sino también para mantener en funcionamiento los mecanismos del mercado. En el “mercado” poco importan las cualidades del sujeto o la de los bienes, de modo que la tutela pecuniaria, al expresar apenas el costo económico del valor de la lesión, mantenía íntegro los mecanismos del propio mercado, sin alterar su lógica.

Siendo el principio de la igualdad formal imprescindible para la manutención de la libertad y del buen funcionamiento del mercado, no hay cómo pensar en una forma de tutela que tome en consideración determinados intereses socialmente relevantes, o en una “técnica procesal diferenciada”, a revelar la necesidad de otorgar “tratamiento diferenciado” a situaciones y posiciones sociales diversas⁶.

En otros términos, los daños y perjuicios o tutela por equivalente, de origen en el Estado liberal, tiene como presupuesto -como regla general- la igualdad formal de las partes, ignorando las situaciones y posiciones diversas que se puedan presentar en una relación jurídica. Sin embargo, en un Estado constitucional y social de derecho como el nuestro, los daños y perjuicios no constituyen la única tutela frente al daño; ni siquiera son la principal, porque solo opera de forma residual en tanto y en cuanto no se haya regulado una tutela específica.

⁶ Ibidem.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Ello es así porque en un Estado Constitucional de derecho –a diferencia del derecho liberal clásico-, garantizar la igualdad formal de las personas no basta para tutelar adecuadamente los derechos, pues una sociedad compleja y conflictual amerita garantizar, además de la igualdad, los derechos fundamentales a la prestación social, a la protección y a la participación, en cuyo marco el Estado dicta o emite normas impositivas y prohibitivas de conducta tendientes a garantizar una tutela específica de los derechos⁷.

Queda claro, por tanto, que, en un Estado constitucional de derecho, la regla general es la tutela específica de los derechos, “por suponer una consideración articulada y diferenciada de los intereses y de las necesidades por las cuales se pide tutela”⁸ y, la excepción a dicha regla, y por ende con carácter de residual, es la tutela por equivalente o pago de daños y perjuicios.

CUARTO. La tendencia a “civilizar” el derecho del trabajo como problema jurídico que justifica la emisión de una doctrina jurisprudencial correctora.

En los últimos años existe una tendencia a “civilizar” la relación laboral, cuando se opta por demandar daños y perjuicios ante cualquier incumplimiento, aun cuando existe una tutela específica prevista en la ley. Así, por citar un ejemplo, si el empleador incurre en actos de hostilidad, la ley laboral reconoce a favor del trabajador el derecho a accionar el cese de los actos de hostilidad o al pago de una indemnización por despido indirecto⁹, es decir, existe una tutela

⁷ Guilherme Marino. Op. Cit, p. 30.

⁸ Guilherme Marinoni. Op. Cit, p. 31.

⁹ Así, el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe: “Artículo 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

específica regulada por ley. Sin embargo, no es inusual advertir que los justiciables, en este tipo de casos, acumulen como pretensión el pago de una indemnización por daños y perjuicios. Tampoco es inusual advertir que las instancias de mérito suelen reconocer estas indemnizaciones civiles, como si los daños y perjuicios fuesen una consecuencia inmediata y directa de cualquier incumplimiento laboral.

Lo mismo se advierte en los casos de suspensiones perfectas del contrato de trabajo arbitrariamente impuestas por el empleador, pues a pesar de que la ley laboral reconoce a favor del trabajador el derecho a la inmediata reincorporación al trabajo, al pago de las remuneraciones caídas y a que se considere como trabajo efectivo para todo efecto legal el tiempo que duró la suspensión arbitraria¹⁰; sin embargo, los trabajadores usualmente suelen acumular a la pretensión de reincorporación, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el tiempo que duró la suspensión.

Hay situaciones, incluso, en las que el trabajador una vez superado el plazo de prescripción regulado en el artículo único de la Ley N° 27321 (cuatro años), opta por demandar indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones laborales, alegando que tal incumplimiento ha generado un daño resarcible y que, para este tipo de pretensiones, el plazo para accionar es de diez (10) años, según el artículo 2001 inciso 1 del Código Civil. Es decir, existe una tendencia por parte de los justiciables, muchas veces avalada por

terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”

¹⁰ Así, el artículo 15 del Decreto Supremo N° 003-97- TR, prescribe: “(...) De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido”. Asimismo, el artículo 23 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece: “De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal”.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

las instancias de mérito, a civilizar el derecho del trabajo, situación ésta que debe ser corregida por este Supremo Tribunal.

Es cierto que, la Corte Suprema a partir del año 2009, mediante la Cas. Lab. N° 2712-2009 Lima, opta por reconocer el pago de la indemnización por daños y perjuicios a favor de los trabajadores como consecuencia de los despidos inconstitucionales distintos al despido nulo, empero ello no significa ni debe interpretarse en el sentido que se haya generalizado los daños y perjuicios a cualquier incumplimiento laboral. En efecto, esta Corte Suprema reconoce en su jurisprudencia que la legislación laboral ha regulado una tutela específica a favor del trabajador objeto de un despido nulo (despido inconstitucional), cual es, la reposición y el pago de las remuneraciones caídas del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, no extiende los alcances de dicha tutela específica a los otros supuestos de despido inconstitucional (incausado, fraudulento y lesivo de derechos fundamentales), en tanto interpreta que estos últimos son producto de la creación jurisprudencial del Tribunal Constitucional, al que solo le es aplicable la indemnización por daños y perjuicios, por no tener una regulación normativa específica.

Es bueno precisar, por cierto, que la jurisprudencia mayoritaria de la Corte Suprema desde el año 2009, ha señalado que el trabajador repuesto judicialmente tiene derecho al pago de los daños y perjuicios cuando fue objeto de un despido incausado, fraudulento y lesivo de derechos fundamentales distintos al despido nulo; este criterio podría someterse a revisión teniendo en cuenta que el Tribunal Constitucional, en los procesos de amparo viene últimamente reconociendo los alcances de la tutela específica del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR a los despidos inconstitucionales en general, tal como se advierte en la STC 878-2022-PA/TC, según el cual:

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

24. En los casos de despidos nulos corresponde brindar una tutela integral a los derechos vulnerados, a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por el recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora.

25. Teniendo en cuenta que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, el incumplimiento del deber de laborar no puede ser atribuido al trabajador, sino al empleador. Por lo que, para restituir el derecho al trabajo y a la remuneración vulnerados por el acto del empleador, corresponde aplicar lo previsto en la legislación laboral en los casos de nulidad de despido, según lo cual, el juzgador “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 (...).

26. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el 20 de agosto de 2020 (al haber sido cesado indebidamente el demandante el 19 de agosto de 2020) hasta la fecha de la reposición efectiva del actor en sus labores.

27. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas en sede constitucional, en los casos de despido con vulneración de derechos fundamentales, como ocurre en el presente caso, es una práctica habitual en el derecho comparado.

En ese mismo sentido también se ha pronunciado en las STC 2748-2021-PA/TC. Es decir, la tendencia del Tribunal Constitucional en los últimos años es garantizar una tutela específica frente al despido inconstitucional, no solo reconociendo el derecho a la reposición, sino también el pago de las remuneraciones caídas del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en contraposición a la posición mayoritaria –aunque no pacífica- asumida por la Corte Suprema desde el año 2009 en adelante.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Ello, en buena cuenta, no hace sino reafirmar que, en el Perú sí existe una tutela específica frente al despido inconstitucional en general, cual es, la reposición y el pago de las remuneraciones caídas conforme al artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta precisión, por cierto, solo tiene por objeto evidenciar que, los daños y perjuicios solo tienen carácter residual y operan únicamente cuando no existe una tutela específica. Y si bien los daños y perjuicios como tutela frente al daño se ha aplicado en la justicia laboral en los casos de despidos inconstitucionales distintos al despido nulo, ello es producto -bien o mal- de una interpretación en el sentido que respecto a este tipo de despidos, de creación jurisprudencial, no existía una tutela específica en nuestro ordenamiento jurídico, posición esta última que –como acabamos de anotar precedentemente- ha venido siendo corregida por el Tribunal Constitucional al reconocer la tutela específica del artículo 40 de la LPCL al despido inconstitucional en general.

Por otro lado, es bueno precisar que, sí hay situaciones en las que se justifica el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios porque la ley de la materia no regula una tutela específica distinta, tal como ocurre, por ejemplo, con la pretensión de indemnización por daños y perjuicios por los daños causados por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Es más, en nuestro ordenamiento interno sobre seguridad y salud en el trabajo¹¹, expresamente ha instituido a los daños y perjuicios como tutela frente al daño derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Otro supuesto específico de regulación de los daños y perjuicios en materia laboral, lo encontramos en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 001-97-TR,

¹¹ Así, en Decreto Supremo N° 009-2005-TR, se hacía referencia a los daños y perjuicios en los artículos III del Título Preliminar y artículo 4°. Así también, en la actual Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley N° 29783, se hace referencia expresa a los daños y perjuicios como tutela frente al daño, en los artículos II del Título Preliminar, 53° y 103°.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

según el cual el empleador, en determinados supuestos, puede demandar por daños y perjuicios al trabajador. Sobre esta cuestión, en tanto es sumamente relevante para el caso, volvemos in extenso más adelante.

En suma, los daños y perjuicios no es una técnica ajena al derecho del trabajo, pues hay supuestos en los que la legislación laboral opta por este tipo de tutela; sin embargo, debemos reiterar que se trata de una tutela residual que opera únicamente en la justicia laboral cuando la ley no regula una tutela específica.

QUINTO. Los fundamentos del derecho al trabajo.

Decíamos precedentemente, que uno de los componentes que llevaron a instaurar a los daños y perjuicios como tutela general frente al daño en el derecho liberal clásico fue la “igualdad formal” de las partes. Sin embargo, en una relación laboral las partes no son iguales, por el contrario, tienen intereses distintos y contrapuestos. En efecto, en un contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar servicios de forma subordinada, a cambio de una remuneración. El empleador, por el contrario, es el titular de la empresa y quien domina los medios de producción. Mientras el trabajador aspira a una mayor remuneración y a la reducción de la jornada de trabajo, el empleador busca aumentar la producción de la empresa y la reducción de los costos laborales. En la relación laboral el trabajador únicamente se obliga a prestar su actividad de trabajo, mientras que el empleador asume la titularidad de los frutos del trabajo y, por ende, los riesgos del negocio.

Palomeque sobre esta cuestión refiere lo siguiente:

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

(...) en la propia raíz de la relación de trabajo asalariado se halla instalado un conflicto social estructural: la contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente trabajo dependiente. Trabajadores y empleadores muestran así intereses contrarios en la relación de trabajo, en el sentido de que la plena satisfacción de los unos ha de ser por fuerza, en su caso, a costa de los propios de la contraparte.

(...)

El conflicto laboral se erige así en el conflicto matriz o arquetipo de la sociedad capitalista, por lo que no existe diferencia cualitativa entre conflicto laboral y conflicto social, en cuanto que las tensiones laborales son siempre expresión de las tensiones sociales y éstas de aquellas. El conflicto laboral define, a fin de cuentas, la estructura básica de la sociedad capitalista industrial¹².

Es esta disparidad real entre las partes del contrato de trabajo (trabajador dependiente – empleador titular de los medios de producción), lo que justifica una regulación jurídica especial (que guarde distancia del derecho civil), tendiente a canalizar o institucionalizar este conflicto sociolaboral. De ahí que el Estado, atendiendo a la especial naturaleza de esta relación jurídica, dicta una serie de normas tuitivas tendientes a garantizar una remuneración mínima, una jornada máxima, el derecho al descanso semanal remunerado, el derecho al descanso vacacional, el derecho a la adecuada protección frente al despido, entre tantos otros derechos que integran el estatuto de protección laboral. No solo ello, dada la posición del empleador en el contrato de trabajo, al ser éste quien asume los riesgos del negocio, el Estado le reconoce poderes de dirección, tendientes a organizar, dirigir, fiscalizar, reglamentar la actividad de trabajo y, lógicamente, sancionar disciplinariamente a los trabajadores frente al incumplimiento de sus obligaciones laborales.

¹² Palomeque López, Carlos (2011). Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923). Tecnos. Séptima edición, revisada. Madrid, pp. 21-22.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

SEXTO. El incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores

En el marco de un contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene derechos sino también obligaciones. El incumplimiento de estas obligaciones puede ser objeto de sanción disciplinaria. La sanción puede ir desde un llamado de atención hasta la sanción máxima que es el despido, según la gravedad de la falta. Resulta irrelevante si el trabajador es uno en el marco de una relación contractual de derecho público o de derecho privado, pues en todos los casos, el incumplimiento de las obligaciones laborales puede ser objeto de sanción disciplinaria. Lo único que cambia entre uno y otro régimen, es el procedimiento, empero la facultad sancionadora que tiene el empleador es en esencia la misma. Las sanciones también son sustancialmente las mismas, pues mientras en el derecho laboral privado se regula al despido como causa de extinción del contrato de trabajo cuando se encuentre debidamente justificado¹³, en el derecho laboral público se regula el mismo fenómeno bajo la denominación de destitución¹⁴. En ambos regímenes generales, también se encuentra prevista la amonestación o la suspensión como sanciones disciplinarias de graduación menor.

Una primera conclusión a la que podemos arribar, por tanto, es que en el derecho del trabajo –independientemente del régimen laboral– los incumplimientos de obligaciones laborales por parte de los trabajadores tienen como principal mecanismo de respuesta jurídica la sanción disciplinaria.

¹³ El artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: "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"

¹⁴ El artículo 88 de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, prescribe: "*Las sanciones aplicables por falta disciplinaria pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses; c) destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.*"

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

SÉPTIMO. ¿El trabajador puede responder ante su empleador por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones laborales?

En las normas de derecho laboral público no encontramos ningún dispositivo legal que regule la posibilidad de que el Estado-empleador pueda demandar al trabajador por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones laborales de este último. En las normas de derecho laboral privado, por el contrario, encontramos una regulación específica, que sí permite al empleador demandar al trabajador por daños y perjuicios, aunque estableciendo una serie de presupuestos y/o condiciones. Así, el artículo 51 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, establece:

Artículo 51.-Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá notificar al depositario para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador.

Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Según la referida norma, los presupuestos para que el empleador demande por daños y perjuicios al trabajador son:

- i) Que el trabajador haya sido despedido por falta grave. Esto significa que, el empleador solo puede demandar por daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales, a aquellos trabajadores que fueron despedidos por comisión de falta grave. Contrario sensu, no puede accionarse daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones contra aquellos trabajadores que tienen vínculo laboral vigente o que cesaron por causas distintas al despido por falta grave. Proyectando esta regla, en el marco de derecho laboral público podríamos decir que el empleador no puede accionar daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales, contra aquel trabajador que no ha sido previamente destituido.
- ii) Que se haya originado un perjuicio económico al empleador. No todo incumplimiento grave que justifique el despido habilita una demanda de daños y perjuicios, pues constituye condición *sine qua non* la generación de un perjuicio económico. La prueba del daño, esto es, la existencia del perjuicio económico recae en el empleador demandante, conforme al artículo 23.1 de la Ley N° 29497, según el cual La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión. En esa misma línea los artículos 1330 y 1331 del Código Civil, establecen:

Artículo 1330. Prueba del dolo y culpa inexcusable

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

Artículo 1331. Prueba de daños y perjuicios

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

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.

- iii) La acción legal de daños y perjuicios del empleador contra el trabajador está sujeta a un plazo de caducidad, que es 30 días naturales. El plazo se computa desde el despido por falta grave. Superado este plazo, el empleador no podría demandar daños y perjuicios contra el trabajador por los daños causados.

Es oportuno precisar que la técnica que ha empleado el legislador peruano para establecer un plazo de caducidad en el caso de los daños y perjuicios del empleador contra el trabajador por incumplimiento de obligaciones laborales, es idéntica a la establecida en el Decreto Legislativo 728 para los casos de impugnación de despido y el cese de los actos de hostilidad, en los que también establece un plazo de caducidad de 30 días. Es decir, bajo la lógica del legislador, en la medida que el trabajador solo tiene treinta días para cuestionar judicialmente la decisión de despido de su empleador, vía tutela restitutoria o resarcitoria, el empleador tiene el mismo plazo si la causa que motivó el despido también ha originado consecuencias económicas que deben ser resarcidas al empleador. Superado el plazo, ni el trabajador puede impugnar el despido ni el empleador puede demandar daños y perjuicios derivados del incumplimiento de obligaciones laborales.

Es cierto que la jurisprudencia laboral pacíficamente se ha pronunciado en el sentido que los daños y perjuicios a favor del trabajador se someten al plazo general civil de la responsabilidad contractual de 10 años (accidente de trabajo o enfermedad profesional), empero ello es porque respecto de dicha cuestión en específico no hay una norma especial que regule un

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

plazo de caducidad. En el caso de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento del trabajador, por lo menos en el sector privado, hay norma expresa especial, que es precisamente la que se encuentra bajo análisis. Las normas del derecho civil, al amparo de lo dispuesto en el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, se aplican supletoriamente ante la ausencia de norma especial.

OCTAVO. En suma, en el derecho del trabajo el trabajador sí puede ser demandado por daños y perjuicios por los daños causados por incumplimiento de sus obligaciones, empero deben configurarse los siguientes presupuestos y/o condiciones: i) el trabajador demandado tiene que haber sido despedido por falta grave; ii) debe haberse causado un perjuicio económico al empleador; y, iii) el empleador debe haber accionado en el plazo de 30 días computados desde el cese.

Así las cosas, atendiendo la cuestión planteada, el trabajador sí puede ser condenado al pago de una indemnización por los perjuicios económicos causados al empleador por el incumplimiento de sus obligaciones, empero no en los términos del artículo 1321 del Código Civil, que regula un supuesto de reparación general y residual, sino en los términos previstos en la ley laboral, por ser la tutela específica prevista por el legislador para los conflictos de esta naturaleza.

Ello es así porque, tal como hemos anotado de forma precedente, si bien los daños y perjuicios como tutela frente al daño no es una técnica ajena al derecho del trabajo, su aplicación solo corresponde de manera residual en tanto y en cuanto no exista una tutela específica prevista en la ley. Ello aparece con claridad del artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, según el cual Las disposiciones del Código civil se aplican supletoriamente a las relaciones y

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

Tratándose de los daños y perjuicios contra el trabajador por incumplimiento de obligaciones laborales sí existe una regulación específica en el derecho laboral, que si bien habilita a los daños y perjuicios como tutela frente al daño generado, lo hace de manera restringida, en tanto lo condiciona al cumplimiento de los siguientes supuestos: i) que haya de por medio un despido por falta grave, ii) que se haya generado un perjuicio económico y, iii) que se accione en el plazo de treinta días computados desde el despido.

Estas restricciones se justifican en la naturaleza misma del derecho al trabajo, que se trata de un derecho especial que guarda distancia del derecho civil general, atendiendo a la especial naturaleza de la relación jurídica de sus protagonistas (trabajador-empleador), pues conforme también hemos abordado *supra*, en el marco del contrato de trabajo, el trabajador presta un servicio personal y subordinado a cambio de una remuneración, siendo el empleador no solo quien dirige el trabajo sino también quien se beneficia de los frutos, de ahí que, como es natural, es él quien asume los riesgos de ese negocio, lo que incluye los posibles daños causados por un incumplimiento de obligaciones de los trabajadores. Es cierto que el legislador habilita la posibilidad de demandar daños y perjuicios al trabajador, pero de forma restringida a ciertos supuestos, que son precisamente los que se desarrollaron *supra*.

Abrir la posibilidad de que ante cualquier incumplimiento el empleador pueda demandar por daños y perjuicios al trabajador supone reconocer que el trabajador asume también los riesgos de la actividad de trabajo, lo cual resiente los fundamentos mismos del derecho del trabajo que nos permiten diferenciarlo del derecho civil. Uno de esos fundamentos es, precisamente, la *ajenidad*, en la medida que el trabajador se limita a la prestación personal de *su mano de obra*,

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

bajo la dirección de quien es el titular del negocio, siendo el titular de los frutos no el trabajador sino el empleador, por lo que, si el trabajador no se beneficia directamente con los frutos del negocio, tampoco debe asumir los riesgos de la dirección que asume el empleador.

Lo que debe quedar claro es que, así como la naturaleza del derecho laboral es distinta a la del derecho civil, es perfectamente posible que los mecanismos de tutela frente al daño causado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales también sean distintos, como en efecto lo es, al advertir una regulación específica en el derecho laboral frente al incumplimiento de obligaciones de sus protagonistas, por ejemplo:

- i)** Si el empleador no paga las obligaciones de dar que surgen de la relación laboral, se generará el interés laboral correspondiente (Decreto Ley N° 25920). Estas obligaciones están sujetas a un plazo de prescripción de 4 años computados desde el cese (Ley N° 27321) ¹⁵.
- ii)** Si el empleador despide al trabajador, este tiene expedito la tutela resarcitoria o restitutoria (artículo 34 LPCL), condicionada a un plazo de caducidad de 30 días.
- iii)** Si el empleador hostiliza al trabajador, incurriendo así en un acto de incumplimiento de obligaciones, entonces el trabajador puede accionar el cese de los actos de hostilidad (artículo 30 y 35 LPCL), que constituye una institución específica del derecho del trabajo como tutela frente a este incumplimiento.
- iv)** Si es el trabajador quien incumple sus obligaciones, el empleador tiene expedita la sanción disciplinaria (amonestación, suspensión y despido).

¹⁵ Los intereses legales y el plazo de prescripción por incumplimiento de obligaciones contractuales, dista de la regulación del derecho civil.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Esta facultad está condicionada al principio de inmediatez, cuyo cumplimiento según ha establecido la jurisprudencia se evalúa en cada caso en específico.

- v) Si el incumplimiento del trabajador es grave y además se generó un perjuicio económico, el empleador puede demandar por daños y perjuicios, empero en los términos previstos en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- vi) Si el trabajador sufre un accidente de trabajo o padece de una enfermedad profesional, también hay una ley especial (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), que habilita a la responsabilidad civil como tutela frente al daño generado. Esta norma al no regular un plazo de prescripción o caducidad, habilita la aplicación supletoria del Código Civil de 10 años, conforme también ha señalado la jurisprudencia laboral de forma pacífica.

NOVENO. Tratamiento jurisprudencial en el derecho comparado

La jurisprudencia del Tribunal Supremo Español, sobre esta cuestión, ha tenido hasta tres posiciones, siendo dos de ellas extremas y una conciliadora de ambas, cuales son:

- a) La primera niega la posibilidad de que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones.
- b) La segunda defiende que el empresario tendrá derecho a una indemnización por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones contractuales en caso de que este incumplimiento sea doloso o negligente.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

- c) Y la tercera, participando de las dos, establece que el empresario tendrá derecho a la indemnización, pero solo en caso de incumplimientos dolosos o gravemente negligentes¹⁶.

Todoí, citando pronunciamientos del Tribunal Supremo Español, refiere:

(...) que los fundamentos de la primera posición que niegan la posibilidad de que el empleador demande por daños y perjuicios al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones, son cuatro: a) el primero, por la especialidad del derecho laboral frente al derecho civil, ya que la primera prevé un efecto distinto a la indemnización por daños y perjuicios para los incumplimientos laborales, cual es la sanción disciplinaria; b) el segundo, se basa en el hecho que una de las características del derecho del trabajo es la ajenidad en los frutos, los cuales el trabajador no recibirá y, en los riesgos, por cuanto es el empresario el que asume el riesgo de un incumplimiento laboral no pudiendo exigir responsabilidad al trabajador, de lo contrario quien asumiría el riesgo no sería el empresario sino el trabajador; c) el tercero, el Estatuto de los Trabajadores únicamente contempla la indemnización a cargo del trabajador por incumplimiento de sus deberes laborales en caso vulnere la obligación de permanencia (art. 21 ET); d) el cuarto, se funda en la interpretación histórica del Estatuto de Trabajadores, pues la Ley del Contrato de Trabajo del 16 de enero de 1944 regulaba una serie de supuestos en los que el trabajador respondía con indemnización por daños a la empresa, lo cual fue derogado por Ley 11/1994, lo que implica entender que la voluntad del legislador ha sido la de limitar la responsabilidad por daños y perjuicios del trabajador a la sanción disciplinaria. La única razón por la que se permite la indemnización frente al incumplimiento de la obligación de permanencia es porque en este caso la sanción disciplinaria ya no resulta eficaz¹⁷.

¹⁶ TODOLÍ SIGNES, Adrián. Acerca de la responsabilidad por los daños causados por el trabajador, AAVV, en Jurisprudencia social a debate. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p. 145.

¹⁷ TODOLÍ, Adrián. Op. Cit, pp. 146-147.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

La segunda posición judicial en España, según la cual el trabajador sí responde con indemnización frente a los daños y perjuicios causados por incumplimiento de sus obligaciones, tiene como basamento la aplicación supletoria del derecho civil a las demás especialidades del derecho. Esta posición asume que en tanto el trabajador incumpla sus obligaciones contractuales (supuesto general de la responsabilidad civil) entonces debe responder con indemnización frente a los daños causados, pues lo contrario supondría reconocer una inmunidad absoluta respecto a los resultados que su comportamiento pudiera provocar.

La tercera posición judicial, conciliadora de las dos anteriores, “establece que el trabajador no es inmune a las consecuencias de sus actos pero que tampoco se puede aplicar la responsabilidad contractual del ordenamiento civil sin matizaciones”¹⁸. Doctrina esta que fue recogida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de noviembre de 2007 (Rec. 4726-2006), en el que se establece que derivado del deber laboral básico de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a las reglas de la buena fe y la diligencia, el trabajador debe responder, incluso vía indemnizatoria, por incumplimiento de sus obligaciones, pero no por ello se puede trasladar sin matización alguna las normas reguladoras de la responsabilidad contractual por dolo o culpa del Código Civil¹⁹.

Todolí sobre los fundamentos de esta tercera posición judicial, citando lo resuelto por el Supremo Tribunal Español, refiere:

El Tribunal Supremo se apoya en la doctrina de la ajenidad del contrato de trabajo para matizar esta responsabilidad y entender que en el ámbito laboral es necesario que el incumplimiento sea doloso o que la culpa sea “grave, cualificada o de entidad suficiente” para que dé lugar a la indemnización. Es

¹⁸ TODOLI, Adrian. Op. Cit, p. 148.

¹⁹ *Ibidem*.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

decir, no todo error, fallo, y olvido del trabajador dará lugar a la indemnización de daños y perjuicios que cause su actuar, lo que obliga a estar a las circunstancias de cada caso para valorar el grado de desatención de las medidas y cuidados exigibles a todo trabajador.

Es más, el Tribunal Supremo, llega a afirmar que hay que “distinguir entre la negligencia que puede justificar un despido y las más graves que, además, obliga a indemnizar”. Así pues, si de acuerdo con el Art. 54 del ET sólo un incumplimiento “grave y culpable” puede justificar la sanción del despido, cabe entender que para solicitar una indemnización la negligencia del trabajador debe ser al menos muy grave y culpable.²⁰

De lo anterior se desprende que el debate respecto a si el trabajador responde por los daños y perjuicios causados por incumplimiento de sus obligaciones laborales, no es nuevo ni pacífico, existiendo en España hasta tres posiciones al respecto, las mismas que han sido abordadas brevemente en los párrafos que preceden. Es importante resaltar, sin embargo, que a nivel legislativo, la regulación de la materia en cuestión es más amplia en nuestro país que en España, pues mientras en este último únicamente se permite que el trabajador responda con indemnización frente a su empleador por el incumplimiento de la obligación de permanencia, en nuestro país a la par que el trabajador es despedido por falta grave puede responder con indemnización si ha originado un perjuicio económico al empleador, aunque condicionado a un plazo de caducidad. Si son muchos más los supuestos en nuestro país, en los que el trabajador puede responder por daños y perjuicios es lógico que la acción judicial esté supeditada a un plazo de caducidad, para no resentir los fundamentos del derecho al trabajo.

²⁰ TODOLÍ, Adrián. Op. Cit, pp. 148-149.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

DÉCIMO. Sobre los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones de los trabajadores de derecho público.

En principio, debemos anotar que el análisis precedente, en el que hemos abordado de manera amplia la teoría general de la responsabilidad civil, así como el tratamiento de los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales en nuestro ordenamiento interno y en el derecho comparado, especialmente cuando este incumplimiento se atribuye al trabajador, se justifica en la necesidad de que no hay un tratamiento doctrinario y jurisprudencial de la responsabilidad civil contra el trabajador. De ahí la necesidad de abordar dichas cuestiones en el presente caso, habida cuenta que los daños y perjuicios como tutela frente al daño es una institución transversal que podría ser aplicado tanto a los contratos de trabajo de derecho público como privado.

En segundo término, tal como ha quedado desarrollado en el análisis precedente, la regulación normativa sobre la responsabilidad civil del trabajador y los mecanismos de tutela en el régimen laboral privado, están claramente definidos y delimitados en la legislación, específicamente en el artículo 51 del Decreto supremo N° 003-97-TR, según el cual el empleador puede demandar por daños y perjuicios a los trabajadores ante el incumplimiento de las obligaciones laborales, pero condicionado al cumplimiento de los siguientes presupuestos: i) que haya de por medio un despido por falta grave, ii) que se haya generado un perjuicio económico y, iii) que se accione en el plazo de treinta días computados desde el despido.

Si bien es cierto en el régimen laboral público no existe una regulación expresa sobre la responsabilidad civil del trabajador, es evidente que el marco normativo y jurisprudencial comparado antes analizado, constituyen un

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

referente para el tratamiento casuístico de este tipo de conflictos ante la ausencia de normas; por lo que, como se ha especificado en los apartados anteriores, no se puede admitir la existencia de un régimen abierto del derecho de daños aplicable a la responsabilidad del trabajador sujeto al régimen laboral público, sino que la aplicación de la responsabilidad civil –al igual que al trabajador del régimen privado- también tiene que ser restringida, por tanto solamente procederá en supuestos de un incumplimiento doloso o de culpa grave o cualificada de tal índole que, en principio, justifique la sanción disciplinaria máxima (destitución o despido). No puede ser por tanto ante cualquier incumplimiento laboral, pues no todo error, fallo u olvido del trabajador puede dar lugar a la indemnización de daños y perjuicios que cause su actuar, porque en tal caso se estaría derivando en hombros del trabajador los riesgos propios de la ejecución de las labores, los que de manera general, salvo situaciones excepcionales, deben ser asumidos por el conductor del trabajador, esto es, por la parte empleadora, y porque normalizar o generalizar la responsabilidad civil en todo incumplimiento laboral es contrario a la técnica estándar de la regulación laboral según la cual la consecuencia natural de todo incumplimiento laboral no es la responsabilidad civil sino la responsabilidad disciplinaria. Además de ello, como resulta lógico, tiene que haberse producido un perjuicio económico, que habilite precisamente una demanda de esta naturaleza.

En el régimen laboral público al no haber norma propia respecto a la responsabilidad civil del trabajador frente al incumplimiento de obligaciones laborales, si bien no aplicaría de manera taxativa el artículo 51 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, por ser una norma del régimen privado, del conjunto de elementos doctrinarios y normativos abordados en la presente resolución, es evidente que el carácter restringido de los daños y perjuicios por incumplimiento del trabajador, también alcanza al régimen laboral público.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

En efecto, la aplicación restringida de los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones del trabajador, como hemos anotado *supra*, tiene basamento en los fundamentos del derecho del trabajo, esto es, en la especial relación de desigualdad que existe entre el trabajador y el empleador, en la ajenidad de los frutos y, por ende, en el riesgo de la dirección del trabajo, que es asumida por el empleador, características estas que no son propias del sector privado, sino que también aplican en los mismos términos en del derecho laboral público. En todo caso, esta desigualdad propia del derecho del trabajo se manifiesta con mayor fuerza en el derecho laboral público, en tanto el empleador es el Estado, por lo que, con mayor razón, se justifica un tratamiento restringido de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de obligaciones de los trabajadores, en los términos expresados en el presente considerando.

DÉCIMO PRIMERO. Doctrina jurisprudencial

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo señalado en el considerando noveno de la presente resolución es de obligatorio cumplimiento, por lo que los jueces que decidan apartarse de este criterio, deberán motivar adecuadamente su decisión.

DÉCIMO SEGUNDO. Análisis del caso de autos

Con motivo del caso de autos, el demandante Gobierno Regional de Tacna (empleador) demandó daños y perjuicios a cuatro trabajadores, por la compra de 13 transformadores. El empleador afirma que estos cuatro trabajadores demandados deben responder solidariamente en la medida que participaron en las distintas fases de adquisición de trece transformadores, los mismos que no pueden ser utilizados por no cumplir las características técnicas, lo que habría generado un perjuicio económico que debe ser resarcido. Es decir, en este

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

caso, el empleador demanda a cuatro de sus trabajadores por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones laborales, conforme al siguiente cuadro:

RESPONSABILIDAD ATRIBUIDA A LOS CODEMANDADOS			
FERMIN GARNICA TELLO	HENRY OCHOA CONTRERAS	WILFREDO ECHEVARRIA SUAREZ	HERACLIO FLORES CHANGANO
<ul style="list-style-type: none"> - Suscribir Resolución que aprueba bases administrativas para adquisición de 13 transformadores - Suscribir contrato de compra de 13 transformadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de cuadro de necesidades (13 transformadores) sin determinar correctamente las especificaciones técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visar y autorizar el cuadro de necesidades presentado por Henry Ochoa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por validar conformidad de compra y tramitar sin ninguna observación el pago de 13 transformadores

Lo que el empleador pretende, a decir de su demanda, es que se condene a los trabajadores por los daños y perjuicios previstos en el artículo 1321 del Código Civil. Es decir, bajo la lógica de la demanda, la sola comprobación de un incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador habilita a este último a demandar por los daños y perjuicios a los trabajadores.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

El A quo, en la sentencia de primera instancia de fecha 26 de marzo de 2018, ha declarado fundada la demanda ordenando a los trabajadores codemandados el pago solidario de S/ 22,700 soles, sobre la base de los siguientes fundamentos: i) los codemandados han incumplido sus obligaciones laborales en el proceso de compra de trece transformadores, en tanto promovieron su compra sin conocer el caudal y potencia de motores; ii) los transformadores no se podrán utilizar porque no cumplen con las características técnicas necesarias para su funcionamiento; y, iii) los codemandados han actuado con culpa inexcusable.

La Sala de mérito, con motivo de la apelación del demandante y del demandado Wilfredo Echevarría Suarez, resolvió confirmar la sentencia, empero modificando el monto a la suma de S/ 227,000.00 soles por daños y perjuicios. Las razones que sustentan la decisión son porque existe responsabilidad civil al comprobarse una serie de irregularidades en el proceso de compra, tales como no tener los resultados de las pruebas de bombeo antes de la compra de los transformadores, ya que con ello se hubiera podido determinar el voltaje y potencia necesaria para la compra. Asimismo, no se ha seguido el cronograma de ejecución para la explotación del agua subterránea del "Ayro", por lo que al concluir el proceso de compra los transformadores terminaron sin ser utilizados. Agrega que, el demandado apelante no ha acreditado no tener responsabilidad civil sobre los hechos imputados. Por último, señala que, si bien el apelante demandado fue absuelto de la investigación penal y del procedimiento administrativo disciplinario, eso no cambia que se le pueda imputar responsabilidad civil sobre los hechos demandados.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

DÉCIMO TERCERO. Atendiendo al análisis jurídico desarrollado *supra*, lo resuelto por la Sala de mérito es errado, en la medida que la sola comprobación de un incumplimiento laboral por parte del trabajador no es suficiente para que este responda por daños y perjuicios causados, pues es condición necesaria que el empleador haya sancionado disciplinariamente al trabajador con despido y que se haya generado un perjuicio económico. En el caso de autos, sin embargo, el empleador si bien inició procedimiento disciplinario contra los codemandados, en ningún caso aplicó la sanción de despido o destitución, por el contrario, absolvió al trabajador, lo que denota que, en puridad, no encontró un incumplimiento de obligaciones grave, por lo que, no es posible, atendiendo a lo desarrollado *supra*, que estos trabajadores respondan a título de daños y perjuicios.

Ello es así porque, tal como hemos anotado precedentemente, si bien en el derecho civil si es posible que ante el incumplimiento de obligaciones se resarza civilmente por los daños causados, dichas reglas previstas en el artículo 1321 y siguientes del Código Civil, no pueden ser aplicados tal cual al derecho laboral, por el principio de especialidad, en tanto en el derecho laboral existe una tutela específica en el virtud al cual sí se permite recurrir a los daños y perjuicios, empero de forma restringida. Restricciones o matices que alcanzan no solo al derecho laboral privado, sino también al derecho laboral público, en tanto los fundamentos de la restricción son los mismos tanto en del contrato de trabajo público y privado, conforme se ha abordado *supra* en abundancia, a lo cual nos remitimos.

Así las cosas, es fundada la infracción normativa del artículo 1321, 1330, 1331 y 1332 del Código Civil, normas que han sido indebidamente aplicadas al caso de autos. En tal virtud, corresponde casar la sentencia de vista, en la medida que los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales solo

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

operan en los supuestos de incumplimientos graves de obligaciones de los trabajadores con consecuencia de despido, lo que señaladamente no se cumple en el presente caso, pues conforme han establecido las instancias de mérito, si bien el empleador inició procedimientos disciplinarios, absolvió al recurrente. Y, actuando en sede de instancia, corresponde revocar la sentencia apelada únicamente respecto del recurrente Wilfredo Echevarría Suarez, quien fue el único que interpuso apelación respecto a lo resuelto en primer grado, deviniendo en infundada la demanda respecto de dicho demandado.

DÉCIMO CUARTO. Efectos de la sentencia casatoria

Respecto del demandado Wilfredo Echevarría Suarez, habiéndose amparado el recurso de casación, corresponde casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, corresponde revocar la sentencia apelada y declararse infundada la demanda. Ello porque este fue el único codemandado que, ante la sentencia adversa de primera instancia, interpuso recurso de apelación y luego interpuso recurso de casación.

Respecto de los otros tres codemandados Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano, la fundabilidad del recurso de casación, que elevaba el monto de la condena solidaria de S/ 22,700.00 a S/ 227,000.00, no alcanza a la sentencia de primera instancia, precisamente porque esta primera sentencia fue consentida por estos tres recurrentes, quienes hicieron uso del recurso impugnatorio únicamente cuando la Sala de mérito incrementó el monto. En tal virtud, no obstante, los fundamentos expresados en la presente resolución casatoria, no es posible revocar los efectos de la sentencia de primera instancia respecto de los codemandados Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano, en tanto estas no interpusieron recurso de apelación. Por lo que la

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

fundabilidad del recurso de casación conlleva a que respecto de estos tres codemandados se mantenga la sentencia de primera instancia en los mismos términos.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por los demandados, **Wilfredo Jazer Echevarría Suarez, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho y, actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, respecto al codemandado Wilfredo Echevarría Suarez, declarando infundada la demanda; y, **CONFIRMARON** la sentencia de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, respecto a los codemandados Fermín Garnica Tello, Henry Ochoa Contreras y Heraclio Federico Flores Changano. **ESTABLECER** como doctrina jurisprudencial lo expresado en el considerando noveno de la presente resolución. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por El Gobierno Regional de Tacna contra Wilfredo Jazer Echevarría Suarez, Henry Ochoa Contreras, Heraclio Federico Flores y otro, sobre daños y perjuicios; y los devolvieron. Interviene en esta sala, la Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del señor Juez Supremo Yangali Iparraguirre. Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.

S.S.

ARIAS LAZARTE

CASTILLO LEÓN

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 3226-2019
TACNA
DAÑOS Y PERJUICIOS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

CARLOS CASAS

Efum/fps

