



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 06271-2020-0-1801-JR-LA-08

SENTENCIA DE VISTA

Señores:

URBANO MENACHO
BARBOZA LUDEÑA
RAMOS RIVERA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE

Lima, veintiuno de
junio del mil veintitrés

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa, en audiencia pública, e interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior **Ángel T. Ramos Rivera**, esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:

I. ASUNTO:

Resolución apelada: Viene en grado la apelación la Sentencia N° 39-2023, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 24 de enero de 2022 de fojas 296 a 316, que resuelve:

1) Declarar **fundada en parte** la demanda interpuesta Brenda Dudgeon Marquina contra la Union Church Of Lima sobre despido incausado e indemnización por daños y perjuicios



2) **Ordenar la reposición** de la actora en su mismo puesto de trabajo u otro puesto de trabajo similar de igual nivel o jerarquía, percibiendo las mismas remuneraciones que venía percibiendo antes de su despido. Con costos y costas del proceso.

3) **Ordenar** compensar las sumas establecidas por indemnización por daños y perjuicios en los conceptos de lucro cesante y daño moral, con la suma otorgada por la demandada a título de gracia.

Fundamentos de los agravios de la apelación.

La demandada **Unión Church Of Lima**, mediante escrito de apelación de fojas 329 a 336, expresa los siguientes agravios:

- El despido no ha sido incausado, porque la misma demandante señala haberse desempeñado con el cargo de secretaria hasta su cese y así también se contestó la demanda y en la audiencia de juzgamiento, en el sentido que la actora ha sido trabajadora de confianza, por lo que, mediante carta notarial señalaron que, se ha retirado la confianza procediendo a cancelar sus beneficios que corresponde por ley.
- Aunado a ello, como es sabido nuestro país viene desde marzo de 2020 una crisis sanitaria que se vive como consecuencia del Covid-19, motivo por el cual todo tipo de actividades de índole económica, religiosa y otros fueron suspendidas y al no poder desarrollar sus actividades de manera normal, desde el inicio del Estado de Emergencia se les otorgó licencia con goce de haber compensable, toda vez que también se encuentran excluidos de prestar trabajo remoto desde sus hogares.
- Respecto al despido, en el numeral 18) de la sentencia; indica que no ha sido despedida por causa justa, lo que realizó fue el **retiro de confianza** y optó por reconocer a la actora el pago de una **indemnización** al desvincularla; incluido conjuntamente con su liquidación de beneficios sociales, depositado en la Cuenta 00219313481106008517 del Banco de Crédito del Perú, el cual oscilaba en total S/. 33,649.03 soles.



- En ese sentido, han cumplido lo que corresponde realizar en cuanto es un trabajador de confianza, no correspondiendo indicar que no han cumplido con la procedencia debida; lo indicado en el numeral 22 y 23) de la sentencia; se debe aclarar, al tratarse de un trabajador de **confianza**, se tiene establecida en la ley una formalidad expresa, tanto como para su designación como para su remoción, la misma depende de la confianza depositada en ellos para el encargo realizado; en otros términos, su permanencia en el cargo está supeditada a la voluntad de la autoridad o funcionario que los nombró; por tanto, cuando el empleador retira la confianza a un trabajador que contrató voluntariamente, no se puede considerar como un despido arbitrario y por ende, tampoco le corresponde indemnización por despido arbitrario.
- Sobre lo señalado en la sentencia en los numerales 23 a 28; que no han cumplido con la acreditación de un despido justo y otros; se debe reiterar al juzgado que han demostrado bajo hechos, que ha sido un personal de confianza; y como tal, no firmaba ingreso ni salida, solo reportándose directamente al presidente de la Junta y al Pastor August Lamont.
- **No** resulta procedente que se ordene su **reposición**, ya que su cargo desde el 03 de diciembre de 2001 fue de Secretaria, supervisado por el Administrador de la Iglesia y en su ausencia por el Pastor August Lamont, siendo el objetivo de dicho puesto proporcionar apoyo administrativo al Pastor, a la Junta Directiva, a los Administradores y a la Congregación de la Iglesia Unión de Lima, en la preparación, presentación, archivo y ayuda legal de todos los documentos legales y de otro tipo relacionados con la Asociación de la Iglesia: Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, Junta Directiva, Lista de Miembros, anuncios a la membresía de la Iglesia; es decir, tenía acceso a los acuerdos societarios del Directorio.
- Respecto al daño moral, si bien es cierto no es cuantificable, pero debe existir algún medio probatorio que indique el supuesto daño ocasionado, la actora menciona una constancia de atención psicoterapéutica del 13 de julio de 2020 expedido por la Psicóloga Lourdes Masson; sin embargo, de la lectura



de dicha acta, se advierte que únicamente recoge la declaración y sentir de la actora, en un relato de hechos, más no es un informe psicológico que concluya que en efecto la actora haya sido afectado a causa del cese laboral y que por ello esté llevando tratamiento alguno.

- Señala que han acreditado haberle otorgado un monto indemnizable adicional con sus beneficios sociales; debido a la consideración de haber laborado para la demandada y que el daño extrapatrimonial 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.
- Respecto al lucro cesante, señala que las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; no debe ser entendido como las remuneraciones dejadas de percibir; sostener lo contrario acarrearía un enriquecimiento por una labor no efectuada, como lo llama la doctrina española “ Enriquecimiento sin causa”, desnaturalizando así toda situación lógica y razonable desde el punto laboral y contractual, puesto que la condición de la actora era de confianza.
- Las costas y costos del proceso, se deben determinar en cuanto a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en estos actuados, la acción incoada como bien ya hemos demostrado en párrafos anteriores que lo pretendido no se encuentra de acuerdo a Ley, máxime, si se plantea como pretensión accesoria, aplicándose el artículo 87° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso, debe ser declarada infundada en ese extremo.

La demandante Brenda Dudgeon Marquina mediante escrito de apelación de fojas 321 a 324, expresa los siguientes agravios:

- Sobre el **lucro cesante**, se limita a señalar fijarlo en forma prudencial en el monto de S/.10,000.00 vulnerando así el debido proceso, tales como los aspectos descritos y provenientes del V Pleno Jurisdiccional Supremo en



Materia Laboral y Previsional y del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019. Así, la sentencia no describe la ratio juris ni el fundamento normativo, ni la reflexión razonada, ni la sana crítica que le llevan a estimar solamente otorgar la suma de S/. 10,000.00 por el concepto de Lucro Cesante

- En cuanto al **daño moral**, la sentencia no considera las circunstancias y la afectación a la dignidad de la accionante, es decir, deja de lado los actos realizados concurrentes y materializados por el hecho dañoso en la oportunidad del despido incausado; como el dejarle sin empleo en plena pandemia del COVID, su edad y las dificultades de recolocación como secretaria, pero fundamentalmente la sentencia no valora el daño moral a su dignidad como trabajadora.
- Al respecto de la segunda pretensión impugnatoria, señala que en la liquidación de beneficios sociales elaborada por la demandada se puede leer: "Bonificación Extraordinaria de Gracia"; en ningún momento se señala que es una suma compensable. Menos se afirma expresamente que se otorga de conformidad con el segundo párrafo del artículo 57 del D.S. 001-97-TR o en las normas correspondientes del Código Civil.

II. FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Sobre la demanda y contestación a la demanda.

1. Con la demanda de fojas 03 a 12, subsanado a fojas 86 a 92, la Sra. Brenda Dudgeon Marquina, interpone demanda contra Unión Church Of Lima, sobre reposición por despido incausado ocurrido el 30 de junio de 2020; el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de lucro cesante S/.50,000.00 y por daño moral S/. 100,000.00, intereses legales, costas y costos. Refiere que ingresó el 03 de diciembre de 2001 con el puesto de **secretaria y asistente administrativa**, desempeñando labores de administradora, coordinando con los Directores y el Pastor de la iglesia sobre proyectos, coordinación del mantenimiento de la iglesia, tramites,



manejo de los libros de actas y el padrón de asociados de la iglesia, más adelante se le encargó gestionar la lista de miembros y amigos de la congregación, tenía labores administrativas, atendía todas las llamadas telefónicas y el correo de la iglesia, absolvía consultas de la congregación, de los Directores, proveedores, también se encargó de gestionar el calendario de la Iglesia donde se daba en alquiler distintos ambientes y se aseguraba que no haya cruces, gestionaba con el International Christian School Of Lima, el alquiler de los ambientes de la iglesia y se encargaba de obtener los permisos de la Municipalidad, finalmente se desempeñó viendo temas legales de la iglesia, esto es, gestionar los contratos de los vigilantes, papeles legales de la iglesia; y, a partir del 2019, la demandada creó un nuevo puesto de administradora, el cual se le indicó que lo ocuparía la hija del Pastor de la iglesia, lo que implicó a la larga, que tenían en mente despedirle de manera abrupta e ilegal y no como consecuencia de la pandemia.

2. La demandada The Union Church Of Lima, contestando la demanda (fojas 217 a 240), dedujo la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, tachas, en cuanto al fondo, señala que la actora, laboró desde el 03 de diciembre de 2001 en el puesto de Secretaria, que era supervisado por el Administrador de la Iglesia y en su ausencia por el Pastor August Lamont, siendo el objetivo de dicho puesto proporcionar apoyo administrativo al Pastor, a la Junta Directiva, a los Administradores y a la Congregación de la Iglesia Unión de Lima, en la preparación, presentación, archivo y ayuda legal de todos los documentos legales y de otro tipo relacionados con la Asociación de la Iglesia: Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, Junta Directiva, Lista de Miembros, anuncios a la membresía de la Iglesia; es decir, tenía acceso a los acuerdos societarios del Directorio, entre otras funciones, **actuaba como administradora** de la Oficina de la iglesia, **supervisaba** al personal, trabajaba con el tesorero y el Pastor en el presupuesto anual de la oficina,



asistía a los Directores, debido a su condición de **confianza**, no firmaba **ingreso ni salida**, reparándose directamente al Presidente de la Junta y el Pastor August Lamont, debido al estado de emergencia y el aislamiento social, la iglesia no desarrolló sus actividades de manera normal, por lo que decidió replantear su estructura organizacional, siendo una de las medidas el recorte de personal, si bien la ley los facultaba retirarles la confianza, lo cierto es que optaron por reconocerle a la actora el pago de una suma de dinero a título de gracia conjuntamente con su liquidación de beneficios sociales, como actos de liberalidad produzcan sus efectos **compensatorios** ante cualquier acreencia laboral.

Sobre la carga de la prueba

3. El artículo 23.1 de la Ley N° 27497 Ley Procesal de Trabajo, señala que *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos...”*; precisando que por apreciación o valoración de la prueba se entiende el proceso por el cual el juez califica el mérito de cada medio probatorio explicando en la sentencia el grado de convencimiento que ellas le han reportado para resolver la causa.
4. Asimismo, el principio de la unidad de la prueba que regula la norma y señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomadas una por una, sino apreciado en su totalidad. Las pruebas que individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí, de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez a la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la litis.
5. Ahora bien, por el principio de asignación de la carga de la prueba corresponde al demandante la obligación de probar sus afirmaciones, toda vez que los medios probatorios tienen como finalidad crear certeza y



convicción en el Juzgador a fin de resolver la litis con arreglo y sujeción a la ley, buscando la correcta administración de justicia, resolviendo el conflicto de intereses con equidad y sobre la base de la actuación y valoración de los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada y con la facultad de director de proceso que le ha asignado la norma, teniendo la facultad el juez de expresar en la resolución sólo las valoraciones.

Análisis del caso en función de los agravios expuestos por las partes

Sobre el despido incausado y la reposición de la demandante

6. El **despido incausado**, es una figura jurisprudencial, que se produce cuando el trabajador es **despedido** de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su labor que justifique su **despido**.
7. El literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador.
8. El Tribunal Constitucional, señala que la adecuada protección contra el despido que se contempla en el artículo 27 de la Constitución, no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una



tutela restitutoria (reposición en el empleo)¹; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

9. A su vez, el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., establece que; *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”*.
10. Por su lado, el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: *“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese”*.
11. En el presente proceso, ha quedado establecido que previo al despido, entre las partes ha existido una relación laboral a plazo indeterminado por el periodo comprendido desde el 03 de diciembre de 2001 en adelante; por tanto, la desvinculación laboral de la demandante, podía ocurrir sólo por causa de falta grave establecida por ley.
12. La demandada The Union Church Of Lima, contestando la demanda, señala que la actora, laboró desde el 03 de diciembre de 2001 en el puesto de Secretaria y era supervisado por el Administrador de la Iglesia y en su ausencia por el Pastor Angust Lamont, ha referido que la actora

¹Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.



proporcionaba apoyo administrativo al Pastor, a la Junta Directiva, a los Administradores y a la Congregación de la Iglesia Unión de Lima; es decir, tenía acceso a los acuerdos societarios del Directorio, entre otras funciones, actuaba como administradora de la Oficina de la iglesia, supervisaba al personal, trabajaba con el tesorero y el Pastor en el presupuesto anual de la oficina, asistía a los Directores, debido a su condición de **confianza**, no firmaba ingreso ni salida, reparándose directamente al Presidente de la Junta y el Pastor August Lamont.

13. Si bien la demandante ha señalado en su demanda haber prestado servicios para la demandada como **secretaria y asistente administrativa**, desempeñando labores de administradora, coordinando con los Directores y el Pastor de la iglesia sobre proyectos, coordinación del mantenimiento de la iglesia, tramites, manejo de los libros de actas y el padrón de asociados de la iglesia; y, entre otras labores administrativas, como atender todas las llamadas telefónicas y el correo de la iglesia, absolvía consultas de la congregación, de los Directores, proveedores, también se encargó de gestionar el calendario de la iglesia; sin embargo, en la oportunidad de la audiencia de la vista de la causa, ha sostenido que no fue personal de confianza.

14. El Tribunal Constitucional señala que el personal de dirección y el personal de confianza se encuentran incluidos dentro del concepto general de "trabajadores de confianza", quienes a diferencia del resto de los trabajadores de un empleador, tienen un mayor grado de responsabilidad debido a que éste les ha delegado la atención de las labores propias de él, concediéndoles una suerte de representación general, y considera que este concepto *"Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleado frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre*



*haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos(...)*²

15. El artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR "Reglamento del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral" establece que para la calificación de los puestos de confianza deberá, entre otros requisitos, consignarse en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente, además el artículo 60 del citado Reglamento señala que tal requisito es una formalidad que debe observar el empleador; sin embargo, la inobservancia de tal formalidad no enerva el hecho de que el trabajador pueda ser considerado como personal de confianza, si es de naturaleza de las funciones desempeñadas se desprende alguna de las particularidades reseñadas en el fundamento precedente, puesto que el trabajador de confianza tiene particularidades propias que lo distinguen de los trabajadores comunes.

16. Así se tiene que *"La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro del confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley."*³.

17. De lo señalado anteriormente, se tiene que una de las características propias de un trabajador de confianza es que su cese puede fundamentarse en la pérdida o retiro de confianza por parte del

² Fundamentos Jurídicos N° 5 y 6 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 15 de Marzo del 2007 en el expediente N° 03501-2006-PA/TC.

³ Fundamento Jurídico N° 11 de la sentencia citada.



empleador, siendo que conforme al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, los Jueces de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema acordaron por unanimidad lo siguiente:

"En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:

- *Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.*
- *Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando le propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo".*

18. De conformidad con lo señalado en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 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"*, es decir, para que un trabajador sea considerado como personal de confianza debe cumplir con dos requisitos:
- a. Laborar en contacto personal y directo con el empleador o el personal de dirección, y
 - b. Tener acceso a secretos industriales, comerciales, profesionales o información de carácter reservado, o también emitir opiniones o informes al personal de dirección, contribuyendo a la toma de decisiones.
19. Teniendo en cuenta que el artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo indica que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, además que el artículo 23.3.a) del mismo cuerpo normativo, impone al empleador la carga probatoria de acreditar el



cumplimiento de las normas legales, corresponde a la demandada probar la condición de trabajadora de confianza de la actora, esto es, la emplazada debe demostrar en este proceso que la demandante laboraba en contacto directo con el personal de dirección, además que tenía acceso a información reservada o que emitía opiniones que ayudaban al personal de dirección a tomar decisiones empresariales.

20. Al respecto de las boletas de pago de fojas 61, 65, 66, 67, 68, 69 y 250, la liquidación de la compensación por tiempo de servicios de fojas 252 y el certificado de trabajo de fojas 256 de fecha 1 de julio de 2020, se encuentra consignado el cargo de la demandante como secretaria, pero no se evidencia que la emplazada hubiere cumplido con la formalidad de consignar la condición de trabajadora de confianza en dichos documentos, conforme a lo indicado en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, aunque este supuesto no imposibilita que en este proceso se acredite la concurrencia de los requisitos antes indicados.
21. En cuanto al primer requisito, se tiene que no existe controversia entre las partes de que la demandante laboraba en contacto directo con personal de dirección, en tanto coordinada con los directores y el pastor de la iglesia el desarrollo de sus funciones, conforme ésta lo indica en la demanda y corroborado con lo manifestado en la audiencia de vista de la causa (minuto 19.20 a 20.00).
22. Sobre el segundo supuesto, se tiene que a fojas 260-261, la demandada presenta un documento conteniendo la descripción del puesto de "secretaria administrativa", en donde se indican las responsabilidades asumidas como
 - a. Actuar como administrador de la oficina de la Iglesia (pedir suministros, proteger al pastor de intrusos e interrupciones, recibir visitas, gestionar el uso de la copiadora y otros equipos de oficina, espacios de almacenamiento, mantener la oficina ordenada, etc.)
 - b. Supervisar al personal de la Iglesia (conserjes, seguridad, jardinero)
 - c. Trabajar con el Tesorero y el Pastor en el presupuesto anual de la oficina.



- d. Mantener los calendarios de la Iglesia y coordinar el uso del espacio de la Iglesia.
 - e. Responder a todas las llamadas entrantes a la oficina de la Iglesia, a los correos electrónicos y a las consultas personales de manera eficiente y cortés.
 - f. Preparar el boletín semanal del culto (ver también los procedimientos del boletín).
 - g. Preparar los archivos digitales (letras de las canciones, pasajes de las Escrituras, anuncios) para imprimirlos o proyectarlos en los servicios de culto, así como archivarlos para su uso futuro, según sea necesario y en coordinación con el director de Culto.
 - h. Asistir a los directores cuando sea necesario en el contacto con los lectores, saludadores, asistentes de comunión, ujieres y otros involucrados en los servicios de adoración.
 - i. Organizar los arreglos florales cuando haya una petición o una necesidad.
 - j. Recaudar las cuotas correspondientes de todos los usuarios de la Iglesia y de las propiedades en alquiler.
 - k. Mantener un sistema de archivo de la Iglesia, digital y físico, para guardar de forma segura todos los documentos y registros: contratos, libros de la Asociación, directorio de miembros, registros matrimoniales, registros de bautismo, escrituras, registros históricos, boletines anuncios y cualquier otro registro de la Iglesia.
 - l. Crear certificados para eventos como bautismos y membresías.
 - m. Comunicación con los miembros de la iglesia - enviar anuncios de la Iglesia a los miembros y a los asistentes regulares sobre actividades y otra información de la iglesia.
 - n. Apoyar a la Junta Directiva en la preparación, presentación, archivo y ayuda legal de todos los documentos legales y de otro tipo relacionados con la Asociación de la Iglesia: Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias, Junta Directiva, Lista de Miembros, anuncios a la membresía de la Iglesia.
 - o. Enlace con las autoridades peruanas, los representantes legales y el abogado de la Iglesia.
 - p. Asistir en la traducción de documentos.
 - q. Administrar la caja chica de la oficina en coordinación con el Tesorero y siguiendo las prácticas y procedimientos financieros de la Iglesia.
 - r. Asistir a las reuniones periódicas del personal de la Iglesia.
 - s. Revisar las facturas telefónicas y asegurar el uso adecuado del teléfono de la oficina.
 - t. Revisar y mantener al día los planes de seguro (incendio, robo, terremoto, responsabilidad civil) para todas las propiedades y equipos de la Iglesia. Las facturas serán pagadas por el Contable.
 - u. Mantener un inventario anual de los bienes de la Iglesia (no de los bienes inmuebles).
23. Sin embargo, conforme a lo indicado por la demandante en el acto de la audiencia de vista de la causa, ésta indicó que no supervisaba al personal de la Iglesia, no tenía conocimiento de los diezmos, los pagos de las cuotas eran realizadas a la Contadora y que cuando no estaba, recibía el sobre y



los entrega a ésta, no tenía conocimiento del dinero que ingresaba en los días de culto, además que un año antes del cese, existía una administradora quien veía estos temas y sólo realizó labores como secretaria.

24. Siendo así, estando a que la emplazada es quien sostiene que las labores de Secretaria de la demandante tenían la condición de trabajadora de confianza, debía de acreditar que ésta era quien realizaba las funciones contempladas en el referido documento de fojas 260-261, esto es, que tenía acceso a secretos comerciales o profesionales o a información reservada, o que emitía opiniones o informes al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, siendo que verificados los medios probatorios, no se evidencia que la emplazada hubiere cumplido con esta carga probatoria, incumpliendo su deber probatorio contemplado en el artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo.
25. Si bien en la demanda, la propia actora indicó que coordinaba los proyectos y el mantenimiento de la Iglesia, además de los trámites, manejo de los libros de actas y el padrón de asociados, gestionaba la lista de miembros y amigos de la congregación, atendía llamadas telefónicas y correo, absolvía las consultas de la congregación, de los directos, proveedores, entre otras, la demandada no demostró que al realizar estas actividades, la actora accedía a información reservada o que emitía informes u opiniones con las características antes indicadas para que se pueda considerar que las mismas correspondían a un trabajador de confianza, en los términos contemplados en el artículo 49 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
26. Es más, con la Carta Notarial de fecha 01 de julio de 2020 de fojas 19 a 20, la demandada no comunica a la actora su cese por el retiro confianza, se refiere a los motivos de la crisis sanitaria como consecuencias del Covid-19, refiriendo que las actividades de índole económica y religiosa se



encuentran suspendidos y que la iglesia desde el 16 de marzo en que se decretó el aislamiento social y cuarentena, no ha desarrollado sus actividades de manera normal, motivando un desmedro en sus ingresos frecuentes; y, que el personal se encuentra con licencia con goce de haber compensable, por lo que han decidido replantear su estructura organizacional, como adoptar la desvinculación de sus trabajadores, entre ellas su persona, indicándole que su relación laboral culminaría el 30 de junio de 2020, poniendo fin a la relación laboral de manera unilateral.

27. En consecuencia, estando a que la demandada no acreditó que la demandante tenía la condición de trabajadora de confianza, por el contrario, se tiene que a la fecha del despido era una trabajadora con contrato a plazo indeterminado, en tanto, no existía un procedimiento con imputación de falta o causa justa relacionada con su conducta o capacidad prevista en la ley no podía despedirse; por lo que, si el empleador no ha acreditado en autos que la actora haya incurrido en falta grave, se produjo el despido incausado; por ende, corresponde la reposición de la actora en su puesto de trabajo u en otro similar, conforme lo ha establecido el A quo en la sentencia materia de grado, por lo que se desestima el agravio de la demandada.

Sobre la condena de la demandada al pago de las costas y costos

28. El artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de su exoneración.
29. La condena de costos y costas procesales, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional, así como el pago de tasas jurisdiccionales. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la



circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido⁴, adicionando el acceso de la justicia.

30. En el caso de autos, se advierte que la demandada no ha reconocido voluntariamente los derechos laborales de la actora, lo que ha obligado a este último a desplegar el presente proceso judicial; es más, la demandada lejos procurar allanarse a lo pretendido por la demandante, presentó teoría del caso dirigida a desvirtuar los derechos legítimamente pretendidos por la actora.
31. Asimismo, se advierte que tampoco ha aprovechado la etapa conciliatoria dispuesta en el proceso, para reconocer los derechos perseguidos por el demandante. En tal sentido, aun cuando la demandada indique que tuvo motivos atendibles para concurrir al proceso y ejercer su derecho de defensa, es posible apreciar que aun en esa instancia, la demandada persiste en cuestionar los derechos laborales que asisten a la demandante.
32. Siendo ello así, el presente proceso, a emanado un gasto a la demandante, porque no ha tenido una asesoría gratuita por el Ministerio de Trabajo, por tanto, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general, este Colegiado estima que, en este caso, la demandada sí debe ser condenado al pago de las costas y costos procesales conforme lo ha dispuesto el A quo con la sentencia materia de grado; por tanto, se desestiman los agravios contenidos en el escrito de apelación de la demandada.

Sobre la responsabilidad civil contractual por inejecución de obligaciones

33. La actora también pretende una indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil de naturaleza contractual por incumplimiento de

⁴ La premisa de fijación de costos procesales establecida por los artículos 56° del Código Procesal Constitucional y 412° del Código Procesal Civil, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido. Para ello, se podrá revisar el Exp. N° 06586-2008 expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.



obligaciones de su empleador; y, entre otro solicita como daño patrimonial, el pago de **lucro cesante** originado como consecuencia del despido incausado.

34. Ahora bien, en todo análisis de responsabilidad contractual o como lo denomina nuestra normativa, inexecución de obligaciones, resulta pertinente señalar que para la determinación de la existencia de responsabilidad civil, deben concurrir necesariamente cuatro factores: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución; de ahí, la conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho, es típica, porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, al que se deberá de agregar que los hechos materia de demanda no haya sido objeto de pronunciamiento judicial anteriormente, sobre la misma pretensión y que los daños generados por este hecho no hayan sido resarcidos oportunamente.
35. A efectos de delimitar correctamente la controversia, sobre el lucro cesante, es necesario tener presente, que siendo el incumplimiento de obligaciones (responsabilidad contractual) eminentemente típica, proveniente de una relación de carácter obligacional, conocida doctrinariamente como relación diádica (convencional o legal), y teniendo como factor de atribución siempre de naturaleza subjetiva, en el presente proceso solamente será necesario de análisis y de pronunciamiento, la existencia o no de responsabilidad por parte de la demandada (deudor), en relación con el demandante (acreedor); por consiguiente, la materia controvertida de la presente acción será, verificar y determinar si corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios, proveniente del incumplimiento de obligaciones (responsabilidad contractual) como consecuencia del despido incausado.

Sobre el quantum por responsabilidad civil por lucro cesante



36. El **lucro cesante**, 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 no 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.

37. La demandante acredita que fue víctima de un despido incausado, al respecto, el artículo 1321° del Código Civil, establece cómo se configura la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil de naturaleza contractual, en el sentido que *“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”*; por consiguiente, corresponde determinar si la demandante debe ser resarcido económicamente por la parte emplazada, como consecuencia directa de la responsabilidad civil por culpa inexcusable por el incumplimiento de sus obligaciones laborales como empleador.

38. Es decir, sobre el resarcimiento de los daños por culpa inexcusable de la demandada, la segunda parte del artículo 1321° del Código Civil establece qué; *“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”*. En tanto el artículo 1331° del citado cuerpo legal estipula que; *“La **prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía** también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”*.

39. En ese contexto, respecto de la relación de causalidad, el mismo artículo 1321 del Código Civil, exige que, entre el hecho antijurídico y los daños sufridos por el deudor, exista una causa inmediata y directa, para lo cual



debe determinarse que el hecho que produce el daño debe ser idóneo, debe ser la causa directa e inmediata del daño y si tras una simple operación intelectual, al suprimir mentalmente la causa, el efecto desaparece.

40. En consecuencia, estando probado la existencia del daño y por ende también, está acreditado el nexo causal, correspondiendo establecer si con dicho despido incausado, la demandada incumplió con sus obligaciones que la Ley le exige referente a la protección contra el despido; teniendo en cuenta que el derecho al trabajo se encuentra garantizado por la Constitución, por ende, preservar la estabilidad laboral de los trabajadores constituye una de las obligaciones principales que debe asumir todo empleador, para lo cual debe observar el respeto y cumplimiento de la ley, siendo que su inobservancia configura un claro caso de culpa grave.
41. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, en la Casación Laboral N° 2996-2017-Cusco, sobre indemnización por daños y perjuicios, ha dejado establecido que; *“El lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el primero es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria; el segundo, vendría a ser las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo y tienen naturaleza retributiva”*.
42. En el presente caso, ha quedado determinado, el incumplimiento de las obligaciones laborales de la demandada, puesto que la actora acredita que fue víctima de un despido incausado, generando daños, entre ellos, por el concepto de lucro cesante, que requiere de un resarcimiento de conformidad con lo establecido por el artículo 1321° del Código Civil, que señala cómo se configura la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual.



43. Conforme se advierte de la sentencia apelada, el A quo determinó el monto del lucro cesante en S/.10,000.00, no obstante que el despido incausado ocurrió el 01 de julio de 2020 y hasta la expedición de la sentencia de primera instancia materia de grado de fecha 24 de enero de 2022, esto es aproximadamente 19 meses, periodo por el que la actora no tuvo acceso a las remuneraciones que percibía cuando prestaba servicios para la demandada por el monto de S/.3,270.00 mensuales, sin que ello implique ordenar el pago de remuneraciones, sino un monto resarcitorio.
44. En ese sentido, de manera oportuna, la Corte Suprema de Justicia de la República, ha señalado en los fundamentos destacados de la **Casación Laboral N° 18733-2015-Junín**, lo siguiente:

“Quinto: Es un tipo de daño patrimonial que hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o el daño que se le ha causado, es decir, el monto económico dejado de percibir; pues si no se hubiese originado el daño, el sujeto seguiría percibiendo el dinero que le corresponde. Según el jurista Espinoza Espinoza señala que se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del sujeto que ha sufrido daño (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es la ganancia patrimonial neta dejada de percibir por la víctima”. Asimismo, señala en su Considerando Séptimo lo siguiente: “(...) Siendo así, es necesario señalar que el lucro cesante y las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza jurídica distinta, pues mientras la primera, 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 que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, cuya naturaleza es retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, conceptos que son diferentes, y por ende el quantum debe establecerse, teniendo en cuenta los criterios que establece el Código Civil.”

45. Por lo anteriormente glosado, este Colegiado comparte el criterio desarrollado, en el sentido que no se puede considerar a la actora, los conceptos remunerativos y los beneficios que dejó de percibir y equiparar ello como concepto de lucro cesante; toda vez que, no nos encontramos ante una impugnación de un despido previsto en la ley, y como consecuencia de ello, el correspondiente pago de las remuneraciones devengadas (o los salarios de tramitación como lo define la doctrina laboral española); sino más bien, a una indemnización por daños y



perjuicios que tiene una condición eminentemente resarcitoria y no restitutoria; en otras palabras, no se está otorgando las remuneraciones caídas, ya que tienen naturaleza distinta; desde esa óptica, se otorga dicho concepto por la utilidad económica que le hubiese brindado esas remuneraciones que dejó de percibir el demandante.

46. Por ende, el *quantum* debe establecerse teniendo en cuenta los criterios que establece el Código Civil en su **artículo 1332°**, que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el Juez deberá fijarlo con valoración equitativa, lo cual no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, debiendo ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; sin que implique necesariamente el reconocimiento de los derechos o beneficios sociales que dejó de percibir, sino el resarcimiento material del daño causado; pues no debemos considerar plenamente un monto al actor como si hubiera percibido por su contraprestación efectiva (como también acontece con los aguinaldos y escolaridad que deben cumplir ciertos requisitos, que no se comprueban en el presente), ya que dicho ingreso se encuentra afecto a deducciones legales, como son impuestos y otras cargas.
47. Igualmente, conforme a las conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, se acordó que en el caso de las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido, "*... 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".

48. Por lo anteriormente glosado, este Colegiado considera prudencialmente fijar la reparación indemnizatoria por este concepto, en consideración a estos hechos sucedidos en el tiempo y en aplicación de lo establecido por el **artículo 1332°** del Código Civil: *"Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa"*, ello con la finalidad de deslindar que el actor estaría persiguiendo el pago de remuneraciones ordinarias devengadas, pues el lucro cesante implica la renta neta que se dejó de percibir; por lo que, teniendo en cuenta como parámetros, el monto de la remuneración dejada de percibir, el tiempo transcurrido desde el cese, el deber de la actora de mitigar los efectos negativos de su despido, se debe estimar en parte los agravios de la demandante, por lo que se fija prudencialmente en la suma de **S/. 70,000.00 Soles** el monto indemnizatorio por concepto de indemnización por lucro cesante.

La compensación de créditos

49. Al respecto, la demandante cuestiona la compensación de créditos realizada por el A quo, pues indica que la demandada no indicó que la gratificación extraordinaria pagada era una suma compensable.
50. Conforme a lo señalado en el artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, *"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 (...) 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".

51. Para que esta suma pueda ser considerada como un acto de liberalidad compensable no debe tener relación alguna con el cese del trabajador, es decir, no puede servir como incentivo para renunciar o para que se arribe a un mutuo disenso para la finalización del vínculo laboral, pues en estos casos, la entrega de un monto dinerario no tiene carácter de liberalidad pues tuvo como finalidad específica poner fin a la relación laboral; asimismo, para que *"... los actos de liberalidad otorgados por el empleador para que produzcan sus efectos compensatorios deben cumplir los siguientes supuestos: i) Deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior; ii) Entrega de una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a éste, iii) La entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada, y iv) El importe debe estar en documento de fecha cierta."*⁵
52. Tal como se advierte de la carta de cese de la actora de fojas 19-20, la demandada procedió a concluir el vínculo laboral de la demandante en forma unilateral e injustificada, esto es, no existió una negociación para lograr la renuncia ni la suscripción de un mutuo disenso, por el contrario, en el mismo texto de la comunicación se le indicó que se le estaba otorgando un monto como acto de liberalidad y con efectos compensables de cualquier acreencia laboral, lo que permite concluir que el concepto "bonificación extraordinaria de gracia" por S/. 39,240.00, que figura en la liquidación de beneficios de fojas 21, no tuvo la condición de incentivo para el cese, sino que fue entregado en forma incondicional para compensar cualquier adeudo que se pudiera reconocer a la actora.
53. Siendo así, se tiene que la suma de S/.39,240.00 pagados por la demandada a favor de la demandante reúne las características para ser considerado como un monto compensable, pues fue otorgado al cese de la

⁵ Fundamento Duodécimo se la Sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación N° 6085-2015-LIMA con fecha 7 de Marzo del 2016.



actora, el monto entregado se encuentra plasmado en un documento de fecha cierta como es la carta de despido y fue entregado a título de liberalidad y en forma incondicionada, no habiendo acreditado la demandante que dicho monto le fue otorgado como condición para su cese ni que se trató de incentivo para lograr dicho fin, motivo por el cual, de conformidad con lo señalado en el artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, esta suma tiene carácter compensable con cualquier acreencia que tenga la demandada respecto de la actora, como es el caso de la indemnización por lucro cesante.

54. Si bien es cierto, el monto neto pagado a la actora en la liquidación de fojas 21 es menor a la suma arriba indicada, se tiene que fue producto de los descuentos realizados por la emplazada por la licencia compensable y si bien ésta refiere que prestó servicios en los meses de abril a junio 2020, en este proceso no se reclama el pago de remuneraciones de dicho periodo ni el reintegro del descuento realizado, por lo que en todo caso, la actora tiene expedito su derecho para iniciar las acciones administrativas o judiciales del caso, a fin de que salvaguardar su derecho.
55. Consecuentemente, estando a que el monto de S/.39,240.00 es compensable, debe deducirse de la suma de S/. 70,000.00 fijada por concepto de lucro cesante, por lo que queda un saldo de a favor de la actora de S/. 30,760.00.

Sobre la indemnización por daño moral

56. En el presente caso, la pretensión indemnizatoria por el concepto de daño moral, se sustenta en el despido incausado, despido que la demandada lo causó, por lo que corresponde determinar si la demandada se encuentra obligada o no con un monto resarcitorio.



57. En ese orden de ideas, el daño moral se presentará, cuando en la relación laboral se menoscaben derechos fundamentales, como la integridad de la persona o conductas que provoquen el menoscabo jurídicamente relevante a la esfera efectiva o sentimental del trabajador, como la imputación injustificada de conductas delictivas o contrarias a la moral o las buenas costumbres que afectan el honor o la buena reputación del trabajador.

58. De conformidad con el citado artículo 23.3.c) de la Ley Procesal del Trabajo, el demandante tiene la carga probatoria de acreditar la existencia del daño alegado, lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 1331 del Código Civil, que indica que *"La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso."*, siendo además que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, realizado en Tacna, los días 23 y 24 de Mayo del 2019, se acordó por mayoría que *"En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial 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 acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil"*.

59. Al respecto, debe señalarse que la obligación de indemnización no surge por el mero hecho de la verificación de un incumplimiento por parte del obligado sino que se requiere la efectiva presencia de un daño al agraviado, esto es, debe verificarse que determinado evento causó un



daño en la esfera patrimonial o extrapatrimonial del perjudicado, por lo tanto, se requiere de la existencia de un daño cierto y no de un daño meramente eventual o hipotético, lo que implica que debe existir certidumbre respecto del perjuicio alegado, ya sea presente o futuro, aunque el monto no pueda ser determinado con precisión, teniendo en cuenta que de conformidad con lo señalado en el artículo 23.3.c) el trabajador demandante tiene la carga probatoria de acreditar la existencia del daño.

60. En el presente caso, el demandante pretende el pago de una indemnización por daño moral como consecuencia de su cese, pues alega que éste afectó sus sentimientos internos y su dignidad como personal y profesional, generándole dolor, angustia y aflicción, para lo cual presenta a fojas 16-17 una *“constancia de atención psicoterapéutica”* de fecha 13 de junio del 2020, en donde se indica que ésta presenta síntomas de una depresión exógena, ansiedad generalizada y efectos de un estrés postraumático.
61. Estando a lo declarado por la propia demandante en el acto de la audiencia de vista de la causa, ésta no siguió un tratamiento médico por las dolencias que se indican en la referida constancia, lo que aunado a que en el relato que se describe en dicho documento, se mezclan situaciones previas como concomitantes al despido, pues también se hace referencia a situaciones acaecidas hace un año atrás cuando se designó a una administradora que le restó funciones y responsabilidades, no es posible establecer que la depresión, ansiedad y estrés que se indica tuvieran relación directa e inmediata con el despido.
62. Por otro lado, se tiene en cuenta que, al momento del cese, la actora recibió una suma graciosa equivalente aproximadamente a 12 remuneraciones mensuales, la misma que contribuyó a paliar los efectos del despido, motivo por el cual, no se evidencia que esta decisión unilateral de la



emplazada le hubiere causado el dolor, aflicción y angustia alegado, por lo que se estimando el agravio invocado por la demandada y desestimando el agravio de la actora, se revoca la sentencia en este extremo.

63. Habiéndose ordenado el pago de un saldo por concepto de indemnización por lucro cesante, corresponde ordenar el pago de los intereses legales, teniendo en cuenta que de conformidad con lo señalado por el artículo 1334 del Código Civil, en las obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto requiera ser determinado mediante resolución judicial, hay mora a partir de la fecha de la citación con la demanda, por lo tanto, los intereses legales que debe cancelar la demandada a la demandante deben computarse a partir de la notificación de la demanda y se liquidarán en ejecución de sentencia.

III.- DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE:

REVOCAR la Sentencia N° 39-2023, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 24 de enero de 2022 de fojas 296 a 316, en el extremo que declara fundada la demanda; y, ordena el pago de daño moral por el monto de S/.5,000.00, y **REFORMANDOLA**, se declara **INFUNDADA** la demanda en este extremo.

CONFIRMAR la Sentencia N° 39-2023, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 24 de enero de 2022 de fojas 296 a 316, en el extremo que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda y

1. **Ordena la reposición** de la actora en su mismo puesto de trabajo u otro puesto de trabajo similar de igual nivel o jerarquía, percibiendo



las mismas remuneraciones que venía percibiendo antes de su despido.

2. **MODIFICANDOLA**, se **ORDENA** que la demandada pague a la demandante el saldo de **S/30,740.00** por concepto de indemnización por lucro cesante, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, costas y costos del proceso.

En los autos seguidos por **BRENDA DUDGEON MARQUINA** contra la **UNION CHURCH OF LIMA** sobre **DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**. Notifíquese. -