

Laboral

## Despido arbitrario: Corte Suprema precisó que empresas no deben pagar daños extrapatrimoniales

La Corte Suprema estableció que la compensación económica establecida por la ley es la única forma en que un trabajador puede ser resarcido, descartando la opción de pedir pagos extras por perjuicios morales.

Por Tamara Ojeda  
18 de mayo de 2025  
Lectura de 2 min

Un criterio que reduce los costos del despido arbitrario para los empleadores empieza a consolidarse en el Poder Judicial. En una reciente casación, la Corte Suprema precisó las consecuencias económicas que las empresas deberán asumir por dichas desvinculaciones. La Corte recordó que la indemnización fijada por ley es la única vía de reparación para el trabajador. Así, puso límite a la posibilidad de solicitar pagos adicionales por daño moral.

La controversia que dio origen a esta casación surgió cuando un trabajador despedido arbitrariamente solicitó su indemnización y, además, una compensación por daño extrapatrimonial. Los tribunales fallaron a su favor, y fijaron un monto a pagar de S/164,165.78 por ambos conceptos. La sentencia motivó al empleador a interponer un recurso de casación, alegando que la indemnización por despido arbitrario debe ser considerada como la única reparación económica legítima. “Muchos juzgados han estado otorgando, además de la indemnización tarifada, un monto adicional por daño moral. Eso incrementa el costo del despido”, afirma Brian Ávalos, socio de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados.

En su análisis, la Corte recordó que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece de forma explícita que la indemnización por despido arbitrario es la reparación integral al perjuicio sufrido por el trabajador, y abarca las afectaciones económicas directas como las no patrimoniales. “El fallo cita diversas casaciones que han resuelto en el mismo sentido, lo que uniformiza la jurisprudencia de la sala”, explica Iván Blume, socio de Cuatrecasas.

La sentencia refuerza una interpretación más rigurosa en aplicar el método fijado por ley para indemnizar a un trabajador por despido arbitrario: que la compensación económica equivale a una remuneración y media mensual por cada año de servicios prestados. “Lo que corresponde es remitirnos a la norma legal. No es un precedente vinculante, pero nos dice que se está construyendo una jurisprudencia que refuerza esta apreciación”, considera César González Hunt, socio de Phillipi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría.