Revista Ius et Praxis
Talca, Chile, 2026
Artículo de Investigación
Fecha de recepción: 2026-01-26; fecha de aceptación: 2026-09-02
DOI: 10.4067/S0718-00122026000200214

DERECHO DE DAÑOS DERIVADO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA PERUANA

Damages arising from labor relations in the Peruvian private activity regime

HUERTA-SOLÍS, HANS SAUL*
Universidad Tecnológica del Perú

Resumen

La presente investigación estudia la responsabilidad civil nacida de la relación laboral, en el ámbito del régimen de actividad privada peruano, porque la tradicional distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual no explica satisfactoriamente los daños causados en las actuales relaciones laborales. El estudio pretende sentar las bases jurídicas que sustenten la reparación integral de los daños que sufre el trabajador, y proponer un modelo de integración funcional entre el derecho civil y el derecho del trabajo. El trabajo de investigación es de tipo cualitativo y su método es el jurídico dogmático, así como el análisis normativo y jurisprudencial de decisiones relevantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los resultados ponen de relieve una tendencia jurisprudencial orientada al reconocimiento del deber de protección del empleador, la ampliación de la protección de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales y la consolidación del principio de reparación integral. Concluye que la responsabilidad civil que nace de las relaciones laborales debe ser interpretada desde una perspectiva constitucional, siendo la dignidad humana, el deber de protección y la reparación integral los criterios centrales para asegurar una protección efectiva de la persona trabajadora.

Palabras clave

Derecho de daños; responsabilidad civil laboral; relaciones laborales.

Abstract

This study examines civil liability arising from employment relationships within the Peruvian private employment regime, on the grounds that the traditional distinction between contractual and non-contractual liability fails to adequately explain the damages caused in contemporary employment relations. The research aims to establish the legal foundations that support the full reparation of damages suffered by workers and to propose a functional integration model between civil law and labour law. The study adopts a qualitative approach and employs a legal-dogmatic method, complemented by normative and jurisprudential analysis of relevant decisions issued by the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice of the Republic of Peru. The findings reveal a jurisprudential trend towards recognising the employer's duty of protection, expanding the protection of both pecuniary and non-pecuniary damages, and consolidating the principle of full reparation. The study concludes that civil liability arising from employment relationships should be interpreted from a constitutional perspective, in which human dignity, the duty of protection, and full reparation constitute the central criteria for ensuring the effective protection of workers.

Key words

Tort law; labor civil liability; labor relations.

* Abogado, con título de segunda especialidad en Derecho Procesal Constitucional y Administrativo por la Universidad Católica de Santa María (UCSM), segunda especialidad en Política Educativa y gestión pública por la Universidad Cesar Vallejo (UCV). Maestro en gestión Pública por la UCV, candidato a Doctor por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina (UNR). Profesor de derecho en la Universidad Cesar Vallejo (UCV) y la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), Lima, Perú. Asociado Senior de la firma Marvilla García Valdez. Correo electrónico: hanssaul.law@gmail.com; ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5640-0781.

1. Introducción

La creciente constitucionalización del derecho del trabajo ha transformado profundamente la concepción tradicional de las relaciones laborales. Durante buena parte del siglo XX la tutela jurídica del trabajador se orientó principalmente a garantizar condiciones mínimas de empleo, estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario, pero en las últimas décadas el centro de gravedad del sistema se ha desplazado hacia la protección integral de la persona que trabaja como titular de derechos fundamentales. Evolución que ha significado admitir que la ejecución del contrato laboral no solo es una relación patrimonial de intercambio entre prestación laboral y retribución, sino también un ámbito en el que pueden quedar comprometidos bienes jurídicos esenciales como la dignidad, la integridad física y psíquica, la salud, la igualdad, la honra y el libre desarrollo de la personalidad.

El cambio de paradigma ha generado nuevas exigencias al sistema jurídico. Los mecanismos tradicionales del derecho del trabajo, pensados sobre todo para resolver conflictos relativos al cumplimiento de obligaciones laborales o a la extinción del vínculo contractual, no siempre ofrecen respuestas suficientes cuando la conducta del empleador produce daños que van más allá de las consecuencias que normalmente regula la legislación laboral. Situaciones como los accidentes de trabajo que son consecuencia del incumplimiento del deber de prevención, el acoso laboral, los actos de hostilidad, la discriminación, la vulneración de derechos fundamentales o determinadas modalidades de despido ilícito, han puesto de manifiesto que el daño sufrido por el trabajador trasciende con frecuencia la esfera estrictamente patrimonial y compromete intereses extrapatrimoniales cuya reparación exige acudir a categorías desarrolladas por el derecho de daños.

En este sentido, la relación entre la responsabilidad civil y el derecho del trabajo es una de las discusiones más importantes del derecho privado actual. No sólo cabe preguntarse si el trabajador tiene derecho a una indemnización cuando sufra un daño derivado de la relación laboral, sino que se trata de determinar cuál es el fundamento jurídico de tal reparación, cuál el régimen de responsabilidad aplicable, cuáles los presupuestos que condicionan su procedencia, qué clases de daños son indemnizables y cuáles los criterios que deben orientar su cuantificación. Estas preguntas son de evidente trascendencia práctica, ya que condicionan la coherencia del sistema indemnizatorio y la efectividad de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

La doctrina comparada no ha coincidido en la respuesta a este problema. Por un lado, se habla de una corriente que defiende que el derecho del trabajo es un régimen especial y autosuficiente, debiendo, pues, limitarse la aplicación de las reglas generales de la responsabilidad civil, a fin de no lesionar la autonomía de esta materia. La segunda postura admite la aplicación supletoria del derecho común sólo cuando la legislación laboral tiene lagunas normativas o cuando la lesión sobrepasa el contenido propio del contrato de trabajo. Finalmente, una tercera corriente, partidaria de una integración más amplia entre ambos regímenes jurídicos, se sustenta en el principio de reparación integral y en la necesidad de garantizar una tutela efectiva frente a toda lesión antijurídica sufrida por el trabajador. La coexistencia de estas dos posiciones demuestra que el problema no está definitivamente resuelto, y que continúa siendo objeto de una intensa discusión dogmática.

En el sistema jurídico peruano este debate ha asumido una relevancia cada vez mayor como consecuencia del desarrollo que ha experimentado la jurisprudencia de la Corte Suprema durante la última década. Varias decisiones judiciales han reconocido la procedencia de indemnizaciones por daño moral, daño a la persona, lucro cesante y daño emergente en supuestos relativos a accidentes de trabajo, incumplimiento del deber de seguridad, despidos arbitrarios, actos de hostilidad y otras vulneraciones de derechos fundamentales. Sin embargo, esta evolución jurisprudencial no siempre ha venido acompañada de una elaboración dogmática suficientemente sistemática que permita identificar con claridad los fundamentos, límites y criterios interpretativos que justifiquen la aplicación del derecho de daños en el ámbito laboral.

Ello ha generado respuestas judiciales heterogéneas respecto de la naturaleza de la responsabilidad, la delimitación de los daños resarcibles y los parámetros empleados para la determinación de las indemnizaciones.

Desde este punto de vista, el vacío principal que da origen a la presente investigación, no se encuentra en la ausencia de decisiones judiciales sobre la materia, sino en la falta de una reconstrucción dogmática que permita integrar, de manera coherente, doctrina, legislación y jurisprudencia, para explicar cómo funciona la responsabilidad civil dentro de las relaciones laborales del régimen de actividad privada peruano y cuáles son los criterios jurídicos que deben dirigir la reparación de los daños derivados de su ejecución. Esta falta de sistematización impide la predictibilidad de las decisiones judiciales y el desarrollo de criterios uniformes compatibles con los principios de seguridad jurídica, reparación integral y tutela efectiva de los derechos fundamentales.

El problema de investigación que se plantea da respuesta a la interrogante: ¿cuáles son los fundamentos dogmáticos que justifican la aplicación del derecho de daños en las relaciones laborales del régimen de actividad privada peruano y qué criterios permiten determinar la procedencia y cuantificación de la indemnización por los daños ocasionados al trabajador? En ese sentido, el objetivo general es analizar los fundamentos jurídicos de la responsabilidad civil que surge de las relaciones laborales en el régimen de actividad privada peruano, a través del estudio integrado de la doctrina especializada, el marco normativo y la jurisprudencia nacional, con el fin de identificar criterios interpretativos que contribuyan a una aplicación coherente del sistema indemnizatorio laboral.

2. Metodología

La investigación que se desarrolla en este trabajo es cualitativa y se enmarca en la investigación jurídica dogmática. Su finalidad se centró en identificar y sistematizar los fundamentos jurídicos que justifican la responsabilidad civil nacida de las relaciones laborales en el régimen de actividad privada peruana, así como proponer un modelo de integración funcional entre el derecho civil y el derecho del trabajo.

El estudio se realizó a través del método jurídico dogmático, complementado con técnicas de análisis normativo, sistemático y jurisprudencial. En el análisis normativo se tomó en cuenta la revisión de las disposiciones constitucionales, civiles y laborales aplicables a la reparación del daño en las relaciones de trabajo, entre ellas la Constitución Política del Perú, el Código Civil, la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

También se efectuó un análisis jurisprudencial de corte cualitativo a partir de un corpus intencional constituido por decisiones del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, seleccionados por su importancia para el tema de investigación. Los criterios de selección fueron: i) decisiones relativas a la responsabilidad civil derivada de relaciones laborales; ii) sentencias que desarrollan daños patrimoniales y extrapatrimoniales; iii) pronunciamientos relativos al deber de protección del empleador; iv) resoluciones que tratan la reparación integral de los daños sufridos por la persona trabajadora.

Para examinar las decisiones judiciales se utilizó un esquema analítico con categorías previas: a) tipo de daño reconocido; b) fundamento normativo de la responsabilidad; c) criterio de imputación; d) alcance de la reparación; y e) criterios empleados para la determinación de la indemnización. Esta metodología permitió identificar tendencias interpretativas, contrastarlas con el desarrollo doctrinal y normativo y sentar las bases para la formulación del modelo de integración funcional propuesto en la presente investigación.

3. Marco Teórico

3.1. La evolución funcional del derecho de daños y su incidencia en las relaciones laborales

Una de las mutaciones más grandes que ha sufrido el derecho privado moderno, ha sido la sufrida por el derecho de daños. La responsabilidad civil, tradicionalmente concebida como un mecanismo orientado a la recuperación del equilibrio patrimonial alterado por un hecho ilícito, se reconoce hoy como un sistema orientado a la protección integral de la persona, cuyo objeto sobrepasa la mera reparación económica y comprende la protección de bienes jurídicos, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales. En este sentido, la responsabilidad civil no se explica ya por la sola existencia de una pérdida económica, sino por la necesidad de reparar toda lesión jurídicamente relevante que afecte la esfera personal o patrimonial de la víctima[1] [2].

El cambio obedece a un proceso de humanización del derecho privado que ha ido trasladando el centro de gravedad de la responsabilidad civil desde la protección exclusiva del patrimonio hacia la protección de la persona. Juristas como Díez-Picazo[3] afirman que el derecho de daños ha superado una función meramente correctiva para convertirse en un instrumento de protección de intereses jurídicamente tutelados, que tiene como finalidad esencial procurar una reparación integral ante cualquier lesión injusta. En la misma línea, el maestro chileno Barros Bourie[4] ha señalado que la expansión de los derechos fundamentales y el incremento de las actividades generadoras de riesgo modificaron profundamente la función de la responsabilidad civil, volviendo insuficiente un sistema basado exclusivamente en la culpa y haciendo más favorable el desarrollo de modelos de imputación más acordes con la protección efectiva de la víctima.

La necesidad de que toda persona cuente con medios eficaces para obtener una protección cuando sus derechos e intereses protegidos por la ley sean vulnerados origina la protección de los derechos dentro de un sistema jurídico. Desde este punto de vista, la reparación del daño no se debe limitar exclusivamente a la compensación de una pérdida que sea de carácter patrimonial, sino que debe comprender toda afectación que incida sobre el ámbito jurídico de la persona, incluyendo su integridad física y psíquica, su dignidad, su identidad, su proyecto de vida y demás bienes extrapatrimoniales. En ese sentido, el daño es la premisa fundamental del sistema de responsabilidad civil, ya que es el vínculo entre la lesión antijurídica y la obligación jurídica de reparación que nace como consecuencia del hecho dañino. Ello explica que la reparación deba enfocarse a restablecer, en la mayor medida posible, la situación jurídica de la víctima, mediante mecanismos idóneos que atiendan tanto las consecuencias económicas como aquellas de carácter extrapatrimonial, reafirmando así la función garantista del ordenamiento jurídico en la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Esa idea ha sido reforzada por la doctrina contemporánea, que entiende que el derecho de daños cumple una pluralidad de funciones que van más allá de la tradicional finalidad resarcitoria. En efecto, la responsabilidad civil no persigue solamente la reparación del perjuicio causado, sino que cumple funciones preventivas, distributivas y de protección de la persona, orientadas a desalentar la producción de conductas lesivas, distribuir socialmente determinados riesgos y asegurar la efectividad de los derechos fundamentales. En esa línea, jurista argentino Ramon Pizarro señala que la idea que sustenta el moderno derecho de daños es la de la reparación integral, entendida como la obligación de recomponer, hasta donde sea posible, la situación jurídica de la víctima mediante una respuesta reparadora que abarque la totalidad de las consecuencias derivadas del daño, tanto en lo patrimonial como en lo extrapatrimonial[5].

[1] DÍEZ-PICAZO (1999), p. 46.
[2] BARROS (2020), p. 64.
[3] DÍEZ-PICAZO (1999), pp. 42-43.
[4] BARROS (2020), p. 750.
[5] PIZARRO (2018), p. 54.

También esta tendencia ha sido acogida por la doctrina peruana. En ese sentido, profesor Juan Espinoza Espinoza[6] señala que el daño es el elemento central de la responsabilidad civil moderna, pues implica la afectación de un interés protegido por la ley, cuya reparación se sustenta en el principio de indemnidad. En el mismo sentido, Gastón Fernández Cruz[7] afirma que la responsabilidad civil no puede entenderse como un esquema formal de imputación de consecuencias jurídicas, sino como un sistema orientado a la tutela efectiva de la persona y de los bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento. En esta concepción, la admisión del daño moral, del daño a la persona y de las diversas formas de daño extrapatrimonial, es una manifestación del proceso de constitucionalización del derecho privado, en el que la dignidad de la persona humana es el fundamento y límite del sistema de responsabilidad civil.

Esa evolución descrita adquiere particular relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, donde el contrato laboral ha dejado de entenderse como un mero vínculo patrimonial basado en el intercambio de la prestación de servicios por una remuneración, para ser visto como una relación jurídica compleja donde confluyen derechos fundamentales del trabajador. En la ejecución del contrato pueden ponerse en riesgo bienes jurídicos esenciales, como la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad, la igualdad, la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad, cuya protección rebasa los mecanismos tradicionales del derecho laboral y exige la aplicación de las categorías elaboradas por el derecho de daños que van incluso tomando nuevos reconocimiento de tipos de daños —*como el daño moral, el daño a la dignidad o la afectación emocional*— producto de la estandarización internacionales de derechos humanos en la interpretación de las obligaciones de reparación[8]. Así pues, el análisis del sistema indemnizatorio derivado de la relación laboral no puede quedar circunscrito al incumplimiento de obligaciones contractuales, sino que ha de realizarse desde una perspectiva de reparación integral que garantice la protección efectiva del trabajador frente a cualquier vulneración de sus derechos e intereses legalmente tutelados[9].

En este sentido, la interacción entre el derecho civil y el derecho del trabajo no significa una pérdida de autonomía de esta última disciplina, sino la convergencia de dos esferas normativas que confluyen en el mismo fundamento: la protección de la persona y la efectividad de sus derechos fundamentales. Así, la responsabilidad civil desempeña una función complementaria respecto de la tutela laboral, pues provee instrumentos de reparación ante lesiones que superen las consecuencias normalmente previstas por la legislación laboral. Esto exige una lectura sistémica de ambas materias conjurando los postulados de la reparación integral, la dignidad humana y la tutela jurisdiccional efectiva.

Desde el punto de vista dogmático, la responsabilidad civil se construye sobre cuatro presupuestos esenciales: daño, conducta atribuible al agente, relación de causalidad, criterio de imputación[10]. Estos elementos comunes a todo régimen de responsabilidad adquieren en el ámbito laboral particularidades que provienen de los deberes reforzados de prevención, seguridad y protección que tiene el empleador. Por ello, la responsabilidad civil en la relación laboral no puede ser estudiada solamente a través de las categorías tradicionales del derecho privado, sino que se necesita adoptar una interpretación funcional que articule esas instituciones con los principios protectores del derecho del trabajo.

Esta evolución se debe al proceso de constitucionalización del derecho de daños, que ha consolidado la responsabilidad civil como un instrumento de protección integral de la persona y no solo de reparación patrimonial. En este sentido, la responsabilidad extracontractual adquiere especial relevancia cuando la lesión afecta derechos fundamentales cuya protección sobrepasa el contenido obligacional del contrato laboral[11], lo que permite reparar los daños que se deriven de conductas como la discriminación, el acoso laboral o el incumplimiento de los deberes de

[6] ESPINOZA (2022), p. 99.
[7] FERNÁNDEZ (2019), p. 168.
[8] CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES (2020), pp. 75-82.
[9] SEUBA (2019), p. 12.
[10] SEUBA (2019), p. 12.
[11] CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES (2020), pp. 75-82.

seguridad y salud en el trabajo. De este modo, la reparación integral incluye tanto la indemnización económica como aquellas medidas orientadas a restablecer, en la mayor medida posible, la situación jurídica de la víctima.

3.2. La constitucionalización del derecho del trabajo y la tutela integral de la persona trabajadora

La evolución contemporánea del derecho del trabajo no puede ser comprendida únicamente a partir de las transformaciones sufridas por la legislación laboral, sino, fundamentalmente, desde el proceso de constitucionalización del ordenamiento jurídico. El fenómeno ha supuesto una profunda redefinición de la función del derecho del trabajo, desplazando su centro de gravedad desde la regulación del contrato y de las condiciones de empleo hacia la protección integral de la persona trabajadora como titular de derechos fundamentales. Así, la relación laboral ha dejado de verse como un vínculo estrictamente patrimonial, para ser entendida como una relación jurídica compleja, donde convergen intereses económicos, sociales y personales, que merecen una tutela reforzada por el orden constitucional.

Esta transformación se produce como consecuencia de la comprensión de que la persona no pierde su condición de sujeto de derechos fundamentales al incorporarse a una organización empresarial. Como ha señalado la doctrina constitucional contemporánea, los derechos fundamentales tienen eficacia no solo frente al Estado, sino también en las relaciones entre particulares cuando existe una posición de poder capaz de afectar la libertad, la igualdad o la dignidad de otra persona[12]. En la esfera laboral, esa eficacia horizontal adquiere una intensidad especial por la situación de subordinación jurídica que caracteriza al contrato de trabajo, circunstancia que justifica la imposición de deberes especiales de protección al empleador. Desde este punto de vista el contrato de trabajo no es sólo fuente de obligaciones patrimoniales recíprocas. Aparte de la obligación esencial de prestar servicios y retribuirlos, la relación laboral incorpora un conjunto de obligaciones jurídicas de protección orientadas a preservar bienes jurídicos esenciales del trabajador, tales como la vida, la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad, la igualdad y la libertad. Estos deberes encuentran su fundamento tanto en la Constitución como en los principios estructurales del derecho del trabajo, sobre todo, en el principio protector y en la consideración del trabajo como una manifestación de la dignidad humana[13] [14].

La constitucionalización del Derecho del Trabajo ha alterado, asimismo, el contenido del deber de protección del empleador. Ya no basta cumplir las obligaciones pactadas expresamente en el contrato o previstas por la legislación laboral. El empleador asume una posición jurídica activa que lo obliga a tomar todas las medidas razonables para prevenir daños durante la ejecución de la relación laboral. Esta obligación adquiere especial relevancia en materias tales como la seguridad y salud en el trabajo, la prevención del hostigamiento sexual y laboral, la prohibición de actos discriminatorios y la protección de la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras.

En el sistema legal peruano, esta idea está respaldada por la Constitución Política, que reconoce la dignidad humana como el objetivo principal de la sociedad y del Estado (artículo 1), garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación (artículo 2), y también por las leyes que rigen la protección laboral y la seguridad y salud en el trabajo. A esto se suma la jurisprudencia del Tribunal Constitucional[15], que ha sostenido de manera reiterada

[12] ALEXY (2007), p. 264.
[13] BLANCAS (2022), p. 78.
[14] TOYAMA (2021), p. 9.
[15] El Tribunal Constitucional peruano ha sostenido que en el vínculo laboral se aplican plenamente los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, ha precisado que la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo no implica la renuncia ni la disminución del contenido esencial de tales derechos y que las facultades de dirección, organización y fiscalización del empleador deben

que la relación laboral constituye un ámbito de plena vigencia de los derechos fundamentales y que el empleador no puede ejercer sus facultades de dirección desconociendo el contenido esencial de dichos derechos. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos[16] ha reconocido, asimismo, que los Estados tienen el deber positivo de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos producidos aun entre particulares, especialmente cuando las víctimas se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o subordinación como ocurre en determinadas relaciones laborales. Este deber de garantía fortalece la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y justifica la adopción de mecanismos efectivos de tutela y reparación frente a daños ocasionados en el ámbito laboral.

Este proceso conlleva la más importante consecuencia dogmática, consistente en que la lesión de un derecho fundamental del trabajador no puede estudiarse como mero incumplimiento contractual. Cuando la conducta del empleador incide sobre bienes jurídicos personalísimos, la controversia trasciende la dimensión obligacional del contrato de trabajo y se proyecta hacia un ámbito de protección constitucional que exige mecanismos adecuados de reparación. En estos casos, los instrumentos tradicionales del derecho del trabajo pueden no ser suficientes para reparar íntegramente el daño causado, sobre todo cuando las consecuencias de la lesión recaen sobre intereses extrapatrimoniales como la dignidad, la salud psíquica, el proyecto de vida o la integridad moral del trabajador.

Es en este escenario donde adquiere relevancia el derecho de daños como mecanismo complementario de tutela. Su aplicación no significa desconocer la autonomía científica del derecho del trabajo ni sustituir sus instituciones propias, sino reconocer que ambos sectores del ordenamiento jurídico coinciden en un objetivo común: la protección integral de la persona. Desde este punto de vista, la responsabilidad civil desempeña una función complementaria con relación a la protección laboral, posibilitando reparar aquellas lesiones que, por su naturaleza o entidad, sobrepasen las consecuencias indemnizatorias expresamente previstas por la legislación laboral.

Por eso, la constitucionalización del derecho del trabajo es el fundamento dogmático sobre el que se sustenta la progresiva integración entre el derecho civil y el derecho del trabajo en materia de responsabilidad por daños. Si el objeto principal de protección no es ya solamente el contrato laboral, sino la persona trabajadora como titular de derechos fundamentales, la determinación del régimen indemnizatorio no puede depender exclusivamente de la clásica distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual. Lo que realmente importa pasa a ser la identificación del deber jurídico vulnerado y del bien jurídico lesionado. En este sentido, la responsabilidad civil nacida de las relaciones laborales ha de entenderse como un mecanismo de integración funcional en el que las categorías del derecho de daños se articulan con los principios protectores del derecho del trabajo, a fin de garantizar una reparación integral, proporcional y compatible con el orden constitucional.

3.3. Naturaleza jurídica de la responsabilidad civil derivada de las relaciones laborales

La determinación de la naturaleza jurídica de la responsabilidad civil nacida de la relación laboral es uno de los debates más importantes del derecho contemporáneo. La teoría clásica diferencia la responsabilidad contractual, nacida del incumplimiento de una obligación preexistente, de la responsabilidad extracontractual, que surge de la lesión de un derecho sin relación jurídica anterior[17]; sin embargo, la aplicación de esta clasificación al ámbito laboral plantea importantes dificultades dogmáticas. El hecho de que exista un contrato de trabajo no

ejercerse dentro de los límites impuestos por la dignidad humana, el principio de proporcionalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Tribunal Constitucional, Exps. N.os 1124-2001-AA/TC, 0206-2005-PA/TC y 03561-2009-PA/TC.

[16] Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C N.º 318, párrs. 318-320; Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C N.º 340, párrs. 146-147.

[17] DELGADO-PELAYO (2018a), p. 296.

basta para explicar todos los daños que pueden producirse en su ejecución, sobre todo cuando la conducta del empleador lesiona derechos fundamentales de la persona trabajadora.

La respuesta a esta cuestión no es simplemente un problema conceptual. El modo en que se califica la responsabilidad como contractual o extracontractual determina aspectos sustanciales del régimen indemnizatorio, tales como el factor de atribución, la carga de la prueba, los plazos de prescripción y la extensión de la reparación[18]. No obstante, la evolución del derecho de daños y el proceso de constitucionalización del derecho del trabajo, desarrollados en los apartados precedentes, ponen de manifiesto que la tradicional clasificación binaria resulta insuficiente para resolver los conflictos derivados de la lesión de bienes jurídicos personalísimos en el marco de una relación laboral[19].

3.3.1. La autonomía del derecho del trabajo y su relación con el derecho civil

El derecho del trabajo ha sido históricamente reconocido como una disciplina autónoma del ordenamiento jurídico, sustentada en principios propios como el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad, la continuidad de la relación laboral y la tutela del trabajador como parte estructuralmente débil de la relación jurídica[20]. Esta autonomía, sin embargo, no implica el aislamiento absoluto respecto de otras ramas del derecho, sino la existencia de un sistema normativo especializado cuya finalidad es garantizar la justicia social y la protección efectiva de la persona trabajadora.[21] [22]

Precisamente, uno de los principales debates doctrinales surge cuando se plantea la aplicación de las instituciones de la responsabilidad civil a las relaciones laborales. Para un sector de la doctrina, la incorporación de categorías propias del derecho civil podría afectar la lógica protectora del ordenamiento laboral si se trasladan mecánicamente conceptos como culpa, dolo o causalidad sin atender a las particularidades del vínculo de subordinación. En esta línea, Espinoza Espinoza[23] sostiene que la utilización de las categorías de la responsabilidad civil debe realizarse de manera compatible con los principios laborales, evitando desnaturalizar la finalidad tuitiva que caracteriza al derecho del trabajo.

No obstante, una posición cada vez más consolidada sostiene que la autonomía del derecho del trabajo no excluye la aplicación supletoria del derecho civil cuando ello resulta necesario para garantizar una reparación integral del daño. Esta postura encuentra respaldo tanto en el principio de tutela efectiva de los derechos fundamentales como en el deber general de protección que la Constitución y la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, imponen al empleador. En consecuencia, la relación entre ambas disciplinas debe comprenderse desde una lógica de complementariedad y no de exclusión.

3.3.2. Corrientes doctrinales sobre la compatibilidad entre la responsabilidad civil y el contrato de trabajo

La doctrina ha elaborado tres posturas fundamentales sobre la compatibilidad entre la responsabilidad civil y el contrato laboral.

La primera es la tesis de la incompatibilidad absoluta, según la cual el Derecho del Trabajo es un sistema autosuficiente de protección, dotado de medios indemnizatorios propios, como la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 38 del Texto Único Ordenado del

[18] PAREDES (2020), pp. 13-29.
[19] *SALVADOR* (2023), pp. 45-50.
[20] *SALVADOR* (2023), pp. 90-100.
[21] BLANCA (2019), p. 25.
[22] TOYAMA (2021) p. 2.
[23] ESPINOZA (2020), p*p.* 15-32.

Decreto Legislativo N.º 728[24]. Visto desde este ángulo, la aplicación paralela del régimen civil produciría una duplicidad resarcitoria que colisiona con el principio de seguridad jurídica.

Otra corriente sostiene la compatibilidad limitada entre ambos regímenes. Según esta postura, las reglas de responsabilidad civil solo pueden aplicarse cuando la legislación laboral no brinda una respuesta adecuada, sobre todo cuando ocurren daños extrapatrimoniales a causa de actos discriminatorios, hostigamiento laboral, acoso sexual o vulneraciones a derechos fundamentales cuya reparación va más allá de los mecanismos que ofrece el sistema laboral.

Por último, la tesis de la plena compatibilidad sostiene que no existe ningún impedimento para la aplicación de las reglas generales del derecho de daños dentro de la relación laboral, siempre y cuando dichas instituciones sean interpretadas en conformidad con los principios propios del Derecho del Trabajo. Bajo este enfoque, el contrato laboral representa una fuente obligacional que no puede excluirse del sistema general de responsabilidad civil, sobre todo cuando el incumplimiento de los deberes de protección genera daños que precisan de una reparación integral[25].

3.3.3. Valoración crítica de las posiciones doctrinales

El análisis de las posiciones señaladas permite advertir que ninguna de ellas ofrece, por sí sola, una respuesta plenamente satisfactoria frente a la complejidad de los daños que pueden producirse durante la ejecución de la relación laboral.

La tesis de la incompatibilidad absoluta no toma en cuenta que determinadas lesiones recaen sobre bienes jurídicos cuya protección trasciende el contenido patrimonial del contrato de trabajo, sobre todo cuando se vulneran derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física o psíquica, la igualdad o la salud del trabajador. En sentido contrario, la tesis de la compatibilidad plena corre el riesgo de trasladar mecánicamente categorías del derecho civil sin considerar las particularidades derivadas de los principios protectores que caracterizan al derecho del trabajo. La compatibilidad limitada, por su parte, supone un avance respecto de la primera postura, aunque mantiene dificultades para establecer criterios objetivos que permitan determinar los supuestos en los que procede acudir al régimen civil.

La evolución jurisprudencial peruana muestra, no obstante, una tendencia creciente a reconocer acciones indemnizatorias cuando el daño que sufre el trabajador no encuentra una reparación suficiente en la legislación laboral, sobre todo en aquellos casos vinculados con accidentes de trabajo, incumplimiento del deber de seguridad, hostigamiento laboral, acoso sexual y vulneración de derechos fundamentales.

3.3.4. Hacia un modelo de integración funcional entre el derecho civil y el derecho del trabajo

Esta investigación entiende que la tradicional discusión entre responsabilidad contractual y extracontractual no basta para explicar la complejidad de los daños que nacen de las relaciones laborales actuales. La clasificación clásica, si bien conserva una utilidad sistemática, deja de ser el criterio decisivo cuando el daño causado al trabajador proviene del incumplimiento de deberes jurídicos que encuentran fundamento simultáneamente en el contrato, en la ley y en la Constitución.

De ahí que se proponga comprender la responsabilidad civil nacida de las relaciones de trabajo desde un modelo de integración funcional entre el derecho civil y el derecho laboral. El presente modelo no trata de sustituir a las categorías tradicionales de la responsabilidad civil, sino de reinterpretarlas desde la finalidad constitucional de la protección integral del trabajador. Por lo tanto, el criterio determinante para configurar el régimen de responsabilidad no debe

[24] Artículo 38° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR señala: *"La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba"*.

[25] DELGADO-PELAYO (2018b), p. 17.

residir únicamente en la fuente formal de la obligación incumplida, sino en la naturaleza del deber jurídico transgredido y del bien jurídico dañado.

Desde este punto de vista, las instituciones del derecho de daños funcionan como mecanismos complementarios de protección cuando los efectos de la conducta ilícita van más allá de las respuestas indemnizatorias previstas por la legislación laboral. De este modo, la responsabilidad civil no reemplaza la autonomía del derecho del trabajo, sino que la fortalece al brindar instrumentos orientados a garantizar una reparación integral compatible con la dignidad humana, la eficacia de los derechos fundamentales y el principio de tutela efectiva.

3.4. Los presupuestos de la responsabilidad civil en el ámbito laboral

Para determinar la responsabilidad civil en las relaciones laborales se debe verificar la concurrencia de los presupuestos que tradicionalmente ha reconocido la teoría general del derecho de daños. No obstante, no es posible aplicar estos elementos mediante una mera traslación de las categorías del derecho civil, ya que la relación laboral posee características propias que se derivan de la subordinación jurídica del trabajador, de la función tuitiva del derecho del trabajo y de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

En este sentido, la constitucionalización del derecho del trabajo y la evolución funcional del derecho de daños han alterado la forma en que deben interpretarse los presupuestos clásicos de la responsabilidad civil. Aunque el daño, la antijuridicidad, la relación causal y el elemento subjetivo siguen siendo requisitos indispensables para el nacimiento de la obligación resarcitoria, su análisis debe realizarse en función del especial deber de protección que pesa sobre el empleador y la finalidad de asegurar una reparación integral de la persona trabajadora.

Desde este punto de vista los presupuestos de la responsabilidad civil no son categorías aisladas, sino elementos que interactúan entre sí para determinar si el daño sufrido por el trabajador debe ser jurídicamente reparado. Eso requiere una interpretación sistemática que concilie las instituciones del derecho de daños con los principios propios del Derecho del Trabajo, sobre todo cuando la lesión afecte a derechos fundamentales cuya protección va más allá del contenido patrimonial del contrato de trabajo.

3.4.1. El daño como presupuesto esencial de la responsabilidad civil laboral

El daño es la condición fundamental de toda responsabilidad civil, ya que sin la existencia de una lesión de relevancia jurídica no surge el deber de reparar. El daño, como señala Espinoza Espinoza[26], representa la afectación a un interés jurídicamente protegido, susceptible de valoración patrimonial o extrapatrimonial, siendo la reparación de este la finalidad principal del sistema de responsabilidad civil. En ese mismo sentido, Barros Bourie[27] señala que el daño es el eje estructural sobre el cual se articulan los demás elementos de la responsabilidad, pues solo sobre la base de su acreditación es que es posible examinar la antijuridicidad, la causalidad y el factor de atribución.

El daño, en el ámbito de las relaciones laborales, adquiere una dimensión más amplia como consecuencia de la protección constitucional de la persona trabajadora. La lesión no se cierra al patrimonio del trabajador, sino que puede proyectarse sobre bienes jurídicos como la salud, la integridad física y psicológica, la dignidad, la igualdad, la libertad o el proyecto de vida. De ello se deduce que el incumplimiento de las obligaciones empresariales no origina, por sí solo, responsabilidad civil, sino sólo cuando produce una afectación real, cierta y jurídicamente relevante sobre alguno de estos intereses protegidos.

Por lo tanto, el daño debe ser analizado desde una óptica integral, atendiendo tanto a sus manifestaciones patrimoniales como extrapatrimoniales. Esta interpretación se ajusta al principio de reparación integral y a la función protectora propia del derecho del trabajo.

[26] ESPINOZA (2022), p. 626.
[27] BARROS (2020), pp. 222-223.

3.4.2. El carácter ilegal y la falta de cumplimiento, por parte del empleador, de su obligación de proteger

El segundo presupuesto de la responsabilidad civil es la antijuridicidad que supone la existencia de una conducta contraria al ordenamiento jurídico. Esta clase de hecho ha sido tradicionalmente identificada con el incumplimiento de una obligación contractual o con la violación del deber general de no causar daño. Sin embargo, en el mundo laboral su alcance es más amplio, pues el empleador no sólo está obligado a observar las obligaciones específicamente convenidas en el contrato de trabajo, sino también las obligaciones legales y constitucionales de protección que le nacen de su posición como garante de la persona trabajadora.

De ese modo, la antijuridicidad puede presentarse tanto por acción como por omisión. Son ejemplo de ello la falta de implantación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, la tolerancia frente a situaciones de hostigamiento o acoso laboral, la omisión de adoptar medidas preventivas frente a riesgos previsibles, la discriminación en el acceso o permanencia en el empleo o cualquier conducta que vulnere los derechos fundamentales del trabajador.

En este sentido, la antijuridicidad no sólo se identifica con el incumplimiento de una obligación patrimonial sino también con la infracción del deber general de protección que la Constitución y la legislación laboral le impone al empleador. Esta concepción explica por qué determinadas conductas generan responsabilidad civil, aun cuando no exista una cláusula contractual específica que las prohíba.

3.4.3. La relación de causalidad entre los daños derivados de la prestación de servicios

La relación de causalidad permite hacer el nexo entre la conducta que se atribuye al empleador y el daño sufrido por el trabajador. Sin este nexo causal no es posible la imputación jurídica de las consecuencias del hecho dañoso.

El análisis causal en materia de relaciones de trabajo tiene características que no siempre se dan en otras esferas de la responsabilidad civil. Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el estrés laboral crónico o los daños psicológicos derivados del hostigamiento son, por lo general, el resultado de procesos complejos donde intervienen múltiples factores concurrentes. Por ello, la determinación del nexo causal exige valorar las circunstancias específicas de cada caso, evitando interpretaciones excesivamente restrictivas que puedan impedir la reparación de daños efectivamente vinculados con la actividad laboral.

En este sentido, la causalidad debe analizarse en función de criterios de razonabilidad y previsibilidad, teniendo en cuenta la posición de control que el empleador tiene sobre la organización del trabajo y sobre las condiciones en que se desarrolla.

3.4.4. El factor de atribución y el puesto de garantía del empleador

El factor de atribución determina la base jurídica en la cual el daño es imputable al responsable. El derecho civil ha venido distinguiendo entre factores subjetivos, fundados en la culpa o el dolo, y factores objetivos, basados en el riesgo creado o en la imposición legal de responsabilidad.

En el trabajo, esa clasificación ha de entenderse teniendo en cuenta la especial posición de garantía que asume el empleador en materia de seguridad y bienestar de las personas que prestan servicios bajo su dirección. Esta posición implica la obligación de tomar todas las medidas razonables para prevenir riesgos previsibles y evitar la producción de daños durante la ejecución de la relación laboral.

Por lo tanto, la apreciación de la culpa no puede quedarse en el incumplimiento de obligaciones pactadas expresamente, sino que debe extenderse al examen del deber de prevención y de protección que impone la legislación laboral y el orden constitucional. Así, la

responsabilidad patronal encuentra fundamento no solo en su conducta negligente sino también en el incumplimiento de los deberes positivos que le nacen de su condición de garante de los derechos fundamentales del trabajador.

3.4.5. Relectura de los presupuestos desde el modelo de integración funcional

Del anterior análisis puede concluirse que los presupuestos clásicos de la responsabilidad civil siguen teniendo plena vigencia en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, ya no puede interpretarse exclusivamente desde las categorías tradicionales del derecho civil, lo que dejaría de lado la evolución que han sufrido tanto el derecho de daños como el derecho del trabajo.

Ciertamente, el daño, la antijuridicidad, el nexo causal y el elemento de atribución adquieren un contenido específico cuando se proyectan sobre una relación jurídica que se caracteriza por la subordinación, por el deber reforzado de protección del empleador y por la tutela constitucional de la persona trabajadora. En estas circunstancias, la responsabilidad civil no puede basarse únicamente en la existencia de una violación contractual, sino en la lesión de intereses jurídicamente protegidos cuya reparación es indispensable para restablecer, en la mayor medida posible, la situación de la víctima.

Visto desde este ángulo, el modelo de integración funcional sugerido en el presente trabajo abre una clave hermenéutica que busca armonizar las instituciones del derecho de daños con los principios protectores del derecho del trabajo. Los presupuestos de la responsabilidad civil no se sustituyen ni redefinen, sino que se reinterpretan de acuerdo con la finalidad constitucional de asegurar una protección efectiva del trabajador. Esta aproximación permite superar una visión estrictamente patrimonial de la responsabilidad civil y consolidar un régimen indemnizatorio acorde con el principio de reparación integral, la dignidad humana y la efectividad de los derechos fundamentales.

3.5. Los daños reparables derivados de la relación laboral

La determinación de los daños resarcibles es consecuencia del régimen de responsabilidad civil desarrollado en los apartados precedentes. Si los presupuestos de la responsabilidad sirven para determinar el momento en que nace la obligación de reparar, la identificación de los daños determina el alcance de ésta. En las relaciones laborales, la constitucionalización del derecho del trabajo y la evolución del derecho de daños han ampliado el ámbito de la tutela, superando una concepción exclusivamente patrimonial para comprender toda afectación jurídicamente relevante a la persona trabajadora.

3.5.1. Daños al patrimonio y extrapatrimoniales

La doctrina establece dos grandes tipos de daños resarcibles: los daños patrimoniales y los daños extrapatrimoniales. Los primeros comprenden las consecuencias económicas del hecho dañoso, como el daño emergente y el lucro cesante. Los segundos afectan a bienes jurídicos inherentes a la persona, tales como la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad, el honor y el proyecto de vida.[28] En el ámbito laboral, ambas categorías pueden coincidir como consecuencia de una misma conducta ilícita del empleador, por lo que la reparación debe comprender la totalidad de las consecuencias ocasionadas.

Dentro de los daños extrapatrimoniales, se encuentran el daño moral, el daño a la persona y la lesión a la dignidad del trabajador. El daño moral implica el sufrimiento o la afectación emocional causados por una conducta contraria a la ley; el daño a la persona se refiere a la protección de su integridad física y psíquica, así como al desarrollo de su proyecto de vida; y la lesión a la dignidad incluye toda conducta que niegue el valor intrínseco de la persona

[28] PAREDES (2020), p. 35.

trabajadora a través de actos de humillación, discriminación o violencia[29]. La jurisprudencia peruana ha ido reconociendo la autonomía de estas categorías y la necesidad de otorgar una reparación integral cuando se vulneran derechos fundamentales en el ámbito laboral.

3.5.2. Principales supuestos que generan responsabilidad

Los daños reparables, por lo general, nacen de conductas que implican la violación del deber de protección del empleador. Las más importantes son el mobbing o acoso laboral, el hostigamiento, la discriminación, los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo[30].

El mobbing es una forma sistemática de violencia psicológica que puede dañar la salud mental, la estabilidad emocional y el proyecto de vida de quien lo sufre. El acoso laboral y las prácticas discriminatorias son también formas de vulneración de la dignidad humana que comprometen la responsabilidad del empleador cuando este no adopta medidas de prevención o sanción. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales también generan responsabilidad cuando provienen del incumplimiento de los deberes de seguridad, prevención y vigilancia establecidos por la legislación laboral. En todos estos casos la responsabilidad civil se sustenta en la lesión de bienes jurídicos protegidos y en el incumplimiento del deber de protección que caracteriza a la relación laboral.

3.5.3. La responsabilidad civil laboral tiene como fin la reparación integral

El reconocimiento de los daños resarcibles obedece al principio de reparación integral, conforme al cual la indemnización debe comprender todas las consecuencias patrimoniales y extrapatrimoniales que se deriven del hecho dañoso. En el ámbito laboral, implica restablecer en la mayor medida posible la situación de la persona trabajadora mediante una respuesta compatible con la dignidad humana y la eficacia de los derechos fundamentales.

Desde este punto de vista, la reparación integral es la expresión práctica del modelo de integración funcional que es propuesto en esta investigación. La responsabilidad civil no sólo sirve para reparar pérdidas económicas, sino que funciona como un mecanismo complementario de protección para asegurar una protección efectiva del trabajador, cuando la respuesta que da la legislación laboral es insuficiente.

6. La evolución jurisprudencial de la responsabilidad civil en el ámbito laboral: hacia un modelo de integración funcional

En el Perú, la jurisprudencia ha venido desarrollándose de manera progresiva en lo que respecta a la comprensión de la responsabilidad civil nacida de la relación laboral. Si en un principio la reparación de los daños estaba íntimamente ligada al incumplimiento contractual y a sus consecuencias patrimoniales, las más recientes decisiones judiciales muestran una ampliación de la protección a los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Esta mutación obedece tanto a la constitucionalización del derecho del trabajo como a la evolución contemporánea del derecho de daños, lo cual permite individualizar criterios interpretativos que van más allá de la tradicional distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual.

Esta evolución, sin embargo, no ha sido uniforme. La revisión de la jurisprudencia evidencia que los tribunales han construido respuestas progresivas frente a los daños derivados de la relación laboral, aunque sin desarrollar una fundamentación sistemática que explique la interacción entre las instituciones del derecho civil y los principios protectores del derecho del trabajo. A partir de este análisis es posible identificar tres líneas jurisprudenciales que permiten comprender esta evolución.

[29] ESPINOZA (2020), *pp.* 15-32.
[30] *SALVADOR* (2023), pp. 10-12.

6.1. La extensión jurisprudencial del concepto de daño indemnizable

Una primera tendencia es el reconocimiento progresivo de daños indemnizables que van más allá del ámbito estrictamente patrimonial. Mientras que la jurisprudencia inicial centraba la reparación en las consecuencias económicas derivadas del incumplimiento contractual, los criterios más recientes incorporan daños vinculados con la dignidad, la integridad psíquica y otros derechos fundamentales de la persona trabajadora.

De particular relevancia para este proceso resulta la Casación N.° 14980-2015 (Miguel Bianchi Calderón), donde la Corte Suprema advierte que la responsabilidad que deriva de la relación laboral no puede limitarse exclusivamente a las consecuencias económicas inmediatas del incumplimiento. Si bien el razonamiento mantiene una importante influencia de las categorías tradicionales de la responsabilidad civil, la decisión constituye un punto de inflexión al admitir que la lesión ocasionada al trabajador puede proyectarse sobre bienes jurídicos distintos del patrimonio. Desde este punto de vista, el interés protegido no se reduce ya a la obligación contractual, sino que incluye la protección del trabajador en su calidad de sujeto de derechos.

Esta línea interpretativa se ve reforzada con la Casación N.° 19865-2019-Lima (Efraín Condori Ticuña), donde la Corte Suprema admite la reparación por daños extrapatrimoniales ocasionados por la vulneración de derechos del trabajador. No como en fallos anteriores, el fundamento indemnizatorio no reposa ya sólo en el incumplimiento del contrato, sino en la lesión de derechos constitucionalmente protegidos, cuya reparación se hace indispensable para garantizar una efectiva tutela jurisdiccional. Esta tendencia pone de manifiesto una paulatina constitucionalización de la responsabilidad civil laboral y una ampliación del concepto de daño resarcible acorde con la evolución contemporánea del derecho de daños.

Ambas decisiones permiten advertir, por lo tanto, una transformación significativa en la función de la responsabilidad civil dentro de las relaciones laborales. La indemnización ya no se sustenta exclusivamente en una lógica compensatoria de carácter patrimonial, sino que se orienta hacia la protección integral del trabajador, en consonancia con el principio de dignidad humana y con la progresiva incorporación de los derechos fundamentales como criterio para interpretar las obligaciones laborales.

6.2. El deber de protección como criterio emergente de responsabilidad

Otra línea jurisprudencial revela el fortalecimiento del deber de protección como fundamento de la responsabilidad del empleador. En esta evolución, el factor determinante deja de ser exclusivamente la existencia de un incumplimiento contractual para trasladarse hacia la inobservancia de obligaciones legales y constitucionales destinadas a garantizar condiciones de trabajo seguras y compatibles con la dignidad de la persona.

Puede observarse claramente esta orientación en el precedente de la Casación N.° 18190-2016, sobre accidentes de trabajo. En tal pronunciamiento la Corte Suprema establece que el deber de seguridad es una obligación esencial del empleador cuya vulneración puede generar responsabilidad indemnizatoria cuando exista relación causal con el daño que sufra el trabajador. El fundamento de la responsabilidad, más allá del incumplimiento contractual, se basa en la omisión del deber de prevención que impone la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

Esta posición es reafirmada más tarde por la Casación N.° 1547-2021 (Segundo Ambrosio Valdez Terrones), donde la Corte Suprema realiza un análisis más profundo sobre las obligaciones preventivas del empleador, señalando que la responsabilidad civil tiene su fundamento en el incumplimiento del deber jurídico de tomar todas las medidas razonablemente necesarias para evitar la producción del daño. La decisión muestra que la

obligación de seguridad no es un deber accesorio del contrato de trabajo, sino una manifestación concreta del deber constitucional de protección del trabajador.

Ambos precedentes muestran un cambio importante en la construcción jurisprudencial de la responsabilidad civil laboral. No sólo es imputable a la fuente contractual de la obligación incumplida, sino a la vulneración del deber de protección que caracteriza a toda relación laboral. Este desplazamiento es coherente con la constitucionalización del Derecho del Trabajo y confirma que las categorías tradicionales de la responsabilidad civil deben interpretarse a la luz de la finalidad protectora del ordenamiento laboral.

6.3. El fortalecimiento del principio de reparación integral

La tercera tendencia identificada es la progresiva consolidación del principio de reparación integral como criterio orientador de las decisiones judiciales. Desde este punto de vista, la indemnización no se agota en la reparación del equilibrio patrimonial alterado por el daño, sino que incluye las consecuencias personales derivadas de la lesión de derechos fundamentales cuando éstas hayan sido acreditadas en el proceso.

A este respecto, es ilustrativa la sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N.° 03531-2015-PA/TC (Eudes Valeriano Ticona), donde se reafirma que la protección constitucional del trabajo requiere mecanismos efectivos de tutela frente a la vulneración de derechos fundamentales producida durante la relación laboral. Si bien el pronunciamiento no desarrolla expresamente una teoría de la responsabilidad civil, sí establece parámetros interpretativos que fortalecen la necesidad de una reparación acorde con la dignidad de la persona y la eficacia de los derechos constitucionales.

En el mismo sentido, la Casación N° 41767-2022 (Robert Santos Huamani Ruiz) viene a demostrar una evolución de la jurisprudencia ordinaria, en el sentido de reconocer indemnizaciones que no solo tomen en cuenta los daños económicos sino también las afectaciones personales que sufre el trabajador. La decisión muestra una comprensión más amplia del alcance de la reparación y acerca la práctica judicial peruana a los estándares contemporáneos del derecho de daños, según los cuales la indemnización debe procurar restablecer integralmente las consecuencias derivadas del hecho dañoso.

Sin embargo, del análisis conjunto de estas sentencias se desprende que persisten diferencias en los criterios empleados para cuantificar los daños extrapatrimoniales y delimitar el alcance de la reparación integral. La falta de parámetros uniformes explica que sigan existiendo respuestas judiciales heterogéneas, particularmente en materia de daño moral y daño a la persona.

6.4. Equilibrio jurisprudencial y propuesta de integración funcional

El examen de la jurisprudencia permite identificar una evolución consistente hacia el reconocimiento de la responsabilidad civil como mecanismo complementario de tutela dentro de las relaciones laborales. En primer lugar, se produce una progresiva ampliación del concepto de daño resarcible, a través del reconocimiento de afectaciones tanto patrimoniales como extrapatrimoniales, vinculadas a la dignidad y a los derechos fundamentales del trabajador. En segundo lugar, la atribución de responsabilidad se basa cada vez más sobre la violación del deber de protección del empleador, en particular en materia de seguridad y salud del trabajador. Por último, la jurisprudencia muestra una cada vez mayor acogida del principio de reparación integral como criterio para determinar el alcance de la indemnización.

Pero estas tendencias no se han visto acompañadas de una construcción dogmática común. Los tribunales siguen utilizando, de forma indistinta, categorías propias de la responsabilidad contractual y de la extracontractual, dando lugar a diversas soluciones interpretativas acerca de la procedencia, de la imputación y de la cuantificación de los daños.

Esa heterogeneidad incide en la previsibilidad de las decisiones judiciales y dificulta la consolidación de criterios estables para la tutela indemnizatoria del trabajador.

De ahí que la presente investigación sostenga que la evolución jurisprudencial descrita encuentra una explicación más coherente a partir de un modelo de integración funcional entre el derecho civil y el derecho del trabajo. Este modelo se sustenta en el reconocimiento de la autonomía del ordenamiento laboral, pero admite la aplicación complementaria de las instituciones del derecho de daños cuando los mecanismos propios del régimen laboral no sean suficientes para garantizar una reparación integral. Desde este punto de vista, el criterio determinante para la configuración de la responsabilidad no reside ya exclusivamente en la naturaleza contractual o extracontractual de la obligación incumplida, sino en la vulneración del deber jurídico de protección y en la necesidad de restablecer, de la manera más amplia posible, los derechos del trabajador afectados por la conducta antijurídica del empleador.

En relación con la cuantificación, la reparación integral debe tener en cuenta la naturaleza del daño y las características del caso concreto. Los criterios aplicables al daño emergente y al lucro cesante son, en su mayoría, objetivos y tienen como base la acreditación de las pérdidas efectivamente sufridas y los beneficios dejados de obtener. El daño moral, daño a la persona y afectaciones a la dignidad del trabajador requieren una valoración prudencial que considere entre otros factores la intensidad de la lesión, duración de la afectación, gravedad de la conducta del empleador, posición de vulnerabilidad de la víctima y consecuencias producida sobre su integridad física, psíquica y proyecto de vida. El quantum indemnizatorio debe fijarse en función del principio de reparación integral, procurando evitar tanto la subcompensación del daño como el enriquecimiento indebido de la víctima.

Desde el punto de vista práctico, el modelo de integración funcional que se propone funciona a partir de cuatro reglas interpretativas. En primer lugar, cuando el daño que sufre la persona trabajadora sobrepase los mecanismos resarcitorios expresamente previstos por la legislación laboral o cuando éstos resulten insuficientes para asegurar una tutela eficaz. En segundo lugar, se ha de acreditar la existencia de un deber jurídico de protección infringido, así como la existencia de un daño jurídicamente relevante, ya sea este un daño extrapatrimonial o un daño patrimonial. En tercer lugar, admite una reparación integral del daño provocado, incluyendo tanto los daños económicos como los relativos a la dignidad, la integridad y el proyecto de vida del trabajador. Finalmente, para fijar el quantum indemnizatorio debe evitarse la duplicidad resarcitoria, debiendo tenerse en cuenta las prestaciones laborales previamente reconocidas.

7. Resultados y discusión: propuesta de un modelo de integración funcional de la responsabilidad civil de las relaciones laborales.

El análisis efectuado permitió contrastar tres dimensiones complementarias del problema jurídico: la evolución doctrinal del derecho de daños, el marco normativo nacional e internacional y la jurisprudencia peruana sobre la responsabilidad civil derivada de las relaciones laborales. La intersección de estos tres niveles evidencia una convergencia progresiva hacia un modelo de protección integral del trabajador, en el cual la reparación del daño deja de regirse exclusivamente por criterios patrimoniales y se sustenta en la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Desde el punto de vista doctrinal, la evolución del derecho de daños ha desplazado el eje tradicional de la responsabilidad civil desde la protección exclusiva del patrimonio a la tutela de la persona humana. Esta transformación ha permitido reconocer como jurídicamente resarcibles no sólo el daño emergente y el lucro cesante, sino también el daño moral, el daño a la persona y otras afectaciones extrapatrimoniales, vinculadas con la dignidad y el proyecto de vida. Paralelamente, la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha reforzado la idea de la relación laboral como ámbito de protección de derechos fundamentales, lo que hace necesaria

una interpretación más amplia del régimen indemnizatorio cuando la lesión va más allá del simple incumplimiento contractual.

El estudio del marco normativo confirma esta evolución. En primer término, la Constitución Política del Perú; reconoce el trabajo como un derecho y como un deber social (artículo 22) y establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23). Estos mandatos hacen de la dignidad humana el fundamento de cualquier relación laboral y son el patrón para interpretar las obligaciones del empleador.

En la parte de derecho privado, el Código Civil regula el régimen general de responsabilidad civil mediante las normas sobre responsabilidad contractual y extracontractual. En particular, los artículos 1314, 1319, 1321 y 1322 son aplicables a la responsabilidad por incumplimiento contractual y a la reparación del daño, y los artículos 1969, 1970 y 1985 establecen los supuestos generales de responsabilidad extracontractual y el reconocimiento del daño moral. Estas normas constituyen el derecho común aplicable supletoriamente a la relación laboral cuando el régimen especial no dé una respuesta indemnizatoria suficiente, siempre que dicha aplicación sea compatible con los principios protectores del Derecho del Trabajo.

Esta integración normativa se encuentra reforzada con la Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incorpora un verdadero deber jurídico de prevención a cargo del empleador. La obligación de reconocer los riesgos, de adoptar medidas de prevención y de asegurar condiciones de trabajo seguras muestra que la responsabilidad empresarial no solo surge del contrato laboral, sino también del incumplimiento de las obligaciones legales orientadas a proteger la vida, la salud y la integridad física y psíquica del trabajador.

A ello se suma la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuyo desarrollo normativo configura un régimen especial de prevención, investigación y sanción frente a conductas que atentan contra la libertad, igualdad, dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral. La ley impone al empleador obligaciones positivas de prevención, diligencia y protección de la víctima, de forma que la omisión de dichos deberes puede ser un supuesto generador de responsabilidad civil cuando produzca daños, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales. Desde este punto de vista el acoso sexual deja de ser tan solo una infracción administrativa o laboral para ser también un hecho generador potencialmente de responsabilidad resarcitoria.

Además, la evolución normativa nacional encuentra un importante sustento en el Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este instrumento reconoce que todas las personas tienen derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso y obliga a los Estados a adoptar medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar las consecuencias de estas conductas. Aunque su contenido va más allá del estrictamente indemnizatorio, el Convenio fortalece una concepción preventiva y reparadora de la responsabilidad del empleador, consolidando estándares internacionales que complementan el ordenamiento jurídico peruano.

Desde el punto de vista jurisprudencial, el análisis realizado permitió identificar tres tendencias muy definidas. El primero es la ampliación del concepto de daño resarcible, reconociendo daños extrapatrimoniales relativos a la dignidad y a los derechos fundamentales. El segundo, el deber de protección consolidado como criterio para la imputación de responsabilidad, especialmente, en materia de seguridad y salud laboral. Finalmente, la tercera muestra una progresiva acogida del principio de reparación integral como parámetro para determinar el alcance de la indemnización. No obstante, la investigación permitió constatar, además, que las decisiones judiciales siguen utilizando, de forma indistinta, categorías propias de la responsabilidad contractual y extracontractual, dando lugar a soluciones interpretativas heterogéneas.

La combinación doctrina – legislación – jurisprudencia permite sostener que el mayor desafío del sistema peruano no es la inexistencia de normas o mecanismos de tutela, sino la falta de una construcción dogmática capaz de integrar de forma coherente los tres niveles. La

doctrina se inclina por una tutela integral de la persona, el marco normativo ha ido ampliando los deberes de protección y la jurisprudencia ha ido abriéndose paso hacia una reparación que trasciende lo patrimonial, pero todavía operan de manera fragmentada.

Por eso desde esta investigación se propone un modelo de integración funcional entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo. Este modelo, que se sustenta en el reconocimiento de la autonomía científica del Derecho Laboral, admite la aplicación complementaria del derecho de daños cuando los mecanismos propios del régimen laboral no aseguran una reparación integral. No se trata de sustituir las instituciones laborales por categorías civiles, sino de articular ambos sistemas en torno a un elemento común: el deber jurídico de protección de la persona trabajadora.

El modelo se apoya en cinco pilares fundamentales: i) la dignidad de la persona trabajadora como eje central del sistema indemnizatorio; ii) el deber de protección del empleador como criterio principal para determinar la responsabilidad; iii) el reconocimiento de la reparación integral de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales; iv) la aplicación complementaria del Código Civil, respetando la autonomía y los principios protectores del Derecho del Trabajo; y v) la incorporación de los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos y trabajo decente como referencias para la interpretación de la responsabilidad civil laboral.

Por eso, la contribución esencial de esta investigación radica en la creación de un marco interpretativo que, mediante un criterio de integración funcional, actúe como nexo armonizador entre la doctrina, el ordenamiento jurídico y la evolución jurisprudencial. Este modelo no sólo permite una mejor comprensión del sistema de responsabilidad civil que surge de la relación laboral, sino que también proporciona herramientas para mejorar la predictibilidad judicial y la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador.

8. Conclusiones

La evolución del derecho de daños y la constitucionalización del Derecho del Trabajo muestran que la responsabilidad civil que nace de las relaciones laborales no está ya exclusivamente regulada por una lógica patrimonial, sino que se orienta hacia la protección integral de la persona trabajadora. En este sentido, la reparación comprende tanto los daños patrimoniales como las afectaciones extrapatrimoniales relativas a la dignidad, la integridad y demás derechos fundamentales.

El análisis del marco normativo permite observar que el sistema jurídico peruano configura un sistema integrado de tutela, conformado por la Constitución Política, el Código Civil, la Ley N° 29783, la Ley N° 27942 y las normas internacionales, especialmente el Convenio N° 190 de la OIT. Estas normas establecen obligaciones de prevención y protección, cuyo incumplimiento puede generar responsabilidad civil cuando produzcan daños jurídicamente relevantes para el trabajador.

El estudio de la jurisprudencia peruana permitió apreciar una evolución constante en el reconocimiento de la reparación integral y del deber de protección como bases de la responsabilidad del empleador. No obstante, también se hizo patente la continuidad de criterios heterogéneos sobre la aplicación de las categorías de responsabilidad contractual y extracontractual, lo que afecta la uniformidad y la previsibilidad de las decisiones judiciales.

Los resultados de la investigación permiten sostener que la tradicional distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual es insuficiente para explicar los daños que se producen en las relaciones laborales contemporáneas. El criterio determinante debe estar en la vulneración del deber jurídico de protección y en la necesidad de asegurar una reparación integral acorde con los principios protectores del Derecho del Trabajo.

El aporte sustancial de esta investigación es la propuesta de un modelo de integración funcional entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, donde las instituciones del derecho de daños operan como mecanismos complementarios de protección cuando la legislación laboral

no ofrece una respuesta reparadora adecuada. Este modelo preserva la autonomía del Derecho del Trabajo, a la vez que da mayor coherencia a la aplicación del régimen general de responsabilidad civil.

La consolidación de este modelo interpretativo puede colaborar al desarrollo de criterios jurisprudenciales más uniformes sobre imputación y reparación de los daños que se deriven de las relaciones laborales, lo que fortalece la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Además, abre una línea de investigación para analizar comparativamente su recepción en otros ordenamientos latinoamericanos y su incidencia práctica en la protección de los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALEXY, ROBERT (2007): Teoría de los derechos fundamentales, 2ª edición (Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales).

BARROS BOURIE, ENRIQUE (2020): Tratado de responsabilidad extracontractual, 2ª edición (Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile), tomos 1 y 2.

BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS (2012): Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo (Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú).

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES (2020): "Derecho de daños: Responsabilidad extracontractual" (Ciudad de México, Suprema Corte de Justicia de la Nación). Disponible en: https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/ [visitado el 18 de junio de 2025].

DELGADO-PELAYO, ANTONIO (2018a): La responsabilidad civil en el contrato de trabajo: compatibilidad e integración (Madrid, Dykinson).

DELGADO-PELAYO, CÉSAR (2018b): Responsabilidad civil y relaciones laborales: fundamentos para una reparación integral del daño al trabajador (Madrid, Thomson Reuters Aranzadi).

DÍEZ-PICAZO, LUIS (1999): Derecho de daños (Madrid, Civitas).

ESPINOZA ESPINOZA, JUAN (2020): "Responsabilidad civil y laboral: zonas de contacto e intersección", en: Revista de Derecho de Daños (Vol. 1, N° 1), pp. 15- 32.

ESPINOZA ESPINOZA, JUAN (2022): Derecho de la responsabilidad civil, 10ª edición (Lima, Instituto Pacífico).

FERNÁNDEZ CRUZ, GASTÓN (2019): "Introducción a la responsabilidad civil: lecciones universitarias" (Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú). Disponible en: https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0965b47f-4a48-4bdf-a6ed-60577f18f9cd/content [visitado el 18 de junio de 2025].

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2024): "Informe técnico sobre seguridad y salud en el trabajo". Disponible en: https://www.gob.pe/mtpe [visitado el 18 de junio de 2025].

NEVES MUJICA, JAVIER (2018): Introducción al derecho del trabajo (Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú).

PALACIOS, MARÍA (2021): "La reparación del daño moral: límites y alcances", en: Derecho y Sociedad (N° 47), pp. 91-106.

PAREDES CRUZ, F. (2020). "Responsabilidad civil del empleador en el Perú: fundamentos y límites", en: Revista Académica de Derecho (Vol. 194, N° 1), pp. 13-29.

PIZARRO, RAMÓN (2022): Derecho de daños: evolución y nuevos desafíos (Lima, Gaceta Jurídica).

RAMÍREZ, DIEGO (2022): "Daño moral y su reconocimiento en el derecho laboral peruano", en: Ius et Veritas (Vol. 30, N° 1), pp. 63-77.

SALVADOR CODERCH, PABLO (2023): "Cuaderno De Derecho De Daños", en: Revista de Derecho de Daños Comparado (Año 7, Vol. 1). Disponible en: https://indret.com/wp-content/uploads/2017/10/DdD-1-a-8-2023.pdf [visitado el 10 de mayo de 2025].

SEUBA, JUAN CARLOS Y RAMOS, SILVIA (2019): El derecho de daños (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya).

SILVA, CARLA (2023): "Elementos esenciales de la responsabilidad civil extracontractual en el Perú", en: Revista de Derecho Privado (Vol. 8, N° 1), pp. 27-40.

TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE (2020). Derecho individual del trabajo (Lima, Gaceta Jurídica).

VARGAS, LUIS (2023): "Responsabilidad civil en el contrato de trabajo: ¿contractual o extracontractual?", en: Foro Laboral (Vol. 6, N° 2), pp. 33-50.

VITERI CUSTODIO, PABLO (2016): Derechos fundamentales y dignidad humana en el derecho constitucional (Quito, Editorial Jurídica del Ecuador).

VILLAVICENCIO, ANDRÉS (2021): "La teoría del daño en el derecho contemporáneo", en: Actualidad Jurídica (Vol. 9, N° 2), pp. 33-47.

JURISPRUDENCIA CITADA

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS – CIDH

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2016): Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C N.º 318.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2017): Caso Lagos del Campo vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C N.º 340.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO – TC

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2002): Expediente N.º 1124-2001-AA/TC. Sentencia de 11 de julio de 2002.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2005): Expediente N.º 0206-2005-PA/TC. Sentencia de 28 de noviembre de 2005.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2010): Expediente N.º 03561-2009-PA/TC. Sentencia de 17 de marzo de 2010.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2017): Expediente N.° 03531-2015-PA/TC. Sentencia de 19 de abril de 2017.

CORTES JUDICIALES DEL PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Simón Bartolo Taipe con Constructores Interamericanos S.A.C. (2015): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 1225-2015.

Miguel Bianchi Calderón con Impresit del Pacífico S.A. (2015): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 14980-2015.

Eudes Valeriano Ticona con Municipalidad Distrital de Cabanillas (2015): Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N° 03531-2015-PA/TC.

Precedente vinculante sobre accidentes de trabajo (2016): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 18190-2016, publicada en El Peruano, 2 de mayo de 2016.

Felipe Raza Ramírez con Comercializadora Limirz S.R.L. (2016): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 7625-2016-Callao.

Margarita Medina Velásquez con Asociación Círculo Militar del Perú (2018): Corte Superior de Justicia de Lima, Exp. N° 29404-2018.

Efraín Condori Ticuña con Inmobiliaria e Inversiones San Fernando S.A. (2019): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 19865-2019-Lima.

Pedro Prado Ventura con Compañía Minera Huancapeti S.A.C. e Inversiones Oro de Los Andes S.A.C. (2019) (s/f): Corte Suprema de Justicia de la República.

Macyori Parrales Juárez con Servicios Generales SMP – FONBIEPOL S.C.R.L. (2020): Corte Superior de Justicia de Lima, Exp. N° 00924-2020.

Segundo Ambrosio Valdez Terrones con Austral Group S.A.A. (2021): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 1547-2021.

Robert Santos Huamani Ruiz con Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. (2022): Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 41767-2022.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano, 31 de diciembre de 1993.

Convenio N° 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización Internacional Del Trabajo (OIT), 21 de junio de 2019.

Recomendación N° 206, sobre la violencia y el acoso. Organización Internacional Del Trabajo (OIT), 21 junio de 2019.

Decreto Legislativo N° 295, Código Civil. Diario Oficial El Peruano, 25 de julio de 1984.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano, 27 de marzo de 1997.

Ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, 20 de agosto de 2011.

Ley N° 27942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, 27 de febrero de 2003.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, 22 de julio de 2019.