



CASO JUEZ SUPERIOR

1. Antecedentes

Consortio Peruano de Logística es un holding de empresas constituido en el 2001 para operaciones logísticas en puertos, aeropuertos y centros comerciales, proporcionando servicios de transporte y almacenaje de mercancías. Para cubrir el cargo de gerente general en Operadora Logística Portuaria ("OPL"), el Directorio del Consorcio aprueba contratar al señor Renato Castro Mendivil, suscribiéndose el 15 de marzo de 2010 con OPL un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, con una remuneración de S/ 35,000.00 y un período de prueba de 12 meses¹.

Luego de más de 8 años como gerente general en OPL, el Presidente del Consorcio, señor Carlos Lotterer Essenwanger, con fecha 15 de junio de 2018 le indica al señor Castro Mendivil su traslado a la gerencia general de Cadena Logística del Sur ("CLS"), que opera los almacenes del holding en Arequipa, con una remuneración de S/ 25,000.00, más una bonificación de instalación por la suma de S/ 50,000.00.

El señor Castro Mendivil acata la orden de la Presidencia; sin embargo, se niega a suscribir el convenio de traslado en el que se le rebaja su remuneración, siendo ingresado como gerente general de CLS el 1° de julio de 2018.

En sesión de Directorio del 15 de julio de 2018, el Consorcio acuerda retirar la confianza al señor Castro Mendivil, facultando al gerente general de OPL a comunicarle la decisión, quien la ejecuta mediante mensaje de voz a su celular, indicándole que está despedido por decisión del Directorio. El 22 de julio, OPL le remite una comunicación notarial señalando que la pérdida de confianza obedeció a que su gestión en la empresa fue deficiente².

2. Demanda

Con fecha 31 de agosto de 2018, el señor Castro Mendivil ("el demandante"), interpone demanda laboral en forma solidaria contra el Consorcio y sus empresas vinculadas OPL y CLS, formulando las siguientes pretensiones: (i) Pretensión Principal: Pago de una indemnización por despido arbitrario a razón de 12 remuneraciones ordinarias, por la suma de S/ 420,000.00, al haber sido objeto de un despido arbitrario, y no reconocerle el pago de su indemnización legal por despido, privándolo de la tutela resarcitoria consagrada por la Constitución en su favor, vulnerando sus derechos fundamentales; Pretensiones Accesorias: (iii) Intereses legales que generen las obligaciones de pago derivadas de las pretensiones amparadas; y, (v) costos y costas del proceso.

El demandante fundamenta su pretensión principal en: (i) Que ha sido despedido en forma arbitraria, dado que si bien la pérdida de confianza constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, no es óbice para que se le reconozca pago de indemnización, como señala el TC³; (ii) No se habría

¹ En la cláusula quinta del contrato se califica el cargo como de dirección.

² La comunicación señala: "los resultados de <su> gestión se han traducido en el incremento desmesurado del ratio de apalancamiento, incurriendo en operaciones de endeudamiento para obtención de préstamos para OPL, que tuvo que asumir el Consorcio para cubrir gasto corriente, pérdidas netas, falta de reacción ante la grave situación financiera de OPL, razón por la cual se le propuso la gerencia general de CLS, la cual inicialmente aceptó, para luego retractarse y negarse a firmar el convenio de traslado".

³ Exps. N° 746-2003-AA/TC, 4492-2004-AA/TC, 1651-2005-PA/TC. También: Exp. N° 03501-2006-PA/TC (Caso "Chávez Caballero") del 15 de marzo de 2007, así como en los Expedientes N° 01828-2010-PA/TC, 0405-2010-PA/TC y 04738-2011-PA/TC que demostrarían una posición jurisprudencial uniforme a nivel del Tribunal Constitucional. Por su parte, el



producido la pérdida de confianza, dado que su despido se dio en forma verbal, y los motivos le fueron comunicados por escrito después de 7 días; (iii) Alega la responsabilidad solidaria del Grupo y sus empresas OLP y CLS, vinculadas económicamente, en aplicación del Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral del 2008, al mediar fraude para evitar el pago de su indemnización por despido utilizando el traslado entre empresas del mismo Grupo a través de la figura de la pérdida de confianza.

3. Contestación a la demanda

Dentro del plazo de Ley, contestan la demanda el Consorcio, OPL y CLS en los términos siguientes:

- (i) El Consorcio: (a) Formula excepción de falta de legitimidad para obrar, porque no tiene vínculo laboral alguno con el demandante, siendo sus empleadores directos OPL y CLS; (b) Sobre el fondo, señala que para la responsabilidad solidaria no basta con la sola existencia del grupo, sino que deben concurrir elementos adicionales⁴; (c) El demandante debe acreditar que ha mediado un ánimo fraudulento en la constitución del grupo de empresas para que opere la responsabilidad solidaria.
- (ii) OPL: (a) Formula excepción por falta de legitimidad para obrar por el periodo en que laboró para la empresa⁵; (b) Señala que el Consorcio constituye un grupo “por coordinación”, en el que no existe sociedad dominante que ejerza el control sobre las demás; (c) Respecto al pago de la indemnización por despido, señala que por estar sujeto el demandante a una relación de exclusiva confianza, su vínculo puede ser resuelto por el retiro de la misma, sin pago de indemnización.
- (iii) CLS: (a) Propone excepción de falta de legitimidad para obrar, por el período en que laboró para la empresa (de 15 días); (b) que el Pleno Jurisdiccional Supremo del año 2008, ha señalado que la responsabilidad solidaria laboral opera “sólo cuando se evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos de los trabajadores”; (c) señala que al demandante se le retiró la confianza, y no se le abonó la indemnización por despido, por tratarse de un trabajador de dirección, siendo que los motivos de la pérdida de confianza le fueron comunicados en forma escrita luego que se formalizara el Acuerdo de Directorio respectivo.

4. Sentencia de Primera Instancia

La Sentencia de Primera Instancia declara infundada la demanda en todos sus extremos, motivando su decisión en las siguientes consideraciones:

- (i) Respecto de las Excepciones de falta de legitimidad para obrar propuestas por las codemandadas, al señalar la teoría del caso del demandante que el Consorcio actuó como empleador, se reserva el pronunciamiento al emitir sentencia.
- (ii) Respecto al derecho del demandante a la indemnización por despido arbitrario: (a) De acuerdo a lo señalado por el TC, acerca que la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, la consecuencia lógica es que también estaría implícita su pérdida⁶; (b) Por tanto, si el demandante desde

Grupo y las empresas codemandadas invocan el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de la Corte Superior de Lima del año 2007, y el VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2018, de fecha 1° de setiembre de 2018.

⁴Funcionamiento integrado o unitario de la organización del trabajo, confusión de plantillas y trabajadores, confusión de patrimonios, ánimo de fraude, entre otras.

⁵ 15 de marzo de 2010 hasta el 15 de julio de 2018.

⁶ STC recaída en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC. Fundamento 13. Ver Nota 3.



el inicio de su prestación desempeñó el cargo de gerente general bajo esta condición, el retiro de confianza sería causal válida de extinción del vínculo laboral; (c) Sostener lo contrario sería ilógico, dado que el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador común, quien tiene que probar que el despido fue arbitrario para que se le reconozca su derecho a indemnización; y, (d) El VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2018, establece que el cese de trabajadores de dirección no genera derecho a indemnización si la designación fue directamente para ejercer un cargo de confianza o dirección.

- (iii) Finalmente, la sentencia no se pronuncia si la responsabilidad del Grupo y las codemandadas es solidaria, atendiendo que la pretensión principal ha sido desestimada, al igual que las excepciones propuestas; con pago de costas y costos del proceso al haber tenido el demandante motivos razonables para accionar.

5. Recurso de Apelación

El demandante interpone apelación dentro del plazo de ley, invocando los agravios siguientes: (i) La sentencia incurre en grave error de motivación al analizar la jurisprudencia constitucional, dado que el TC diferencia claramente entre la facultad del empleador de desvincular a un trabajador de dirección a través del retiro de confianza, y la tutela resarcitoria que le asiste como trabajador, que consiste en el derecho a una indemnización por despido “como única reparación por el daño sufrido”⁷; (ii) Bajo esta premisa, el TC califica a la tutela resarcitoria como forma de restitución complementaria o sustitutoria si lo determina libremente el trabajador⁸, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario regulada en el artículo 27° “debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización”⁹; (iii) Por tanto, sostener que el retiro de confianza de un trabajador de dirección no está sujeto a indemnización, contraviene la interpretación asumida por el TC, siendo insostenible afirmar, como hace la sentencia apelada, que el retiro de confianza puede operar sin ninguna formalidad¹⁰; (iv) Respecto al despido, se ha demostrado que éste se realizó mediante comunicación verbal, sin hacer referencia a los hechos que sustentaron la pérdida de confianza, que le fueron informados una semana después, referidos a su gestión en OPL; (v) Finalmente, que el retiro de confianza se produjera con posterioridad al traslado del demandante a CLS, por disposición del Presidente, es demostrativo de la intención de las empresas vinculadas y del Consorcio de eludir el pago de la indemnización que le corresponde al demandante en OPL, utilizando acuerdos de Directorio para burlar los derechos laborales, resultando aplicable el Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo del 2008.

⁷ Ver artículo 34° de la LPCL-

⁸ STC en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC. Fundamento 12, sétimo párrafo, literal c).

⁹ STC en el Exp. N° 0976-2001-AA/TC. Fundamento 12, literal a.2).

¹⁰ La sentencia señala expresamente que: “se verifica que las codemandadas le retiraron la confianza al demandante en el momento que el gerente general de OPL le comunicó en forma verbal que dejaría de prestar servicios en el Grupo, por decisión del Directorio”