

**EXPEDIENTE : 00685-2023-0-2801-JR-LA-01**  
**MATERIA : REPOSICION**  
**JUEZ : JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO**  
**ESPECIALISTA : MAMANI QUISPE SONIA ROSALIA**  
**DEMANDADO : EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA ,**  
**DEMANDANTE : ARENAS CUBA, ALEXANDRA LUCIEN**

**RESOLUCIÓN N° 16**

**SENTENCIA N° 017 - 2024**

Moquegua, treinta y uno de enero del dos mil veinticuatro.

**VISTOS: Partes:** La demanda interpuesta por **ALEXANDRA LUCIEN ARENAS CUBA** en contra de la **EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA.**

**I.- PRETENSIONES QUE SON MATERIA DE JUICIO:**

**1. Pretensión Principal:**

Se ordene la REPOSICIÓN LABORAL en el cargo de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos (AATE) al haber sido objeto de un despido incausado acaecido con **fecha 17 de octubre del 2023**, restableciéndose la relación laboral indeterminada en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728.

**2. Pretensiones accesorias:**

Pago de **INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL**, ascendente a la **suma total de S/. 200,000.00 Soles**, derivado de los siguientes conceptos:

- a) LUCRO CESANTE**, ascendente a la **suma de S/. 150,000.00 Soles** (por el período comprendido a partir de su despido 17.10.2023 y por el tiempo que dure el presente proceso hasta su reposición).
- b) DAÑO MORAL** ascendente a la **suma de S/. 50,000.00 Soles.**
- c) Se ordene el pago de costas y costos** que generen la presente demanda.

**II.- ANTECEDENTES:**

**1. Fundamentos de hecho de la demanda:** Señala el demandante que:

- Es licenciada en Ciencias de la Comunicación, habiendo desarrollado experiencia en el área desatención de consultas y reclamos del sector energético minero. Que

con fecha 20 de agosto del 2018 se encontraba trabajando para la entidad estatal OSINERGMIN como personal nombrado, sin embargo, mediante correo electrónico cursado por la persona de Diana Portugal de la Cruz, reclutadora de la empresa Anglo American Quellaveco S.A., contenía una invitación para postular a un trabajo en Anglo American Quellaveco S.A., lo cual generó en la demandante una expectativa de mejores condiciones de trabajo.

- Mediante Carta de fecha 15 de octubre del 2018, cursada por la empresa Anglo American a la demandante, luego de pasar evaluaciones y entrevista personal, Anglo American Quellaveco S.A. efectúa de modo directo un ofrecimiento para ocupar el cargo de especialista de Consultas y Reclamos en dicha empresa y donde se mencionan las condiciones de contratación, sin hacer mención a que el puesto es de confianza. A raíz de la expectativa creada por la oferta laboral, es que con fecha 18 de octubre del 2018 presenta su carta de renuncia a OSINERGMIN dando por concluida mi relación laboral al 31 de octubre del del 2018.
- Con fecha 02 de noviembre del 2018, la demandante ingresó a laborar y desarrollar sus actividades para la empresa demandada ANGLO AMERICAN QUELLAVECO S.A y el 05 de noviembre del 2018 suscribe el contrato de trabajo a tiempo indeterminado para el cargo de especialista en el área de atención de Consultas y Reclamos, donde toma conocimiento de que era un cargo de confianza. Así, mediante Carta Notarial cursada con fecha 17 de octubre del 2023, la empresa demandada dio por concluida la relación laboral por retiro de confianza a la demandante.
- No tenía contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, siendo que la recurrente tenía un superior inmediato, que era la persona de Ana Cecilia Posadas Saenz, siendo que esta a su vez quien ocupaba el cargo de Jefe de Consultas y Reclamos, con quien la demandante tenía contacto directo y quien ejercía relación de subordinación, quien a su vez dependía de la Superintendencia de Compromisos, Presupuesto e Integración que a su vez, era parte de la Gerencia de Planeamiento e Innovación, que

dependía de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad.

- No tenía la obligación de guardar secretos industriales, comerciales o profesionales, y que en parte de sus funciones desarrolladas se equiparan a la gestión administrativa dentro de un procedimiento, en su calidad de especialista de atención de consultas y reclamos, no influye en modo alguno en las decisiones empresariales. Por lo tanto, el cese que no es derivado de su capacidad o conducta es un despido incausado.
- Con relación a la indemnización de daños y perjuicios, se produce porque ha sido despedida.
- El despido le ha causado un daño patrimonial por lucro cesante y daño extrapatrimonial por daño moral. La antijuricidad se ha producido con el despido. Lucro cesante por la suma S/. 150,000.00 nuevos soles equivalente a quince remuneraciones. Daño moral, porque se le ha generado una lesión a la esfera sentimental habiéndose, porque gozaba de un trabajo permanente en la entidad estatal OSINERGMIN, fue la empresa demandada, la que generó en la demandante, la expectativa de acceder a un trabajo con mejores condiciones laborales, sin manifestarle en la oferta que el trabajo que el puesto era catalogada como un cargo de confianza, que recién tomó conocimiento al momento de la suscripción el 05 de noviembre del 2018, por lo que, la valorización del daño moral por el monto de S/. 50,000.00 nuevos soles.
- La relación de causalidad, correspondiente al lucro cesante existe una causalidad adecuada, entre la ganancia que dejará de percibir la demandante con el despido incausado sufrido, justamente porque a raíz del despido; la demandante dejará de laborar y percibir una remuneración de parte de la empresa demandada.
- En cuanto al daño extrapatrimonial en la modalidad de daño moral, igualmente existe un nexo de causalidad adecuada entre el despido causado y la lesión a la esfera sentimental, porque es a raíz del despido que se vienen truncando las expectativas.
- El factor de atribución es el Dolo, porque sabiendo las demandadas a través de sus funcionarios que la recurrente goza de un derecho a la estabilidad laboral, al

ser una trabajadora que en realidad no ostenta un cargo de confianza, se le despide bajo el argumento del retiro de la confianza para ocultar que se trata en realidad de un despido incausado.

**2. Fundamentos de hecho de la contestación de la demanda:** Señala la parte demandada que:

- El demandante inicio labores para nuestra empresa desde el 02 de noviembre del año 2018 hasta el 17 de octubre del año 2023, desempeñando el puesto de "Especialista de Atención de Consultas y Reclamos", habiendo reunido en este puesto los requisitos que establece la ley para ser considerada como una trabajadora de confianza.
- La actora fue desvinculada válidamente por pérdida de la confianza depositada en ella, lo que constituye legalmente un motivo suficiente para dar por terminada su relación laboral, siendo en consecuencia improcedente su reposición y no siendo cierto que su cese haya sido incausado.
- Que el cargo de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos que desempeñó la actora desde el año 2018, resulta importante destacar que en el referido documento se precisa que la actora tenía a su cargo la gestión interna y externa del sistema de consultas, reclamos y quejas, denominado Anglo American Te Escucha, en base a la sistematización de información y análisis de riesgo y que debía reportar directamente al Supervisor de Gestión Social de Contratistas cargo que en la actualidad es conocido como Jefe de Consultas y Reclamos, quien es la persona encargada de evaluar los informes elaborados por la actora para que luego sean analizados por el personal gerencial del área encargada de la investigación del reclamo, queja o denuncia.
- Mediante el detalle de las funciones a su cargo se puede advertir que cuando ocupó el puesto de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos laboró siempre en contacto personal y directo con el personal de dirección de la empresa, además de que permanentemente debía remitir sus opiniones e informes directamente al personal de dirección, para contribuir con tales informes u opiniones a la formación de las decisiones empresariales para la mejora

continúa de las diversas quejas y reclamos que se realizaban a la empresa.

- Como información reservada como son los actos denunciados como presuntos actos de corrupción, los hechos investigados en una denuncia de hostigamiento sexual y/o cualquier denuncia referida a la vulneración a la dignidad de personal de la empresa, que, de conformidad con lo dispuesto por el Convenio 190 de la OIT debidamente ratificada por el Gobierno Peruano, constituye información confidencial. Está claro que la extrabajadora tenía acceso a información reservada de las investigaciones realizadas por la empresa.
- Que la demandante implementó una encuesta para la medición de satisfacción y el material informativo para que personal de la empresa y terceros conozcan sobre los canales de atención de Anglo American.
- La demanda respecto del daño, la relación de causalidad, el factor de atribución, y las cuantificaciones que también hace forzosamente la actora en su demanda respecto del lucro cesante y daño moral, dado que a lo único que podría tener derecho como consecuencia de su cese por pérdida de confianza es a una indemnización tasada por Ley, por lo que, vuestro despacho deberá desestimar este extremo de la demanda, declarando infundada la pretensión sobre lucro cesante.
- Respecto del daño moral la trabajadora ha centralizado su angustia por haber quedado sin empleo, a lo cual, la actora no ha hecho más que indicar, de forma abstracta, en qué podrían consistir estos daños sin haber señalado cómo se han determinado dichos daños en el presente caso y menos aún sustentarlos, determinando una suma arbitraria de S/ 50,000.00 soles.
- Asimismo, la demandada refiere que ha actuado con una liberalidad a título de gracia ascendente a la suma de S/. 101,965.03 soles que fue otorgado a la actora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley de CTS, siendo totalmente compensable con cualquier adeudo futuro, incluyendo cualquier pago por concepto de indemnización por daños y perjuicios
- Que el demandante no ha ofrecido prueba alguna para tratar de desvirtuar su calificación de trabajador de confianza, lo que constituye un claro reconocimiento

de que, en realidad, sí ejercía un cargo de confianza, motivo por el cual debe desestimarse la pretensión sobre reposición contenida en la demanda de autos.

### **3. Hechos no necesitados y necesitados de prueba:**

#### **3.1. Hechos no necesitados de prueba:**

- Que entre la demandante y la demandada existió una relación laboral entre el 02/11/2018 hasta el 17/10/2023.
- Que el cargo desempeñado por la demandante es de especialista de atención de consultas y reclamos AAT.
- La existencia del expediente judicial Nro. 0910-2018 seguido entre las mismas partes del proceso sobre reposición en donde se declaró fundada la demanda y confirmada por la instancia superior.

#### **3.2. Cuestión a resolver:**

- Determinar si la demandante fue o no trabajadora de confianza.
- Determinar si la demandante fue o no objeto de despido incausado por parte de la demandada.
- Determinar si corresponde o no ordenar la reposición de la demandante conforme lo pretende en el petitorio de su demanda.
- Determinar si concurren o no los elementos de la responsabilidad civil contractual como son: la antijuricidad, el daño el nexo causal y el facto de atribución.
- Determinar si corresponde o no que la demandada pague a la demandante la indemnización que pretende en el petitorio de su demanda.
- Determinar si corresponde o no la existencia de un acto a título de liberalidad por la parte demandada y sí con ello compensa la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual.

4. **Actividad Procesal:** Con la Resolución Nro. 02 de fecha 21.11.2023 se admite la demanda en la vía procedimental del PROCESO ABREVIADO LABORAL, obra también la Contestación de Demanda, asimismo obra el Cd de grabación, el Acta de Audiencia de conciliación, se fijaron las pretensiones materia de juicio, se tuvo por

contestada la demanda, se realizó los alegatos de apertura, se admitió los medios probatorios, y se realizó los alegatos finales reservándose el fallo lacónico de la sentencia, procediendo a fundamentarse a través de la presente.

### **III.- CONSIDERANDOS:**

#### **PRIMERO: CUESTIONES PROBATORIAS**

##### **TACHA DE LA PARTE DEMANDANTE:**

1.1.El artículo 300° del Código Procesal Civil, con relación a la *Admisibilidad de la tacha*, establece que: *“Artículo 300.- Se puede interponer **tacha** contra los testigos y documentos. (...) También pueden ser materia tacha y de oposición los medios probatorios atípicos”* asimismo, el artículo 303.- Tacha de testigos *“Además de los casos previstos en el Artículo 229°, los testigos pueden ser tachados por las causales previstas en los artículos 305 y 307° de este código cuando sea pertinente.”*

1.2.La parte demandante ha formulado tacha contra la testigo ofrecida por la parte demandada, la Sra. Ana Cecilia Posadas Saénz, Jefa de Consultas y Reclamos, porque actualmente tiene una relación con la demandada y es un testigo con un interés indirecto en el resultado del proceso, y que en su declaración no va a perjudicar a su empleadora. La parte demandada ha referido que no debe proceder la tacha, porque la jurisprudencia lo permite.

1.3.Respecto de la tacha del testigo, se encuentra centrado en el impedimento contemplado en el inciso 4 del artículo 229 del Código Procesal Civil, que establece lo siguiente:

*“4. El que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso”*

1.4.En el presente caso, no es un hecho controvertido que la Sra. Ana Cecilia Posadas Saénz, es una trabajadora de la empresa Quellaveco que ejerce el cargo de Jefa de Consultas y Reclamos, respecto de la cual la parte demandante ha señalado que en el proceso tendría un interés indirecto para beneficiar a la empleadora y resultaría imparcial, sin embargo, tal mención no resulta admisible, porque en todos los futuros casos similares significaría impedir la declaración de los trabajadores que por encontrarse subordinados a las empleadoras demandadas se encontrarían impedidas de declarar, dando lugar a que la información sea obtenida de otras formas y

limitando la actividad probatoria de las partes, por lo tanto, la sola condición de que la testigo es una trabajadora no amerita un impedimento automático para impedir su declaración, más aun considerando que la demandante no ha señalado y descubierto en forma objetiva porque la trabajadora desearía que gane el presente proceso, y si tal intereses tiene trascendencia en el presente proceso, pues como tiene declarado la testigo en audiencia, al tiempo de tomársele sus generales de ley, manifestó que no tiene ningún interés en el resultado del presente proceso; por lo que, al no estar establecido un interés indirecto es que corresponde declarar **infundada la tacha**.

**SEGUNDO: Determinar si la demandante fue o no trabajadora de confianza.**

**2.1.**Según el **artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR**, tenemos:

“(…).

***Trabajadores de confianza** son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.*

**2.2.**Así, de la norma citada se desprende las características del trabajador de confianza:

- 1) Aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección,
- 2) Tengan acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general a información de carácter reservado.
- 3) Cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

**2.3.**Así, de la norma citada se logra desprender tres puntos que nos van a permitir determinar, sí, el demandante cumple o no con las características propias de un trabajador de confianza.



**1) Aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección.**

La Casación Laboral N° 5453-2013 La Libertad, de fecha ocho de noviembre del dos mil trece, recuperado de:

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/5453\\_2013\\_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/5453_2013_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6)

en el cual se realiza una interpretación relacionado al artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, que es materia del presente proceso y establece en su segundo fundamento que:

SEGUNDO; Respecto de la infracción normativa del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

(...)

*2.3. En sentido coloquial, la confianza consiste en la esperanza firme que se tiene de alguien o algo; y su bien dicho elemento se encuentra insito en toda relación interpersonal; sin embargo, en términos jurídicos, encontramos que en el ámbito laboral, el legislador ha impregnado de características adicionales al elemento confianza, contenido en la designación de trabajadores en determinados puestos, que para la empresa o entidad, resultan ser clave, por la naturaleza de funciones desarrolladas, pues al no existir datos objetivos que permitan diferenciar un trabajador con labores comunes de la empresa respecto de un trabajador con acceso a información privilegiadas o cuyas opiniones son relevantes para las decisiones empresarias, se dejaría al mero arbitrio la determinación de dicha calidad de trabajadores; de allí que el artículo 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, prevea que aun cuando el empleador no observe las formalidades establecidas para la calificación de puesto de confianza, ello no enerva tal condición, en tanto que la prueba actuada en juicio, acredite dicha calidad. En dicho sentido, el segundo párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como características del trabajador de confianza; a) Que tenga contacto directo con el empleador o con el personal de dirección (...)*

*2.4. En cuanto al primer elemento, este se refiere a la jerarquía inmediata del trabajador de confianza respecto del empleador o su representante, pues la existencia de intermediarios en la cadena, impediría el acceso a información de carácter reservado y/o la posibilidad que las opiniones o informes del trabajador coadyuven a la formación de decisiones empresariales.*

*(...)*

Así, como se desprende la citada casación, para que exista contacto directo, no debe haber la existencia de intermediarios en la cadena, pues ello impediría el acceso a información de carácter reservado, así como influir con opiniones o informes en la formación de decisiones empresariales.

Respecto a los medios probatorios presentados por la parte demandante y demandada que tiene pertinencia con el contacto directo, las partes han señalado las funciones desarrolladas por la demandante y la declaración testimonial de la Sra. Ana Cecilia Posadas Saénz, Jefa de Consultas y Reclamos.

Respecto a las funciones desarrolladas por la parte demandante contenido en el "Perfil de roles del Puesto de Especialista de Consultas y Reclamos ", presentado por la parte demandada en su escrito de contestación y no cuestionado por la parte demandante, se tiene los siguientes:

*“a) Difundir a través de procesos de Comunicación y difusión los principios básicos del Sistema Anglo American Te Escucha al personal del Proyecto Quellaveco, autoridades locales y regionales, así como miembros de las comunidades del área de influencia del PQ.*

*b) Hacer la evaluación preliminar de riesgo de la consulta / reclamo recibido.*

*c) Comunicar a la Gerencia correspondiente transcribiendo la consulta / reclamo para que esta Gerencia emita su respuesta.*

*d) Hacer el seguimiento para que la Gerencia encargada de emitir la respuesta lo haga en el plazo establecido.*

*e) Verificar que la respuesta a la consulta / reclamo guarde correspondencia y que haya sido revisada por las áreas involucradas incluyendo el área legal.*

*f) Comunicar e informar de manera clara y comprensible a los pobladores, autoridades y demás usuarios las respuestas del sistema AATE.*

*g) Proponer mejoras para dinamizar captación, recojo y entrega de respuestas a usuarios.*

*h) Conocer y aplicar el enfoque de Derechos humanos y valores de Anglo American que rigen el sistema de Anglo American Te Escucha.*

*i) Sistematizar información del sistema AATE, a través de reportes e informes semanales y mensuales, así como su registro en Sistema Enablon.*

*j) Analizar los patrones de las consultas/ quejas/ reclamos, identificando los potenciales conflictos y proponiendo medidas para anticiparlos.”*

Así, de las funciones desarrolladas por la demandante dentro de la actividad contratada para la demandada, pertinente al presente caso, se tiene los siguientes:

*c) Comunicar a la Gerencia correspondiente transcribiendo la consulta / reclamo para que esta Gerencia emita su respuesta.*

*d) Hacer el seguimiento para que la Gerencia encargada de emitir la respuesta lo haga en el plazo establecido.*

Respecto de la función, sobre **la transcripción de la consulta o reclamos para la gerencia**, de acuerdo a lo señalado en la declaración testimonial por la Sra. Ana Cecilia Posadas Saénz, Jefa de Consultas y Reclamos, ha señalado en parte de su declaración que parte de las funciones de la demandante era recibir y registrar las consultas y reclamos, clasificarlos según el tipo de consultas y quejas y asignarles el nivel de riesgo, asimismo, realizaba coordinaciones con las gerencias encargadas de dar respuestas, una vez llegada la respuesta técnicas que eran remitidas por las gerencias y dirigidas hacia los usuarios, eran convertidas por la especialista en palabras más comunes y entendibles. Así, estas informaciones remitidas a las

Respecto al hacer seguimiento para que la **Gerencia encargada de emitir la respuesta lo haga en el plazo establecido**, tampoco, manifiesta en forma notoria una actividad directa con el personal de dirección, a razón de que no se encuentra acreditado que la demandante se haya comunicado en forma directa con el personal de dirección, y haya sido en forma continua, más aun, considerando que de acuerdo a sus funciones se limitaba a exigir o hacer recuerdo del plazo legal que tiene para dar la respuesta a la consulta o queja del usuario, no estando acreditado que tal función sea comunicada en forma directa o personal al personal de dirección, considerando que el término “Gerencia” permite deducir que existen varias áreas internas o personal que no es de dirección, por lo tanto, desde este punto, tampoco se encuentra acreditado la comunicación directa y personal con el personal de dirección o el empleador.

**2) Tengan acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general a información de carácter reservado.**

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/54532013\\_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/54532013_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6)

12

SEGUNDO; Respecto de la infracción normativa del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

(...)

2.3. (...) En dicho sentido, el segundo párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como características del trabajador de confianza; a) (...), y; b) Que tenga acceso a información de carácter reservado de la empresa (...).

2.4. (...) Respecto del segundo aspecto, encontramos los siguientes supuestos: 1) Que el trabajador tenga acceso a información de carácter reservado de la empresa o; 2) (...)

Respecto del acceso a información de carácter reservado de la empresa, el mismo está referido a asuntos industriales, comerciales, profesionales u otros similares cuyo conocimiento se encuentra restringido, en la medida que **forman parte de las estrategias estructurales implementadas por las empresas y/o entidades, para sus subsistencia en el mercado, la prestación adecuada de los servicios que brinda a sus usuarios o aquella información relacionada con el ciclo económico de los bienes que comercializa en el mercado, dicho carácter reservado de la información, deberá ser analizado en cada caso en concreto en función a la actividad principal de la emplazada.** (...)

Así, de la norma citada se desprende que la información reservada de la empresa, para el caso del personal de confianza no debe ser cualquier tipo de información, si no que tiene que estar necesariamente relacionada a la actividad principal de la empresa, razonamiento que es lógico y aplicable al presente caso a razón de que toda información reservada no debe convertir al personal ordinario en confianza porque ello llevaría a permitir un actuar arbitrario de la empresa demandada de señalar varios puestos de trabajo como personal de confianza, sin que se encuentre relacionado a la actividad principal de la empresa.

Así, conforme al RUC de la empresa presentado en el escrito de contestación, se observa que la actividad económica de la empresa está relacionada a “la extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos”, y de acuerdo a la casación citada que

ilustra, los puntos a determinar serían si el área de consulta y queja estaba estrechamente relacionada o no, a los siguientes:

1. Asuntos que forman parte de las estrategias estructurales implementadas para la extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos.
2. Asuntos para su subsistencia en el mercado de extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos.
3. Asuntos para la prestación adecuada de los servicios que brinda a sus usuarios sobre la extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos.
4. Aquella información relacionada con el ciclo económico de los bienes que comercializa en el mercado sobre la extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos.

Conforme a los puntos citados se desprende que la información reservada en actividad que desarrollaba la parte demandante notoriamente no está relacionado ninguno de los asuntos citados, más aun considerando que de acuerdo a lo señalado por la parte demandada y demandada, así como la declaración testimonial de la Sra. Ana Cecilia Posadas Saénz, Jefa de Consultas y Reclamos, la información que considera de carácter confidencial, son aquellas consultas u quejas relacionadas a procesos de hostigamiento laboral, hostigamiento sexual y de anticorrupción. Que conforme al ANEXO-1-L del escrito de contestación de la parte demandada se observa la forma en que la parte demandante clasificaba este tipo de información para remitirlas a las gerencias. En conclusión, la parte demandante no manejaba información reservada relacionada a la actividad principal de la Empresa.

Cabe precisar que la presente conclusión no desvirtúa que la información manejada no tenga el carácter de reservado, así como el deber de la parte demandante en el cargo de especialista en el área de atención de Consultas y Reclamos, de no divulgar o hacer público tal información, puesto que conforma a la jurisprudencia, se logra concluir que la empresa puede manejar diversa información con carácter de reservado pero no todas implican que el personal sea calificado como personal de confianza, sin que ello deje de obligar al trabajador su deber de no revelar la información que tiene carácter de reservada para la empresa, como es en el

presente caso, más aun considerando que este tipo de procesos de hostigamiento laboral, hostigamiento sexual y anticorrupción, es un problema que notoriamente convive con el país, por ello, es que la norma les ha provisto de carácter reservado para todos los que toman conocimiento y forman parte de ello, de conformidad con el “Artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993, que establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y estado”, puesto que revelar esta información de tales procesos, más que tener presente una probabilidad eventual de afectar a la extracción de minerales por parte la empresa, tal reserva la norma lo ha previsto porque afecta primordialmente a la persona, por lo tanto, la labor realizada por la demandante tampoco cumple este requisito.

**3) Cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.**

La Casación Laboral N° 5453-2013 La Libertad, de fecha ocho de noviembre del dos mil trece, recuperado de: [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/54532013\\_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6/54532013_OK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=88d6f780427c1cc8b941bd5fde5b89d6) en el cual se realiza una interpretación relacionado al artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, que es materia del presente proceso y establece en su segundo fundamento que:

SEGUNDO; Respecto de la infracción normativa del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

(...)

2.3. (...) el segundo párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como características del trabajador de confianza; a) (...); b) Que (...) cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

2.4. (...) Respecto del segundo aspecto, encontramos los siguientes supuestos:

1) (...) o; 2) Que las opiniones o informes presentados por el trabajador

*directamente al personal de dirección, contribuyan a la formación de las decisiones empresariales.*

*(...)*

*En lo que se refiere a la emisión de opiniones o informes que contribuyan a la formación de las decisiones empresariales, se deberá tomar en cuenta el tipo de **información generada y proporcionada por el trabajador, la cual deberá tener relación directa con el giro del negocio de la empresa, pues en función a dicha información procesada, el empleador se encontrará en posibilidades de dotar una decisión con aptitud de trascender en el desarrollo del negocio o actividades que desarrolla en el mercado** o la comunidad descartándose de esa manera el procesamiento mecánico de información que carezca de un análisis sustantivo.*

Conforme al fundamento citado se desprende del texto citado, la información generada o proporcionada por el trabajador, tiene que ser trascendente y directo con el giro del negocio de la empresa.

Así, las consultas o quejas relacionadas a la información reservada que manejaba la parte demandante, se observan que no estaban relacionadas a la actividad principal de extracción de minerales por parte la empresa, sino a procesos de hostigamiento sexual y laboral, así como anticorrupción.

Cabe precisar que la parte demandada ha señalado en audiencia que la parte demandante brindaba el plan de capacitación, asimismo, innovo el trabajo con la encuesta de satisfacción del usuario interno y externo para obtener información del funcionamiento del sistema de la empresa.

Respecto de ello, dentro de las funciones de la parte demandante se tiene las siguientes:

*“g) Proponer mejoras para dinamizar captación, recojo y entrega de respuestas a usuarios.*



h) *Conocer y aplicar el enfoque de Derechos humanos y valores de Anglo American que rigen el sistema de Anglo American Te Escucha.*

i) *Sistematizar información del sistema AATE, a través de reportes e informes semanales y mensuales, así como su registro en Sistema Enablon.*

a) *Analizar los patrones de las consultas/ quejas/ reclamos, identificando los potenciales conflictos y proponiendo medidas para anticiparlos.”*

Así, de las funciones se desprende que la parte demandante tenía que generar una predictibilidad de las consultas y quejas, con el objeto de que la empresa o gerencias puedan tener una mejor forma de reaccionar a ello. En ese sentido, tal encuesta permite conseguir los objetivos contemplados en sus funciones. Y si bien es cierto no ha existido cuestionamiento sobre tal implementación que se ha producido en la empresa, la parte demandada no ha probado en que forma ha incidido en la mejora del negocio de extracción de minerales o giro principal del negocio, y si tal, influencia es permanente, por lo tanto, esta característica tampoco no se cumple.

**CONCLUSIÓN:** Como se ha determinado en los fundamentos que preceden, la parte demandante como especialista en consultas y quejas de la empresa demandada, conforme a las funciones desarrolladas y la declaración testimonial de Ana Cecilia Posadas Saénz, Jefa de Consultas y Reclamos, no cumple con las características propias de un trabajador de confianza, por lo tanto, la demandante es un trabajador ordinario.

**TERCERO:** **Determinar si la demandante fue o no objeto de despido incausado por parte de la demandada, y de ser el caso determinar si corresponde o no ordenar la reposición de la demandante conforme lo pretende en el petitorio de su demanda.**

**3.1** El artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR “TUO del D.Leg. N° 728”, con relación al período de prueba establece que:

**“Artículo 10.-** *El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.*

*Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”*

**3.2** En el caso de autos y conforme se tiene, es un hecho no controvertido que entre la demandante y la demandada existió una relación laboral entre el 02/11/2018 hasta el 17/10/2023, por lo tanto, resulta notorio que el periodo de prueba de 03 meses ha sido superado desde febrero del 2019, por lo tanto, desde esa fecha en adelante el demandante se encontró protegido contra el despido arbitrario.

**3.3** Ahora, con relación al despido, según norma, las causas justas del despido se encuentran relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador y es carga de la prueba que le asiste a la empleadora demandada según el artículo 23° numeral 23.4, literal c) de la Ley N° 29497, “NLPT”, “El estado del vínculo laboral y la causa del despido”. En el presente caso la demandada no tiene acreditado que haya despedido a la parte demandante por causas relacionadas con su conducta o capacidad, ni haber seguido el procedimiento, toda vez que, conforme a la carta notarial presentada por la parte demandada 0612-2023 de fecha 17 de octubre del 2023, establece lo siguiente:

*“Por la presente ponemos en su conocimiento la decisión adoptada por la Empresa de dar por concluida su relación laboral con efectividad a partir de la fecha de recepción de la presente comunicación, debido a que hemos perdido la confianza en sus servicios.”*

**3.4.** Así, conforme al citado documento, la parte demandante ha cesado la labor de la parte demandante porque ha perdido la confianza en sus servicios, sin embargo, tal supuesto no se encuentra regulado en la ley para el caso de un trabajador que por el principio de primacía de la realidad no es de confianza.

**3.5.** Respecto de ello, el artículo 22° de la Constitución establece: “*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”; su artículo 23°, establece: “*El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de*

*atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajan...”; y, su artículo 27° establece: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.*

**3.6.** Es en la Constitución donde encontramos reconocido el derecho al trabajo, al respecto, el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

**3.7.** En ese sentido, el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”*. Este dispositivo prevé ante la inexistencia de una causa justa contemplada en la ley, debidamente comprobada y que esté vinculada a la capacidad o conducta del trabajador, se produce el despido arbitrario.

**3.8.** Los supuestos referidos a la causa “justa”, “contemplada en la ley” y “debidamente comprobada” hacen referencia a que se cumpla estrictamente con los principios de legalidad, taxatividad, razonabilidad y proporcionalidad. Principios que han sido desarrollados en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, del modo siguiente:

**a) Principio de legalidad y taxatividad:**

El Tribunal Constitucional, expresa sobre éstos, en los fundamentos 29 a 33 de la **STC N° 00535-2009-PA/TC** (Rodolfo Luis Oroya Gallo), que:

- **Principio de Legalidad:** “... está reconocido en el inciso d), numeral 24, del artículo 2º de la Constitución, y exige que una sanción, sea esta de índole penal o administrativa, cumpla con tres requisitos: (i) la existencia de una ley; (ii) que la ley sea anterior al hecho sancionado; y (iii) que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado” <sup>(1)(2)</sup>.

- **Principio de tipicidad o taxatividad:** “... constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta...<sup>(3)</sup>”. “...a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal...<sup>(4)</sup>”.

b) **Principio de razonabilidad y proporcionalidad:** El Tribunal Constitucional, expresa sobre éstos, en los fundamentos 13 a 16 de la **STC N° 00535-2009-PA/TC** (Rodolfo Luis Oroya Gallo), que “13. Al respecto, este Colegiado considera que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. 14. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. En este sentido, se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres subprincipios: (i) el de idoneidad o de adecuación; (ii) el de necesidad; y (iii) el de proporcionalidad en sentido estricto<sup>5[6]</sup>. Esto supone que el Tribunal deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adopta<sup>6[7]</sup>. 15. A su vez, el principio de

<sup>1</sup> Pronunciamiento similar del TC en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC. Sentencia del 16 de abril de 2002. Fundamento 8.

<sup>2</sup> Pronunciamiento similar se encontrara en el TC de España STC 097/2009 del 27 de abril de 2009. Fundamento 3.

<sup>3</sup> Pronunciamiento similar del TC en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC. Sentencia del 16 de abril de 2002. Fundamento 5.

<sup>4</sup> Pronunciamiento similar del TC en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC. Sentencia del 11 de octubre de 2004. Fundamento 5.

*razonabilidad conduce a una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad. 16. La razonabilidades un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos”<sup>7[8]</sup> (negrita y subrayado agregado).*

- 3.9** Al respecto, el ordenamiento constitucional reconoce **el derecho del trabajador a ser protegido contra el despido arbitrario**, en el caso de autos en la modalidad de despido incausado, esto es el despido que se produce sin la existencia de una causa justa, contemplada en la ley, debidamente comprobada y que esté vinculada a la capacidad o conducta del trabajador, lo que importa la vulneración de los principios de legalidad, taxatividad y proporcionalidad. Los dos primeros principios se vulneran cuando no se construye correctamente la imputación objetiva de la falta (precisión y claridad) y el último por no considerar todas las circunstancias objetivas que se presenta el caso concreto.
- 3.10** Así, de lo expuesto, se puede advertir que la demandante no fue despedida por su capacidad o conducta, sino que fue causa de la pérdida de la confianza de la parte demandada el día, 17 de octubre del 2023.
- 3.11** Por otro lado, a tenor de lo establecido por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional que reza: el despido incausado constituye una modalidad de despido protegido; así como se detalló en la Sentencia del máximo intérprete de la Constitución contenida en el **Expediente N° 0976-2001-PA/TC**, señala que, dentro de las modalidades de despido arbitrario se encuentra el despido incausado, estableciendo que el mismo se produce cuando: “*Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna*”

*derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). En tal sentido un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC 04229-2005PA/TC)”.*

**3.12** En el presente caso el régimen laboral de la demandante corresponde al D.L. 728° y al haber laborado por más de 3 meses, la actora gozaba de protección contra el despido arbitrario, pudiendo ser despedida sólo por una causa justa de despido, relacionada a su capacidad o conducta las cuales se encuentran tipificados en el **Artículo 22° del D.S. N° 003-97-TR** que señala: **“Artículo 22° Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”**; empero en el caso de autos no tiene acreditado la demandada que haya mediado causa justa relacionada con la conducta o capacidad de la demandante, por consiguiente, se encuentra acreditado el despido incausado.

**3.13** En ese entender, como al demandante se le ha causado un despido incausado que no se encuentra amparado en la ley; por lo que corresponde ordenar la reposición de la parte demandante a su centro de labores, en el cargo de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos (AATE) al haber sido objeto de un despido incausado acaecido con fecha 17 de octubre del 2023, restableciéndose la relación laboral indeterminada en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728.

**3.14** En consecuencia, corresponde que se ordene la REPOSICIÓN LABORAL en el cargo de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos (AATE) al haber sido

objeto de un despido incausado acaecido con fecha 17 de octubre del 2023, restableciéndose la relación laboral indeterminada en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728.

**CUARTO: Determinar si concurren o no los elementos de la responsabilidad civil contractual como son: la antijuricidad, el daño el nexa causal y el facto de atribución.**

**4.1.**Respecto de la indemnización pretendida debe tenerse presente el Art. 1321° del Código Civil, que señala:

*“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.*

**4.2.**Con relación a los elementos de la Responsabilidad Civil Contractual, en el caso de autos, tenemos:

**4.2.1. Respecto de la ANTI JURICIDAD:**

Con relación a la antijuricidad, ésta queda establecida en el presente proceso porque la parte demandante ha sido cesada en forma incausada porque la demandada en la creencia de que la parte demandante es un trabajador de confianza le ha despedido sin cumplir con el procedimiento legal de despido justificado relacionado a la conducta o capacidad del trabajador, a pesar de estar protegido contra el despido arbitrario conforme al fundamento que ha precedido al presente análisis.

El artículo 10° del D.S. Nro. 003-97-TR, con relación a la protección contra el despido arbitrario del trabajador del régimen laboral privado, establece que:

**“Artículo 10.- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de**

*responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”*

Asimismo, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, con relación a la Protección del trabajador frente al despido arbitrario, también establece que:

**“Artículo 27.-** *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”*

Asimismo, el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, con relación al Derecho al Trabajo, establece que:

**“Protección y fomento del empleo. -**

**Artículo 22.-** *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”*

Asimismo, el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, con relación al Derecho a la remuneración, establece que:

**“Derechos del trabajador. -**

**Artículo 24.-** *El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.*

*Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”*

Asimismo, el artículo 2° numeral 1) de la Constitución Política del Perú, con relación a los Derechos fundamentales de la persona, también establece que:

**“Artículo 2.-** *Toda persona tiene derecho:*

**1.** *A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece. (...)”.*



Asimismo, el artículo 139° numeral 3) de la Constitución Política del Perú, con relación al Principio y Derecho al Debido Proceso, establece que:

***“Principios de la Administración de Justicia. -***

***Artículo 139.-*** Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

***3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.***

*Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...).”*

TABOADA, respecto a la antijuricidad con relación a la responsabilidad civil contractual concluye: “En consecuencia, queda claro que solo se puede hablar de responsabilidad obligacional, cuando el deudor cause daño al acreedor como consecuencia inmediata y directa del incumplimiento total, parcial, tardío o defectuoso de la prestación a su cargo, en la medida en que tal incumplimiento, en sus cuatro tipos le sea imputable por dolo, culpa grave o culpa leve. **De esta manera, se hace evidente el concepto de una antijuricidad estrictamente típica en el ámbito de la responsabilidad civil obligacional,** llamada doctrinariamente “responsabilidad contractual”. (8) (El subrayado y la negrita son agregados).

Asimismo, URIBURÚ, respecto a la antijuricidad con relación a la responsabilidad civil contractual señala que: “i) Obligatoria (contractual), aquí siempre estará presente la conducta típica que podrá consistir en un incumplimiento relativo (parcial, defectuoso, tardío o moroso) o absoluto (total). Para los efectos de responsabilizar a un sujeto por incumplimiento relativo **se requerirá normalmente que tal incumplimiento provenga de un retardo moroso que cause un daño injusto imputable al deudor por dolo o culpa.** La constitución en mora, a efectos de la eficacia de la responsabilidad contractual, será necesaria en el grueso de los supuestos, **debiendo a tales fines el acreedor requerir previamente al deudor –**

---

<sup>8</sup> TABOADA CÓRDOVA, Lizardo, Elementos de la Responsabilidad Civil, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 3ª edición, Lima – Perú, 2013, página 59.

**o legítimo representante- el cumplimiento de la obligación a través de la ejecución de la prestación debida, valiendo como tal cualquier acto si de sus términos se aprecia una interpelación suficiente.** Lógicamente, para la eficacia de la constitución en mora, **la obligación deberá estar vencida y el retraso injustificado deberá obedecer a la culpa del deudor.** Por otro lado, la ley no establece forma predeterminada para ejercer la intimación, lo que posibilitaría que el requerimiento verbal revista eficacia jurídica, aunque estaría sujeto a la prueba de su existencia y contenido. Philippe LE TOURNEAU señala que la interpelación o requerimiento no será indispensable para la indemnización por daños y perjuicios que compensen daños, pero sí respecto de daños y perjuicios moratorios”.<sup>(9)</sup> (El subrayado y la negrita son agregados).

Según se tiene indicado, **La Antijuricidad**, está conformada por el conjunto de conductas contrarias a los elementos intrínsecos de la obligación contractual o del ordenamiento jurídico.

**La demandante señala** que respecto a la antijuricidad se traduce en el despido del que fue objeto y que constituye una infracción legal, pese a que se encontraba protegida contra el despido arbitrario, no correspondiendo así que se le cese sino por causa justa, y no existiendo causa justa es que se vulneró su derecho al trabajo. Por su parte **La demandada**, precisó que era trabajadora de confianza.

Así, conforme al presente proceso la parte demandante requirió judicialmente a la demandada que cumpla con respetar su derecho al trabajo, a los derechos laborales obtenidos, a la protección contra el despido arbitrario, e implícitamente a su derecho a la dignidad, a su integridad moral y psicológica, así como a su remuneración, y el respeto de su derecho al debido proceso, toda vez que la reposición a su puesto de trabajo solicitado judicialmente implica la solicitud dirigida a su empleador demandado para que éste le permita prestar sus servicios para así percibir el pago de sus ingresos remunerativos correspondientes ante el indebido despido del que fue objeto, esto con relación al LUCRO CESANTE; configurándose así la concurrencia de la antijuricidad en el caso de autos.

---

<sup>9</sup> URIBURU BRAVO, **Jhoan H.**, Introducción al sistema de la Responsabilidad Civil Peruano, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima – Perú, 2009, página 119 a 120.

Cabe precisar que en el ámbito de la responsabilidad civil contractual prevista en el citado artículo 1321° del Código Civil, la responsabilidad puede deberse a la inejecución de la obligación contractual o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso por parte del demandado; en tal sentido, la conducta ilícita o antijurídica está constituida por el incumplimiento absoluto o relativo de una obligación; en el caso de autos, si se tiene en cuenta que según GARCÍA: ***“El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado; y el empleador, de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.”***<sup>(10)</sup>

Asimismo, la obligación incumplida radica en el hecho que el empleador demandado, despidió en forma arbitraria a la actora, lo cual impidió que desde su cese no perciba sus remuneraciones correspondientes, incurriendo así la demandada en una actuación antijurídica, al impedir que el trabajador accionante cumpla con su obligación de prestar sus servicios personales en forma permanente y alcanzar su realización personal mediante el trabajo, con la finalidad que el empleador demandado cumpla también con su contraprestación de pagar las remuneraciones y brindar las condiciones adecuadas para el trabajo correspondientes a que se comprometió según la naturaleza del contrato de trabajo permanente ya establecido en el citado proceso judicial de reposición llevado entre ambas partes.

#### **4.2.2. El DAÑO:** Resulta a consecuencia lógica del hecho del despido:

**2.2.2.1.** Con relación al concepto de **LUCRO CESANTE** esto es los ingresos que ha dejado de percibir el demandante a raíz de su indebido despido, constituido por las remuneraciones que dejó de percibir, con motivo del hecho dañoso, lo que corresponde al legítimo enriquecimiento que se frustró y teniendo en cuenta que

---

<sup>10</sup> GARCÍA MANRIQUE, Álvaro, Manual de Contratación Laboral, GACETA JURÍDICA S.A., Editorial El Búho E.I.R.L., Primera Edición, Febrero – 2016, Lima – Perú, página 7.

también ese daño trasciende en la esfera personal y familiar del trabajador accionante; con lo que está probado el LUCRO CESANTE.

Asimismo, la **Corte Interamericana de Derechos Humanos** en el caso del “Tribunal Constitucional Vs. Perú”, citada por la Corte Suprema de Justicia del Perú en la CAS. LAB. N° 7625-2016 CALLAO tiene establecido que: *SÉTIMO: Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso del “Tribunal Constitucional Vs. Perú”, emitió sentencia con fecha treinta y uno de enero de dos mil uno, en cuyo considerando ciento veintiuno señaló que: “Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar (68). La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso (69), y para tal efecto dispone que el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación. Asimismo, el Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que estos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas en la presente Sentencia. El Estado deberá proceder a fijar, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, los montos indemnizatorios respectivos, a fin de que las víctimas los reciban en el plazo más breve posible.” (Sic). De ello se desprende que el Estado peruano debía indemnizar a los magistrados repuestos en sus labores, tomando como uno de los criterios para el efectivo resarcimiento los salarios y prestaciones dejadas de percibir, sin perjuicio de todos los daños que se acrediten debidamente y que tuvieran conexión con el hecho dañoso constituido por la ilegal declaración de excedencia.*

Con relación a los conceptos que comprende el **LUCRO CESANTE** en casos de pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales, el **Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Tacna** los días 23 y 24 de mayo del 2019, tiene acordado como criterio lo siguiente:

**TEMA:** Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido; **SUB TEMA 1:** Otorgamiento y cálculo del LUCRO CESANTE en caso de despido; **PREGUNTA:** ¿Cuándo debe otorgarse el lucro cesante en caso de despido y cómo deben calcularse?

**El Pleno acordó por MAYORIA:**

*"En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de **lucro cesante**, **debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir**; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en **un parámetro temporal** referido al tiempo de duración del cese; **un parámetro cuantitativo** referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; **deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese** y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones"*

En tal sentido, según el citado Pleno se establecen como criterios a tener en cuenta **dos parámetros: 1) Un parámetro temporal, y 2) Un parámetro cuantitativo:**

En primer lugar, la demandante se encontraba protegida con el despido arbitrario, además de tener un contrato a plazo indeterminado bajo el D.L. 728 y posteriormente fue despedida, es decir que nos encontramos frente a un caso de despido incausado.

Asimismo, en cuanto al aludido **parámetro temporal**, en el caso de autos se tiene que éste está comprendido en forma objetiva a la presente fecha entre el 17.10.2023 hasta la fecha de la fecha de cálculo del perito adscrito al presente juzgado laboral, cabe precisar que la parte demandante refiere el pago de 15 remuneraciones, considerando la posible demora del proceso hasta su reposición, sin embargo, ello, no resulta atender su pedido en la forma pretendida, toda vez

que, carece de objetividad, a razón de que, esta pretensión lo ha podido solicitar con fecha certera y objetiva del parámetro temporal, por eso la pretensión se atenderá en forma objetiva al tiempo presente.

La fecha de su despido o fecha de cese está acreditada con la **Carta notarial de fecha 17.10.2023**.

En cuanto al **parámetro cuantitativo**, en el caso de autos se tiene que respecto de este **la parte demandante propone** el pago de lucro cesante en base a la última remuneración, por lo que se debe tener en cuenta que el lucro cesante es el pago o remuneración básica dejada de percibir por el periodo de despido; por su parte **la demandada** señala que el daño no está acreditado, y que la actora ha laborado durante su periodo de despido, además que el proceso de indemnización de daños y perjuicios no es un proceso de pago de remuneraciones y pago de beneficios sociales, sino que ésta es sólo de forma referencial por tener naturaleza indemnizatoria, la cual no incluye el pago de beneficios sociales pretendidos por la demandante.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, en los considerandos NOVENO, DÉCIMO y UNDÉCIMO de la **CASACIÓN LABORAL N° 2996-2017 CUSCO**, de fecha 27.06.2019, **con relación a los requisitos del LUCRO CESANTE y los criterios para su cuantificación**, señala que:

***“Noveno:** En atención al lucro cesante, éste es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una utilidad económica o ganancia legítima por parte de la víctima como consecuencia del daño y que se habría dado de no haber sucedido el evento dañoso. Significa ello que el lucro cesante se configura como una pérdida de una perspectiva cierta de un beneficio. **En tal medida para que pueda darse el lucro cesante deben cumplirse los siguientes requisitos:** a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y b) su monto pueda ser determinado.*

***Décimo:** Siendo ello así, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 1450-2001-AA/TC del once de setiembre de dos mil dos en el*

fundamento uno, inciso c) expresa lo siguiente: "...c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales". Por lo que, sólo le asiste a la trabajadora el reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir.

**Décimo Primero:** En tal sentido, si bien es cierto que, el despido ilegal efectuado a la demandante le ocasionó **daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante**, configurándose éste como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, de ninguna forma puede asimilarse ello a las remuneraciones, beneficios sociales devengados, toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada.

**Décimo Segundo:** En virtud de lo expuesto, se advierte que las instancias de mérito a fin de determinar el cálculo del lucro cesante consideraron **las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir**; sin embargo, éstos tienen naturaleza jurídica distinta. En efecto, **mientras que el primero, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; el segundo son las remuneraciones y beneficios sociales que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo que tiene naturaleza retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero** que implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica, cuyo resarcimiento y quantum debe efectuarse teniendo en cuenta el artículo 1332° del Código Civil que señala: "Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa", norma que ha sido vulnerada por la Sala Superior. **Por lo que, corresponde fijar por lucro**

**cesante de manera prudencial**, en la suma de treinta y dos mil con 00/100 nuevos soles (S/. 32,000.00), más cinco mil con 00/100 nuevos soles (S/. 5,000.00) por daño moral, el cual se mantiene en el monto ordenado.”

**En tal sentido, para establecer el *quantum* de la indemnización debe tomarse como dato referencial, la última remuneración que habitualmente percibía el demandante antes de su despido, es decir sin considerar beneficio social alguno.**

En cuanto a las **deducciones** de los ingresos remunerativos durante el período de cese, se tiene que en el caso de autos haciendo nuestro el criterio acordado en el citado Pleno Jurisdiccional, **la última remuneración** dejada de percibir por el trabajador es tomada como base de cálculo de lucro cesante, según lo pretendido en la demanda, respecto del período del indebido despido, se subsume en el criterio acordado en dicho Pleno, razón por la cual los montos a los que asciendan dichos conceptos en el período pretendido serán considerados como **monto referencial** para establecer el quantum indemnizatorio, más no constituye pago de remuneraciones equiparables al pago por labor no realizada en forma efectiva; **y para efecto de las deducciones de los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese** a que se refiere también el citado Pleno Jurisdiccional, correspondería ser deducidos, en la medida que hayan sido acreditados objetivamente por la parte demandada, lo que en el caso de autos no se ha acreditado, por lo que no corresponde descuento alguno.

En el caso de autos, la parte demandante solicita el pago de lucro cesante respecto de 15 remuneraciones, pero objetivamente el periodo de comprender desde el **17.10.2023 hasta la fecha de la liquidación** para el cálculo del quantum indemnizatorio correspondiente del concepto de LUCRO CESANTE.

Asimismo, se tiene que según las boletas de pago, su remuneración básica de la parte demandante, sin comprender beneficios sociales es de **S/. 10.152,00** al mes de setiembre del 2023, hasta antes de su despido, por lo que, es en base a este monto que corresponde realizar el cálculo del quantum indemnizatorio



correspondiente del concepto de LUCRO CESANTE por el periodo pretendido según lo especificado precedentemente.

Cabe precisar que la no percepción de las remuneraciones por parte de la parte demandante, trasciende al ámbito del derecho alimentario de la accionante, por cuanto **la remuneración tiene naturaleza alimentaria**, por así haber quedado establecido por el el PLENO JURISDICCIONAL del Tribunal Constitucional en el Expediente 0020-2012-P1/TC, en su SENTENCIA del 16 de abril de 2014, Caso Ley de Reforma Magisterial, en cuyos fundamentos 12 y 13 señala que:

*“12. Este Colegiado ha señalado que **la remuneración, en tanto derecho fundamental**, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que **posee una naturaleza alimentaria** al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC).*

*13. **El derecho a la remuneración**, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; **tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador** (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.”*

**4.2.2.2.** Con relación al **DAÑO MORAL**, constituye un daño extrapatrimonial que tiene como objeto de protección los derechos de la personalidad, señalándose como presupuesto mínimo la infracción del “derecho general de la personalidad” y precisamente es aquel daño que causa una lesión a la persona en su integra armonía psíquica, en sus afecciones, en su reputación y/o en su buena fama. Así, si bien no existe un concepto unívoco de **daño moral**, es menester considerar, siguiendo a Taboada Córdova, que éste es la lesión a cualquier sentimiento de la

*víctima considerado socialmente legítimo y que se configura a partir de la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en ella*<sup>11</sup>.

Con relación a la prueba y cuantificación del **DAÑO MORAL** en casos de despidos, **incausado**, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales el **Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral**, realizado en la ciudad de Tacna los días 23 y 24 de mayo del 2019, tiene acordado también como criterio lo siguiente:

**TEMA:** Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido; **SUB TEMA 1:** Otorgamiento y cálculo del DAÑO MORAL en caso de despido; **PREGUNTA:** ¿Cuándo debe otorgarse el DAÑO MORAL en caso de despido y cómo debe calcularse?

**El Pleno acordó por MAYORIA:**

*“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extra patrimonial invocado a título de **daño moral**, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudirse a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil”.*

En tal sentido, según el criterio adoptado en el citado Pleno Jurisdiccional, que lo hacemos nuestro, concretamente respecto de la acreditación del daño moral y su cuantificación, en caso de indemnización de daños y perjuicios por concepto de daño moral derivado de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o

---

<sup>11</sup> Lizardo Taboada Córdova. “Elementos de la Responsabilidad Civil”. 2001. pág. 58 y 59.

arbitrario declarados judicialmente como tales, su existencia debe ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, con las salvedades anotadas, y para su cuantificación debe sustentarse en prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios, y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa.

Al respecto, **la demandante señala** que, la demandada le ha generado una expectativa de trabajo indeterminada en la empresa y después se ha despedido, lo que le afectó interiormente por la pérdida abrupta de su trabajo afectándola en forma económica, generándole angustia, aflicción y dolor; por su parte **la demandada** en su contestación señala que la demandante no cumple con acreditar el daño moral o perjuicio ocasionado por el despido, pues no puede presumirse.

En el caso de autos, como efectivamente la parte demandante señala en su pretensión lo que pretende es la reposición, por ende, la indemnización esta pretendida bajo ese contexto, no pudiendo considerarse el hecho de que haya sido nombrada como trabajadora de confianza, sin serlo, puesto que la antijuricidad acreditada parte del despido y no de ser nombrada trabajadora de confianza, asimismo, respecto a que el despido se ha dado en condición de mujer porque su compañero de trabajo, que es hombre ha continuado laborando, también se debe desestimar, porque conforme a lo debatido en el presente proceso, el despido no ha tenido tal incidencia, además de que no ha demostrado o se ha generado algún indicio evidente de que de ha mediado un sistema de elección para que se quede el especialista que es hombre y se retire a la especialista por tener la condición de mujer, por ende, tampoco existe un medio probatorio directo que permita acreditar el daño moral indicado por la demandante; sin embargo, teniendo en cuenta las máximas de experiencia y el citado Pleno Jurisdiccional, en estos casos es factible recurrir a la prueba indirecta como es la prueba indiciaria, entre ellas las máximas de la experiencia; en tal sentido, al igual que en otras causas, es algo por demás evidente y así lo determina las máximas de la experiencia que un hecho abrupto como el perder la fuente de ingresos, el trabajo, por parte de la demandante en razón de un actuar unilateral y arbitrario de la demandada por lo regular causa desasosiego, incertidumbre, intranquilidad en el trabajador despedido por las

incidencias personales en su realización como persona por medio del trabajo y por la pérdida de la fuente de sus ingresos remunerativos que incide en su esfera personal y familiar, así como la afectación a la continuación de la actividad laboral y la formación del récord laboral, lo que es evidente que en el caso de autos se ha producido con el despido de la demandante, lo que definitivamente constituye una afectación a su tranquilidad, aspecto emocional y moral, lo que configura en este caso el daño moral, y que si bien es cierto no existe prueba directa, pero si existe la indicada prueba indiciaria que nos lleva a concluir de esa manera, teniendo en cuenta también que dicho daño será valorado de forma equitativa.

**4.2.3. Con relación al NEXO CAUSAL,** entre el actuar antijurídico y el resultado dañoso, basados en la relación causa – efecto; en el caso de autos, ello resulta evidente puesto que hasta antes del despido la situación del recurrente era distinta y más ventajosa que la generada a partir del despido, es decir, las consecuencias negativas en la persona y en los derechos de la demandante, derivan directamente del hecho del despido; en este caso, con relación al LUCRO CESANTE se le privó de lo que pudo percibir, al privársele de sus medios de subsistencia como lo es su remuneración, y del psicológico y emocional padecido producto de su indebido despido, en cuanto al DAÑO MORAL.

**4.2.4. Del FACTOR DE ATRIBUCIÓN,** resulta ilustrativo citar a Fernando de Trazegnies Granda, cuando dice que *“basta reflexionar que, también en la hipótesis de actos y hechos dolosos y culposos, la medida de resarcimiento no depende, de ninguna manera, del grado de reprobación de la conducta, o si se quiere más genéricamente, de la gravedad de la ofensa ocasionada, sino se mide de acuerdo a la cantidad del daño jurídicamente relevante”*<sup>12</sup>. Entonces, señala **la demandante que** es la culpa inexcusable. Basado en lo expuesto en la demanda se tiene que a criterio de esta judicatura el factor de atribución es a título de culpa leve, tal como se establece en el artículo 1320° del Código Civil, que señala: ***“Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del***

---

<sup>12</sup>Fernando de Trazegnies Granda, citado por Gianfranco Bringas Díaz, en *“Resarcimientos Adicionales a la Indemnización Tarifada por Despido Arbitrario”*. Soluciones Laborales N° 54, junio del 2012, pág. 37.-

*lugar.”; toda vez que la demandada, siendo una institución privada omitió actuar con la diligencia ordinaria al tiempo de despedir en forma incausada a la parte accionante y sin seguir el procedimiento de despido previsto por Ley.*

Por tanto, se concluye que está probado que la demandada ha incurrido en una actuación que ha causado daños a la parte demandante respecto del lucro cesante y daño moral, por lo que corresponde el pago de la indemnización petitionada.

**QUINTO: Determinar si las remuneraciones pretendidas por el demandante para la presente indemnización implican el pago de remuneraciones por labor no efectuada:**

5.1 Como se señaló precedentemente en los casos de pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales, al encontrarnos en un proceso de indemnización, la última remuneración que habitualmente percibía la demandante antes de su despido no debe ser entendido como base de cálculo del pago de remuneraciones dejadas de percibir sino como **dato referencial**; y que en el caso de autos, su monto asciende a la suma de **S/. 10.152,00 soles** que consta en la boleta de pago del mes de setiembre del 2023, es decir, un mes completo antes de la fecha del despido.

**SEXTO: Determinar si corresponde ordenar la indemnización que hoy se pretende en el presente proceso:**

Conforme a lo fundamentado en la presente sentencia, corresponde ordenar el pago de la indemnización conforme a los alcances dados precedentemente.

6.1. **Con relación al quantum indemnizatorio:** Al respecto, teniendo en cuenta lo establecido con relación a los parámetros temporal y cuantitativo, respecto del LUCRO CESANTE, corresponde al resarcimiento de los perjuicios patrimoniales causados por la demandada a raíz del despido arbitrario que ocasionó al demandante, dejando este último de percibir sus ingresos regulares respecto del periodo **17.10.2023 hasta la fecha de la liquidación**, siendo el resultado del cálculo correspondiente el detallado en el siguiente cuadro:

<b>1. INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR RESP. CONTRACTUAL</b>			
PERIODO	REMUNERACION	PERCIBIDO	A REINTEGRAR
Oct-22	4,737.60	0.00	4,737.60
Nov-22	10,152.00	0.00	10,152.00
Dic-22	10,152.00	0.00	10,152.00
Ene-23	10,152.00	0.00	10,152.00
		<b>TOTAL S/</b>	<b>35,193.60</b>
<i>Son: Treinta y cinco mil ciento noventa y tres con 60/100 soles.</i>			

6.2. En cuanto al **QUANTUM INDEMNIZATORIO** respecto del **DAÑO MORAL**, el monto pretendido en la demanda es de S/. 50,000.00 Soles, lo que no encuentra justificación total como se tiene establecido precedentemente por carecer de prueba directa, toda vez que se tuvo que recurrir a prueba indirecta para acreditar la aflicción y afectación emocional ocasionada a la parte demandante; tanto más si tomando en cuenta el periodo que dejó de laborar la parte demandante hasta la presente fecha de sentencia es un poco más de 03 meses, es así que corresponde disminuir el indicado monto pretendido a la suma razonable de **S/. 1,000.00 soles** en aplicación del criterio de **valoración equitativa** previsto en el citado artículo 1332° del Código Civil.

**SEPTIMO: Determinar si la demandada otorgó o no la demandante una liberalidad con motivo del ceses de ésta y si corresponde o no compensar dicha liberalidad con la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual materia de la demanda:**

7.1. Como se ha determinado en el presente proceso hay una deuda que tiene la empleadora demandada derivada una indemnización por responsabilidad contractual, en la suma de S/.

7.2. Sin embargo, la demandada ha hecho notar en el presente proceso que ha realizado un acto de liberalidad en el 00376-2023-0-2801-JP-LA-01, sobre consignación, que es de conocimiento de ambas partes del presente proceso, al cual la parte demandada ha adjuntado la liquidación de beneficios sociales, del que se desprende que la demandada aparte de calcular el monto de deuda aparente de beneficios sociales, entre los montos a consignar esta una gratificación extraordinario por el

monto de S/.101,965.93, que conforme lo señalado por la parte demandada constituye un acto de liberalidad, aspecto que no ha sido cuestionado por la parte demandante, considerando que haciendo el seguimiento en el SIJ, en el citado expediente se ha emitido una CONSTANCIA de fecha cuatro de enero del 2024, que consta la entrega del monto de S/. 127,006.44, es decir, incluido el pago de la gratificación extraordinaria que es materia de análisis.

7.3. Ahora, cabe precisar, que el análisis de la compensación del acto del empleador a título de liberalidad sobre la indemnización de la responsabilidad contractual en el ámbito laboral se encuentra justificada en que la abundante jurisprudencia existente al respecto, evidencia su litigiosidad en la práctica señalada, así como un ejemplo actual es la CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019, sobre reintegro de remuneraciones, de fecha siete de julio del 2021 recuperado de [https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20Laboral%2010526-2019\\_LALEY.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20Laboral%2010526-2019_LALEY.pdf), asimismo, CASACIÓN LABORAL N.° 07389-2020, dentro de la NLPT de fecha, dieciséis de agosto de dos mil veintidós, recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/04/Casacion-Laboral-07389-2020-Lima-LPDerecho.pdf>, y más información de acceso en el internet.

7.4. Respecto al acto a título de liberalidad, la jurisprudencia ha señalado en la CASACIÓN LABORAL N° 11460-2017, sobre indemnización de daños y perjuicios, Lima, recuperado de: <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%B011460-2017-Lima-LP.pdf>, que señala en sus fundamentos los siguientes:

**Noveno: Segunda causal declarada procedente**

*Respecto a la causal denunciada en el **literal b)**, el **artículo 57° del Decreto Supremo N°001-97-TR**, establece lo siguiente:*

***“Artículo 57.-** Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.*

*Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil*

*Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto”. [Énfasis Agregado].*

*Décimo: En ese sentido, conviene anotar que la ratio de la norma citada se sustenta en que los actos de liberalidad otorgados por el empleador para que produzcan sus efectos compensatorios deben cumplir con los siguientes supuestos:*

- a) Deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior;*
- b) Se entrega una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a éste;*
- c) La entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y,*
- d) El importe económico debe constar en documento de fecha cierta.*

*De lo anotado, se desprende que aun cuando la norma no ha establecido si la suma entregada pueda ser compensada, con cualquier acreencia de naturaleza laboral o si sólo se compensa con la acreencia por compensación por tiempo de servicios, ha sido la uniforme jurisprudencia de la Corte Suprema la que ha establecido que la suma otorgada al amparo del artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27326, constituye un acto de liberalidad, así también se encuentra señalado en la Casación N° 2049-2009-LIMA.”*

**7.5.** Así de la citada jurisprudencia el acto a título de liberalidad entregada por el empleador al trabajador, se encuentra contemplado en el literal b), el artículo 57° del Decreto Supremo N°001-97-TR, que establece que “*si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión éstas se*



*compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.” Pero dicha liberalidad debe cumplir ciertas condiciones, conforme al siguiente análisis.*

***a) Deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior;***

En el caso de autos, conforme a la carta notarial de fecha 17 de octubre del 2023, la parte demandante ha sido cesada, y el proceso de consignación en el expediente 00685-2023-0-2801-JR-LA-01 iniciado por la EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA en contra de ARENAS CUBA, ALEXANDRA LUCIEN que contiene el depósito de gratificación extraordinario por el monto de S/.101,965.93 ha iniciado el 27 de octubre del 2023, por ende, es de fecha posterior.

***b) Se entrega una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a éste;***

El monto de gratificación extraordinaria se encuentra identificada en el monto de S/.101,965.93, y conforme al expediente N° 00376-2023-0-2801-JP-LA-01 y la CONSTANCIA de fecha cuatro de enero del 2024, la demandante ha recibido el monto con fecha posterior al 17.10.2023, por lo tanto, es posterior al cese.

***c) La entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y,***

En audiencia, la parte demandada ha señalada que este concepto de gratificación extraordinaria es a título de liberalidad y en forma incondicionada. Tal afirmación se encuentra razonada, toda vez que, conforme a la liquidación, tal concepto no forma parte de la deuda de los beneficios sociales que ha calculado la parte demandada, asimismo, la parte demandante no ha señalado que dicha gratificación extraordinaria este referida a algún convenio colectivo o concepto que se entrega al momento de del cese, por lo tanto, como el monto no tiene identificado un origen o condición, se deduce que es a título de liberalidad.

***d) El importe económico debe constar en documento de fecha cierta.***

Conforme se desprende del expediente citado N° 00376-2023-0-2801-JP-LA-01, Quellaveco ha realizado el depósito judicial el 31.10.2023, con constancia de depósito Judicial N° 2023000807668.

En ese entender, como el acto de entrega del demandado QUELLAVECO por el monto de S/.101,965.93 nuevos soles es a título de liberalidad.

Respecto de este monto de título de liberalidad, si bien se encuentra contemplado en el artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR es importante hacer cita de la Casación Laboral °246-2002- Arequipa de fecha 0.09.2002, citada en el libro “LA SUMMA LABORAL - toda la jurisprudencia laboral vinculante relevante y actual en un solo volumen” 2018, pág. 780 S 2243, que señala lo siguiente:

*“El pago a título de gracia otorgada al trabajador no se restringe únicamente a la CTS. Tercero (...) para examinar los alcances de la norma denunciada (...) es importante desentrañar su propósito y finalidad, a efectos de establecer su verdad naturaleza; en ese sentido cuando la disposición bajo análisis hace referencia a que los montos que se nada a pagar judicialmente; a favor del empleador se deducirán de lo que graciosamente entregó al trabajador, al cesar o posteriormente; está refiriéndose genéricamente a cualquier crédito impago, por cuanto no menciona específicamente a algunos de ellos. Cuarto (...) si aplicara el pago gracioso únicamente a la Compensación por Tiempo de Servicio, se estará distinguiendo donde la ley no distingue, originando un aprovechamiento indebido de parte del trabajador, quien estaría discutiendo no la falta de pago de crédito impago, sino que el pago que recibió no tenga aplicación y/o efecto alguno, no obstante haber sido otorgada con arreglo a la norma denunciada. Quinto. (...) En conclusión (...) no esta restringida a la Compensación por Tiempo de Servicios, si no a cuál otro crédito laboral.”*

Bajo ese contexto, el título de gracia otorgada al trabajador, permite compensar cualquier tipo de deuda derivada de la relación laboral, incluido la indemnización por daños y perjuicios derivado de la relación contractual laboral que han tenido las partes.

Así, según la real academia española, refiere que el termino compensar; verbo transitivo, significa: *“Dar algo o hacer un beneficio a alguien en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado. Usado también como pronominal.”* Por

lo tanto, como con el acto de liberalidad está permitido resarcir el daño, por ende, en este extremo corresponde admitir lo señalado por la demandada.

**CONCLUSIÓN:** Por ende, si el monto de liberalidad es de S/.101,965.93 nuevos soles, y el monto adeuda en el presente proceso es de S/. 35,193.60 nuevos soles, por consiguiente, se encuentra compensado el pago de la deuda principal, quedando un restante de título de liberalidad que puede ser empleado para otras deudas. Por consiguiente, corresponde tener por compensado el pago de S/. 35,193.60 producto de la indemnización de daños y perjuicios.

**OCTAVO: Sobre los Intereses Legales:**

Tratándose de uno de materia laboral, debe tenerse presente el acuerdo arribado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de fecha 28.06.2008, en el cual han señalado que *los intereses legales en los procesos de indemnización por daños y perjuicios, en materia laboral, **deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado***, los mismos que se calcularán en ejecución de sentencia, sin embargo, como la deuda principal a razón de la indemnización de daños y perjuicios ha sido compensada antes del inicio del trámite de la presente demanda de fecha 14.11.2023, con el proceso iniciado en el expediente judicial N° 00376-2023-0-2801-JP-LA-01 con fecha 27.10.2023, es que resulta infundado el pago de intereses legales

**NOVENO: Costas y costos procesales:**

Atendiendo a lo dispuesto en el Art. 14° y Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 en concordancia con el Art. 412° y 413° del Código Procesal Civil; se tiene que el pago de costas y costos procesales es de cargo de la parte vencida, al respecto, en la doctrina se señala: *(...) el reembolso de los gastos del proceso se sustenta en el hecho subjetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento.* (LEDESMA NARVAEZ, Comentarios al Código Procesal Civil, Gaceta Jurídica, Tomo I, Página 191); en tal razón corresponde que la parte vencida **pague** costos del proceso y costas procesales.

**IV. DECISIÓN:**

Por los fundamentos que anteceden y al amparo de las normas legales glosadas, con criterio razonado, y administrando justicia a nombre de la Nación; **FALLO:**

1. Declarar **INFUNDADA LA TACHA** interpuesta por la parte demandante en contra de la testigo, Ana Cecilia Posadas Saenz, Jefe de Consultas y Reclamos, ofrecida por la demandada **EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA.**

2. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **ALEXANDRA LUCIEN ARENAS CUBA** en contra de la **EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA**, sobre reposición e Indemnización de Daños y Perjuicios por Responsabilidad Contractual; precisando:

2.1. **ORDENO** que la demandada **REPONGA** al demandante en el puesto de cargo de Especialista de Atención de Consultas y Reclamos (AATE) al haber sido objeto de un despido incausado acaecido con **fecha 17 de octubre del 2023** o en otro de igual o similar jerarquía o nivel y con el mismo monto remunerativo, pero sin perjuicio de los incrementos provenientes de ley o convenio colectivo.

2.2. **FUNDADO en parte** los conceptos de: lucro cesante por el monto de **S/. 35,193.60** y de daño moral por el monto de **S/. 1,000.00 nuevos soles** a favor de la parte demandante; los mismos que quedan **COMPENSADOS** con el monto de **S/.101,965.93** otorgado como acto a título de liberalidad por la empresa **EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA** a favor de la parte demandante mediante consignación realizada por la demandada en el Expediente N° 00376-2023-0-2801-JP-LA-01, respecto del presente proceso sobre los conceptos de daño de lucro cesante por el monto de S/. 35,193.60 nuevos soles y el daño moral por el monto de S/. 1,000.00 nuevos soles.

2.3. Declarando **INFUNDADA** la pretensión accesoría **sobre Pago de Intereses Legales** respecto del Lucro Cesante y daño moral.

2.4. Con costos y costas procesales.

**REGÍSTRESE Y HÁGASE SABER.** <sup>(13)</sup>

---

<sup>13</sup> La presente Resolución se encuentra firmada digitalmente por el Juez y el Secretario de la Causa cuya identificación aparecen en las constancias de firmas digitales, conforme a la Ley N° 27269 – “Ley de Firmas y Certificados Digitales”.