

### **Pronunciamientos previos: indemnización por daños frente a un despido**

La Corte Suprema ha puesto sobre el tapete un antiguo criterio jurisprudencial que contemplaba la posibilidad de que el trabajador demande el pago de una indemnización por daños y perjuicios ante un despido arbitrario, en tanto el daño extrapatrimonial no se encuentra adecuadamente reparado con el pago de la indemnización tarifada prevista en el artículo 38 del Decreto Supremo No. 003-97-TR.

Efectivamente, para la Corte la indicada indemnización por despido sólo cubre la pérdida económica del puesto de trabajo, mientras que la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 1321 del Código Civil, sanciona la inexecución de las obligaciones del empleador por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, en este caso el “daño moral”.

A decir de la Corte Suprema, en la Casación No. 139-2014-LA LIBERTAD, al existir una “gran aflicción” o “sufrimiento pasible de indemnización a título de daño moral”, acreditada por el ex trabajador demandante, procederá el pago de una indemnización adicional ante el despido.

A nuestro entender, un criterio jurisprudencial que permita acceder a una indemnización adicional a la tarifada en el artículo 38 antes citado genera inseguridad jurídica pues, (i) no existe monto contemplado en la ley como indemnización con lo cual el Juez Laboral la fijaría atendiendo a su

criterio, (ii) tampoco se contempla un plazo prescriptorio o de caducidad por lo que podría sostenerse que el aplicable es el de diez (10) años previsto en el Código Civil o que la pretensión es imprescriptible.

### **Indemnización por cese en período de prueba**

La Corte Suprema va más allá en la Casación Laboral N° 7095-2014-Lima al haber estimado la pretensión de pago de una indemnización por daños y perjuicios a favor una trabajadora cesada durante el período de prueba. La Corte sostuvo que la empresa demandada había propiciado que la ex trabajadora renunciara a un anterior empleo para incorporarse a trabajar en ella pero luego, alegando que se encontraba durante el indicado período, dio por culminado su vínculo laboral.

El Colegiado precisó que la pretensión de la actora no era que se le abone la indemnización por despido arbitrario, establecida en la norma laboral, sino que se le abone una indemnización por daños y perjuicios de índole civil, por lo cual no resultaba de aplicación el período de prueba.

Para la Corte el argumento de la demandante es creíble por la cercanía entre su renuncia a su anterior trabajo y el inicio de sus labores en la empresa demandada. Afirmó la Corte que el despido generó un perjuicio a la trabajadora, pues la última empresa no respetó la buena fe contractual, por lo que en este caso la

norma aplicable resulta ser el artículo 1321 del Código Civil.

Somos escépticos en considerar que habría existido un acto de mala fe cuando la trabajadora venía laborando casi tres meses en la última empresa por lo que entendemos que existió un lapso prudente para que ésta pudiera obtener algunas conclusiones en relación al desempeño de la trabajadora. En esa línea no compartimos el razonamiento de la Corte.

### **Conclusiones**

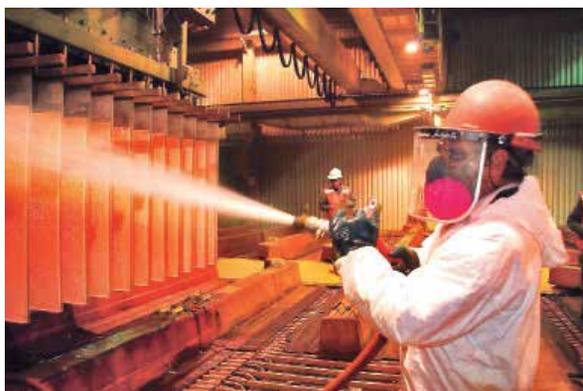
Preocupa el pronunciamiento de la Corte Suprema pues resta flexibilidad a las empresas en el manejo de sus relaciones laborales. En efecto, este criterio podría generar que las empresas prefieran contratar a su personal fuera de planillas durante el período de prueba ante el impedimento de desvinculación en caso los trabajadores no cumplan con las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo.

No recomendamos dicha medida pues a la larga ocasiona mayores riesgos a las compañías. Lo que queda es documentar la evaluación (objetiva sin duda) que se le practique al trabajador durante el período de prueba y que además se le informe por escrito del resultado de la misma pese a que la ley no lo exige.

Otro efecto es el incremento de demandas interpuestas por ex trabajadores cesados durante el período de prueba lo cual generará sobrecarga procesal a los magistrados quien desatenderían causas de mayor relevancia. **TM**



El establecimiento de este período implica que el trabajador carezca de protección contra el despido.



El período de prueba es el lapso que permite a la empresa evaluar a sus colaboradores de manera objetiva a efectos de determinar su desempeño.