



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

SS:

YANGALI IPARRAGUIRRE

SERPA VERGARA

GONZALEZ SALCEDO

Sumilla: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

SENTENCIA DE VISTA

Lima, 11 de setiembre de 2025

I. PARTE EXPOSITIVA

Vista la causa en audiencia virtual en la fecha 11 de setiembre de 2025 e interviniendo como Juez Superior Ponente el señor **Gino E. Yangali Iparraguirre**.

ASUNTO:

Es materia de grado la Sentencia N° 108-2025-39°JETPL contenida en la Resolución N° 08, de fecha 14 de abril de 2025; en la cual se ha resuelto lo siguiente:

- a) Infundada la oposición formulada por la parte demandada contra la exhibición ofrecida en la demanda.
- b) Infundada la demanda sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario y otros; absolviendo de la instancia a la demandada.
- c) Descartar el pago de costas y costos procesales.

RECURSO DE APELACION (EXPRESION DE AGRAVIOS)

La parte demandante, **MIGUEL ANGEL VIVEROS ZUAZO**, mediante escrito de apelación, presenta los siguientes agravios:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

- i. Se comete un error al momento de tomar como ciertos los medios probatorios relacionados con la descripción del puesto y organigrama, al no presuntamente haberse sido tachados; en base que tales medios probatorios no se demuestra que haya sido emitido por representante y ser posterior a la fecha de ingreso de la parte demandante. (Agravio N°01)
- ii. No es válido que el puesto desempeñado por la parte demandante pueda ser considerado como un cargo de confianza, como es el de gerente; al desempeñar un horario de trabajo, estar en supervisión por parte de sus superiores jerárquicos, no tener información de carácter reservado, y no disponer los presupuestos económicos de la demandada. (Agravio N°02)
- iii. Existe un vicio de motivación al momento de determinar la constitución de diversas faltas relacionadas con el ejercicio de sus funciones como Gerente Comercial LATAM; en cuanto las mismas fueron contradichas por la parte demandante. (Agravio N° 03)
- iv. Si se aprecia la extinción de la relación laboral de manera abusiva y sin estar sujeta a una causa justificada, entonces ha correspondido que se abone una indemnización por despido arbitrario; conforme a la extinción arbitraria. (Agravio N° 04)
- v. Observando la constitución de un acto abusivo del empleador, entonces la misma es el nexo causal para poder pretender el pago de una indemnización por daños y perjuicios, conforme al concepto de daño moral. (Agravio N° 05)

ANTECEDENTES:

Pretensiones de la demanda

1. La parte demandante formula su pretensión, conforme a los siguientes fundamentos:
 - Primera pretensión principal, el reconocimiento del puesto denominado Gerente Comercial como uno de carácter ordinario, conforme a la desnaturalización del cargo de confianza.
 - Segunda pretensión principal, el pago de una indemnización por despido arbitrario.
 - Tercera pretensión principal, el pago de una indemnización por daños y perjuicios, referente al concepto de daño moral.
 - Primera pretensión accesoria, el pago de intereses legales, costas y costos procesales (honorarios profesionales).

Delimitación de la controversia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

2. Constituyen extremos materia de controversia, los siguientes:
- Determinar si corresponde el reconocimiento del puesto denominado Gerente Comercial como uno de carácter ordinario, conforme a la desnaturalización del cargo de confianza.
 - Determinar si corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.
 - Determinar si corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios, referente al concepto de daño moral.
 - Determinar si procede al pago de intereses legales, costas y costos procesales (honorarios profesionales).

Trámite y Sentencia

3. Verificado el trámite correspondiente conforme al proceso ordinario laboral, se procedió a dictar sentencia, por lo que, corresponde verificar los agravios presentados por la parte agraviada en su calidad de apelante.

.....

II. PARTE CONSIDERATIVA

En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación

4. Mediante Casación N° 626-2001-Arequipa se ha dejado establecido que los jueces superiores tienen la facultad de revisión y decisión respecto a las cuestiones emitidas por el juez inferior; no obstante, la Corte Suprema (2001) en la referida Ejecutoria ha precisado que el poder de revisión de la alzada, en base a los siguientes fundamentos:

“(...) Está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante (...)”.

.....

Sobre la Categoría de Trabajador de Dirección y Trabajador de Confianza



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

5. Preliminarmente, no ha existido un consenso definitivo para poder identificar a este tipo de trabajador, pues han existido diferentes parámetros para poder obtener tal resultado¹, por ello, en las legislaciones de Trabajo, se ha nombrado varias veces -sin definirlos- aquellos que han ocupado cargos de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración; excluyéndoles de esta manera de los convenios colectivos y demás protecciones sociales.

Además, ante una aparente contradicción sobre su reconocimiento como trabajadores o como sujetos independientes², actualmente nuestra legislación ha definido al personal de confianza (en los artículos 43^{o3} y 44^{o4} del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR) como aquellos que poseen un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea a desempeñar para hacer presentes los intereses del empleador⁵; pues la confianza es una relación especial en razón a la representación general del empleador frente a los

¹ MIGUEL CANTON MOLLER, “*El Contrato de Trabajo de Confianza*”, Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en homenaje al profesor Mario L. Deveali, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1979, el autor, además, menciona que cuando se establecía como causal para la terminación del contrato de Trabajo de quienes ejercen labores de dirección, fiscalización y vigilancia, era la pérdida de confianza y, consiguientemente, se excluía de la posibilidad por su calidad de representantes del patrón, para ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, criterio abiertamente debatible, puesto que solo se considera el ámbito meramente subjetivo sin tomar en cuenta las propias condiciones del trabajo, es decir, la finalidad y la estructura propia de la labor, estos criterios serán desarrollados más adelante.

² En efecto, existía un amplio debate sobre cuáles eran los criterios para considerar a un prestador como trabajador, para tal efecto, MARIO DE LA CUEVA, citado por NESTOR DE BUEN, “*Derechos del Trabajador de Confianza*”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15, en la que consideraba que aquellos sujetos eran altos empleados, concluyendo que no eran trabajadores y que la designación de un director o de un gerente se asemeja a la de un ‘profesional liberal fundada en razones “*intuitu personae*”, causales para relativizar la jornada como la forma de pago; para el autor JESUS CASTORENA, cit. por Moller, sostenía que entre el patrón y su personal de confianza no existía un Contrato de Trabajo, sino un mandato, en tanto que los actos de servicio del mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica.

³ El artículo 43° de la LPCL claramente ha prescrito que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

⁴ El artículo 44° de la LPCL dispone de forma expresa que todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo 43°. Asimismo, regula que en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

⁵NESTOR DE BUEN, “*Derechos del Trabajador de Confianza*”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

trabajadores, siempre observando que se cumplan debidamente los intereses de la empresa y la competencia profesional de cada trabajador⁶.

6. Así, en nuestro sistema jurídico nacional, el concepto de trabajador de confianza se relativizará a cada caso en concreto, pues su diferencia no se sujetará a un tipo de trabajador; sino por la responsabilidad y la función desempeñada, conforme al desarrollo integral del cargo desempeñado.

En tal sentido, actualmente la jurisprudencia ha reiterado que el cargo de confianza de un trabajador no se sustentará en un criterio meramente subjetivo o de análisis objetivo de cada puesto en una empresa, sino de una peculiar condición en la que el trabajador se vincule a cada ambiente productivo; con ello, la modalidad de ingreso al cargo no determinará el tipo de protección a aplicar, pues todos estos tipos de trabajadores poseen el derecho de acceder a los niveles de protección establecidos en el artículo 27º de la Constitución Política del Perú.

7. En efecto, el Tribunal Constitucional ya ha señalado desde hace varios años - tal como lo descrito en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC- que el cargo de confianza posee una estructura definida; al momento de sostener lo siguiente:

"(...) A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general(...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

- a) *La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) *Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. (...)*

Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que

⁶ MANUEL ALONSO GARCIA, "Curso del Derecho del Trabajo". Edit. Ariel, 1981, pág. 148



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (...)".

De esta manera, en caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva conllevará a la extinción de una relación laboral, salvo los casos de asignación meritocrática; mediante el pago general de una indemnización por despido, en base a que:

"(...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como: (...) f) 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 de la 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.(...)"

8. Asimismo, en el proceso en donde se haya podido acreditar que el demandante ha accedido al cargo de confianza a través de un progreso en su carrera, la misma determina la reposición al puesto anterior asumido con anterioridad al cese, descartando un pago general sobre una indemnización por despido arbitrario; en efecto, de la propia revisión del Exp. N° 03501-2006-PA/TC, se aprecia que, en el caso de ascenso o progreso en la carrera, se deberá optar por la opción de la reposición al puesto anterior, por cuanto:

"(...) En referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo (...) De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución (...) Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del ius variandi que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido (...)".

Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02)

9. La **parte demandante** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

"(...) Se comete un error al momento de tomar como ciertos los medios probatorios relacionados con la descripción del puesto y organigrama, al no presuntamente haberse sido tachados; en base que tales medios probatorios no se demuestra que haya sido emitido por representante y ser posterior a la fecha de ingreso de la parte demandante (...)"

"(...) No es válido que el puesto desempeñado por la parte demandante pueda ser considerado como un cargo de confianza, como es el de gerente; al desempeñar un horario de trabajo, estar en supervisión por parte de sus superiores jerárquicos, no tener información de carácter reservado, y no disponer los presupuestos económicos de la demandada (...)"

Por su parte, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

"(...) Se advierte una clara y constante coordinación entre el accionante y personal de dirección de la empresa, como es el Director Comercial y Director General, y que coadyudaba a la toma de decisiones dentro de esta con la información que proporcionaba como parte de su trabajo; asimismo, se encargaba de hacer coordinaciones y supervisiones a colaboradores de otros países como Bolivia, México; por tanto, se tiene acreditado que el actor laboraba en contacto personal y directo con el empleador o el personal de dirección, y tenía acceso a secretos comerciales, profesionales o información de carácter reservado, también emitía opiniones al personal de dirección, contribuyendo a la toma de decisiones. (...)"

"(...) No obstante, la parte demandante no tiene en cuenta que es posible que exista personal de confianza que se encuentra sujeto a fiscalización, esto es, cometido a un horario de trabajo e incluso que registre marcaciones de ingresos y salidas; por tanto, dicho hecho no desvirtúa la calificación del accionante como un trabajador de confianza. (...)"

10. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** considera que la parte demandante interpuso la presente demanda de desnaturalización del cargo designado por el empleador, en base a que existe una controversia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

si la misma puede ser calificado como un cargo de confianza o un cargo ordinario; en cuanto que la defensa de la parte demandada se ha concentrado que las actividades se han sujetado a la categoría de cargo de confianza.

Conforme a esto, se observa que el cargo asignado a la parte demandante ha sido el de Gerente Comercial LATAM; en donde la estructura del cargo contratado por el trabajador demandante, pueden circunscribirse a los siguientes elementos:

a) Perfil del Gerente Comercial LATAM

1. Estructura organizacional			
NOMBRE DEL PUESTO GERENTE COMERCIAL (1)			
Grupo:	BODYLOGIC		
Dirección:	BODYLOGIC PERU		
Departamento:	BODYLOGIC PERU COMERCIAL		
Puesto al que reporta:	DIRECTOR NEGOCIO MULTINIVEL BODY INTER		
Puesto(s) que le reporta(n):	COORDINADOR COMERCIAL		
Espacio de uso exclusivo de Estructura Organizacional			
Rol organizacional:	Gerente	Tipo de nómina:	Quincenal
		Tipo de trabajador:	Confianza

2. Objetivo y funciones del puesto	
Objetivo del puesto:	Ejecutar y dirigir las estrategias comerciales, de capacitación y desarrollo de nuevos negocios con la intención de lograr el crecimiento, rentabilidad y presencia de marca internacional de Bodylogic.
Responsabilidad 1	Implementar el plan estratégico anual con la finalidad mantener y crecer las redes actuales que asegure el cumplimiento de ventas y rentabilidad.

b) Actividades desempeñadas

1.1	Establecer el presupuesto anual de ventas, rentabilidad y gastos de los países a cargo en coordinación con la Dirección comercial, garantizando su cumplimiento en los países a cargo, mediante un crecimiento orgánico y estructurado de la base de distribuidores.
1.2	Ejecutar los proyectos asignados como responsable y brindar soporte como asesor en proyectos interáreas.
1.3	Desarrollar, reestructurar y capacitar a los equipos comerciales de los países a cargo, buscando lograr excelencia de servicio a los distribuidores.
1.4	Conducir estrategias que permitan fortalecer el liderazgo de la región de los principales distribuidores, mediante la captación, fidelización y cruce de liderazgo internacional.
1.5	Proponer y cumplir con el forecast de productos acorde a los productos del país, para garantizar la rentabilidad de la línea.
2.1	Estudiar la competencia para presentar estrategias de mercado e incrementar la participación de la marca en los países asignados.
2.2	Prospectar líderes ideales para la compañía en redes sociales, eventos y en campo.
2.3	Generar acuerdos de colaboración con distribuidores de otras empresas para inscribirse en la compañía.
2.4	Participar en eventos de la industria para conocer las tendencias y nuevo liderazgo.
2.5	Desarrollar incentivos de atracción de nuevo liderazgo.
2.6	Dar seguimiento a los nuevos Líderes a través de los acuerdos generados.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

3.1	Generar un grato ambiente de trabajo entre los distribuidores buscando la sinergia de trabajo y otorgando las herramientas necesarias para generar eventos de captación y fidelización.
3.2	Informar a los distribuidores cualquier cambio, ingreso o desabasto de stock para implementar medidas y no afectar la red, e informar lo que sucede con a la red al corporativo.
3.3	Trabajar y mejorar la relación y comunicación con los líderes de mayor jerarquía participando en eventos y trabajando estrategias en conjunto para fortalecer las líneas, consolidar las redes existentes y desarrollar nuevos mercados.
3.4	Asegurar la capacitación continua del personal a cargo en plan de negocio, promociones, producto, sistemas y pagos. Así como participar activamente en la capacitación en temas de atención a distribuidores.
3.5	Garantizar el crecimiento del sistema educativo (BL CRECE), generar un proyecto y llevarlo a las mejores practicas de la industria en interáreas con sistema marketing y operaciones.
4.1	Ejecutar acciones correctivas en los procesos, incentivos o promociones para lograr el resultado propuesto.
4.2	Ejecutar los planes de acción generados del análisis para cerrar cualquier brecha contra resultado deseado de planes, proyectos o KPI'S.
4.3	Proponer proyectos de corto, mediano y largo plazo priorizados por nivel crítico.
4.4	Investigar, prever y comunicar la evolución de los mercados anticipando acciones competitivas, políticas o locales que puedan afectar el crecimiento y proponer contramedidas para lograr el cumplimiento de objetivos.
4.5	Identificar, estandarizar y priorizar los procesos y subprocesos comerciales en la región asignada de acuerdo a las actividades críticas establecidas por Dirección Comercial y generar proyectos multidisciplinarios para optimizar los procesos.
5.1	Realizar el proceso de solicitud y selección de talento para el área.
5.2	Validar que el personal a su cargo esté capacitado en su puesto y en los lineamientos de la empresa, desde su integración y de manera continua.
5.3	Establecer objetivos de trabajo y evaluar periódicamente el desempeño del personal a cargo.
5.4	Definir acciones y mantener una retroalimentación constante con el equipo a cargo, considerando los resultados o necesidades del área.
5.5	Garantizar que los procesos de relación laboral se efectúen oportuna y adecuadamente (contratos, término de relación laboral, sanciones por faltas al Reglamento Interior de Trabajo, etc.)
5.6	Gestionar y validar cualquier requerimiento administrativo del personal a cargo (herramientas de trabajo, seguimiento a incidencias, permisos especiales, trámites administrativos, etc.)

c) Competencias del puesto

3. Perfil obligatorio			
<small>Nota: Agregar espacios en caso de ser necesario o quitar lo que no sean utilizados</small>			
3.1 Escolaridad			
Nivel de estudios:	Licenciatura	Especificación de carrera: <small>(Aplica para Carreres Técnica, Licenciatura, Maestría)</small>	Económico-Administrativas, Ingenierías o afín.
Documento de acreditación:	Título		
3.2 Experiencia			Tiempo de experiencia mínimo
a.	Mercado multinivel		3 años
b.	Ejecución de estrategias comerciales		3 años
c.	Diseño de indicadores de venta		3 años
3.3 Conocimientos			2 de 3
a. Apertura de nuevos mercados / Desarrollo de nuevos negocios			
b. Planeación comercial			
3.4 Certificaciones			Entidad que proporcione la certificación
a.	No aplica		No aplica
3.5 Disponibilidades requeridas para realizar las funciones del puesto			
Rotar turnos	No	Especificar	No aplica
Viajar	Si	Frecuencia	Una vez al mes
Manejo	No	Especificar	No aplica

4.5 Competencias	
<small>Cultura PISA. Competencias alineadas a la cultura y valores de la organización, se consideran para personal quincenal.</small>	
Empuje <small>(Iniciativa/Compromiso)</small>	Proponer acciones, asumir responsabilidades y proponer soluciones por encima de las exigencias, expectativas y objetivos.
Orientación al cliente	Comprender y anticipar las necesidades del cliente, logrando alinear sus actividades y procesos hacia un enfoque al cliente.
Adaptación al cambio <small>(Aprendizaje/Resiliencia)</small>	Adquirir nuevos conocimientos, identificar oportunidades/necesidades, para proponer o implementar soluciones que mejoren los procesos de trabajo.
Comunicación efectiva	Intercambiar ideas con otros por medio de la escucha efectiva, expresión clara e intención adecuada.
Trabajo en equipo	Capacidad de establecer, conservar y desarrollar relaciones interpersonales enfocadas al logro de objetivos organizacionales.



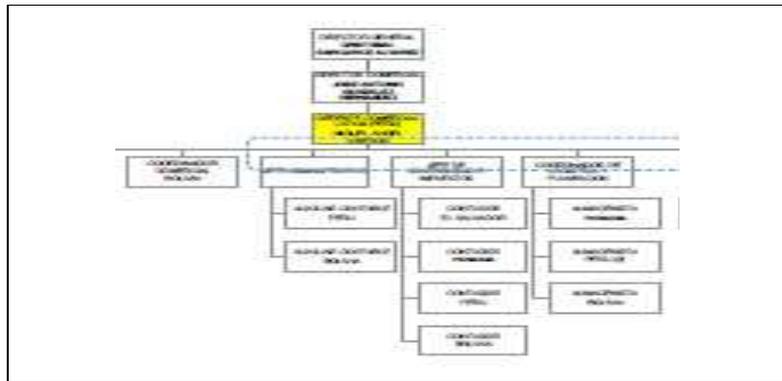
PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

Lider PISA. Competencias aplicables a puestos de mando.		
Liderazgo y desarrollo de personal	Capacidad de desarrollar compromiso y participación con los miembros de su equipo, influyendo en ellos y modificando su comportamiento, orientándolos hacia el logro de objetivos con respeto, entusiasmo, exigencia personal y profesional.	
Enfoque a resultados / Logro de objetivos	Encaminar acciones a lograr los resultados esperados, administrando los recursos disponibles y cumpliendo con los objetivos propuestos.	
Solución de problemas / Toma de decisiones	Capacidad de reconocer e implementar alternativas de solución efectivas considerando recursos, limitaciones y valores organizacionales.	
Competencias específicas del puesto (segr 3 mínimo)		
Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3
Planeación	Negociación Comercial	Visión estratégica

d) Relación orgánica con el cargo de dirección



Con ello, podremos apreciar que la parte demandante si había ostentado la categoría de un trabajador de confianza desde el inicio de su relación laboral; por cuanto que la parte accionante tenía un reporte continuo con el cargo de dirección denominado Director Comercial, mantenía permanentemente información reservada del empleador, ejercía actos de representación del empleador, además de realizar un continuo acto de control a personal a su cargo y la respuesta ante los superiores jerárquicos.

11. En caso exista duda sobre la existencia de un cargo de confianza, se advierte que las labores realizadas por la parte demandante superaban las labores ordinarias referentes a las funciones de coordinación, por cuanto que se encontraba en una categoría superior de los trabajadores ordinarios, al mantener información reservada respecto a la parte empleadora (al establecer el presupuesto anual de ventas y rentabilidad, planificar con la dirección de operaciones los lanzamientos por periodo dentro de nuevos mercados, dar seguimiento a los nuevos líderes a través de los acuerdos generados), ejercer actos de representación del empleador (capacitar a los equipos comerciales de los países a cargo en el cruce de liderazgo internacional, generar acuerdos de colaboración con distribuidores de otras empresas, desarrollar incentivos de atracción de nuevo liderazgo, desarrollar incentivos de atracción de un nuevo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

liderazgo, ejecutar acciones correctivas en los procesos de incentivos o promociones); así como realizar un continuo acto de control a personal a su cargo y la respuesta ante los superiores jerárquicos (realizar el proceso de solicitud y selección de talento, viabilidad del personal en el cargo, garantizar que los procesos de selección se produzcan en forma oportuna y adecuada, gestionar o validar cualquier requerimiento administrativo del personal a cargo).

Conforme a ello, se podrá admitir que esta parte procesal si ostentaba la categoría de un trabajador de confianza desde el inicio de su relación laboral (admitiendo la confianza como una categoría jurídica aplicable al presente caso, aunque no se haya comunicado desde el inicio de sus actividades); al momento de responder de sus actividades antes los superiores jerárquicos (el cual representa un cargo directivo dentro del presente caso), tener información reservada del empleador (el cual no se desvirtúa con la emisión de correos electrónicos en donde se aprecian envío de información con los equipos comerciales de la empresa demandada), ejecutar continuamente actos de representación del empleador (no siendo necesario tener autonomía en las decisiones asumidas o independencia en el gasto) y realizar un control continuo de las actividades del personal a su cargo.

Por lo que, mediante los actos fácticos señalados en los párrafos precedentes, se advierte que la parte demandante no ha acreditado en forma objetiva una simulación de labores sujetas a una confianza (para acceder a una función ordinaria); pues los mismos ha desempeñado funciones propias al cargo asignado por el empleador, al realizar supervisión de personal, tener información reservada, ejecutar funciones en representación del empleador y la dependencia de sus actividades a un superior jerárquico

12. En conclusión, de la revisión de los medios probatorios aportados al presente proceso, se podrán apreciar funciones propias de la parte demandante, dentro del cargo de Gerente Comercial LATAM, mediante la asignación de un pleno cargo de confianza; al no existir elementos probatorios en el cual se pueda apreciar que la parte demandante haya ejercido un puesto ordinario mediante una función simulada (no siendo posible cuestionarse el perfil y las funciones probadas por la parte demandada en el proceso, al tener la característica de idónea, conducente y útil dentro del presente proceso).

Además, teniendo presente que el desempeño del cargo se ha desempeñado de manera gerencial, entonces tampoco se advierte un tipo de ascenso meritocrático que permita descartar una estructura mixta del mismo; por consiguiente, al tener la categoría de un trabajador de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

confianza desde el inicio de sus labores, no se evidencia algún rasgo de desnaturalización del cargo designado.

Con las razones descritas, se deberá desestimar el agravio formulado por la parte demandante; procediendo a confirmar la sentencia dentro del presente extremo de la demanda.

.....

Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido

13. El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que, independientemente del régimen laboral que se trate, implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

De esta manera, en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se regula el procedimiento formal que debe observar todo empleador, cuando un trabajador incurre en la comisión de faltas graves; como una garantía del derecho constitucional del derecho al Debido Proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez, así como la motivación de la falta grave en cuestión, o estar sujeto a cualquier acto coactivo que menoscabe su voluntad.

14. De esta manera, si el empleador no respeta el procedimiento previo -tal como es la presentación del pre aviso de despido- la sanción aplicable será inválida y se sujetará a una indemnización por despido arbitrario; para ello, se podrá apreciar que -en la sentencia recaída en el Exp. N° 02939-2012-PA/TC- el TC ha reiterado que:

"(...) El artículo 31° de la referida norma legal 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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia(...)".

15. En efecto, la falta grave se califica como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y para su configuración se requiere la concurrencia de tres (3) elementos:

i) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en este último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.

ii) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser "De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación"; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad.

iii) La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

16. Para ello, con el fin de determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional; pues a través de los Exp. N° 1124-2001-AA/TC, N° 976-200 1-AA/TC y N° 206-2005-AA/ TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

"(...) El artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: (...) a. Se trata de un mandato al legislador, b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección, c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley (...) Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador (...) Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador (...) Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibile (...)"

17. Por consiguiente, una causa válida de despido solamente podrá ser alegada, sustentada y ejecutada mediante una sujeción a la normatividad sustantiva vigente, así como en la jurisprudencia laboral ordinaria y constitucional, los cuales prevén como objeto de extinción de la relación jurídica, entre otros, a través de las formas y requisitos permitidos por ley (inciso g) del artículo 16° de la LPCL) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. Asimismo, en lo que respecta a la configuración de una falta grave, la misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL.

Con eso, la acreditación del despido, en base a la aplicación de los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la NLPT y concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la LPCL, constituirá una carga probatoria impuesta a ambas partes, en donde la acreditación de la causa justa del despido y el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de la misma será a cuenta del propio trabajador.

18. Asimismo, los artículos 31° y 32° de la propia LPCL (a su vez) regulan el procedimiento formal que deberá observar todo empleador, al ser una garantía del derecho a un debido proceso; que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez.

En consecuencia, el artículo 34° de la citada norma indica que si el despido es declarado arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones.

Del caso en concreto (Agravios N° 03 y N° 04)



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

19. La **parte demandante** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

“(…) Existe un vicio de motivación al momento de determinar la constitución de diversas faltas relacionadas con el ejercicio de sus funciones como Gerente Comercial LATAM; en cuanto las mismas fueron contradichas por la parte demandante (…)”

“(…) Si se aprecia la extinción de la relación laboral de manera abusiva y sin estar sujeta a una causa justificada, entonces ha correspondido que se abone una indemnización por despido arbitrario; conforme a la extinción arbitraria (…)”

Por su parte, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

“(…) En el caso de autos, el demandante ostentó un cargo de confianza desde el inicio de su vínculo laboral con la demandada, y la demandada retiró la confianza al demandante, supuesto que, conforme a lo señalado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, al ser el demandante un trabajador de confianza puro, no corresponde la indemnización pretendida (…). Por lo que, dicho extremo de la demanda deviene en infundado (…)”

20. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** considera que la extinción de la relación laboral se produjo a causa de una no renovación de la confianza, conforme a lo previsto en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; tal como se puede advertir en el siguiente medio probatorio:

	Lima, 13 de enero de 2022	
Señor MIGUEL ANGEL VIVEROS ZUAZO GERENTE COMERCIAL LATAM Calle Tacna N° 863, Dpto. 201 Miraflores Presente.-		
De nuestra consideración:		
Conforme a lo informado de manera verbal y ante su negativa de recepcionar la presente comunicación, por medio de la presente, que se le remita por conducto notarial, le comunicamos que, debido a una decisión Gerencial de la Compañía se le retira del cargo de confianza que desempeña a la fecha como GERENTE COMERCIAL LATAM.		
Al respecto, el cargo que usted viene ejerciendo, califica como un cargo de confianza, de acuerdo con la definición contenida en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.		
Con relación a ello, debemos señalar que el retiro de la confianza obedece a que usted: 1) ha recomendado e implementado planes que han representado un riesgo para la compañía y más aún sin haber tenido las autorizaciones necesarias para la implementación de dichos planes; 2) participar y permitir prácticas de negocio de Distribuidores Independientes de Bodylogic que no van de acuerdo con el Manual de Ética y Prácticas de Negocio; y, 3) en general, no seguir los procesos de autorización vigentes, por ejemplo, la disposición de producto para eventos independientes.		
Por lo antes expuesto, le indicamos que su fecha de cese será el día de recepción de la presente carta, fecha a partir de la cual podrá efectuar el cobro correspondiente de sus beneficios sociales, dentro del plazo de Ley.		



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

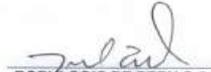
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

De igual manera, solicitamos que, en la misma oportunidad en la que realice el cobro de sus beneficios sociales, cumpla con hacernos entrega de toda la documentación, productos y equipos que son de nuestra propiedad y que fueron proporcionados para la ejecución de sus funciones.

Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para saludarlo.

Atentamente,


BODYLOGIC DE PERU S.A.
Julio Fidel Tello Chilcón
GERENTE GENERAL

Ahora bien, aunque la causal de no renovación de la contratación sea una modalidad subjetiva y altamente sujeta a la voluntad de una de las partes, por una situación especial en donde prevalece la decisión unilateral del empleador (tal como ha sido configurado en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC por parte del Tribunal Constitucional); pero aquella alta intensidad dentro de esta decisión unilateral, también se deberá analizar en base a la estructura que determina la propia jurisprudencia constitucional, pues la admisión de una gran discrecionalidad del empleador (tal como es la no renovación de la confianza), también debe ir asignada con un contrapeso, tal como es la asignación de un obligatorio pago de una indemnización por despido arbitrario, al ser la única modalidad reparadora que puede equiparar a la invasión de este acto unilateral permitido por la legislación ordinaria.

21. Con esto, si dentro de la estructura de un cargo de confianza o cargo directivo, tal como ha sido establecido en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC, se caracteriza por la asignación de una mayor responsabilidad, por la propia designación de una confianza y un rol de representación, conforme a la clara prevalencia de los intereses del empleador; tal como se puede advertir:

“(...) A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general (...)”

“(...) Este Tribunal Constitucional ha considerado que los trabajadores que asumen un cargo de dirección o de confianza están supeditados a la confiabilidad del empleador en sus funciones. En ese caso, el retiro de dicha confianza puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (...)”

Pero esta diferencia que se otorga a los trabajadores de confianza o los de dirección con los trabajadores ordinarios muchas veces no viene



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

compensada con derechos que son extensibles a todo tipo de trabajadores, siendo la misma un claro acto de discriminación en la interpretación de la norma y en la jurisprudencia ordinaria; pues no resulta razonable que un trabajador de confianza o directivo sea sometido a un periodo de prueba (por un año), tal como lo indica el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo, pero no pueda acceder a un tipo de acción indemnizatoria (en comparación a la mayoría de los trabajadores) ante una no renovación de la confianza, aunque la propia legislación no contemple alguna prohibición expresa.

22. En efecto, a través de lo resuelto en el Exp. N° 746-2003-AA/TC, Exp. N° 4492-2004-AA/TC, Exp. N° 3572-2005-PA/TC, el Exp. N° 03501-2006-PA/TC, Exp. N° 1828-2010-PA/TC y en el Exp. N° 01384-2015-PA/TC por parte del Tribunal Constitucional, se determina reiteradamente que la no renovación de la confianza también debe admitir la posibilidad que aquella decisión unilateral; conforme a la implementación de una asignación de una indemnización por despido arbitrario, en base a que:

“(...) Si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado (...)”

“(...) Es necesario mencionar que el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en caso de un despido arbitrario, el pago de una indemnización (...)”

“(...) El retiro de la confianza implica una ruptura del vínculo laboral, significaría permitir un abuso del derecho del empleador, el cual es prohibido por el artículo 103° de la Constitución (...)”

Entonces el solo hecho de no renovación de la confianza no puede ser objeto de un hecho o contexto aislado en donde un alto grado de subjetividad pueda extinguir, sin alguna consecuencia legal, una relación laboral⁷, afectando asimismo el derecho constitucional a la defensa y la

⁷ Para el autor CARLOS BLANCAS BUSTAMANTE en su obra titulada, “*El Despido en el Derecho Laboral Peruano*”, Tercera Edición, Jurista Editores, Lima, 2013, Pág. 623, sostiene que no existe algún fundamento legal-positivo, ni doctrinario, para denegar el pago de una indemnización por despido arbitrario a un personal de dirección o confianza, al contradecir esta última la jurisprudencia del Tribunal Constitucional; con ello, reconocer que el retiro de confianza no es una causa justa de despido, al no estar establecida legalmente, siendo la misma reparable a través del pago de una indemnización por despido arbitrario.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

protección debida al trabajador; pues la designación de una indemnización por despido arbitrario podrá garantizar el pleno respeto por la dignidad del trabajador (previsto en el artículo 01° de la Constitución Política del Perú), al ser una medida reparadora equivalente a la constitución de una alta subjetividad del empleador para admitir un cese de la relación laboral y donde la protección contra el despido arbitrario (establecido en el artículo 27° de la propia carta magna) también es extensible a los trabajadores de dirección o de confianza⁸, conforme a la protección de la propia dignidad del trabajador.

23. Asimismo, se deberá tener presente que la presente interpretación constitucional ha sido ratificada por la Corte Suprema de la República, pues a través de la Casación Laboral N° 18482-2015-Lima y en la Casación Laboral N° 3106-2016-Lima, este órgano colegiado ha determinado razonablemente los argumentos para poder admitir el pago de una indemnización por despido arbitrario; conforme a las siguientes razones:

“(...) El artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace distingo con los trabajadores del régimen común (...)” (Casación Laboral N° 3106-2016-Lima)

“(...) De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 3572-2005-PA/TC, al considerar que al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela

Con tal finalidad, el citado autor se ha formulado las siguientes preguntas: ¿Por qué el trabajador de dirección o de confianza objeto de un despido incausado no tiene derecho al trabajo como ha señalado el propio tribunal? ¿Existe acaso dos versiones del derecho del trabajo, según se trate de un trabajador de dirección o de confianza o de uno que no tiene un cargo de confianza?

⁸ Sobre ello, los autores JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU y MARILU MERZTHAL SHIGYO, en su obra titulada *“Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencia del personal de dirección y confianza”*, Revista Jurídica THEMIS N° 65, Lima, Julio, 2014, Pág. N° 94 indican que los trabajadores de dirección y confianza si tienen derecho a la tutela ante un despido arbitrario, al tener derecho a la protección contra el despido arbitrario, pero limitada solamente a la indemnización por despido arbitrario (por el carácter especial de los servicios prestados); mientras que el resto de trabajadores tienen derecho a escoger entre la reposición y la indemnización.

De similar manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, a través del Informe N° 145-2019-MTPE/2/14.1, de fecha 06 de diciembre de 2019, sostiene que las normas constitucionales y legales no excluyen a los trabajadores de confianza y los de dirección de la protección contra el despido arbitrario; pues el artículo 27° de la Carta Magna ordena el legislador que brinde al trabajador una adecuada protección contra un despido arbitrario.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

indemnizatoria a los trabajadores de confianza. (...)” (Casación Laboral N° 3106-2016-Lima)

“(...) Si bien nuestra legislación no ha establecido un régimen especial aplicable a los trabajadores de confianza o dirección, así como tampoco un conjunto de medidas que otorguen a éstos un nivel de protección adecuada contra el despido, nada impide que les sea aplicable la protección constitucional prevista en el artículo 27º de la Constitución Política del Perú y se les otorgue una tutela adecuada contra el despido arbitrario. (...)” (Casación Laboral N° 18482-2015-Lima)

“(...) Reitero que la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34º concordante con el artículo 38º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador e interpretada sistemáticamente con las que emanan de las disposiciones contenidas en los artículos 43º y 44º del mismo cuerpo normativo (que conceptualizan al personal de dirección y a los trabajadores de confianza); no limita a aquellos, la protección adecuada contra el despido arbitrario al que se refiere el artículo 27º de la Constitución Política del Perú. (...)” (Casación Laboral N° 18482-2015-Lima)

Conllevando necesariamente a concluir que la posibilidad de cese de una relación laboral por la sola no renovación de la confianza, tal como ha sido prevista en el artículo 43º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, sea analizada conforme a los derechos fundamentales previstos en los artículos 01º, 23º, 24º y 27º de la Constitución Política del Perú; en donde aquella decisión unilateral del empleador (causada o incausada) necesita ser equiparada al derecho de todo trabajador de confianza o de dirección a acceder a una indemnización por despido arbitrario, con la finalidad de garantizar un respecto a la dignidad del trabajador.

24. Para que no exista duda de lo afirmado, se deberá tener presente que la presente interpretación de los artículos 01º, 23º, 24º y 27º de la Constitución Política del Perú guarda una estrecha relación con la prevalencia del Principio de Progresividad de los derechos laborales; la misma que ha sido reconocida a través de las decisiones emanadas por el Tribunal Constitucional - TC y la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH.

Para esto, a través del Exp. N° 03477-2007-PA/TC, 0029-2004-AI/TC, el Exp. N° 01874-2002-PA/TC, el Exp. N° 04286-2012-PA/TC así como en



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

el caso Acevedo Buendía y Otros vs Perú; el Tribunal Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH han determinado que el desarrollo progresivo de los derechos laborales requiere una mayor extensión de los derechos obtenido por los trabajadores (como la asignación de mayores derechos a los trabajadores de dirección o de confianza), así como su debida protección dentro de un contexto determinado.

25. Para tal finalidad, si dentro de los fallos contenidos en el Exp. N° 03477-2007-PA/TC, 0029-2004-AI/TC, el Exp. N° 01874-2002-PA/TC, el Exp. N° 04286-2012-PA/TC así como en el caso Acevedo Buendía y Otros vs Perú, el Tribunal Constitucional – TC y la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH ha determinado que los Estados deberán adoptar las providencias para responder a la progresividad en la protección de los derechos; tal como se podrá observar:

“(...) El artículo 10° de la Constitución reconoce y garantiza el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, que supone el derecho que le asiste a la persona para que la sociedad y el Estado provean instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos de vida y soluciones para ciertos problemas preestablecidos, de modo tal que pueda gozar de una existencia en armonía con la dignidad, teniendo presente que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado (...)” (Exp. N° 03477-2007-PA/TC)

“(...) El Estado tendrá esencialmente, aunque no exclusivamente, una obligación de hacer, es decir, de adoptar providencias y brindar los medios y elementos necesarios para responder a las exigencias de efectividad de los derechos involucrados, siempre en la medida de los recursos económicos y financieros de que disponga para el cumplimiento del respectivo compromiso internacional adquirido (...) Como correlato de lo anterior, se desprende un deber – si bien condicionado – de no regresividad, que no siempre deberá ser entendido como una prohibición de medidas que restrinjan el ejercicio de un derecho (...)” (Caso Acevedo Buendía y Otros vs Perú)

Entonces, la interpretación que debe prevalecer dentro de las circunstancias descritas deberá ser la asignación de una indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza o dirección (no siendo admisible bajo estas circunstancias lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, emitido por la Corte Suprema de la República); pues la aplicación de la prevalencia de la dignidad del trabajador (en su estricta relación al principio convencional de progresividad de derechos) determinará la necesidad de garantizar permanencia de todos los derechos indemnizatorios obtenidos en tal



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

régimen laboral, el cual también es extensible a estos tipos de trabajadores.

26. En el caso materia de autos, aunque se observa un tipo de justificación al momento de determinar una no renovación de la confianza, tal como la implementación de planes sin autorización que han representado un riesgo para la empresa demandada, participar y permitir prácticas de negocio de distribuciones independientes, así como no seguir los procesos de autorización vigentes; también se deberá tener presente las garantías constitucionales que poseen estos tipos de trabajadores, más aun cuando han venido siendo objeto de decisiones altamente subjetivas y aquellas inconductas descritas no han sido sustentadas a través de medios probatorios idóneos (evidenciándose de esta manera una clara afectación al derecho constitucional y humanos de presunción de inocencia, así como a la defensa), entonces aquel estado de indefensión si debe ser reparado a través de una indemnización por despido arbitrario.

Consecuentemente, considerando la existencia de una no renovación de la confianza, entonces se deberá asignar una indemnización por despido arbitrario, conforme a lo establecido en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-93-TR; procediendo a realizar la siguiente liquidación:

Conceptos	Cantidad
Rem básica	17,931.38
Rem Computable	26,897.07
Indemnización total	179,762.08
Total	179,762.08

Asimismo, considerando que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha desestimado la existencia de un despido arbitrario; entonces se deberá admitir el agravio relacionado con el pago de una indemnización por despido arbitrario (conforme al cálculo de un periodo de 6 años, 1 mes y 11 días de actividad), en base a la acreditación de un cese que debe ser reparado a través de una interpretación estrictamente constitucional.

Por estas consideraciones, corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante; por lo que, reformándola, se deberá declarar fundada la demanda, ordenando una indemnización por despido arbitrario ascendente a la cantidad de S/. 179,762.08, el cual es consecuencia necesaria de la tutela del derecho vulnerado.

.....



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

Respecto a la indemnización por daños y perjuicios

27. La responsabilidad civil es una institución jurídica dentro del cual existe la obligación de indemnizar por daños causados en virtud a un incumplimiento de las obligaciones asumidas mediante una relación contractual o por el acontecimiento de un hecho ilícito o riesgo creado (fuente extracontractual), en donde su reparación deberá consistir en el establecimiento de una situación anterior o-cuando ello sea imposible- en un pago por concepto de indemnización.

Para ello, en caso que una conducta pueda ocasionar una lesión o menoscabo, el mismo se deberá analizar dentro de los elementos constitutivos propios de la responsabilidad civil, esto es, la antijuridicidad, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.

Ahora bien, sobre la antijuridicidad, tal requisito podrá definirse como aquella conducta el cual es contrario al ordenamiento jurídico en su integralidad y, en general, contrario al derecho⁹; en donde la misma tendrá un carácter estrictamente típico¹⁰, al implicar un incumplimiento de una obligación inherente a un contrato y -en estricto- a un contrato de trabajo¹¹.

⁹ Para el autor TABOADA CORDOBA LIZARDO en su trabajo denominado "*Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*", Programa de Actualización y Perfeccionamiento - Modalidad de Distancia, Academia de la Magistratura - AMAG, Pág. 25 a 26, la antijuridicidad se sustenta en la afectación del sistema jurídico en su totalidad, en tanto que afectan los valores y principios sobre los cuales se ha constituido el sistema jurídico.

¹⁰ Sobre el carácter típico y atípico de la antijuridicidad, el propio TABOADA CORDOBA LIZARDO sostiene que la antijuridicidad típica contractual se encuentra expresamente prevista en el artículo 1321° del Código Civil, mientras que la antijuridicidad en sentido amplio y material (en materia extracontractual) fluye de los artículos 1969° y 1970° del mismo Código Civil, pues en ambos se hace referencia únicamente a la producción de un daño. sin especificar el origen del mismo o la conducta que lo hubiera podido ocasionar o causar, entendiéndose que cualquier conducta, con tal que cause un daño, siempre que sea antijurídica, da lugar a la obligación legal del pago de una indemnización.

¹¹ A nivel jurisdiccional, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de la República, conforme a la Casación N° 3168-2015-Lima, ha precisado conceptualmente que "*La antijuridicidad de la conducta, la cual consiste en determinar que aquel comportamiento ha contravenido una norma prohibitiva, y/o violado el sistema jurídico en su totalidad; es decir, solo nacerá la obligación de indemnizar, cuando se haya causado daño a otro u otros, mediante un proceder que no es amparado por el derecho, porque se incumple una norma imperativa, los principios del orden público, o las reglas de convivencia social, como las buenas costumbres; y en el caso de los asuntos contractuales, ésta surgirá del incumplimiento de una conducta pactada de forma previa, lo cual, es considerado como una conducta típica; supuesto que está regulado en el artículo 1321 del Código Civil; lo que dará lugar a la obligación legal del resarcimiento. Entonces, cuando se cause daño en el ejercicio regular de un derecho, legítima defensa o estado de necesidad, no existirá **responsabilidad civil**, porque estos habrían ocurrido en el ámbito permitido por el ordenamiento jurídico*".



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

28. En tal sentido, resultará evidente señalar que la obligación de indemnizar nacerá siempre que se cause un daño al acreedor como consecuencia de haber interrumpido absoluta o relativamente una obligación (en materia contractual) o en general toda conducta que ocasione un daño (en materia extracontractual).

Asimismo, en lo que concierne al daño, la doctrina¹² sostiene que la misma será toda lesión a un derecho subjetivo, en el sentido de un interés jurídicamente protegido, del individuo dentro de una relación patrimonial o extrapatrimonial, en donde el perjuicio patrimonial será todo menoscabo en los derechos materiales de la persona (sustentando de esta forma el lucro cesante y el daño emergente), mientras que el extrapatrimonial se encontrará referido a las lesiones sobre los derechos no patrimoniales dentro de los cuales se encontrarán los sentimientos, merecedores de tutela legal, cuya lesión originará un supuesto de daño moral, dentro del cual (doctrinariamente) se encuentra el concepto de daño a la persona¹³.

29. Respecto al nexo causal, este elemento integrante vendrá a ser la relación necesaria de causa – efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues si no existiese tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de

¹² Para el autor TABOADA CORDOBA LIZARDO en su trabajo denominado "*Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*", Programa de Actualización y Perfeccionamiento - Modalidad de Distancia, Academia de la Magistratura - AMAG, Pág. 27, el daño es todo menoscabo a los intereses del individuo en su vida de relación social que el derecho ha considerado merecedores de tutela; asimismo, DE TRAZEGNIES GRANDA FERNANDO en su obra "*La Responsabilidad Extracontractual*", Séptima Edición, Tomo II, Biblioteca para leer el Código Civil, Vol. IV, Fondo Editorial 2001 - Pontificia Universidad Católica del Perú, Pág. 17, al momento de citar al autor Alfredo Orgaz, refiere que será importante destacar una característica general, en donde el daño, cualquiera que sea su naturaleza, debe ser reparado si se quiere aspirar a una reparación, presente o futuro, pero cierto. No puede ser eventual o hipotético: el simple peligro no da lugar a indemnización, pues tiene que materializarse en un daño.

¹³ A través de la Casación N° 1762-2013-Lima, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República ha precisado que "*El daño alude a un menoscabo o detrimento del interés jurídicamente tutelado de los particulares que se desenvuelven sobre la base de los principios orientadores de una convivencia pacífica conteniendo éste además la siguiente tipología: El daño emergente, aquél que genera el egreso de un bien del patrimonio de la víctima; el lucro cesante identificado como aquello que la víctima deja de percibir por efecto del daño en determinado bien es decir que por efectos del daño no ha ingresado cierto bien a su patrimonio; el daño moral, constituido por la lesión a los sentimientos de la víctima y que le produce un gran dolor, aflicción o sufrimiento afectando evidentemente en el daño moral la esfera subjetiva e íntima de la persona inclusive su honor y reputación; en cuanto a proyecciones de aquélla hacia la sociedad si es que con tales aflicciones se la desprestigia públicamente; el daño a la persona, conocido como daño a la libertad o al proyecto de vida es aquél que recae sobre la persona del sujeto lo que le impide realizar su actividad habitual, que es la que efectuaba para proveerse de los bienes indispensables para su sustento así como también en la que estaban plasmadas las metas que le permitirían su realización personal comprendiéndose asimismo dentro de este daño la lesión a la integridad física y psicológica del afectado*".



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

indemnizar¹⁴; por lo que, en el ámbito laboral, la relación causal exige (en primer lugar) la existencia del vínculo laboral y (en segundo lugar) que conducta haga permita determinar la constitución del daño consecuencia¹⁵, tal como el acto dañino.

Asimismo, dentro del factor de atribución, se podrá precisar que este último se encuentra constituido por aquellos elementos que determinan finalmente la existencia de una responsabilidad civil, en donde se analizará la constitución¹⁶ de una culpa leve, grave, inexcusable y el dolo (a nivel contractual y extracontractual), mientras que a nivel extracontractual se analizará la culpa y el riesgo creado; para ello, dentro de un sistema subjetivo, el autor del daño solamente podrá responder si ha actuado mediante culpa, mientras que en un sistema objetivo solamente se probará fehacientemente que la conducta que ha causado el daño es peligrosa y riesgosa y sin la necesidad de acreditar alguna culpabilidad¹⁷.

En consecuencia, el artículo 1321° del Código Civil, prescribe que la indemnización por daños y perjuicios deberá ser abonada por quien no ejecute una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve; de esta

¹⁴ En la obra denominada "*Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*", Programa de Actualización y Perfeccionamiento - Modalidad de Distancia, Academia de la Magistratura - AMAG, Pág. 28 a 29, (TABOADA CORDOBA LIZARDO) se sostiene que en ambos sistemas de la responsabilidad civil, las figuras de la concausa (acumulación de dos conductas para la comisión del daño) y de la fractura causal (conflicto de causas para llegar a la constitución del daño, haciendo imposible que una de ellas hubiera llegado a producirlo) se sujetarán a los elementos del daño fortuito, fuerza mayor, hecho de la víctima y el hecho de un tercero. Ahora bien, el autor OSTERLING PARODI FELIPE en su trabajo titulado "*La indemnización por Daños y Perjuicios*", Pág. 398 (el cual podrá visualizarse a través del linck <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>) sostiene que el daño, para que sea imputable a nivel contractual, se requiere de un nexo causal entre la acción o la omisión del deudor y la inejecución de la obligación, pues sólo interesará, para los efectos indemnizatorios, aquel daño que constituye una consecuencia del hecho o de la omisión que obliga a reparar.

¹⁵ De esta conclusión, la Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República, Casación N° 1762-2013-Lima, reitera que "*La relación o nexo de causalidad el cual significa que el daño causado debe ser consecuencia de la conducta antijurídica del autor para que se configure el supuesto de la responsabilidad civil extracontractual es decir que la conducta antijurídica debe ser capaz o adecuada para producir el daño causado*"

¹⁶ Para estos efectos, la doctrina nacional insiste en señalar que la situación de imputabilidad del deudor (ámbito contractual) se encontrará vinculada al dolo o la culpa en la determinación de la responsabilidad, la mora o la inejecución de la obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso hace que se presuman, conforme al artículo 1329 del Código Civil, la culpa del deudor.

¹⁷ De esta conclusión, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República, Casación N° 1762-2013-Lima, reitera que "*La relación o nexo de causalidad el cual significa que el daño causado debe ser consecuencia de la conducta antijurídica del autor para que se configure el supuesto de la responsabilidad civil extracontractual es decir que la conducta antijurídica debe ser capaz o adecuada para producir el daño causado*"



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

manera, el dolo deberá entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales y disposiciones prescritas por la propia Ley. Además, la culpa inexcusable se encontrará sujeto a la negligencia grave por la cual la parte agraviante no cumpla con las obligaciones contractuales y conllevando que, a la determinación individual del daño emergente y lucro cesante, en cuanto los mismos son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación.

Del caso en concreto (Agravio N° 05)

30. La **parte demandada** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

“(…) Observando la constitución de un acto abusivo del empleador, entonces la misma es el nexo causal para poder pretender el pago de una indemnización por daños y perjuicios, conforme al concepto de daño moral (…)”

Por su parte, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

“(…) Respecto al daño moral invocado en mérito al despido arbitrario que alega haber sufrido el actor; conforme se precisó en los fundamentos precedentes, el presente Juzgado no advierte que se haya configurado un despido arbitrario; por el contrario, atendiendo a que el cese del demandante fue por retiro de confianza, no calificándose el mismo como arbitrario, en consecuencia, no hay conducta antijurídica que de mérito a una indemnización por daño moral, por lo que, se declara infundada la demanda referido a dicho extremo. (…)”

31. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** considera que la pretensión de indemnización por daños y perjuicios se identifica con el cese de una relación laboral por una no renovación de la confianza, así como la asignación de una indemnización por despido arbitrario; tal como ya ha sido señalado en párrafos precedentes.

Al momento de designarse el pago de una indemnización por despido arbitrario, entonces la constitución de un daño y el nexo de causalidad que determina la obligación de indemnizar a la parte demandante ha sido acreditada, en base a que la parte accionante ha sido víctima de un cese altamente subjetivo; conllevando a que esta parte procesal tenga el derecho de pretender una indemnización por daños y perjuicios, en base a la constitución de un cese altamente discrecional (siendo la misma un medio probatorio pleno e inmediato del daño).



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

32. Para tal finalidad, aunque la parte demandante haya sido beneficiaria con una medida que garantiza derechos, tal como la asignación de una indemnización por despido arbitrario, también se deberá tener presente los efectos colaterales del mismo; pues nuestra jurisprudencia nacional, tal como la Casación N° 3499-2015- La Libertad emitida por la Corte Suprema de la República, ha establecido que la indemnización por daños y perjuicios deberá tener una modalidad de reparación integral, sin enfocarse solamente el acceso a un cese irregular.

Asimismo, de la revisión de la Casación N° 3499-2015- La Libertad, la propia Corte Suprema de la República ha referido en forma expresa:

"(...) El principio de reparación integral del daño, consagrado en el artículo 1985 del Código Civil, exige que las dificultades que puedan presentarse en la cuantificación del lucro cesante, por efectos de las circunstancias en las que éste se presenta –y no por lo desidia de las partes– deban ser superadas por el juez en atención a criterios que, sobre la base de la equidad y las reglas de la experiencia, permitan acceder a la víctima a una reparación adecuada de los perjuicios sufridos (...)"

Por lo que, considerando que la naturaleza de la pretensión ha sido la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, derivada del contrato de trabajo, entonces el objeto de controversia deberá ser analizado dentro del ámbito de la responsabilidad civil, regulado en los artículos 1321° y 1322° del Código Civil; así, mediante la existencia de un daño, el cual se sustentó en la decisión arbitraria de la demandada de sancionar inválidamente a la parte demandante, lo cual le generó un daño, entonces no puede asumirse que un trabajador que es despojado de su fuente de vida y subsistencia por un periodo determinado, no pueda haber sentido un menoscabo en su vida, por tanto, el daño fue real y manifiesto.

33. Por ello, tal modalidad de interpretación restrictiva no se podrá admitir bajo las presentes circunstancias de un necesario control convencional requerido por el sistema interamericano, pues la misma ya ha sido cuestionada recientemente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, al considerar que el máximo órgano de control al nivel del sistema interamericano de derechos humanos ha establecido que no bastará con mencionar que la parte demandante ha podido acceder a una reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas; en cuanto también se deberá evaluar si el cese inconstitucional también pueden ser objeto de acciones indemnizatorias posteriores relacionadas con los daños materiales posteriores o los daños emocionales establecidos, más aún, cuando las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (quien ostenta la autoridad de Cosa Juzgada



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

formal y material) poseen efectos inmediatos entre las partes y efectos indirectos para todos los Estados partes de la CADH, las víctimas y la CIDH.

En efecto, a través de la sentencia denominada “Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú”, o el fallo denominado “Ricardo Baena y otros 270 Trabajadores vs Panamá”, la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH ha requerido reiteradamente que los órganos jurisdiccionales también deberán tutelar los efectos colaterales del cese irregular relacionados con el concepto de lucro cesante y daño moral; al señalar los siguientes fundamentos:

“(…) Este Tribunal ha señalado que, para que no resulte procedente ordenar reparaciones adicionales a las ya otorgadas en el ámbito interno, es insuficiente que el Estado reconozca que éstas ya han sido otorgadas, o que pueden ser otorgadas, a través de los recursos administrativos o judiciales disponibles a nivel interno, sino que, adicionalmente, debe evaluarse si el Estado efectivamente reparó las consecuencias de la medida o situación que configuró la vulneración de derechos humanos en un caso concreto, si estas reparaciones son adecuadas, o si existen garantías de que los mecanismos de reparación interna son suficientes (...) En consecuencia, en el presente caso, no basta con argumentar que la Ley No. 27803 dio acceso a las presuntas víctimas a un mecanismo para reparar las violaciones a los derechos humanos derivadas de sus ceses irregulares, o que dicho mecanismo está disponible para atender futuros reclamos, sino que es necesario que el Estado presente información clara sobre cómo, en caso de ser condenado, dicho mecanismo interno de reparación sería un medio efectivo para reparar a las presuntas víctimas del presente caso, con el fin de determinar si, en virtud del principio de complementariedad, cabría una remisión a los mecanismos previstos internamente (...) Sin perjuicio de lo anterior, la Corte reconoce y valora los esfuerzos desarrollados por el Estado en materia de reparación de los trabajadores que fueron considerados cesados irregularmente en la década de los noventa. En ese sentido, la Corte considera que el mecanismo de reparación interno, así como los beneficios que ya han sido otorgados, en virtud de la ley No. 27803, pueden ser tomados en cuenta en lo que concierne a la obligación de reparar integralmente una violación de derechos (...) Por ello, este Tribunal, en el presente caso, al fijar las reparaciones correspondientes, en el marco de sus atribuciones y deberes establecidos por el artículo 63 de la Convención, tomará en cuenta, en lo pertinente, los alcances y resultados del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios a favor de ex trabajadores, en lo que corresponde a la fijación de una reparación integral a favor de las presuntas víctimas (...)” (caso Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú)

“(…) Esta Corte considera que debido al sufrimiento causado a las víctimas y a sus derechohabientes al haberseles despedido en las condiciones en que se lo hizo, el daño moral ocasionado debe además ser reparado, por vía sustitutiva,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

mediante una indemnización pecuniaria. En las circunstancias del caso es preciso recurrir a esta clase de indemnización fijándola conforme a la equidad y basándose en una apreciación prudente del daño moral, el cual no es susceptible de una tasación precisa (...)” (Ricardo Baena y otros 270 Trabajadores vs Panamá)

34. Por ello, en base a la modalidad de interpretación realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH en recientes pronunciamientos, entonces ya no será suficiente considerar argumentativamente que las únicas modalidades de reparación deberán aplicarse de manera excluyente, tal como la reincorporación del puesto de trabajo, la indemnización por despido arbitrario o la asignación de daños y perjuicios; en cuanto que, a partir de ahora, se deberá evaluar si periodo dejado de laborar puede ser objeto de una indemnización por lucro cesante, los daños adicionales originados mediante un daño emergente o si el cese intempestivo podrá ocasionar un tipo de daño moral que podrá ser cuantificado de manera equitativa.

Además, el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 27497 ha prescrito que la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos, así como la ley; asimismo, el artículo V del Código Procesal Constitucional, establecido en la Ley N° 28327, que el contenido y los alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados deberán interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú forma parte.

35. Teniendo presente que las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inejecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes; entonces ésta queda sujeta al pago de la indemnización de daños y perjuicios, es decir, si el empleador o trabajador incurre en actos u omisiones de sus obligaciones causando perjuicio a la otra parte, tendrá que responder, de conformidad con el artículo 1321° del Código Civil.

Por lo que, se procederá a evaluar la acción indemnizatoria relacionada con el concepto de Daño Moral; en base a los considerandos que a continuación se pasará a exponer.

De esta manera, se deberá desestimar el agravio formulado por la parte demandada; procediendo a confirmar la sentencia en el presente extremo.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

.....

Sobre el daño moral y daño a la persona

36. Actualmente el Daño Moral se encuentra definido, a nivel teórico y jurisprudencial, como aquella lesión de los sentimientos en la víctima, el cual producirá un gran dolor o aflicción¹⁸, lesión a un sentimiento que sea socialmente digno y legítimo a la comisión de un hecho antijurídico generador de responsabilidad civil¹⁹.

Así, conforme lo normado en el artículo 1984° del Código Civil (aplicable teóricamente a la figura jurídica denominada daño a la persona), de aplicación supletoria, un daño extra patrimonial o extracontractual será una modalidad que cubra todos los aspectos en los que el menoscabo sea de difícil probanza a nivel cuantitativo; razón por la cual se le otorga al magistrado una mayor libertad para determinar la indemnización mediante el recurso a crear doctrinariamente una categoría elástica, que no requiere de una probanza estricta, mediante una operación ponderativa²⁰.

Con ello, se trata pues de un sufrimiento en el intangible e inescrutable estado de ánimo del afectado.

37. Cabe resaltar que dentro de la actual sistemática de nuestro Código Civil, la categoría de daño extra patrimonial comprende el daño a la persona, entendido como la lesión a los derechos existenciales o no patrimoniales de las personas, en donde se distingue el daño moral subjetivo, que lo sufre de manera directa el propio sujeto, del daño moral afectivo, entendido como la lesión a la relación afectiva respecto de sujetos, animales o bienes²¹; asimismo, en lo que respecta a la responsabilidad contractual, el citado código prescribe en el artículo 1322° que el daño moral también será susceptible de resarcimiento, a causa del incumplimiento de obligaciones laborales emanadas del contrato.

¹⁸ TABOADA CORDOBA LIZARDO, "*Elementos de la Responsabilidad Civil*", Edit. Grijley, Lima, 2004. Pág. N° 58

¹⁹ LEON HILARIO LEYSSER, "*Funcionabilidad del daño e inutilidad del daño a la persona en el derecho peruano*", Revista Peruana de Jurisprudencia, 2003, N° 23. <http://dike.pucp.edu.pe>.

²⁰ DE TRAZEGNIES GRANDA FERNANDO, "*Por una lectura creativa de la responsabilidad extracontractual en el nuevo Código Civil*", en AA.VV., Para leer el Código Civil, I reimpresión, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, Pág. N° 210.

²¹ Del análisis de la jurisprudencia italiana, TOMMASO ARRIGO, "*Il furto della moto nuova*", en *Dalla disgrazia al danno, a cura de Alexandra BRAUN*, Giuffrè, Milano, 2002, Pág. N° 576.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

Así, en la Casación N° 4393-2013-La Libertad, la Corte Suprema de la República ha declarado:

"(...) Esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia (...)"

38. Ahora bien, sobre su determinación probatoria, si bien es verdad que inicialmente la jurisprudencia nacional se inclinaba por la plena probanza, mediante una prueba cierta o sucedáneo, del daño moral a consecuencia de la impugnación del despido²², pero, en la actualidad la misma jurisprudencia ha variado su criterio, de conformidad a lo regulado en el inciso 5) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; mediante la valoración de un daño cuando se aprecie indicios o elementos subsecuentes que permitan la certeza a la Judicatura que el referido daño se ha producido por un ejercicio abusivo e ilegal por parte del causante, sin la necesidad de recurrir a una prueba directa, el cual haga irrazonable la finalidad del tal conducta.

Por ello, a través de las Casaciones N° 4917-2008-L a Libertad, N° 5423-2014-Lima, N° 1594-2014-Lambayeque y N° 4977-2015-C allao la referida Corte Suprema de la República precisa razonablemente:

"(...) Ante la dificultad de probanza del daño moral esta judicatura ha optado por presumir, en casos puntuales, la existencia del mismo. En el caso de autos, correspondía a las instancias de mérito resolver la controversia de los autos a la luz de esta concepción (...)"

"(...) Bastará demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor; omisiones que conducen a calificar a la sentencia de vista como indebidamente motivada (...)"

Del caso en concreto (Agravio N° 05)

39. La **parte demandada** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

²² En las Casaciones N° 5008-2010-Lima y N° 139-2014-La Libertad, la Corte Suprema de la República había establecido que existía la posibilidad que se ordene el pago indemnizatorio por daño moral, pero, para que se reconozca tal derecho, se deberá acreditar el daño sufrido.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

“(…) Observando la constitución de un acto abusivo del empleador, entonces la misma es el nexo causal para poder pretender el pago de una indemnización por daños y perjuicios, conforme al concepto de daño moral (…)”

Por su parte, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

“(…) Respecto al daño moral invocado en mérito al despido arbitrario que alega haber sufrido el actor; conforme se precisó en los fundamentos precedentes, el presente Juzgado no advierte que se haya configurado un despido arbitrario; por el contrario, atendiendo a que el cese del demandante fue por retiro de confianza, no calificándose el mismo como arbitrario, en consecuencia, no hay conducta antijurídica que de mérito a una indemnización por daño moral, por lo que, se declara infundada la demanda referido a dicho extremo. (…)”

40. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** establece que una conducta claramente antijurídica y relacionada causalmente con la aplicación de una causal indebida (esto es, la aplicación de un cese de la relación laboral altamente discrecional, tal como se ha señalado dentro de la presente sentencia), entonces encontramos elementos suficientes para poder sustentar una acción indemnizatoria relacionada con el daño moral; por cuanto que se reitera que la parte demandada a empleado una modalidad de cese altamente discrecional (declarada judicialmente), más aún cuando a través del presente proceso se ha designado el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, con relación al factor de atribución, si la extinción de la relación no se ha encontrado justificada dentro de un margen mínimo de prueba al momento de no renovar la confianza (desde el enfoque desarrollado por el Tribunal Constitucional); entonces se aprecia que la causa de calificación válida será la asignación de una culpa inexcusable, en cuanto que la parte demandada ha tenido la obligación de motivar la causa y comprobar la misma (al alegar en la no renovación de la confianza, conductas irregulares en sus funciones).

41. Ahora bien, al apreciar los factores jurídicos para poder un tipo de constitución de la responsabilidad civil con respecto al daño moral, ahora la determinación de un daño moral también se deberá sujetar a una adecuada comprobación probatoria.

Por consiguiente, esta instancia superior considera que, a pesar que la parte demandante no ha presentado un medio probatorio en donde se aprecie un estado de aflicción o indicio en donde el cual se pueda apreciar aquel daño demandado (tal como un certificado psicológico); también se advierte que, en el presente caso, el daño se ha determinado por la extinción no justificada de la relación laboral, más aún cuando dentro del



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

presente proceso se ha determinado precedentemente que la parte demandante ha ostentando la condición de una relación laboral a plazo indeterminado.

En ese sentido, al vulnerarse derechos fundamentales de la parte demandante relacionados con los deberes de protección adecuada contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27° de nuestra Constitución Política del Perú, dentro del presente caso; entonces se deberá aplicar razonablemente la excepción probatoria establecida dentro del Pleno Nacional en materia Laboral y Procesal Laboral 2019.

42. De esta manera, al reiterarse la vulneración de diversos derechos fundamentales (tal como el Derecho al Trabajo), se deberá determinar su cuantía conforme al principio constitucional de la razonabilidad; en cuanto que su designación se deberá evaluar conforme a las circunstancias dentro del cual se produjo aquel acto irregular (careciendo de relevancia probatoria o idoneidad la presentación de un informe psicológico, al acreditarse un daño conforme a la propia extinción de la relación laboral inconstitucional).

Para ello resultará válida la designación de una indemnización ascendente a la cantidad de S/. 10,000.00 dentro del presente caso en concreto, al reiterar la vulneración de derechos fundamentales; más aún dentro de un contexto de un despido lesivo (daño moral y daño a la persona).

Consecuentemente, no corresponderá a amparar el agravio invocado por la parte demandada, procediendo a confirmar el presente extremo y modificar su cuantía.

.....

Sobre los intereses legales, costos y costas procesales

43. El artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe:

“(...) 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 ese sentido, corresponderá emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe, en ese sentido, los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo; por lo que constituyen un precio fundamental de la economía pues permiten



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

Asimismo, en el supuesto de pago de interés por mora (que concurre cuando se produce el retardo culposo o doloso del deudor en el cumplimiento de la prestación debida y ante el cumplimiento de los requisitos para devengar intereses moratorios), en materia previsional, será de origen legal; pues -de conformidad con lo establecido en el artículo 1246° del Código Civil- deviene por mandato de la ley.

44. En lo que respecta a las costas y costos, el artículo 14° de la citada norma precisa:

“(...) La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”

Por tanto, conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, su reembolso:

“(...) Es de cargo de la parte vencida (...)”

45. Asimismo, el artículo 414° del mismo Código refiere:

“(...) El Juez regulará los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión (...)”

Además, el artículo 410° de dicho Código estipula que:

“(...) Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso (...)”.

Por lo que, la demandada deberá abonar en etapa de ejecución de sentencia todos los gastos en que incurra el actor como consecuencia del proceso, tanto en etapa de conocimiento como de ejecución de sentencia, siempre en relación a las pretensiones amparadas.

Del caso en concreto

46. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** estima que el monto de las costas y costos procesales deberán incluirse dentro del proceso laboral, por haberse declarado fundada la demanda; por lo que, al estimarse los presentes conceptos, los mismos se determinarán en la etapa de ejecución de sentencia.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

Así, en cualquier escenario, ambos conceptos deberán ser amparados, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Lima.

.....

Referente al cambio de criterio

47. De conformidad a lo establecido en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS; dentro de la presente ejecutoria, este Colegiado Superior se aparta de los pronunciamientos y fundamentos jurídicos que se opongan a la presente resolución.

Para tal finalidad, se deberá tener presente que, dentro de los pronunciamientos anteriores, no se ha considerado que todos los trabajadores de dirección y los de confianza tienen derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario; tal como lo disponen una interpretación garantista de los artículos 23° y 27° de la Constitución Política del Perú.

.....

PARTE RESOLUTIVA

Por las consideraciones antes expuestas, este Colegiado Superior, administrando Justicia en nombre de la Nación, resuelve:

1. **REVOCAR** la Sentencia N° 108-2025-39°JETPL contenida en la Resolución N° 08, de fecha 14 de abril de 2025, que declara infundada la demanda; reformándola, declararon **FUNDADA** la demanda, disponiendo lo siguiente:
 - a) Ordenar el pago de S/. 179,762.08 (Ciento setenta y nueve mil, Setecientos sesenta y dos, con 08/100 Soles), por concepto de indemnización por despido arbitrario.
 - b) Ordenar el pago de S/. 10,000.00 (Diez mil, con 00/100 Soles) por indemnización por daños y perjuicios, conforme al concepto de daño moral.
 - c) Disponer el pago de intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se determinarán en ejecución de sentencia.

2. **CONFIRMAR** la Sentencia N° 108-2025-39°JETPL contenida en la Resolución N° 08, de fecha 14 de abril de 2025; al disponer lo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 02629-2022-0-1801-JR-LA-85 (Expediente Electrónico)

siguiente: Infundada la oposición formulada por la parte demandada contra la exhibición ofrecida en la demanda.

En los seguidos por **MIGUEL ANGEL VIVEROS ZUAZO** contra la demandada **BODYLOGIC DE PERU S.A.** sobre pago de indemnización por despido arbitrario y otros; y los devolvieron al juzgado de origen.

GYI/LJBB-IJLLF