



Este artículo se encuentra disponible  
en acceso abierto bajo la licencia Creative  
Commons Attribution 4.0 International License

## **Revista de Derecho Procesal del Trabajo**

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación  
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 8, n.º 12, julio-diciembre, 2025, 124-162

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i12.1323>

# **Criterios para una reparación integral del lucro cesante, del daño emergente, del daño moral y del daño al proyecto de vida en los procesos laborales**

## **Criteria for Comprehensive Reparation of Lost Profits, Consequential Damage, Moral Damage, and Damage to Life Project in Labor Proceedings**

## **Critérios para uma reparação integral do lucro cessante, dano emergente, dano moral e dano ao projeto de vida nos processos trabalhistas**

**MANUEL ANTONIO RODAS TORRES**

Ministerio de Salud

(Chiclayo, Perú)

Contacto: [manuelrodas.abogado@gmail.com](mailto:manuelrodas.abogado@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0000-7339-7545>

## RESUMEN

La presente investigación analiza los parámetros aplicables para determinar la indemnización en los procesos laborales, centrándose específicamente en la reparación por pérdida de ingresos (lucro cesante), los gastos incurridos (daño emergente), las afectaciones a la integridad emocional (daño moral) y el perjuicio al desarrollo personal (daño al proyecto de vida). El análisis de fallos judiciales evidencia que los órganos jurisdiccionales aplican criterios cuantitativos dispares frecuentemente sin fundamentos objetivos ni uniformes, lo que deriva en decisiones sustentadas, predominantemente, en apreciaciones personales más que en parámetros jurisprudenciales consolidados.

Esta situación refleja la ausencia de directrices claras en la práctica de la justicia laboral, lo que genera incertidumbre jurídica y afecta la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. La problemática se agrava por la falta de metodologías estandarizadas para evaluar tanto los daños materiales como extrapatrimoniales derivados de conflictos laborales.

El estudio adopta un enfoque jurídico teórico y práctico del derecho, integrando el análisis normativo, la doctrina especializada y los precedentes judiciales relevantes con el objetivo de identificar los principales obstáculos en la cuantificación de daños dentro del sistema laboral peruano. Este abordaje metodológico permite diagnosticar las actuales deficiencias en los criterios de valoración empleados por los jueces.

Como aporte final, el presente trabajo desarrolla pautas técnicas para la cuantificación de indemnizaciones por daños laborales, orientadas a fortalecer la coherencia, la razonabilidad y la seguridad jurídica de las resoluciones sobre reparación integral. Estas propuestas pretenden contribuir a elaborar criterios uniformes en la práctica jurisdiccional laboral.

**Palabras clave:** despido arbitrario; reparación del daño; lucro cesante; daño moral; daño al proyecto de vida.

**Términos de indización:** derecho laboral; responsabilidad civil; indemnización; teoría legal; daño (Fuente: Tesouro Unesco).

## ABSTRACT

This research analyzes the parameters applicable to determining compensation in labor proceedings, focusing specifically on the reparation for loss of income (lost profits), expenses incurred (consequential damage), harm to emotional integrity (moral damage), and impairment of personal development (damage to the life project). The analysis of court rulings reveals that judicial bodies apply inconsistent quantitative criteria, often lacking objective and uniform grounds, leading to decisions based predominantly on personal assessments rather than consolidated judicial standards.

This situation reflects the absence of clear guidelines in labor justice practice, generating legal uncertainty and affecting the effective protection of workers' fundamental rights. The problem is exacerbated by the lack of standardized methodologies for assessing both material and non-material damages arising from labor disputes.

The study adopts a theoretical and practical legal approach, integrating the analysis of regulations, specialized doctrine, and relevant judicial precedents, with the aim of identifying the main obstacles in the quantification of damages within the Peruvian labor system. This methodological approach allows the diagnosis of current deficiencies in the valuation criteria employed by judges.

As a final contribution, this paper develops technical guidelines for the quantification of compensation for labor-related damages, aimed at strengthening the consistency, reasonableness, and legal certainty of judicial decisions regarding comprehensive reparation.

These proposals seek to contribute to the construction of uniform criteria in labor judicial practice.

**Key words:** arbitrary dismissal; damage compensation; lost profits; moral damage; damage to life project.

**Indexing terms:** labor law; civil liability; compensation; legal theory; damage (Source: UNESCO Thesaurus).

## RESUMO

A presente pesquisa analisa os parâmetros aplicáveis para determinar a indenização nos processos trabalhistas, com foco específico na reparação por perda de renda (lucro cessante), despesas incorridas (dano emergente), abalo à integridade emocional (dano moral) e prejuízo ao desenvolvimento pessoal (dano ao projeto de vida). A análise das decisões judiciais revela que os órgãos jurisdicionais aplicam critérios quantitativos divergentes, frequentemente sem fundamentos objetivos ou uniformes, o que leva a decisões baseadas, predominantemente, em avaliações subjetivas em vez de parâmetros jurisprudenciais consolidados.

Essa situação reflete a ausência de diretrizes claras na prática da justiça trabalhista, gerando insegurança jurídica e afetando a tutela efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A problemática se agrava diante da falta de metodologias padronizadas para avaliar tanto os danos materiais quanto os extrapatrimoniais decorrentes dos conflitos laborais.

O estudo adota uma abordagem jurídica teórico-prática, integrando a análise normativa, a doutrina especializada e os precedentes judiciais relevantes, com o objetivo de identificar os principais obstáculos na quantificação dos danos no âmbito do sistema trabalhista peruano. Essa abordagem metodológica permite

diagnosticar as atuais deficiências nos critérios de valoração utilizados pelos magistrados.

Como contribuição final, este trabalho desenvolve diretrizes técnicas para a quantificação das indenizações por danos trabalhistas, voltadas a fortalecer a coerência, a razoabilidade e a segurança jurídica das decisões judiciais sobre reparação integral. Essas propostas buscam contribuir para a construção de critérios uniformes na prática jurisdicional trabalhista.

**Palavras-chave:** despedimento arbitrário; reparação do dano; lucro cessante; dano moral; dano ao projeto de vida.

**Termos de indexação:** direito do trabalho; responsabilidade civil; indenização; teoria jurídica; dano (Fonte: Tesouro da UNESCO).

**Recibido:** 22/07/2025

**Revisado:** 16/10/2025

**Aceptado:** 16/10/2025

**Publicado en línea:** 30/12/2025

## 1. INTRODUCCIÓN

La correcta cuantificación del monto indemnizatorio en procesos laborales resulta esencial para garantizar una restitución efectiva de los derechos afectados de los trabajadores. Especialmente en la determinación del lucro cesante, del daño emergente, del daño moral y de la afectación al proyecto de vida, se requiere no solo una valoración económica, sino también un análisis integral que considere tanto los perjuicios patrimoniales como extrapatrimoniales.

Sin embargo, en la práctica judicial peruana se observan notables inconsistencias en los criterios adoptados para cuantificar estas indemnizaciones. La ausencia de lineamientos claros y estandarizados ha derivado, en múltiples ocasiones, en decisiones basadas en criterios personales más que en fundamentos jurídicos sólidos o en una

jurisprudencia uniforme, lo que genera incertidumbre y limita la tutela efectiva de los derechos laborales, con el consiguiente impacto en la inseguridad jurídica.

El propósito de esta investigación consiste en analizar los estándares y los métodos utilizados en la valoración de daños laborales mediante un enfoque que articula el estudio teórico-práctico que integra el análisis normativo, la doctrina especializada y el examen de casos judiciales. Su finalidad es identificar las principales deficiencias en la práctica judicial y establecer pautas técnicas que permitan propiciar una valoración más objetiva, coherente y equitativa de las indemnizaciones laborales.

La estructura del trabajo comprende cuatro apartados principales: primero, se analiza el marco legal y doctrinal de la reparación en materia laboral; segundo, se estudia la problemática práctica en la cuantificación judicial de los distintos tipos de daño; en tercer lugar, se examinan fallos judiciales representativos; y, por último, se proponen lineamientos para uniformizar criterios y reforzar la seguridad jurídica en la cuantificación de indemnizaciones. Con este estudio se pretende contribuir al desarrollo de una jurisprudencia laboral más sólida y justa que garantice una reparación integral a los trabajadores afectados de acuerdo con los principios constitucionales de tutela jurisdiccional efectiva, el respeto a la dignidad del trabajador y la protección contra el despido arbitrario, reconocidos en la Constitución Política del Perú.

## **2. EL DERECHO A LA REPARACIÓN INTEGRAL EN EL PROCESO LABORAL PERUANO**

En el sistema laboral peruano, la reparación integral constituye la obligación legal de restablecer al trabajador en su condición anterior a la vulneración de sus derechos, lo que implica no solo compensaciones económicas, sino también medidas de reposición, rehabilitación, reconocimiento y garantías de no transgresiones

conforme a los estándares del derecho constitucional peruano y las normas internacionales sobre derechos humanos, que exigen una compensación completa por toda afectación a garantías fundamentales. Este marco jurídico encuentra respaldo en la Constitución Política del Perú, en tratados internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), los cuales establecen el derecho a una reparación plena frente a cualquier afectación de derechos fundamentales. En el ámbito normativo interno, aunque el Decreto Supremo n.º 003-97-TR establece un régimen de indemnización tarifada por despido arbitrario, esto no limita la posibilidad de solicitar una reparación integral. Por el contrario, resulta plenamente viable exigir la reparación por daños patrimoniales y extrapatrimoniales cuando la violación trasciende la sola desvinculación laboral y afecta, además, los derechos fundamentales del trabajador.

### **2.1. Fundamento constitucional y convencional del derecho a la reparación integral**

El fundamento del derecho a la reparación integral se encuentra en los principios y los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú, específicamente, en los siguientes artículos: 2, inciso 2 (igualdad ante la ley), 22 (el trabajo es un deber y un derecho), 23 (protección de los derechos del trabajador), 24 (remuneración equitativa y suficiente) y 27 (protección frente al despido arbitrario).

A nivel internacional, este derecho se encuentra respaldado por los tratados internacionales de derechos humanos, como la CADH y los pronunciamientos de la Corte IDH, que han establecido en diversas sentencias —como Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001), Apitz Barbera y otros vs. Venezuela (2008), y Reverón Trujillo vs.

Venezuela (2009)—, así como en la opinión consultiva OC-18/03<sup>1</sup>, que toda vulneración de derechos debe ser reparada integralmente, comprendiendo tanto el daño patrimonial como el extrapatrimonial.

En el ámbito laboral, la reparación integral se vincula directamente con el principio de tutela efectiva de derechos fundamentales, el cual no solo exige la declaración de una vulneración, sino también el restablecimiento pleno de los derechos afectados, incorporando necesariamente la compensación económica por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales derivados de la conducta ilícita del empleador. De esta manera, se garantiza una protección real y no meramente declarativa de los derechos del trabajador.

## 2.2. Naturaleza del derecho a la reparación en el proceso laboral

La reparación en materia laboral se diferencia de otras ramas del derecho al incorporar no solo criterios patrimoniales, sino también una perspectiva de tutela especial, derivada de la desigualdad estructural que caracteriza la relación laboral entre empleador y trabajador.

La doctrina laboralista y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano—como se establece en el Expediente n.º 00157-2021-PA/TC, entre otros precedentes—reconocen que la indemnización en sede laboral debe cumplir tres funciones fundamentales: 1) función compensatoria, que cubre los daños patrimoniales, entre los que se destacan el lucro cesante (pérdida de ingresos) y el daño emergente (gastos incurridos); 2) función resarcitoria del daño moral, aplicable cuando la afectación impacta la dignidad, la estabilidad emocional o la integridad del trabajador; y 3) función restitutoria, orientada a reponer el derecho vulnerado mediante la reincorporación o medidas equivalentes.

---

<sup>1</sup> Para más información, véase el fundamento jurídico 115 de *Opinión consultiva OC-18/03: Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados* (Corte IDH, 17 de septiembre de 2003).



Esta concepción trasciende la visión tradicionalista que limita la reparación a una simple compensación económica, y la reconfigura como una garantía fundamental de carácter integral, en la que convergen dimensiones económicas, emocionales y jurídicas dirigidas a brindar una protección plena al trabajador.

### 2.3. Componentes de la reparación integral en materia laboral

El sistema de reparación integral en el proceso laboral peruano comprende tres componentes fundamentales de daños:

#### a. Daño patrimonial:

- *Lucro cesante*: Corresponde a los ingresos económicos que el trabajador deja de percibir durante el tiempo que se extiende su despido arbitrario. Así lo ha establecido también la Casación Laboral n.º 7625-2016-Callao<sup>2</sup> en su fundamento 11: «[...] es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño» (2016).
- *Daño emergente*: Comprende los gastos directos o las pérdidas inmediatas ocasionados por el despido arbitrario del trabajador. La Corte Superior de Justicia<sup>3</sup>, en la Casación Laboral n.º 1325-2018-Áncash (2019), señala que lo que se afecta es el valor o precio del bien o de la cosa que ha sido lesionado(a). Asimismo, se establece en el tercer párrafo de su sexto considerando: «Cuando el bien o la propiedad de una persona ha sido dañada o destruida por otra, estamos ante un daño emergente, y la indemnización en este caso será igual al precio del bien afectado o destruido» (2019).

<sup>2</sup> Para más información, consulte la Casación Laboral n.º 7625-2016-Callao (2016).

<sup>3</sup> Para más información, véase la Casación Laboral n.º 1325-2018-Áncash (2019).

b. Daño extrapatrimonial:

- *Daño moral*: Refleja el sufrimiento psicológico y la afectación a la dignidad del trabajador y su entorno familiar producto del despido arbitrario o de la violación de derechos fundamentales.
- *Afectación al proyecto de vida* (cuando sea aplicable): Es el menoscabo a las expectativas legítimas de desarrollo personal, familiar y profesional del trabajador, especialmente en aquellos despidos arbitrarios de larga duración.

c. Elementos complementarios: En ellos, encontramos los intereses legales, los costos y las costas del proceso, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la Ley Procesal de Trabajo (Ley n.º 29497) y el artículo 1985 del Código Civil, que completan la reparación.

## 2.4. Reconocimiento jurisprudencial del derecho a la reparación integral

La jurisprudencia nacional, emitida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional han reconocido progresivamente la necesidad de aplicar criterios de reparación integral en materia laboral, aunque aún mantienen cierta disparidad en su aplicación.

Sentencias relevantes —como las Casaciones Laborales n.º 1293-2017-Lima, n.º 3289-2015-Callao y n.º 1325-2018-Áncash— han establecido la aplicación de criterios indemnizatorios que reconocen tanto el lucro cesante (compensaciones por pérdida de ingresos) como el daño moral (afectación a la dignidad) y, en algunos casos, hasta el daño emergente (perjuicios económicos directos), lo cual evidencia una evolución en la doctrina judicial nacional.

Asimismo, la Corte IDH, en su jurisprudencia —en casos como Baena Ricardo y otros vs. Panamá, entre otros—, ha establecido estándares internacionales respecto al derecho a la reparación integral cuando se afecta el derecho al trabajo, subrayando que este debe comprender todos los daños causados, tanto patrimoniales (lucro

cesante y daño emergente) como extrapatrimoniales (daño moral y proyecto de vida).

La jurisprudencia de la Corte IDH ha desarrollado criterios claros para la reparación integral en casos de despidos arbitrarios y la vulneración de derechos laborales fundamentales, estableciendo metodologías claras para cuantificar el lucro cesante, el daño emergente, el daño moral y la afectación al proyecto de vida. A continuación, se presenta un cuadro sintético de estos criterios jurisprudenciales en casos emblemáticos, cuyo análisis proporciona bases técnicas para elaborar parámetros de valoración aplicables al ámbito nacional:

**Tabla 1**  
*Resumen de daños y reparaciones en jurisprudencia de la Corte IDH*

Caso (Corte IDH)	Tipo de daño reconocido	Criterios de cuantificación	Reparación ordenada (monto)	Observaciones relevantes
Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001)	Lucro cesante, daño moral, daño emergente	Remuneración dejada de percibir, beneficios sociales, daño moral individualizado	Pago de salarios caídos, beneficios y daño moral	Despido masivo, reparación integral y restitución
Loayza Tamayo vs. Perú (1998)	Proyecto de vida, daño moral	Afectación grave a planes vitales y dignidad	Suma indemnizatoria razonable	Reconocimiento autónomo del proyecto de vida
Cantoral Benavides vs. Perú (2001)	Lucro cesante, daño moral, proyecto de vida	Remuneración, expectativas profesionales	Indemnización por daño material y moral	Daño al proyecto de vida vinculado a desarrollo personal
Furlán y familiares vs. Argentina (2012)	Proyecto de vida, daño moral	Impacto en expectativas y desarrollo vital	Suma indemnizatoria razonable	Daño al proyecto de vida en contexto de discapacidad

*Nota.* Tabla obtenida de *sentencias*, publicadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (s.f.).

Este análisis comparativo proporciona un marco de referencia fundamental para desarrollar parámetros técnicos y guías metodológicas adaptables al sistema jurídico nacional, lo cual permite identificar

estándares internacionales óptimos y prácticas consolidadas que, al ser implementadas, reforzarán la uniformidad, la predictibilidad y la equidad en la cuantificación de indemnizaciones laborales.

## **2.5. Alcance del derecho a la reparación en el sistema laboral peruano**

Aunque nuestro ordenamiento jurídico peruano reconoce el derecho a la indemnización por despido arbitrario (artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR), este mecanismo ha demostrado ser insuficiente ante la necesidad de garantizar la reparación plena en casos de violación de derechos fundamentales.

El ordenamiento procesal laboral nacional permite al trabajador demandar, de manera autónoma o acumulada, una acción indemnizatoria por daños y perjuicios conforme a las reglas del derecho común, tal como lo establece la Casación Laboral n.º 2192-2020-Lima, la cual reconoce de forma expresa la procedencia de demandar una compensación por daño moral en el proceso laboral.

De ello, se desprende que la reparación integral en materia laboral no solo es jurídicamente posible, sino que es un derecho exigible cuando se acredita la vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Ello refuerza su carácter constitucional y su alineamiento con los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.

## **3. PROBLEMÁTICA EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO EN LA JURISDICCIÓN LABORAL PERUANA**

En el Perú, los procesos laborales afrontan serias dificultades para determinar la cuantificación de la indemnización laboral por los daños causados por el despido arbitrario, lo que compromete la eficacia del derecho a la reparación integral. Pese a los avances normativos y jurisprudenciales en protección de derechos laborales, en la práctica

se evidencia que los jueces recurrentemente deben enfrentar vacíos normativos, criterios jurisprudenciales contradictorios y dificultades en la acreditación de perjuicios que terminan generando inconsistencia e inseguridad jurídica en las resoluciones sobre indemnizaciones. A continuación, se analizan las principales problemáticas identificadas en esta materia:

### **3.1. Ausencia de criterios normativos específicos**

Si bien nuestro sistema jurídico laboral peruano presenta evidentes deficiencias en la regulación específica para cuantificar los daños derivados de la vulneración de derechos laborales y se limita solo a establecer criterios para calcular la indemnización por despido arbitrario a través del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, carece de una regulación que establezca cómo deben valorarse otros tipos de daños patrimoniales o extrapatrimoniales. Esta ausencia normativa obliga a los jueces laborales a aplicar de manera mecánica las disposiciones del Código Civil sobre responsabilidad civil sin una adaptación adecuada a la naturaleza protectora del derecho laboral, especialmente, en lo que respecta a la cuantificación del daño (lucro cesante, daño emergente, daño moral y proyecto de vida).

Esta ausencia de normativa específica genera una incertidumbre jurídica para ambas partes de la relación laboral (trabajador y empleador), quienes no cuentan con criterios objetivos que les permitan prever las consecuencias económicas de la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Es decir, la falta de estándares establecidos provoca que los trabajadores no reciban una reparación justa que resarza el daño causado sino que, al mismo tiempo, impide que el empleador tome medidas que le permitan mitigar las consecuencias sobre sus posibles responsabilidades indemnizatorias.

### 3.2. Desconocimiento o inaplicación de estándares internacionales

Un problema recurrente en nuestro sistema judicial laboral es la escasa incorporación de los estándares internacionales de derechos humanos y laborales en las decisiones judiciales. Aunque la Corte IDH ha establecido criterios claros sobre reparación integral —que comprenden el deber de indemnizar tanto el daño patrimonial como extrapatrimonial y de adoptar garantías de no repetición—, estos principios rara vez se aplican en la justicia laboral peruana y, en algunos casos, son ignorados.

Adicionalmente, se observa que las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales promueven reparaciones justas ante la afectación de derechos laborales —como la Recomendación n.º 205<sup>4</sup> de 2017 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia—, tampoco son debidamente consideradas como fuentes interpretativas relevantes, considerando que estas son emitidas en base a los convenios internacionales suscritos por el Perú. Esta omisión en la aplicación de criterios internacionales afecta la protección efectiva de los trabajadores y limita el desarrollo de una jurisprudencia acorde con los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de derechos humanos y derechos laborales.

### 3.3. Deficiencias probatorias

Un problema recurrente en los litigios laborales es la exigencia desproporcionada dirigida al trabajador para demostrar los perjuicios sufridos (elementos del daño), especialmente en lo que respecta a la cuantificación del lucro cesante (pérdida de ingresos), el daño emergente (los gastos incurridos) y, con mayor intensidad, el daño moral (daños

---

<sup>4</sup> Esta recomendación orienta a los Estados miembros a implementar medidas que garanticen condiciones de trabajo dignas y la protección de los derechos laborales, incluyendo una reparación justa en casos de violación de estos derechos.

psicológicos) y afectación del proyecto de vida (interrupción del desarrollo personal y profesional).

En múltiples casos, los jueces exigen que se presenten las boletas de pago previas al despido; sin embargo, debido a la informalidad laboral en nuestro país, estos documentos muchas veces no existen. A ello se suma la desnaturalización de la relación laboral, como ocurre con los contratos por locación de servicios que, en la práctica, ocultan un verdadero vínculo laboral. Esta exigencia desconoce no solo la realidad del mercado laboral, sino que además contraviene el principio de primacía de la realidad, fundamento esencial del derecho laboral contemporáneo.

Asimismo, en la práctica es casi inexistente el uso de medios probatorios como peritajes económicos, psicológicos o sociológicos que permitan una adecuada valoración de los daños. Esta deficiencia probatoria afecta íntegramente al trabajador, posicionándolo como la parte más débil del proceso en una situación de desventaja procesal ante el empleador.

### **3.4. Criterios desiguales en el tratamiento del daño patrimonial y extrapatrimonial**

Otro de los aspectos críticos en las sentencias judiciales en materia laboral es la tendencia a priorizar la indemnización del daño patrimonial —principalmente, el lucro cesante—, mientras que se subestiman sistemáticamente otros perjuicios como el daño emergente, el daño moral y el proyecto de vida. Esta práctica judicial ignora que estos daños representan afectaciones tangibles e intangibles que exigen una reparación equivalente bajo los principios de integralidad, que se entiende como la unificación de todos los elementos necesarios para lograr una restitución completa y efectiva.

En el caso del daño emergente, muchos jueces rechazan su indemnización por considerar que no resulta procedente en casos

de despido, bajo el argumento erróneo de que no se acreditan gastos específicos. Sin embargo, esta interpretación omite que la pérdida de ingresos o el incremento de gastos derivados del desempleo constituyen en sí mismos un perjuicio patrimonial que afecta la economía del trabajador y de su familia, vulnerando el principio de *restitutio in integrum*.

Respecto al daño moral, persiste la práctica de otorgar reparaciones mínimas o simbólicas, con montos considerablemente bajos que minimizan las consecuencias reales o desconocen que la pérdida del empleo afecta no solo el sustento económico, sino también la dignidad, la estabilidad emocional, el desarrollo personal y la salud mental del trabajador y de su familia.

Resulta particularmente preocupante la frecuente omisión o el tratamiento inadecuado del proyecto de vida, por lo que a menudo es invisibilizado o suele asimilarse simplemente como una manifestación del daño moral o del daño a la persona. Esto impide su valoración diferenciada y su adecuada cuantificación en las sentencias laborales. Sin embargo, este concepto —desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como un daño autónomo<sup>5</sup>— alude a la alteración sustancial de las expectativas vitales, los planes de desarrollo personal y la trayectoria de vida que el trabajador ha proyectado legítimamente.

La omisión referida al proyecto de vida resulta preocupante, ya que el despido arbitrario genera una afectación profunda a los planes

---

<sup>5</sup> Tal fue la situación del Caso Loayza Tamayo vs. Perú (1998), documentado en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (27 de noviembre de 1998). En esta sentencia, la Corte IDH determinó que el daño al proyecto de vida representa una categoría jurídica distinta al lucro cesante, al daño emergente y al daño moral. Este concepto se refiere a la afectación de la autorrealización personal, que considera el desarrollo vocacional, las aptitudes, las circunstancias, las potencialidades y las aspiraciones del individuo dentro de un marco de expectativas razonables y la posibilidad real de alcanzarlas. La Corte enfatizó que este daño compromete la esencia misma del desarrollo humano integral y de la libertad ontológica y, en consecuencia, impone al Estado el deber de tutelar el pleno desarrollo de los proyectos vitales de sus ciudadanos.



de vida del trabajador, así como a sus metas académicas, personales o profesionales, con impactos que trascienden lo estrictamente emocional. Por ello, resulta indispensable que la jurisprudencia nacional desarrolle un reconocimiento del daño al proyecto de vida como una dimensión resarcible, ya sea de forma autónoma o mediante criterios claros para su correcta identificación y cuantificación dentro del daño moral, considerando su naturaleza estructural y sus efectos a largo plazo.

La persistente omisión del proyecto de vida como criterio indemnizatorio impide alcanzar una verdadera reparación integral y refuerza una visión fragmentaria y reduccionista de los derechos vulnerados, en abierta contradicción con los estándares internacionales sobre reparación integral. Esta postura judicial anacrónica prioriza exclusivamente los daños económicamente cuantificables, por lo que afecta la tutela efectiva y humanizada de los derechos fundamentales de los trabajadores.

### **3.5. Inseguridad jurídica y debilitamiento de la tutela efectiva**

Los problemas mencionados generan una profunda inseguridad jurídica en el proceso laboral peruano. Las sentencias judiciales, en lugar de brindar claridad y previsibilidad, presentan resultados dispares que dependen principalmente de la valoración subjetiva de cada juzgador.

Esta situación compromete seriamente la tutela efectiva de los derechos laborales debido a que los trabajadores no encuentran en el sistema judicial un mecanismo confiable para alcanzar una reparación integral justa. Como efecto colateral, este panorama desincentiva a los trabajadores a iniciar acciones judiciales, perpetuando situaciones de impunidad, indefensión y desigualdad.

## 4. ELEMENTOS DEL DAÑO RESARCIBLE EN MATERIA LABORAL

Para comprender correctamente la reparación integral en el proceso laboral es indispensable una adecuada identificación y un análisis de los distintos elementos que componen el daño susceptible de indemnización. Estos comprenden tanto los daños patrimoniales (consecuencias económicas directas) como los daños extrapatrimoniales (afectaciones no patrimoniales) que afectan al trabajador a raíz de una vulneración de sus derechos, especialmente, en casos de despido arbitrario o inconstitucional.

Pese al creciente desarrollo jurisprudencial nacional e internacional sobre la materia, resulta indispensable precisar que en la práctica judicial peruana aún subsisten graves deficiencias en la valoración y la cuantificación de estos elementos, debido principalmente a la falta de lineamientos normativos específicos y al escaso uso de criterios técnicos o probatorios para una correcta evaluación. El presente apartado analiza los principales daños resarcibles en el contexto laboral: lucro cesante (pérdida de ingresos), daño emergente (perjuicios económicos directos), daño moral (afectación psicológica) y afectación al proyecto de vida (menoscabo al desarrollo personal), identificando sus fundamentos jurídicos, sus características y los precedentes relevantes que permiten su apropiada conceptualización.

### 4.1. Lucro cesante

El lucro cesante constituye la pérdida de ingresos que sufre el trabajador como consecuencia directa del acto ilícito, por ejemplo, en los casos de despido arbitrario. En materia laboral, este concepto comprende los ingresos frustrados (remuneraciones y beneficios económicos), derivados de la terminación arbitraria de la relación laboral.

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2019 estableció que la cuantificación del lucro cesante no debe limitarse únicamente a la equiparación de las remuneraciones dejadas de percibir, sino que ha

de comprender todos los ingresos efectivamente dejados de percibir. Para ello, es necesario considerar factores como el tiempo que duró el despido, los ingresos ciertos que el trabajador dejó de percibir y cualquier otra posibilidad real de obtener ingresos a través de otras fuentes durante este período.

La jurisprudencia nacional ha desarrollado este concepto a través de fallos como la Casación Laboral n.º 1293-2017-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria) y la Casación Laboral n.º 2097-2013-Lima (Sala Civil Permanente), las cuales establecieron que corresponde al trabajador el derecho a recibir el pago por las remuneraciones que se dejaron de percibir por el tiempo que duró el despido arbitrario del cual fue víctima. Adicionalmente, la Corte Suprema en diversas casaciones laborales<sup>6</sup> ha reconocido la validez del artículo 1332 del Código Civil como base para efectuar una valoración equitativa y justa del daño ante un despido arbitrario.

En el derecho internacional, la Corte IDH ha reconocido expresamente el lucro cesante como uno de los componentes del daño material indemnizable y así lo ha dejado plasmado en sus pronunciamientos emitidos en los casos Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001) y Cantoral Benavides vs. Perú (2001), en las cuales estableció estándares para su cálculo en contextos de vulneración de derechos fundamentales.

Por lo que, con base en la jurisprudencia nacional e internacional, se puede concluir que el lucro cesante abarca tanto las remuneraciones dejadas de percibir como los demás beneficios sociales (gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, entre otros) que debió recibir el trabajador durante el tiempo que duró su despido arbitrario. Esto tiene como finalidad que el trabajador obtenga una indemnización justa y

---

<sup>6</sup> Para mayor información sobre estas casaciones, consulte los siguientes documentos: Casación Laboral n.º 15494-2014-Arequipa, Casación Laboral n.º 12263-2014-Arequipa, Casación Laboral n.º 12592-2015-Callao, Casación Laboral n.º 7977-2015-Callao, Casación Laboral n.º 7625-2016-Callao, y Casación Laboral n.º 18633-2016-Junín.

equitativa por el concepto de lucro cesante ante el despido arbitrario del que fue víctima.

#### **4.2. Daño emergente**

El daño emergente corresponde a los gastos directos o las pérdidas materiales inmediatas que un trabajador asume como consecuencia del despido arbitrario. Este concepto incluye gastos por atención médica, servicios profesionales, manutención, traslados u otros desembolsos indispensables derivados de la ruptura intempestiva del vínculo laboral.

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2018 advirtió la urgente necesidad de que nuestro sistema judicial establezca criterios uniformes respecto a la indemnización por daño emergente en casos de despido arbitrario y resaltó la importancia de admitir medios probatorios pertinentes que acrediten este daño. Sin embargo, en la práctica judicial se advierte que este concepto es frecuentemente desestimado o, en el mejor de los casos, reconocido únicamente mediante montos meramente simbólicos. Esta situación vulnera el principio de reparación integral, desconociendo la realidad socioeconómica del trabajador despedido arbitrariamente.

Desde la perspectiva del derecho internacional, la jurisprudencia de la Corte IDH ha definido el daño emergente como todo gasto razonable, debidamente acreditado, que mantenga un nexo causal directo con la violación de derechos. Así lo ha establecido en los casos *Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú* (2006), *Loayza Tamayo vs. Perú* (1998), y *Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay* (2005), donde se señala que el daño emergente abarca (i) la indemnización por los gastos directos ocasionados por la violación de derechos; (ii) la compensación por la pérdida de ingresos derivados de dicha violación; y (iii) el pago de las remuneraciones no percibidas desde el despido hasta la reincorporación, o en su defecto hasta el fallecimiento del

afectado, en los supuestos en que la reincorporación laboral no resulte posible.

En el caso *Velásquez Rodríguez vs. Honduras* (1988), por ejemplo, la Corte IDH precisó que los gastos indemnizables deben ser demostrados y, además, guardar conexión directa con los actos violatorios, admitiendo como válidos medios probatorios razonables y no excesivamente formales.

Este criterio ha ido incorporándose progresivamente en los fallos nacionales. Así lo recoge la Casación Laboral n.º 1325-2018-Áncash, en la que la Corte Suprema estableció que la indemnización debe corresponder al valor del perjuicio efectivamente sufrido por el trabajador, por lo que puede ser acreditada mediante medios de prueba flexibles —sin necesidad de comprobantes documentales exhaustivos—, siempre que existan pruebas suficientes del nexo causal y del impacto económico en perjuicio de la parte agraviada.

El reconocimiento del daño emergente como componente resarcible en los procesos laborales resulta fundamental para garantizar el principio de *restitutio in integrum* en materia laboral. Su rechazo de este rubro, por exigencia de pruebas documentales rígidas, perpetúa la desigualdad estructural que afecta al trabajador despedido y consolida criterios judiciales restrictivos que limitan la reparación efectiva del daño. Por lo que la negativa judicial de reconocer este rubro contraviene tanto los principios de *restitutio in integrum* como la tutela efectiva, reconocidos tanto en el derecho nacional como internacional.

Finalmente, cuando no resulte posible determinar con precisión el monto a indemnizar, los jueces laborales deben aplicar el principio de equidad, estableciendo una reparación basada en criterios de proporcionalidad y razonabilidad, considerando tanto su contexto socioeconómico, el tiempo que duró el despido y la intencionalidad del perjuicio. Esta medida se ajusta al estándar de reparación integral

y con el mandato constitucional que dota al trabajador de protección reforzada contra actos arbitrarios del empleador.

### 4.3. Daño moral

En el ámbito laboral el daño moral comprende el sufrimiento emocional, la afectación psicológica, la pérdida de la tranquilidad, el menoscabo del honor o la reputación tanto del trabajador como el de su familia, ocasionado por el despido arbitrario o la vulneración de sus derechos fundamentales. Este perjuicio trasciende lo económico; en consecuencia, profundamente en la esfera personal del afectado.

En la Casación Laboral n.º 3289-2015-Callao, la Corte Suprema interpretó el artículo 1322 del Código Civil, que regula el daño moral, estableciendo que consiste en la afectación emocional causada al trabajador por la pérdida del empleo, generándole sufrimiento, frustración e incertidumbre. En este precedente se reconoció que la sola pérdida del empleo constituye por sí misma una fuente de angustia socialmente reconocida, lo que genera un estado de frustración profunda que impacta todas las esferas de la vida personal, familiar y afectiva del trabajador. Esto justifica la necesidad de protección jurídica y reparación económica integral.

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2018 estableció que en los casos de despido incausado o fraudulento debe presumirse la existencia del daño moral, dado el evidente perjuicio que se ocasiona al estado emocional del trabajador. Esta presunción permite la aplicación del artículo 1332 del Código Civil como base para su cuantificación: «Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa». Esta norma permite a los jueces establecer una reparación razonable, incluso sin contar con medios probatorios específicos del daño, por cuanto, este se infiere de las circunstancias del caso.

La Corte IDH ha incorporado el daño moral como componente esencial de la reparación integral en casos laborales como lo ha establecido en los precedentes *Baena Ricardo vs. Panamá* (2001) y *Apitz Barbera vs. Venezuela* (2008), donde se ordenó el pago de indemnización por daño moral a trabajadores despedidos arbitrariamente, pues se consideró el impacto psicológico, emocional y familiar, así como la afectación a la dignidad de los trabajadores.

Asimismo, la Corte IDH ha establecido que este tipo de daño no requiere prueba documental rigurosa y se puede acreditar mediante criterios de equidad y razonabilidad judicial que considere la gravedad del daño, el tiempo que duró el despido y el impacto en la vida personal y social del afectado. Esta valoración flexible responde a la naturaleza intangible del sufrimiento emocional, cuya cuantificación objetiva resulta particularmente compleja.

En el sistema jurídico peruano, en concordancia con los estándares internacionales, coinciden en que la cuantificación del daño moral debe atender a criterios de proporcionalidad, razonabilidad y suficiencia con base en los hechos del caso concreto. En situaciones donde el perjuicio moral reviste especial gravedad, el juzgador puede establecer una reparación que supere al estándar, sin que ello implique una exigencia probatoria documental rígida, sino más bien se aplique una ponderación judicial razonada y humanizada.

En suma, el daño moral se configura como una categoría autónoma y resarcible en el proceso laboral, cuya reparación constituye un elemento esencial para garantizar una tutela efectiva e integral de los derechos fundamentales del trabajador. Su reconocimiento jurídico garantiza que la tutela judicial trascienda lo económico y permita abarcar la restitución integral de todas las dimensiones afectadas por la vulneración sufrida.

#### 4.4. Proyecto de vida

El daño al proyecto de vida implica la grave afectación de las expectativas legítimas de desarrollo o realización personal, familiar y laboral del trabajador, producto del despido arbitrario u otras violaciones graves a sus derechos fundamentales. Esta afectación trasciende lo meramente económico o emocional e impacta profundamente en la trayectoria vital planificada por la persona.

En el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia peruana, este concepto aún no ha sido reconocido de forma autónoma, pero ha sido abordado como una dimensión del daño moral o del daño a la persona. No obstante, autores como Corrales Melgarejo y Acevedo Zárate (2016) proponen su inclusión expresa, fundamentando que el despido arbitrario puede truncar o destruir irreversiblemente planes profesionales, laborales, académicos o personales que el trabajador tenía proyectados.

La Corte IDH ha reconocido el daño al proyecto de vida como categoría autónoma de daño extrapatrimonial, aplicable en casos de violación grave a derechos humanos que afectan estructuralmente las expectativas legítimas del desarrollo personal, laboral o profesional de la víctima. Aunque casos como *Loayza Tamayo vs. Perú* (1998), *Mejía Idrovo vs. Ecuador* (2011) y *Furlán y familiares vs. Argentina* (2012), la Corte ha reparado el daño al proyecto de vida cuando la vulneración de derechos fundamentales truncó de forma significativa los planes vitales y las aspiraciones de la persona, si bien estos precedentes no se refieren específicamente al despido arbitrario en el ámbito laboral, sino a detenciones arbitrarias, afectaciones profesionales o situaciones de discapacidad, establecen un precedente valioso al reconocer la ruptura de planes de vida como daño resarcible.



En el ámbito laboral, el caso paradigmático es *Baena Ricardo y otros vs. Panamá* (2001), en la que la Corte IDH abordó el despido masivo de trabajadores y reconoció la obligación del Estado de reparar integralmente tanto el daño material (lucro cesante y daño emergente) como el daño moral, sustentado en la afectación a la vida laboral y personal de las víctimas.

Estos precedentes permiten afirmar que, de acuerdo con los estándares internacionales, la pérdida injustificada del empleo puede afectar gravemente la realización personal, justificando la adopción de compensaciones económicas específicas y, cuando corresponda, medidas de rehabilitación adecuadas a cada caso concreto.

#### **4.5. Valoración conjunta y pautas técnico-jurídicas**

Para la cuantificación de los daños en materia laboral se requiere de una valoración integral y multidimensional; es decir, una que no se limite únicamente a los ingresos dejados de percibir, sino que incorpore, además, las pérdidas inmediatas (perjuicios económicos directos), el sufrimiento humano (consecuencias emocionales) y las trayectorias interrumpidas (impacto en el desarrollo vital del trabajador). Este enfoque multidimensional busca captar la verdadera magnitud de los daños ocasionados al trabajador.

La doctrina especializada propone que los jueces laborales adopten criterios metodológicos mixtos que integren:

- a. Criterios objetivos a través de parámetros cuantificables (remuneración mínima vital, tablas actuariales, precedentes jurisprudenciales).
- b. Flexibilidad probatoria fundada en la naturaleza del daño; es decir, la adaptación probatoria según las características del perjuicio.
- c. Estándares internacionales como los desarrollados por la Corte IDH a través de sus precedentes en derechos humanos.

Se recomienda la implementación de evaluaciones periciales interdisciplinarias—de carácter sociológico, económico y psicológico—junto con la incorporación de criterios jurisprudenciales nacionales y supranacionales como sustento para las sentencias judiciales. Este enfoque busca garantizar una valoración más completa y fundamentada de los daños.

La aplicación conjunta del principio de *restitutio in integrum* (*restitución integral*) junto con los estándares de reparación integral establecidos por la Corte IDH permite al derecho laboral peruano superar los límites indemnizatorios fijados en el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, y avanzar hacia una justicia reparadora real, efectiva y coherente con la magnitud de los perjuicios sufridos.

## 5. PROPUESTAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CRITERIOS UNIFORMES EN LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO LABORAL

La falta de criterios uniformes para la cuantificación de los daños indemnizables en los procesos laborales por despido arbitrario ha dado lugar a una jurisprudencia dispersa, carente de predictibilidad y, frecuentemente, incompatible con el principio de reparación integral. Frente a este escenario, se propone una serie de lineamientos que buscan alinear la actuación jurisdiccional con los estándares constitucionales, legales e internacionales en materia de responsabilidad civil y protección efectiva de derechos laborales.

### 5.1. Criterios para cuantificar el lucro cesante en procesos laborales

- *Reconocimiento pleno del período de afectación:* El cálculo indemnizatorio debe considerar el período completo comprendido entre el despido y la reposición efectiva del trabajador o hasta la fecha límite de indemnización establecida judicialmente. En caso de ausencia de reposición, para establecer el cálculo indemnizatorio se

debe extender el período hasta el momento en que razonablemente se estime que el trabajador habría conservado su empleo. Para ello, se consideran factores como estabilidad laboral, edad, condiciones del mercado y expectativas laborales o profesionales. Este reconocimiento temporal completo es esencial para garantizar una reparación proporcional al tiempo real de afectación.

- *Aplicación del principio de primacía de la realidad y flexibilidad probatoria:* Cuando no existan boletas de pago u otros documentos formales, deben admitirse medios probatorios alternativos que acrediten los ingresos dejados de percibir. Entre estos, se incluyen las declaraciones juradas, testimonios, boletas posteriores o boletas de pago de trabajadores en funciones similares, peritajes económicos y cualquier otro elemento que permita acreditar la remuneración real del trabajador. Este criterio se fundamenta en el principio de primacía de la realidad y fortalece la tutela efectiva del trabajador, alineándose con los estándares establecidos por la jurisprudencia nacional e internacional.
- *Parámetros referenciales:* Para determinar el cálculo del lucro cesante, se debe emplear como referencia la remuneración mensual del trabajador y la duración del período afectado conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema (Casación Laboral n.º 1293-2017-Lima), lo que permite el uso de criterios de razonabilidad y equidad cuando existan obstáculos o dificultades probatorias. Asimismo, la actualización del monto indemnizatorio por índices de inflación o intereses legales se fundamenta en el principio de reparación integral conforme lo ha establecido la doctrina jurídica especializada, así como los estándares de la Corte IDH.
- *Incorporación de beneficios sociales dejados de percibir:* En el cálculo de la indemnización deben sumarse al monto total resarcible todos los beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo que duró su despido arbitrario. Entre estos se considera la

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad), las vacaciones no gozadas, la asignación familiar, las bonificaciones y cualquier otro derecho reconocido legal o convencionalmente. La inclusión de estos conceptos en el monto resarcitorio refuerza el principio de *restitutio in integrum*, garantizando así una reparación integral y efectiva.

- *Valoración contextual y equitativa:* El juez debe efectuar una valoración integral que considere las circunstancias particulares del caso, incluyendo el contexto socioeconómico del trabajador, sus responsabilidades familiares, la duración del período de desempleo y las posibilidades reales de reinserción laboral. Esta evaluación contextual resulta fundamental para determinar una indemnización justa y adecuada a la realidad del afectado. En los supuestos en que no sea posible determinar con exactitud el monto a indemnizar, el juzgado debe aplicar el principio de equidad consagrado en el artículo 1332 del Código Civil, fijando una compensación económica basada en criterios de proporcionalidad y razonabilidad conforme a los precedentes jurisprudenciales relevantes en la materia. Este mecanismo permite garantizar una reparación justa incluso ante limitaciones probatorias.
- *Fundamento en estándares internacionales:* Los criterios propuestos se encuentran alineados con los estándares de la Corte IDH, los cuales exigen una reparación integral que reconozca el lucro cesante como parte del daño material indemnizable en casos de despido arbitrario o violación de derechos fundamentales. Esto garantiza una indemnización efectiva y comprehensiva.

En esencia, estos criterios fortalecen la objetividad, la coherencia y la equidad en la cuantificación del daño por lucro cesante, además, permite garantizar una reparación integral conforme a los estándares nacionales e internacionales.

## 5.2. Criterios para cuantificar el daño emergente en procesos laborales

- *Ampliación de la noción de gasto directo:* Se reconocerán como daño emergente tanto los gastos acreditados documentalmente como aquellos desembolsos razonables y previsibles derivados de la pérdida del trabajo (incluyendo alimentación, transporte, educación, atención médica, búsqueda de nuevo empleo, etc.), siempre que se demuestre una relación causal directa y fundamentada con el despido arbitrario.
- *Prueba indiciaria y flexibilidad probatoria:* Dado que no siempre se cuenta con medios probatorios formales, debe admitirse el uso de indicios, testimonios o peritajes económicos y cualquier otro mecanismo alternativo de acreditación del daño, en línea con la Casación n.º 1325-2018-Áncash y los estándares internacionales de protección laboral.
- *Valoración contextual y equitativa:* Para la cuantificación del daño es esencial considerar la remuneración del trabajador, sus responsabilidades familiares, su entorno económico y la duración del desempleo. Para ello, se deben aplicar siempre criterios de proporcionalidad y razonabilidad en el cálculo de la indemnización.
- *Indemnización en equidad:* En los casos donde no sea posible cuantificar con exactitud el daño causado, el juez podrá determinar el monto aplicando criterios de equidad, debidamente motivados conforme al artículo 1332 del Código Civil, garantizando así una reparación justa y razonable.
- *Actualización monetaria:* El monto indemnizatorio reconocido deberá ser actualizado mediante mecanismos de corrección monetaria que eviten su desvalorización por efecto de la inflación, asegurando de esta manera que la reparación económica mantenga su valor real y cumpla efectivamente con el principio de restitución integral.

Estos criterios propuestos garantizan una reparación integral, efectiva y humanizada en sintonía con los postulados de la doctrina y la jurisprudencia nacionales e internacionales.

### 5.3. Criterios para cuantificar el daño moral en procesos laborales

- *Presunción iuris tantum en despidos arbitrarios:* Ante despidos incausados o fraudulentos, se aplica la presunción *iuris tantum* del daño moral, que ejecuta la tutela judicial efectiva y exime al trabajador de acreditar exhaustivamente el perjuicio sufrido.
- *Factores de ponderación:* La determinación del monto indemnizatorio debe considerar factores como los siguientes: i) el grado de afectación a la dignidad del trabajador, ii) la duración del perjuicio emocional, iii) las consecuencias en el ámbito familiar y social, y iv) el estado emocional del trabajador. Además, debe aplicar una valoración debidamente justificada y adaptada a las circunstancias particulares del caso.
- *Criterio de razonabilidad y proporcionalidad:* La indemnización debe establecer una suma significativa y adecuada a la magnitud del perjuicio sufrido, rechazando compensaciones meramente simbólicas que contradigan el propósito reparador. El cálculo debe ser proporcional a la gravedad de la afectación y asegurar no solo la restitución del daño, sino también un efecto disuasivo frente a conductas similares.
- *Eliminación del formalismo probatorio extremo:* Debe superarse el excesivo rigor formal en materia probatoria, admitiendo que la reparación por daño moral no requiere necesariamente de peritajes psicológicos ni documentación médica cuando los hechos demostrados resulten evidentes y consistentes. En tales casos, basta con una prueba verosímil y congruente que acredite el perjuicio sufrido.

- *Capacidad económica de las partes para modular la indemnización:* Es recomendable evaluar la situación económica de las partes involucradas y ajustar el monto compensatorio de manera que se eviten duplicidades con otros daños indemnizatorios y se aplique una reparación justa y equitativa.
- *Motivación judicial clara y sistemática:* Los fallos judiciales requieren una fundamentación lógica, ordenada y exhaustiva que asegure la uniformidad en la interpretación normativa y la estabilidad en el ordenamiento jurídico, evitando así las discrepancias arbitrarias y fortaleciendo la predictibilidad de las decisiones.

Los criterios mencionados están en concordancia con los estándares internacionales de protección laboral y derechos humanos, particularmente, con la jurisprudencia y los estándares desarrollados por la Corte IDH. De esta manera, se refleja un compromiso con la protección jurídica en estas materias.

#### **5.4. Criterios para la valoración del daño al proyecto de vida en procesos laborales**

- *Reconocimiento autónomo o estructural:* El daño al proyecto de vida debe ser reconocido como un perjuicio indemnizable que puede ser reconocido de forma autónoma o como componente esencial del daño moral, según las características específicas y la magnitud de la afectación en cada caso concreto.
- *Criterios de valoración:* Para la valoración del daño es esencial evaluar la alteración sustancial de los proyectos de vida del trabajador, considerándose la interrupción o la afectación significativa de planes vitales, como los proyectos académicos o de estudio, el menoscabo de relaciones personales o las limitaciones al crecimiento laboral o profesional, siempre que estos perjuicios sean demostrables, específicos y razonablemente atribuibles al acto lesivo.

- *Acreditación contextual:* La acreditación del perjuicio debe fundamentarse en el proyecto de vida del trabajador, considerando sus aspiraciones legítimas y los efectos adversos objetivamente constatables que el despido arbitrario ha generado en su desarrollo personal. Deben admitirse, para tal fin, diversos medios probatorios, como testimonios, elementos indiciarios o documentación con un enfoque flexible que priorice la esencia sobre los formalismos.
- *Aplicación de la jurisprudencia interamericana:* Siguiendo los precedentes establecidos por la Corte IDH en casos emblemáticos como Loayza Tamayo vs. Perú (1998), Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001), y Cantoral Benavides vs. Perú (2001), el daño al proyecto de vida puede ser reparado mediante una indemnización razonable cuando se acredite su existencia mediante pruebas testimoniales, indiciarias o documentales, especialmente, en supuestos de despido arbitrario o de afectación a la estabilidad laboral y al desarrollo profesional del trabajador, aplicando criterios de razonabilidad en la cuantificación del perjuicio.
- *Motivación judicial clara y detallada e indemnización actualizada:* Las sentencias judiciales deben incorporar una argumentación jurídica clara y detallada que establezca montos indemnizatorios actualizados, evitando duplicidades con otros rubros indemnizatorios, con el fin de garantizar una reparación efectiva, justa y proporcional al daño causado.

En suma, la adecuada valoración y la reparación del daño al proyecto de vida en el derecho laboral no solo materializa los principios de justicia y equidad, sino que garantiza la protección efectiva de la dignidad humana y el desarrollo integral del trabajador. Incorporar este enfoque en la práctica jurisdiccional fortalece la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y alinea al sistema jurídico nacional con los estándares internacionales en materia de derechos humanos y reparaciones integrales.



### 5.5. Propuesta de tabla orientadora y función judicial activa

- *Propuesta de escalas orientativas:* Se sugiere que los órganos superiores del Poder Judicial establezcan escalas o rangos de indemnización referenciales por tipo de daño (lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño al proyecto de vida) y nivel de afectación (bajo, medio, alto), incorporando factores de corrección según las circunstancias de cada caso. Estas tablas deben ser revisadas periódicamente y su aplicación debe ser flexible y no vinculante de modo que no suprima la valoración judicial individualizada ni la motivación reforzada cuando el juez deba apartarse de los rangos establecidos.
- *Fortalecimiento del rol activo del juez laboral:* El juez laboral debe asumir un papel proactivo en la gestión probatoria, ejerciendo de oficio sus facultades para ordenar peritajes, valorar elementos indiciarios y reconstruir los hechos afectados por la terminación laboral injustificada con el fin de garantizar una reparación integral y efectiva, superar desequilibrios procesales y compensar situaciones de vulnerabilidad, en estricta aplicación del principio de impulso procesal y de búsqueda de la verdad material.

La adopción de tablas orientativas junto con una función judicial activa permitirá una mayor uniformidad, así como más transparencia y justicia en la cuantificación de los daños laborales, alineando el sistema nacional con las mejores prácticas internacionales y la doctrina comparada.

## 6. CONCLUSIONES

- a. El sistema laboral peruano requiere adoptar un concepto integral de reparación que comprenda todos los daños ocasionados por el despido arbitrario, incluyendo tanto las consecuencias patrimoniales (lucro cesante y daño emergente) como las afectaciones extrapatrimoniales (daño moral y afectación al proyecto de vida) en

estricta concordancia con los principios constitucionales de tutela jurisdiccional efectiva, la protección de la dignidad del trabajador y el principio de *restitutio in integrum*.

- b. El ordenamiento jurídico nacional e internacional —incluyendo la Constitución Política, los tratados y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, la Corte Suprema y la Corte IDH— legitima y obliga a reconocer y cuantificar adecuadamente todos los daños en materia laboral, enfatizando en el deber de reparar íntegramente toda la vulneración de derechos laborales fundamentales, especialmente, en casos de despido arbitrario.
- c. En el sistema judicial peruano aún persisten deficiencias estructurales al cuantificar indemnizaciones por despido arbitrario, como la falta de criterios normativos claros, la rigidez en la carga probatoria, la subvaloración de los daños extrapatrimoniales y la falta de un enfoque metodológico estandarizado, lo que genera inseguridad jurídica y reparaciones insuficientes.
- d. A pesar de su reconocimiento jurisprudencial, el daño emergente y el daño moral suelen ser subvalorados o ignorados en las indemnizaciones laborales. Asimismo, el daño al proyecto de vida, pese a estar consolidado en el derecho interamericano, carece aún de un desarrollo conceptual autónomo en la jurisprudencia nacional, lo que dificulta su reparación efectiva y debilita la protección integral del trabajador.
- e. Es urgente establecer criterios unificados para cuantificar el daño laboral que ofrezcan claridad, coherencia y seguridad jurídica. Estos criterios deben establecer escalas orientativas, principios de proporcionalidad y equidad, uso de prueba indiciaria y pericial, y la aplicación activa del principio de primacía de la realidad, sin perder de vista la valoración individualizada de cada caso.

- f. Los jueces laborales deben asumir un enfoque proactivo y garantista, flexibilizando la valoración probatoria, ordenando pericias de oficio, aplicando estándares internacionales de reparación integral y brindando motivaciones fundamentadas y sistemáticas en sus resoluciones. Esta perspectiva es clave para superar el formalismo probatorio y garantizar una tutela judicial efectiva para los trabajadores en situación de vulnerabilidad.
- g. El enfoque de derechos humanos debe integrarse plenamente en la valoración del daño en materia laboral, asegurando que las sentencias judiciales consideren no solo los aspectos económicos, sino también la dignidad, la salud emocional, el desarrollo personal y la realidad socioeconómica del trabajador conforme a los estándares de la Corte IDH y el principio constitucional de respeto a la persona humana como fin supremo del Estado y la sociedad.

Finalmente, este artículo propone criterios técnico-jurídicos orientados a desarrollar una jurisprudencia laboral sólida, coherente y garantista, que materialice la reparación integral como derecho exigible y garantice el acceso real a la justicia para los trabajadores afectados por el despido arbitrario. Asimismo, recomienda la revisión periódica de los criterios orientativos y la capacitación judicial especializada con el fin de optimizar la uniformidad y la calidad de las decisiones sobre indemnizaciones laborales.

## 8. REFERENCIAS

Corrales Melgarejo, R. y Acevedo Zárate, R. (2016). Daño emergente al proyecto de vida y lucro cesante en la responsabilidad contractual por despido inconstitucional. *Soluciones Laborales*, (108), 36–49. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantorres/wp-content/uploads/sites/125/2016/12/DAÑO-EMERGENTE-AL-PROYECTO-DE-VIDA-Y-LUCRO-CESANTE-EN-LA-RESPONSABILIDAD-CONTRACTUAL-POR-DESPIDO-INCONSTITUCIONAL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, n.º 205*. OIT. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R205](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205)

Poder Judicial del Perú. (2019). *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral*. Gaceta Jurídica. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Pleno-Jurisdiccional-Nacional-Laboral-Resumen.pdf>

Poder Judicial del Perú, Centro de Investigaciones Judiciales y Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2018). *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral: Chiclayo, 13 y 14 de setiembre de 2018*. Fondo Editorial del Poder Judicial. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/07/Pleno-Jurisdiccional-Nacional-Laboral-y-Procesal-Laboral-de-Chiclayo-2018-LPDerecho.pdf>

### **Fuentes normativas y jurisprudenciales**

Casación Laboral n.º 1325-2018-Áncash (2019). Corte Suprema de Justicia de la República (4 de abril de 2019). <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion-1325-2018-Ancash-LA-LEY.pdf>

Casación Laboral n.º 3289-2015-Callao (2015). Corte Suprema de Justicia de la República (28 de agosto de 2015). <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casación-laboral-3289-2015-Callao%20Daño-moral-y-lucro-cesante-LA-LEY.pdf>

Casación Laboral n.º 7625-2016-Callao (2016). Corte Suprema de Justicia de la República (7 de diciembre de 2016). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-7625-2016-Callao-lp.pdf>

Casación Laboral n.º 2097-2013-Lima (2013). Corte Suprema de Justicia de la República (26 de junio de 2013).

Casación Laboral n.º 1293-2017-Lima (2017). Corte Suprema de Justicia de la República (19 de junio de 2017).

Casación Laboral n.º 2192-2020-Lima (2022). Corte Suprema de Justicia de la República (3 de marzo de 2022). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Casacion-Laboral-2192-2020-Lima-LPDerecho.pdf>

Caso Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú (2006). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (7 de febrero de 2006). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_144\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_144_esp.pdf)

Caso Apitz Barbera y otros («Corte Primera de lo Contencioso Administrativo») vs. Venezuela (2008). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (5 de agosto de 2008). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_182\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf)

Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (30 de octubre de 2001). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/baenaricardo.pdf>

Caso Cantoral Benavides vs. Perú (2001). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (3 de diciembre de 2001). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec\\_88\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_88_esp.pdf)

Caso Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay (2005). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (17 de junio de 2005). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_125\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_125_esp.pdf)

Caso Furlán y familiares vs. Argentina (2012). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (31 de agosto de 2012). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_246\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf)

- Caso Loayza Tamayo vs. Perú (1998). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (27 de noviembre de 1998). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_42\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_42_esp.pdf)
- Caso Mejía Idrovo vs. Ecuador (2011). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (5 de julio de 2011). [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_228\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_228_esp.pdf)
- Caso Reverón Trujillo vs. Venezuela (2009). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (30 de junio de 2009). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_197\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_197_esp.pdf)
- Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras (1998). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (29 de julio de 1988). [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_04\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf)
- Congreso de la República. (1984). Código Civil (Decreto Legislativo N.º 295).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). *Opinión consultiva OC-18/03: Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados* (17 de septiembre de 2003). [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (s. f.). *Sentencias*. [https://www.corteidh.or.cr/casos\\_sentencias.cfm](https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm)
- Decreto Supremo n.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *Diario Oficial El Peruano* (27 de marzo de 1997).
- Expediente n.º 00157-2021-AA/TC (2021). Tribunal Constitucional (27 de mayo de 2021). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf>

### **Financiamiento**

Autofinanciado.

### **Conflicto de intereses**

El autor declara no tener conflicto de intereses.

### **Contribución de autoría**

La contribución del autor en el artículo es completa.

### **Biografía del autor**

Manuel Antonio Rodas Torres es abogado titulado por la Universidad Señor de Sipán. Cursa la maestría en Derecho Civil y Comercial y la maestría en Derecho Constitucional y Procesal Constitucional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Ejerce funciones de especialista legal en el Ministerio de Salud y se ha especializado en derecho laboral, con énfasis en procesos por despido arbitrario e indemnizaciones. Ha sido ponente en actividades académicas organizadas por entidades públicas y privadas, dirigidas a emprendedores y profesionales del derecho. Cuenta con amplia experiencia en la defensa de derechos fundamentales de los trabajadores.

### **Correspondencia**

manuelrodas.abogado@gmail.com