



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

Señores:

URBANO MENACHO

BARBOZA LUDEÑA

RAMOS RIVERA

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE

Lima, siete de junio de dos mil veintitrés. -

VISTOS: En audiencia pública de fecha cinco de junio del año en curso; con la asistencia del demandante [REDACTED] asistido por su abogado Rodolfo Juan Rodríguez Patrocinio, con Registro del Colegio de Abogado de Lima 50603; por la parte demandada Asociación Pastoral de Servicios Médico Asistenciales Good Hope de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, asiste su representante y abogada Zulema Panduro Bocanegra, con Registro del Colegio de Abogados de Lima 791; e interviniendo como Magistrado ponente el Juez Superior Barboza Ludeña.

ASUNTO:

Es materia de apelación por ambas partes: La **Sentencia N° 291-2022-NLPT-F-J**, contenida en la **Resolución Número Cinco**, de fecha 29 de setiembre de 2022, obrante de fojas 86 a 94, que **RESUELVE:**

1. Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] contra la ASOCIACIÓN PASTORAL DE SERVICIOS MÉDICO ASISTENCIALES GOOD HOPE DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA sobre INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia: **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

suma de **S/30,000.00** soles por concepto de indemnización por daños y perjuicios – daño moral, más intereses legales a ser liquidados en ejecución de Sentencia.

2. Se CONDENA a la demandada al pago de costas y costos. **NOTIFIQUESE** a la casilla electrónica de las partes.

AGRAVIOS:

La demandada mediante recurso de apelación de fecha 07 de octubre del 2022, corriente de fojas 99 a 111, expresa los siguientes agravios:

i) El concepto de daño moral no se encuentra acreditado, el Juzgado no ha evaluado y ponderado elementos de prueba; así como, según lo señalado en los artículos 34° y 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde el pago de una indemnización en los casos de Despido Arbitrario, como única reparación por el daño sufrido; sin embargo, al demandante, se le declaro como Nulidad de Despido, por lo que no corresponde atribuirle un daño moral por despido nulo.

ii) El demandante no ha cumplido con demostrar el supuesto daño moral, si bien, adjunta un Informe Psicológico 005-2021/PS.KYCE, es de apreciarse que el mismo data de fecha 25 de marzo del 2021, fecha posterior al cese, exactamente después de 02 dos años, lo indicado en el informe en nada se relaciona con el despido y estando que solo fue evaluado en la fecha indicada en el informe (después de dos años - 2021), por lo que nos causa agravio la sentencia venida en grado al determinar que si existió daño, cuando no existe elemento de convicción que acredite si sufrió o no el daño moral que alega; el solo despido constituye un hecho dañoso, resulta a todas luces desproporcionado pretender sustentar la existencia de un daño de gravedad a su esfera interior o una real afectación a su interior.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

iii) La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, por incurrir en (i) vicio de motivación aparente; y por incurrir en (ii) vicio de motivación sustancialmente incongruente, conforme verificamos de los errores sustanciales que contiene la resolución y sentencia impugnada, y prueba de ello es la emisión de la Resolución N° Cinco, de fecha 29/09/2022, donde se puede comprobar el error en la incontestadas pretensiones o argumentos, en los considerandos donde visualizamos premisas de las que parte el Juez no han sido cotejadas fáctica ni jurídicamente, recayendo en errores facticos y jurídicos, toda vez que integra en el Fallo de la Sentencia N°291-2022-NLPT-F-J el supuesto Pago de las Indemnización por Daños y Perjuicios – Daño moral, error que reconoce la Judicatura y lo materializa con la Resolución N°Cinco.

iv) Respecto al pago de intereses, costas y costos, señala no encontrarse conforme sobre el pago ordenado, toda vez que al demandante no le corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios – Daño Moral.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 1.1 Conforme al artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, por esta razón, el artículo 366° del Código Adjetivo citado, exige como requisito de fondo para su interposición, que sea fundamentada, indicando el impugnante el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, pues sólo corresponde a la Sala Superior pronunciarse sobre los agravios que afectan al apelante.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

1.2 Los principios, dispositivo y de congruencia procesal, que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas alegaciones (pretensiones o agravios) invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte, como en el presente caso.

SEGUNDO: Antecedentes del caso

2.1 En el presente caso, se estableció en la audiencia de conciliación, como pretensión materia de juicio:

Primera Principal Única:

Que la demandada me pague una indemnización por daño moral en la cantidad de S/.44,000.00 toda vez de que me despidieron de manera abrupta vulnerando mis derechos fundamentales, lo cual desencadenó una afectación a mi dignidad, a mi salud mental y emocional; además someterme a un proceso judicial para lograr lo que por ley me correspondía, esto es, que declararan NULO el despido originado por parte de la entidad demandada.

2.2 La sentencia declara fundada la demanda, siendo apelada por la parte demandada, conforme a los agravios formulados en sus recursos, lo cual será materia de revisión por este Colegiado.

TERCERO: Análisis respecto al iii) agravio de la demandada referido a la falta de motivación de lo resuelto.

3.1. Es importante precisar que, existe contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, cuando en el desarrollo del proceso no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

efectiva o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus resoluciones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.

3.2. Conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, el principio de motivación de las resoluciones judiciales contenido en el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, garantiza que los Jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenecen, deben expresar el proceso lógico que les ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; en ese sentido, **habrá motivación siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y resuelto y que por sí misma exprese una justificación de la decisión adoptada**, aún si esta es breve o concisa. Este principio materializa la tutela judicial efectiva y el debido proceso, que exige, entre otros requisitos, que toda resolución sea razonada, motivada y fundada en derecho, ya que la omisión de éstos conduce a la arbitrariedad del pronunciamiento.

3.3. Resulta pertinente señalar, que la incongruencia en las resoluciones se presenta de las siguientes maneras: **a) En relación a la pretensión principal.**-Cuando se aprecia una disfunción en el manejo de las pretensiones pues el juez les da un tratamiento inadecuado a los elementos objetivos y subjetivos de la pretensión procesal, al petitorio y a la *causa petendi*, así como a los elementos subjetivos- demandante y demandado-; **b) Fáctica.**- Conocida como incongruencia de los hechos o del material fáctico, la cual tiene lugar cuando el juez se parta de los hechos y de los medios probatorios propuestos; **c) Relacionados a los puntos controvertidos establecidos en el proceso.**- Cuando el juez omite pronunciarse sobre los mismos o simplemente pronunciarse parcialmente sobre los mismos¹.

¹ HURTADO REYES, Martín. La Incongruencia en el Proceso Civil. - el autor analiza la aplicación del principio de congruencia, los alcances y casos en que se puede presentar la incongruencia en el proceso civil.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

3.4. De otro lado, es menester precisar que el artículo 197° del Código Procesal Civil señala, que todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; en tal sentido, deben ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no pueden tomarse en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto; es decir, deben integrarse coherentemente para así alcanzar su verdadero valor demostrativo, permitiendo que las decisiones que se emitan en un proceso sean adecuadamente motivadas mediante una derivación razonada de los valores, normas y circunstancias del desarrollo del caso concreto.

3.5. Del examen del mérito de los actuados es de precisar, que la señora Juez de la causa, ha emitido pronunciamiento respecto a lo pretendido, de conformidad al artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Ley 29497; por lo que, la sentencia se ha emitido de forma lógica y con conexidad entre los hechos probados. Asimismo, lo decidido se ha basado en la normativa aplicable al presente proceso; se aprecia, además, que se ha cumplido con resolver todas las cuestiones materia de las pretensiones contenidas en la demanda; expresándose los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes; por lo que, se concluye que no vulneran los principios procesales como el debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva y congruencia procesal. En consecuencia, se desestima como agravio el primer alegato de la demandada.

3.6. Cabe indicar también, que, del análisis de los agravios expresados en cuanto a este extremo, se advierte que los mismos se circunscriben a cuestionar principalmente cuestiones de fondo, los cuales serán materia de revisión por este Colegiado conforme a los fundamentos que a continuación se pasan a exponer.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

CUARTO: Análisis de los agravios i) y ii) de la demandada referidos a lo resuelto

4.1. Conforme a los agravios oralizados por la parte demandada en la audiencia de vista, al formular su pretensión revocatoria de la sentencia venida en grado en el extremo que otorga una indemnización por daños y perjuicios por daño moral (minuto 03:08 a 08:57), cabe señalar que la relación trabajador - empleador se desarrolla dentro del marco de un contrato de trabajo en virtud del cual ambas partes asumen obligaciones recíprocas vinculantes, pudiendo, como en cualquier otra relación contractual, en el curso de su vigencia generarse daños, razón por la cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inexecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil, que dispone: "*Queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende el daño patrimonial, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución, que si la inexecución o el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída*".

5.2. En el presente caso el accionante pretende que la demandada cumpla el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño moral, derivado del despido nulo efectuado en su contra por haber participado en la formación del Sindicato de Trabajadores de la Clínica Good Hope, conforme se determinó en el proceso seguido ante el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, en el expediente N° 26802-2019-0-1801-JR-LA-11 (ver fojas 16 a 37); vulnerando derechos fundamentales del demandante dejándolo en un estado de desprotección desde el momento de su despido, sin sustento económico y vulnerando su derecho a la libre sindicalización, afectando según indica su reputación, dignidad y salud emocional. En este contexto, encontrándose obligada la empleada el de indemnizar el daño



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

efectuado por no haber ejecutado sus obligaciones, el cual debe ser resarcido de manera proporcional a los daños que hubiere podido causar, resultando necesario verificar conforme a los agravios formulados, la concurrencia de los siguientes elementos: la materialidad del daño invocado, que el daño hubiera sido causado por un acto antijurídico del deudor, que entre el daño y el acto antijurídico del deudor exista una relación de causalidad, por último, que la obligada se encuentre inmersa en alguno de los factores de atribución que señala la ley.

5.3. En ese sentido, cabe mencionar que la responsabilidad contractual o como lo denomina nuestra normativa, incumplimiento de obligaciones, para su 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, que 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 hayan sido objeto de pronunciamiento judicial anteriormente, sobre la misma pretensión y que los daños generados por este hecho no hayan sido resarcidos oportunamente.

5.4. Respecto a la **antijuridicidad** está referida a que el comportamiento es contrario al ordenamiento jurídico; en otras palabras, que la conducta es contraria a Derecho; el **nexo o relación de causalidad** está referido a la necesaria relación de causa-efecto, es decir, de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor (conducta que se reprocha) y el daño causado a la víctima, pues, de lo contrario no existiría responsabilidad civil y no nacería la obligación legal de indemnizar. En cuanto a los **factores de atribución**, éstos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones ya sea que se trate de un caso de responsabilidad contractual o de responsabilidad extracontractual. Para el caso de la responsabilidad subjetiva (inejecución de obligaciones), regulada en el



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

Título IX del Código Civil, el artículo 1321°, segundo párrafo, establece que: *“El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución”.*

5.5. En el caso concreto la conducta antijurídica imputada a la demandada es el haber vulnerado derechos que son considerados fundamentales; cabe precisar, tal como lo señala Blancas Bustamante², la Constitución: “(...) contiene un conjunto amplio de normas relativas al trabajo que podemos agrupar en la siguiente forma: **a) Normas generales de protección:** el deber y derecho al trabajo, la protección prioritaria del Estado al trabajo de la madre, el menor de edad y el impedido, el fomento del empleo productivo y la educación para el trabajo, la libertad de trabajo y la prohibición de que la relación de trabajo limite el ejercicio de los derechos constitucionales o desconozca o rebaje la dignidad del trabajador; **b) Principios de la relación laboral:** igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma; **c) Derechos Individuales:** el derecho a una remuneración equitativa y suficiente y a la remuneración mínima, la limitación de la jornada de trabajo y el derecho al descanso semanal y anual remunerado, el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa y a otras formas de participación que promueva el Estado; y, **d) Derechos Colectivos:** libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y el derecho de huelga (...).”

5.6. Del contexto citado, se evidencia que en el presente caso se despidió al actor, vulnerando el derecho al trabajo, a la libertad sindical, a un trato digno y respetuoso, a la no discriminación por el hecho de encontrarse afiliado a una

² “La Protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la Jurisdicción Constitucional”, Revista Derecho & Sociedad 21, Pag. 157



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

organización sindical; siendo el despido nulo una conducta pluriofensiva; que afecta derechos que son considerados como fundamentales; las cuales se encuentran establecidas, tanto en el artículo 22° de la Constitución Política, que señala: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*; por lo que su protección tiene carácter prioritario tal como lo ha precisado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0628-2001-AA/TC, que en su fundamento 6, señala: *“El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos fundamentales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica (...)”*.

5.7. De otro lado, en cuanto al despido de un trabajador por haberse afiliado a una organización sindical, se debe tener en cuenta lo citado por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 2296-2015-AA/TC, que en su fundamento 13, señala:

“Según esa perspectiva normativa, en la sentencia emitida en el expediente 04468-2008-AA/TC, este Tribunal señaló:

*(...) conviene traer a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical: **“Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales (...)**” (énfasis agregado).*

5.8. A mayor abundamiento, el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

2003-TR, establece: *“El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.*

5.9. Es a partir de la aplicación de dicha normativa y conforme a lo determinado en el proceso seguido con anterioridad a la presente, que la demandada despidió al actor vulnerando derechos fundamentales, por lo que resulta de aplicación lo establecido por el artículo 1321° del Código Civil, el cual establece que: *“Queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende el daño patrimonial, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución, que si la inejecución o el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”.*

5.10. En este sentido, con relación al extremo de **daño moral**, cabe precisar que este es denominado también como daño extra patrimonial; encontrándose referido a las lesiones de derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un daño que puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; en tal sentido, el daño moral abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva.

5.11. Cabe precisar que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de Tacna del 23 y 24 de mayo de 2019, se acordó respecto al



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

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

5.12. En el presente caso, para estimar este extremo de la demanda, la juez de la causa, concluye que: “(...) *teniendo como referencia el tiempo que el actor se encontraba despedido, lo cual es evidente que debe haberle causado un malestar o un sufrimiento por haberse afectado su Derecho fundamental de trabajo garantizado en la Constitución Política del Estado, además se encuentra acreditado que el actor tuvo una afectación psicológica lo cual se encuentra acreditado mediante el informe de fojas 12 a 15; por lo que resulta procedente fijar prudencialmente este concepto en la suma de S/.30,000.00 Soles, en lo referente al quantum indemnizatorio por daño moral (...)*”; criterio que es materia de impugnación, señalando como agravios que “el daño moral no se encuentra acreditado (...) el demandante no ha cumplido con demostrar el supuesto daño moral, si bien, adjunta un Informe Psicológico 005-2021/PS.KYCE, es de apreciarse que el mismo data de fecha 25 de marzo del 2021, fecha posterior al cese, exactamente después de 02 dos años (...) no existe elemento de convicción que acredite si sufrió o no el daño moral que alega (...)”.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

5.13. Al respecto, conforme a los considerandos precedentes el despido nulo afecta no solo el derecho al trabajo, sino vulnera derechos fundamentales como el de discriminación, ya que se le despide al actor por el hecho de haber constituido una organización sindical, se afecta el derecho a la libre sindicalización que se encuentra establecida en la propia Constitución y se contraviene la ley que prohíbe toda conducta antisindical, afectando no solo los ingresos del trabajador despedido, sino también se afecta el ánimo del trabajador; ya que se han menoscabado sus derechos fundamentales, su integridad como persona, afectando además la esfera efectiva y sentimental del trabajador, que se genera a raíz de encontrarse despedido, pese actuar dentro de lo que la ley establece y permite, como es la de conformar una organización sindical, que coadyuve a la defensa de sus derechos laborales; acreditándose el daño alegado; por lo tanto encontrándose acreditado la afectación a sus derechos fundamentales corresponde disponer el pago respectivo.

5.14. Con relación a la suma otorgada, es de señalarse que en el presente caso se ha tenido en cuenta el Informe Psicológico 005-2021/PS.KYCE, que obra de fojas 12 a 15; empero, teniendo en cuenta los agravios de la parte demandada, oralizados en la audiencia de vista, este informe fue realizado el 25 de marzo de 2021; siendo que la fecha de despido del actor se efectuó el 22 de noviembre de 2019; y por medida cautelar, fue repuesto a su puesto de trabajo el 03 de setiembre de 2020; por lo que las conclusiones a la cual arriba el citado informe, de que el demandante a la fecha de efectuado, tenía una afectación psicológica no puede provenir del despido injustificado del que fue víctima ya que en dicho periodo ya había vuelto a laborar, motivo por el cual este Colegiado, considera necesario reformar la suma otorgada por este extremo y establecer que por daño moral, debe percibir la suma de S/25,000.00, monto que considera razonable y proporcional con el devenir del proceso; en la medida que los órganos jurisdiccionales han venido amparando los reclamos efectuados por el despido nulo efectuado en su contra.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

SEXTO: Análisis del agravio iii) de la demandada respecto al pago de intereses y costos del proceso

6.1. Con relación a los intereses y costos procesales, cabe indicar que el cuarto párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo 29497, establece que: *“El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”*. En el presente caso, siendo la parte demandada la vencida, corresponde el pago tanto de los intereses y costos; cabe agregar que la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, que establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

6.2. De otro lado, si bien el artículo 47° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado está exonerado del pago de los gastos judiciales, así también el artículo 413° del Código Procesal Civil establece que están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales y de acuerdo a lo establecido en el inciso g) del artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no es menos cierto que la norma especial como es la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, establece que el Estado puede ser condenado al pago de costos, en tanto que al no haber otorgado la emplazada el derecho demandado, el demandante ha tenido que interponer el presente proceso para que se le reconozcan sus derechos, lo que le ha generado un perjuicio económico; no siendo la imposición de pago de costos una sanción propiamente dicha sino un reintegro de todos los gastos que se efectúan para el reconocimiento del derecho vulnerado.

6.3. Así, en el fundamento 5 de la resolución recaía en el Expediente N° 00052-2010-PA/TC refirió: *“Que teniendo presentes las razones esgrimidas por*



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes (subrayado es agregado).

6.3.1. De otro lado la CASACIÓN LABORAL N° 15493-2014- CA JAMARCA – ha dejado precisado jurisprudencialmente que: “SUMILLA *La exoneración prevista en el artículo 47° de la Constitución Política del Perú solo comprende las costas del proceso, pues, cuando esta norma constitucional se refiere a los gastos judiciales, está haciendo referencia a los que prevé el artículo 410° del Código Procesal Civil.*”. Por todo ello la condena de costos será liquidada en ejecución de sentencia, desestimando así, el presente agravio formulado. **No existiendo otros agravios que absolver.**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, y artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29497 – de la ley acotada, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, e impartiendo justicia, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la **Sentencia N° 291-2022-NLPT-F-J**, contenida en la **Resolución Número Cinco**, de fecha 29 de setiembre de 2022, obrante de fojas 86 a 94, que **RESUELVE:**

1. DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta, sobre **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**. En consecuencia, **MODIFICARON** el monto de abono y **ORDENARON** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/.25,000.00



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 11915-2021-0-1801-JR-LA-04°

(VEINTICINCO MIL CON 00/100 SOLES); por concepto de indemnización por daños y perjuicios – daño moral, más intereses legales a ser liquidados en ejecución de Sentencia.

2. CONDENARON a la demandada al pago de costas y costos.

En los seguidos por [REDACTED] contra la ASOCIACIÓN PASTORAL DE SERVICIOS MÉDICO ASISTENCIALES GOOD HOPE DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA sobre indemnización por daños y perjuicios y otros; y los **DEVOLVIERON** al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. **NOTIFIQUESE a las partes en sus Casillas Electrónicas.** -