

SALA MIXTA - Sede Nuevo Palacio
EXPEDIENTE : 00685-2023-0-2801-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
RELATOR : EDGAR CATACTORA GUTIERREZ
DEMANDADO : EMPRESA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA ,
DEMANDANTE : ARENAS CUBA, ALEXANDRA LUCIEN

Resolución Nro. : 23

Moquegua, veintiséis de abril
Del dos mil veinticuatro. -

SENTENCIA DE VISTA

I.- PARTE EXPOSITIVA O INTRODUCTORIA.

1.- RESOLUCIONES MATERIA DE APELACIÓN.

1.1. Resolución que desestima la excepción de caducidad emitida en la audiencia de pruebas. Admitida con calidad de diferida.

1.2. la sentencia de fojas 536 a 579 del expediente electrónico, su fecha 31 de enero 2024, que declara fundada en parte la demanda de indemnización de daños y perjuicios, reposición y otras acciones planteadas por, Alexandra Lucien Arenas Cuba contra la Empresa Minera Anglo American Quellaveco S.A.

2.- ANTECEDENTES.

2.1. **DEMANDA.** - Aparece de la demanda que: la persona de ALEXANDRA LUCIEN ARENAS CUBA interpone demanda CONTRA LA EMPRESA MINERA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO S.A. Siendo su **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. **Plantea como Pretensiones_accesorias**: Pago de **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL**, ascendente a la **suma total de S/. 200,000.00 Soles**, derivado de los siguientes conceptos: **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). **DAÑO MORAL** ascendente a la **suma de S/. 50,000.00 Soles**. **Asimismo**, se ordene el pago de **costas y costos**.

Los fundamentos fácticos de su demanda, en resumen, son:

1. Es licenciada en Ciencias de la Comunicación, habiendo desarrollado experiencia en el

área de atención **de consultas y reclamos del sector energético minero**. Que al 20 de agosto del 2018 se encontraba trabajando para OSINERGMIN como personal nombrado, pero, mediante correo electrónico cursado por la persona de Diana Portugal de la Cruz, reclutadora de la empresa Anglo American Quellaveco S.A., le envía una invitación para postular a un trabajo en dicha empresa minera., lo cual generó en la demandante una expectativa de mejores condiciones de trabajo.

2. 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 con fecha 18 de octubre del 2018 presenta su carta de renuncia a OSINERGMIN dando por concluida su relación laboral al 31 de octubre del del 2018.
3. Así es que el 02 de noviembre del 2018, 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**. (punto seis de su demanda) pero que en realidad el cargo no sería de confianza como explicara más adelante.
4. Sucede que mediante Carta Notarial cursada con fecha 17 de octubre del 2023, la empresa demandada dió por concluida la relación laboral por retiro de confianza a la demandante.
5. En realidad **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 Sáenz**, 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.
6. 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.

7. Con relación a la indemnización de daños y perjuicios, refiere que se 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 soles equivalente a quince remuneraciones. Daño moral, porque se le ha generado una lesión a la esfera sentimental, porque gozaba de un trabajo permanente en la entidad estatal OSINERGMIN, y 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 tomo conocimiento al momento de la suscripción el 05 de noviembre del 2018, por lo que, la valoriza el daño moral por el monto de S/. 50,000.00 soles.
8. 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.
9. El factor de atribución es el dolo, porque sabiendo la demandada 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.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Señala la parte demandada que se desestime declarándola infundada argumentando:

1. La demandante inició labores para la 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. Como tal** 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.**
2. El cargo de **Especialista de Atención de Consultas y Reclamos** que desempeñó la actora desde el año 2018, resulta importante destacar que en el contrato 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.

3. 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 continua 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

7. Asimismo, la demandada **refiere que se ha actuado con una liberalidad a título de gracia respecto a la suma 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.
8. Que la demandante no ha ofrecido prueba alguna para tratar de desvirtuar su calificación de trabajadora 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.

2.3. SENTENCIA MATERIA DE APELACIÓN.

Como hemos mencionado anteriormente la sentencia ampara en parte la demanda interpuesta por la accionante ALEXANDRA LUCIEN ARENAS CUBA, siendo en resumen los fundamentos de la sentencia que:

*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, **aso** como influir con opiniones o informes en la formación de decisiones empresariales.*

*Como la información que recibía y entregaba la demandante era controlada por su jefa, **quien actuaba como intermediaria entre la demandante y la gerencia, por consiguiente, no existió contacto directo con el personal de dirección o el empleador.***

*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.*

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 la demandante se encontró protegido contra el despido arbitrario.

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.”

A la 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 N° 728.

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 N° 728.

*En cuanto a la indemnización también se ha señalado que el Juzgado considera que con el despido efectuado está presente la antijuricidad, asimismo 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.**”⁽¹⁾***

Por esos y otros fundamentos se ha amparado también la indemnización.

APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE LA EMPRESA MINERA ANGLO AMERICAN

¹ 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.

QUELLAVECO.

- La demandante nunca cuestionó su condición de trabajadora de confianza casi 5 años pues sus funciones tenían un nivel de responsabilidad especial.
- La demandada **gestionaba a nivel de gerencias** de la empresa el sistema de quejas “Anglo American te escucha” trasladaba al líder del área involucrada en el reclamo para su descargo y monitoreaba su respuesta oportuna.
- El rol de la demandante suponía coordinación activa con los trabajadores que supervisaban cada una de tales áreas cada vez que una queja de hostigamiento sexual o de otra índole las involucrara.
- Los temas que ventila la empresa en el área donde trabajada la demandante son de alta sensibilidad y es un área de pocos trabajadores (menos de diez) lo que demuestra es puesto de confianza. Ellos trabajan con más de mil trabajadores.
- Una denuncia **mal procesada por que no se atendió a tiempo o porque no se justificó debidamente afectará la reputación y pondrá en riesgo al personal de los funcionarios**, siendo el rol de la actora crucial para evitar riesgos, lo que explica su remuneración de S/ 10,152.00 soles mensuales.

La sentencia tiene pseudos argumentos como:

- Que el puesto no calificaría como de confianza por ausencia de contacto directo con el personal de dirección de falta de acceso a información confidencial y de participación en la toma de decisiones empresariales. Su calificación sería solo formal.
- Tomando como referencia el sueldo mensual atribuye S/ 35,193.60 soles de lucro cesante y agrega S/ 1,000.00 soles de daño moral, cifras que compensa con la liberalidad que se le otorgo.

La sentencia debe ser revocada por que no se valoró los medios probatorios en forma adecuada y motivada.

La sentencia hace una evaluación simplista citando un solo pronunciamiento de la corte suprema para describir las características de un trabajador de confianza y por qué la demandante no las cumpliría.

El puesto de la demandante cumple con los requisitos para ser considerado de confianza conforme al perfil del puesto como en la gestión de la plataforma angloamericana de escucha a cargo de la demandante que podía evaluar preliminarmente el contenido de los reclamos

comunicando a la gerencia o líder competente para su absolución y monitorear que la respuesta sea procesada a la brevedad y quien la respuesta recibida razonablemente guarde correspondencia con lo que fue materia de reclamo.

La demandante reportaba a su gerente como es el gerente de planeamiento e innovación señor Tamiko Hasegawa, la data relevante para optimizar constantemente la plataforma angloamericana te escucha proponiendo mejoras para dinamizar su contenido siendo la información extremadamente reservada.

El puesto de especialista es de confianza porque **ella laboró en contacto personal y de personal de dirección** ya que las funciones suponían dialogar constantemente con la jefa de consultas y reclamos, pero también con los gerentes involucrados en las denuncias que se haya producido el contacto personal con los segundos es suficiente independientemente de que haya existido interacción con la primera.

La sentencia tiene un aspecto insólito como es la afirmación que el término gerencia previsto en el perfil del puesto sería genérico por tanto no podría establecerse con qué funcionarios o funcionario específicamente se relacionaba la demandante.

La demandante tuvo acceso a información de carácter reservado y confidencial en su condición de especialista de consultas y reclamos la demandante tuvo acceso a denuncias por hostigamiento sexual laboral y corrupción la norma se refiere a información reservada en sentido amplio no únicamente al **core business** como postula la sentencia; razonamiento que es arbitrario e intencionalmente contradictorio. Pero Según la sentencia no sería suficiente para que la demandante sea personal de confianza ignorando que los canales de atención gestionaban información muy sensible cuyo manejo indebido puede significar un impacto terrible para nosotros que no se atienda prontamente una denuncia por hostigamiento sexual corrupción impide solucionar la disfunción y nos deja indefensos frente al delito y afecta la marca corporativa poniendo en riesgo a funcionarios de alta jerarquía.

La demandante emitía informes para nuestras gerencias para proponer mejoras fortalecer el sistema de recojo y entrega de denuncias que analizaba los patrones de los reclamos identificaba potenciales conflictos y proponía medidas para anticiparnos y presentar reportes e informes semanales y mensuales sobre la sistematización de la plataforma ANGLO AMERICAN TE ESCUCHA.

En cuanto a la indemnización por lucro cesante y daño moral refiere que no existe tal lucro cesante ni daño moral porque se ha actuado válidamente.

RECURSO DE APELACIÓN DE LA DEMANDANTE

La demandante a folios 601 a 607 apela la sentencia señalando resumidamente lo siguiente:

Existe error en cuanto al monto indemnizatorio ya que si bien es cierto la remuneración es un parámetro a la hora de fijar un monto indemnizatorio no debe excluirse los beneficios sociales que le hubiera correspondido al trabajador; en la demanda se ha hecho mención a la ganancia dejada de percibir consistente en la remuneración y beneficios sociales monto indemnizatorio equivalente a 15 remuneraciones sin señalar el tiempo que dure el proceso por cuanto no lo sabemos.

Conforme se tiene acreditado en un contrato de trabajo y boletas de pago existe un beneficio consistente en bono por desempeño equivalente al 15% del sueldo anual existe el beneficio de pago de utilidades el corresponde una obligación de la empresa establecida en los decretos legislativos N° 677 y N° 892 que, si bien corresponden ser pagados en marzo, son parte de los beneficios sociales siendo que estos son ganancias dejadas de percibir.

Por tanto, el monto indemnizatorio es la suma de S/. 35 193.60 soles. Es ínfimo ya que no considera todos los conceptos dejados de percibir por la demandante.

En cuanto al daño moral se fija erróneamente la suma de S/ 1,000.00 soles y que el hecho que el daño moral haya sido acreditado a través de prueba indirecta no justifica que se reduzca el monto indemnizatorio por daño moral.

Se debió apreciar respecto al daño moral la expectativa de un trabajo permanente generado por la empresa demandada al haberla invitado para trabajar en la misma conforme se ha acreditado en otro porque venía trabajando con calidad de permanente en OSINERGMIN. Todo ello debió ser apreciado por las máximas de experiencia.

En cuanto a la compensación no corresponde compensar la suma dispuesta por el juzgado la librería otorgada por la empresa porque no se encontraría en documento de fecha cierta que la liberalidad sea compensable y en tercer lugar porque el monto indemnizatorio no es compensable porque no se encuentra establecido en norma legal.

La sentencia debe disponer que se cumpla con pagar todos los beneficios sociales que le corresponden a la demandante por lo que el juez no podía determinar cuál es el monto indemnizatorio que se le compense ya que lo establecido en el proceso 376- 2003(de consignación judicial) No puede determinar si existe liberalidad y que el disponer de una compensación estaría dotando de efectos de pago por consignación pero a su vez restringiendo los efectos de una resolución como dice el auto final en el proceso antes mencionado

No se puede considerar que los pagos otorgados a título de liberalidad puedan ser extendidos a cualquier crédito impago conforme norma del artículo 57 del decreto supremo 01-97 TR ya que eso significaría inaplicable las normas de responsabilidad civil aplicables al empleador.

En cuanto a los intereses señala que el monto que corresponde de indemnización debe tener los intereses de ley que deben ser calculados desde la producción del daño por lo que corresponde se revoque en el sistema por tanto la sentencia le causa agravio lo que debe ser hoy visto en la apelación y debe ser revocada incrementándose el monto.

APELACION DE LA RESOLUCION QUE DESESTIMA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD.

Estos serán vistos y analizados en la parte considerativa de esta sentencia.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: OBJETO DE LA APELACIÓN.- de conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, la apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que le causa agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Esta norma concuerda con el artículo 139° inciso 6 de la Constitución del Estado que garantiza la pluralidad de instancias.

Respecto a este recurso vale tener en cuenta algunos criterios desplegados por la Corte suprema cuanto considera que:

Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo, que el agravio fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso (Cas. N° 1203-99-Lima).

La Ley Procesal prescribe el cumplimiento a cabalidad con los requisitos de fondo lo cual significa la indicación de las razones por las que las normas denunciadas debieron aplicarse al caso concreto. Por tanto, la sola enumeración del agravio no satisface el requisito de la debida fundamentación **(Cas. N° 611-97-Callao).**

El contenido del recurso de apelación establece la competencia e la función jurisdiccional del juez superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportara la materia que el impugnante desea que el Ad Quem **(entiéndase instancia superior)** revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no

denunciados que contenga la resolución denunciada. (casación 3758-2013 "Puno el Peruano

01

Lo antes señalado es perfectamente aplicable a una apelación en los procesos laborales regulado en el artículo 32 y siguientes de la ley procesal de trabajo 29497.

SEGUNDO: ANÁLISIS DE LA APELACIÓN DEL AUTO QUE DESESTIMA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

2.1. Señala la empresa demandada *que erróneamente el juzgado señala que sólo se ha demandado las pretensiones de reposición e indemnización de daños y perjuicios pero se omite considerar que existe una pretensión implícita como es el cuestionamiento a la calificación del puesto de confianza ya que primero se tiene que analizar si la trabajadora tuvo la condición de servidor de confianza o no.*

Que es factible que existan pretensiones múltiples en una demanda lo que no es posible de acuerdo al artículo 83 y 84 del código procesal civil se permita una indebida acumulación de acciones por lo que la demanda debe de ser declara improcedente y a que no se define con precisión la naturaleza de la pretensión como es la de calificar el puesto de confianza tal como consta en el punto 7 de la demanda cuando habla que su cargo no conlleva en modo alguno el cargo de confianza.

Admitir la demanda conforme ha sido formulada afecta gravemente el derecho de defensa debido a que existe vaguedad conceptual de las pretensiones lo que nos impide pronunciarnos debidamente sobre lo solicitado por la parte demandante limitando el ejercicio del derecho de defensa

existe una pretensión implícita en la demanda cómo es que la señora arenas está cuestionando el cargo de confianza respecto lo cual existe doctrina y jurisprudencia amplia se cita para ello un párrafo de la obra del magistrado y tratadista Toledo Tolentino sobre El petitorio implícito.

En el pleno jurisdiccional nacional laboral del 13 al 14/09/2013 se arribó a las siguientes conclusiones en virtud del principio tuitivo a lo que se contrae en los procesos laborales se está obligado al juzgador ante un petitorio implícito el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por parte del juez tanto más que se haga interesado en derecho de la defensa de la demandada.

Entonces tanto la doctrina como la jurisprudencia instan a los despachos a pronunciarse y considerar el asunto que da base al proceso como una pretensión simplista por lo que el juzgado debió garantizar el derecho de defensa aceptando en el caso de autos que existen una

pretensión implícita pero no solo la indemnización y reposición.

*Estando lo señalado el plazo para cuestionar judicialmente y perseguir se deje sin efecto la calificación de confianza otorgada en el puesto o desarrollado por la actora y habría transcurrido en exceso y por tanto la posibilidad de **hacerlo ha caducado** por tanto solicitamos al superior dejar sin efecto la resolución emitida en forma oral en la audiencia de juzgamiento caso contrario se estaría vulnerando nuestros derechos constitucionales al derecho de defensa y debido proceso.*

2.2. Con los fundamentos de la apelación podemos inferir que la demandante habría tratado de obviar que se debata judicialmente la calificación respecto a que sí era trabajadora de confianza o no hoy y el juzgado estaría permitiendo tal situación afectando su derecho de defensa y el debido proceso para tener que debatir el tema lo que en el fondo significaría que la demanda está afectada de caducidad Sin embargo teniendo en cuenta lo resuelto en la sentencia es evidente que se ha tenido que analizar si la demandante ocupaba o no un cargo de confianza considerando el juzgado que el cargo que desempeñaba la demandante no lo era por tanto el análisis mencionado sí se ha realizado si bien no como una pretensión expresa, se ha realizado dicho análisis.

Es que también de la contestación a la demanda la empresa ha cuestionado las afirmaciones de la demandante de no ser de confianza y ha afirmado que la demandante si era, por tanto, si ha existido discusión sobre el tema.

Es más, el tema de fondo que implícitamente sería el análisis del tema de la confianza no puede ser debatido en una excepción por lo que consideramos que este también es un aspecto de su improcedencia asimismo es importante mencionar la **casación laboral 10593-2019 del santa**² en el cual en el considerando **décimo primero** respecto a la caducidad para cuestionar o no un puesto calificado como de dirección o de confianza señala:

Decimo primero.-De otro lado conviene mencionar además qué, aún cuando el artículo 61 del decreto supremo 001-96 TR prevé a que los trabajadores cuyos puestos han sido hayan sido calificados como de dirección o de confianza tienen como plazo perentorio 30 días naturales a partir de la comunicación efectuada por el empleador, para objetar dicha calificación ante el órgano jurisdiccional correspondiente, es preciso indicar que con la locución “**podrán**” utilizada en la redacción del mencionado dispositivo normativo, **permite inferir con claridad**

² Sentencia Casatoria , emitida por la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria De La Corte Suprema en fecha 08/07/2021

que el hecho de acudir o no al poder judicial a efecto de cuestionar la calificación de su trabajo como de dirección o confianza es facultativo más no obligatorio para el trabajador, y en ese sentido no puede restringir el derecho de estos trabajadores a la tutela jurisdiccional efectiva otorgado en el catálogo de derechos de nuestra carta magna...

2.3. Lo antes expuesto permite concluir quien los argumentos del juzgado por el cual desestima la excepción de caducidad se encuentran ajustados a la ley y al derecho por lo que la resolución debe confirmarse.

TERCERO: ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA DE LA SENTENCIA:

3.1. Previamente debemos señalar que: de acuerdo con lo previsto en el artículo 43° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son trabajadores de confianza 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.** De otro lado según lo dispuesto por el artículo 59° del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Asimismo, el artículo 60° del mencionado reglamento prescribe que la calificación de los puestos de confianza “es una formalidad que debe observar el empleador”; sin embargo, “*su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita*”, **debido a que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.(expediente 01568-2011 PA/TC)** debiendo señalar que la sentencia referida del Tc en el fundamento 9 señala algo muy importante:

9. Finalmente, con relación a la forma de resolución del caso de autos, este Tribunal considera pertinente precisar que ésta **difiere de la *ratio decidendi* que se utilizó en la STC 03349-2007-PA/TC, por las siguientes razones:** a) el ingreso por concurso público no determina que el cargo pueda ser considerado como de confianza; b) los cargos de confianza pueden ser objeto de concurso público y que

ello no determina que éste deja ser de confianza; y c) un cargo es calificado de confianza por las responsabilidades, las obligaciones y su relación que mantiene con el empleador.

Ello genera que la *ratio decidendi* de la STC 03349-2007-PA/TC no siga siendo aplicada, pues **la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección y no un concurso público**. Además, porque la forma de resolución del caso de autos es conforme a la jurisprudencia sentada en la STC 03501-2006-PA/TC.

3.2. La empresa demandada fundamentalmente cuestiona el hecho de que el juzgado no haya considerado a la demandante, como trabajadora de confianza por cuánto dicha situación de ser trabajadora de confianza permitía concluir que el término de la relación laboral fue lícito y válido. De allí que en su apelación en forma repetitiva la mayoría de sus argumentos estén dirigidos a considerar que el puesto de la demandante demandada era de confianza ya que se dice era quien **gestionaba a nivel de gerencias** de la empresa **el sistema de quejas “Anglo American te escucha”** conocía de cuestiones reservadas como denuncias a acoso sexual, corrupción etc

3.3. Así entre los cuestionamientos que hace la apelación es que el juzgado solamente se habría basado en una ejecutoria suprema para decir que la demandante no es trabajadora de confianza, pese a que su cargo por diferentes motivos si determinaba que es trabajadora de confianza.

Al respecto podemos señalar que la motivación de una resolución no necesariamente tiene que ser frondosa en jurisprudencia o argumentos siendo necesario solamente que la misma tenga un razonamiento coherente y lógico a la luz de los elementos de prueba que hayan aportado las partes en conflicto.

3.4. En el caso de autos se tiene que la sentencia en **el considerando segundo** realiza un análisis del por qué, la demandante no puede ser considerada trabajadora de confianza, bajo los parámetros del artículo 43 del decreto supremo 00397 TR y artículo 60 del decreto supremo 001-96 TR que es su reglamento. Ya que dicha normatividad entre las características que permite considerar a un trabajador como de confianza está el hecho de **laborar en contacto personal y directo con el empleador y personal de dirección con acceso a secretos industriales comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado asimismo**

aquellas cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección contribuyendo a la formación de decisiones empresariales.

Si bien es cierto la demandante recepcionaba quejas denuncias y otros que podrían considerarse de carácter reservado no existe prueba que categóricamente demuestre que tenía contacto directo con el empleador o su representante al más alto nivel ya que ella tenía que dar cuenta y su labor era controlada por ANA CECILIA POSADAS SÁENZ lo que significa que no había un contacto directo con el nivel superior de la empresa tanto más que de acuerdo a la declaración testimonial de dicha persona, quien **era la jefa de consultas y reclamos** que una de sus funciones de la demandante era recibir y registrar las consultas y reclamos clasificarlas y otros así como si bien realizaba coordinaciones con las gerencias encargadas una vez llegadas las respuestas estas eran decepcionadas por la persona de Ana Cecilia posadas como se ha dicho, por lo que consideramos que ese contacto directo no se da.

3.5. En lo referido a tener acceso a secretos industriales comerciales o profesionales y otros de carácter reservado se cuestiona haber citado el juez una sola casación y que dicha casación no sería suficiente para sustentar la posición del juzgado sin embargo como hemos dicho no se requiere que la que la jurisprudencia citarse tengan que ser frondosa ya que en todo caso permite válidamente sustentar la posición del juzgado salvo que la parte contraria presente otra casación que contradiga lo señalado.

3.6. Si bien el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR considera como una característica del trabajador de confianza su acceso a este tipo de información (secreta reservada etc.) consideramos coincidiendo con el juzgado que ésta tiene que ser relacionada con la actividad principal de la empresa que como sabemos se dedica a la explotación o extracción minera y en la **CASACIÓN 5453 -2013 LA LIBERTAD** válidamente aplicable al caso sub litis los puntos a determinar eran si el área de consulta y queja estaba estrechamente relacionada a los siguientes puntos 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.*

3.7. *En tal sentido la información que se dice recibía la demandante que podrían ser consideradas reservadas como las de acoso sexual corrupción y otros que pueden afectar el*

desarrollo de la empresa y el prestigio de la misma, en el supuesto de que la demandante divulgara tal información sería motivo de otra sanción por incumplimiento de sus funciones al no guardar la reserva pertinente pero no podemos considerarla por eso como información secreta o reservada compatible estrictamente a la actividad extracción y explotación minera realizada por la empresa demandada.

3.8. También se dice en la apelación que el juzgado no se ha tomado en cuenta el manejo indebido de las quejas o reclamos puede significar un impacto terrible para nosotros que no se atiende prontamente una denuncia por hostigamiento sexual corrupción impide solucionar la disfunción y nos deja indefensos frente al delito y afecta la marca corporativa poniendo en riesgo a funcionarios de alta jerarquía.

Al respecto debemos señalar que si la demandante obra con lentitud o no le diera un manejo de acuerdo sus obligaciones adecuado a este tipo de denuncias constituiría un incumplimiento de sus funciones y obligaciones, pero ese no es el tema sub litis ya que lo que se quiere determinar es si ella tenía la condición de trabajadora de confianza o no. Ya que divulgar información que incluso podía afectar la intimidad de las personas en los casos de acoso sexual no es propiamente una situación exclusiva de las empresas mineras, porque se presenta en diferentes instituciones públicas o privadas.

*3.9 Luego la apelación argumenta: que una denuncia o queja **mal** procesada por que no se atendió a tiempo o porque no se justificó debidamente afectará la reputación y pondrá en riesgo al personal de los funcionarios, siendo el rol de la actora crucial para evitar riesgos, lo que explica su remuneración de S/ 10,152.00 mensuales.*

Hemos mencionado que la no atención oportuna de una queja o denuncia o el mal procesamiento es incumplimiento de obligaciones pero no tiene que ver nada con que se califique a una persona como trabajadora de confianza y en cuanto a de que su remuneración por este motivo es de 10,152 soles mensuales, consideramos que el haber mensual de una persona en caso de empresas privadas es decisión de estas y que no necesariamente están vinculadas en tener que determinar si el trabajador es de confianza o no es de confianza, porque bien le podrían pagar menos o más de ese monto, lo que no determina si el trabajador es de confianza o no.

3.10. También se dice que la información que se maneja por el trabajador de confianza no necesariamente tiene que referirse al core business (núcleo del negocio o actividad) al respecto ya hemos mencionado que manejar información reservada de acoso sexual, corrupción u otros

temas no necesariamente hace que se califique a un trabajador como de confianza.

3.11. Se cuestiona la afirmación que el término gerencia previsto en el perfil del puesto sería genérico por tanto no podría establecerse con qué funcionarios o funcionario específicamente se relacionaba la demandante. Lo que resultaría insólito según la parte apelante, sin embargo, consideramos que no necesariamente el termino gerencia puede vincularse con un cargo de confianza, si de por medio como se ha visto, existen otros funcionarios que son enlace con los niveles superiores de la empresa.

3.12. Es de señalar que de las funciones asignadas a la demandante como eran:

- “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.

De todas estas funciones no podemos decir que se desprende ostensiblemente que la demandante tenga la condición de trabajadora de confianza.

3.13. También señala la apelación que el juez no hizo una adecuada valoración de los medios de prueba presentados, sin embargo, no se indica cuáles son aquellos medios de prueba no tenidos en cuenta y en todo caso que demostrarían dichos medios de prueba.

Conclusión:

Consideramos que la sentencia en este extremo debe confirmarse, por cuanto los fundamentos del recurso de apelación no enervan la sentencia de primera instancia; agregándose que el mismo TC ha señalado: En el expediente N° 02702-2018 PA/TC a fojas 17 “... **En consecuencia, por las funciones que el demandante desempeñaba como jefe de la División de Proyectos de Obra, este no puede ser considerado como cargo de confianza, ya que no se aprecia el acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Tampoco se advierte que el demandante haya contribuido a la formación de decisiones empresariales. Siendo ello así, se procederá a analizar si, en el presente caso, el demandante fue despedido de forma arbitraria como sostiene..**” Sentencia del Tribunal Constitucional perfectamente aplicable al caso de autos por ser casi parecidos.

CUARTO: APELACION DE LA DEMANDANTE:

4.1. Entre uno de sus fundamentos esta que: *No se puede considerar que los pagos otorgados a título de liberalidad puedan ser extendidos a cualquier crédito impago conforme norma del artículo 57 del decreto supremo 01-97 TR ya que eso significaría inaplicable las normas de responsabilidad civil aplicables al empleador.*

En principio cuando un empleador otorga una suma de dinero al trabajador al momento del cese o después de este, de forma incondicionada y con un documento que respalde la entrega, entonces se considera un acto de liberalidad con efectos compensatorios. Estos montos pueden compensarse con cualquier otra acreencia de naturaleza.

Consideramos que lo señalado por la parte apelante no es correcta porque el monto otorgado a título de gracia 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, tanto más que dicho monto no puede quedar en el vacío, tanto más que el juzgado como es de verse de autos cita como sustento 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,) lo que no ha sido cuestionado y también es corroborado por la **CASACIÓN 2563-2028 LIMA** ³ en sentencia de 6 de octubre 2020 de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria De La Corte Suprema. (caso en el cual se trataba de una indemnización vacacional y se produjo similar compensación ver considerando séptimo y octavo) y visto el considerando octavo de dicha casación suprema se tiene:

Octavo: Habiéndose desarrollado en el considerando que precede las condiciones que permiten compensar la suma otorgada al amparo del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo número 001-97-TR, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27326; se puede concluir que la suma (S/ 106,000.00) otorgada por el demandado al actor cumple con los requisitos necesarios para que pueda ser compensada con cualquier otra acreencia adeudada al demandante, al encontrarse acreditado que dicho monto fue otorgado y entregado al cese del trabajador a título de liberalidad y en forma incondicional sin estar sometido a condición alguna

Consiguientemente la compensación efectuada por el juzgado es conforme a ley y no puede objetarse como lo hace la demandante de que no existe documento escrito y que no es acorde a ley etc.

4.2. Se alega que en el proceso de consignación se habría excluido dicho pago, cuando sabemos que por mandato del Código Procesal Civil artículo 809° el juez ***no se pronuncia sobre sus efectos de la consignación y declara concluido el proceso sin pronunciarse sobre la contradicción.***

³ Publicado en internet por la revista la ley Pe, [¿Cuándo una liberalidad pagada por mi empleador tiene efectos compensatorios? - La Ley](https://laley.pe/2021/11/09/¿Cuándo una liberalidad pagada por mi empleador tiene efectos compensatorios? - La Ley) <https://laley.pe/2021/11/09/>

4.3. En lo referido a que se debería tomar en cuenta en la indemnización las bonificaciones y otros conceptos que se le paga normalmente a la demandante como utilidades etc.,

Se debe considerar que conforme nutrida jurisprudencia de la Corte Suprema que también ha sido mencionada por la instancia inferior, el monto de la remuneración solo es referencial, salvo el caso del despido nulo que no es el caso.

4.3. En lo referido al pago de los intereses la apelación solamente considera que se debe de pagar sin embargo no cuestiona en nada los argumentos del juzgado que consideramos valederos cuando señala: 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.*

4.4. En lo referido al daño moral no existiendo prueba que demuestre la intensidad de la apelación que el despido fue por retiro de confianza que si bien no era una calificación correcta, la demandante podía presumir que en algún momento la podrían cesar bajo esta causal que si bien no era calificación correcta al no ser de confianza, podía suceder. Por lo que consideramos que el monto fijado es correcto.

En tal sentido el pago oportuno de una suma de dinero no puede generar intereses.

CONCLUSION: La apelación de la parte demandante debe ser desestima, ya que sus fundamentos no afectan los fundamentos expuestos por el Juez en la sentencia.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

SE RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la resolución que desestima la excepción de caducidad planteada por la parte demandada y que fue emitida en la audiencia de pruebas. Admitida con calidad de diferida.

SEGUNDO.- CONFIRMAR LA SENTENCIA de fojas 536 y siguientes su fecha treinta y uno de enero del dos mil veinticuatro, que declara **fundada en parte la demanda** de indemnización de daños y perjuicios, reposición y otras acciones planteadas por, ALEXANDRA LUCIEN ARENAS

CUBA en contra de la EMPRESA MINERA ANGLO AMERICAN QUELLAVECO SA. en consecuencia dispone: **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; **ORDENA** que la demandada **REPONGA** a la 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. **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 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 **ANGLO AMERICAN QUELLAVECO S.A.** 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 soles y el daño moral por el monto de S/. 1,000.00 nuevos soles. **Declarando INFUNDADA** la pretensión accesorias **sobre Pago de Intereses Legales** respecto del Lucro Cesante y daño moral. **Con costos y costas procesales. Con lo demás que contiene.**

TERCERO: REMITIR el presente expediente al Juzgado de origen para los fines correspondientes, conforme al trámite establecido por ley. *Intervino como ponente el Juez Superior Wilbert González Aguilar, cuya ponencia ha sido suscrita por la Juez Superior Ruth Cohaila Quispe y que a la fecha se encuentra con licencia; debiendo adjuntarse a la presente copia certificada del voto emitido en autos.* **REGÍSTRESE Y HÁGASE SABER.**

SS.

WILBERT GONZÁLEZ AGUILAR.

RODOLFO NÁJAR PINEDA.

La presente resolución se encuentra firmada digitalmente por los Jueces Superiores y la Secretaria de Sala, cuya identificación aparecen en las constancias de firmas digitales, conforme a la Ley N° 27269- "Ley de Firmas y Certificados Digitales"