



EXPEDIENTE N° : 24648-2018-0-1801-JR-LA-07
DEMANDANTE : MARCELINO TACO TINCO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
JUZGADO DE ORIGEN : 07° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.
VISTA DE CAUSA : 16.02.2021

Sumilla: *La Entidad al reponer al demandante a su centro de trabajo, ha sustentado su Categoría CA1 en virtud a su mismo puesto de trabajo y bajo las mismas condiciones que el demandante tenía antes de su cese, conforme lo ha afirmado la demandada en la Resolución Sub Gerencial N° 156-2018-SGGTH-GAF-MSS de fecha 26 de abril del 2018, detallada precedentemente, reconociéndole como monto de remuneración S/. 1,830.00 soles.*

Señores:

YANGALI IPARRAGUIRRE
VASCONES RUIZ
GONZALEZ SALCEDO

Lima, dieciséis de febrero del año dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor Juez Superior Yangali Iparraguirre, por lo que esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA.

1.1. Objeto de la revisión:

Viene en revisión a ésta instancia, el recurso de apelación, interpuesto por ambas partes del proceso, contra la **Sentencia N° 138-2020, contenida en la Resolución N° 3, de fecha 19 de agosto del 2020**, que declara **FUNDADA la demanda**, ordenando:

- El pago por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, sindicales en el monto total de S/. 57,622.33 soles.
- La demandada se constituya en custodia de la CTS por la suma de S/. 746.46 soles los cuales serán abonados al término de la relación laboral.
- La demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 49,000.00 (cuarenta y nueve mil con 00/100 soles) por concepto de indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral), más intereses legales.
- Se condena a la demandada al pago de costos del proceso. Sin costas.



1.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La **parte demandante**, en su apelación alega lo siguiente:

- 1) La sentencia incurre en falta de motivación.
- 2) El lucro cesante no ha sido equiparado a las remuneraciones dejadas de percibir.
- 3) En el daño moral otorgado, no se ha valorado el sufrimiento y dolor padecido por él y su familia, así como el abuso cometido por la demandada.
- 4) El costo del proceso no ha sido otorgado en un 20%.

La **parte demandada**, en su apelación alega lo siguiente:

- 1) No se ha tomado en cuenta, que la Categoría CA1, son asignadas a trabajadores obreros con funciones y perfiles específicos, la misma que no cuenta el demandante.
- 2) El reintegro de gratificaciones, no le corresponde, por haber sido abonado en su oportunidad.
- 3) Los beneficios sindicales, no le corresponden, por no haber estado afiliado al sindicato de obreros SUMUSS. Asimismo, no hay sindicato mayoritario.
- 4) No le corresponde el lucro cesante ni daño emergente de conformidad al inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Asimismo, tampoco el daño moral, conforme a lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO : De los límites de las facultades de este Colegiado al resolver el recurso de apelación.

De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES



SEGUNDO : La motivación de las resoluciones judiciales

El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la *ratio decidendi* que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado Colegio do Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°532.

² Ibidem, pág. 532



“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.



TERCERO : Sobre la Tutela Jurisdiccional Efectiva y a un Debido Proceso.

De conformidad con el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú³, todo ciudadano tiene el derecho y la potestad de acudir a los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales conforme al tipo de pretensión a requerir y la eventual legitimidad o validez que pueda acompañar a su petitorio; asimismo, cada órgano jurisdiccional y las partes tienen la obligación de observar el Debido Proceso en cualquier tipo de procedimiento en donde se valore sus pretensiones, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica.

Tal como lo ha señalado la doctrina constitucional nacional, el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es un derecho genérico o complejo que se descompone en otros diversos derechos enumerados dentro de él, y en algunos otros implícitos, entre los cuales destacan el derecho de toda persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado y el derecho a la efectividad de las resoluciones⁴; así, el Tribunal Constitucional, conforme a lo recaído en el Exp. N° 763-2005-PA/TC, ha referido pues que la misma:

“(…) Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia (…) En el contexto descrito, considera este Colegiado que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el

³ Así como en la Constitución Italiana de 1947 (artículo 24), Constitución Alemana de 1949 (artículos 19.4 y 103.1) y la Constitución Española (artículo 24.1) en el cual se garantiza la preocupación de impedir en el futuro los abusos o desviaciones que tuvieron lugar en el periodo totalitario y al deseo de volver a los ciudadanos su confianza en la administración de justicia. FIGUERUELO BURRIEZA ANGELA, “El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva”, citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, “El Proceso Constitucional de Amparo”, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 361.

⁴ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 557.



acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna (...)"

Ahora bien, en lo que respecta al Debido Proceso, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional⁵, en donde se comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetiva, en tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia⁶. Con ello, el referido colegiado constitucional, conforme a lo señalado en los Exp. N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-P A/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-PA/TC y N° 5037-2011-PA/TC, ha observado:

"(...) El Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (...) Está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo - como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (...) El derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir", su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no sólo se manifiesta en una dimensión adjetiva -que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva -que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios."

⁵ Para la autora Eugenia Ariano Deho sostiene que un Debido Proceso es aquel que incorpora garantías mínimas, asegurando a las partes un tratamiento paritario, una paridad de armas al interior del mismo proceso, pero además, es debido el proceso cuando es conocido por un juez auténticamente independiente e imparcial. Texto citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, "El Proceso Constitucional de Amparo", Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 366.

⁶ REYNALDO BUSTAMANTE, "Derechos Fundamentales y Proceso Justo", Lima, 2001, Pág. 236, citado por LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 498.



Además, aquella Tutela Procesal Efectiva –en el cual forma parte el Debido Proceso- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política), o que sean esenciales para cumplir con su finalidad⁷.

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007- AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió que:

“El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(...).”

En sentido similar, la Corte Interamericana destacó que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8° de la Convención Americana⁸, para ello, bastará con precisar que en el Caso *López Mendoza vs.*

⁷ Idem, Pág. 514.

⁸ El artículo 8° de la Convención Americana de los Derechos Humanos prescribe que:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:
 - a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
 - b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;
 - c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
 - d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
 - e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
 - f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
 - g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
 - h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.



Venezuela, sentencia del 1 de septiembre de 2011, la referida corte determinó que cualquiera sea la actuación u omisión de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento, sea jurisdiccional, administrativo sancionatorio, corporativo o parlamentario, se debe respetar el derecho al Debido Proceso.

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO : Sobre la falta de motivación (Agravio N° 01 de la parte demandante).

Es de tenerse en cuenta, que el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha establecido que el debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza procesal con alcances genéricos, tanto en lo que respecta a los ámbitos sobre los que se aplica como en lo que atañe a las dimensiones sobre las que se extiende; así refiriéndose: Al primer aspecto ha puntualizado lo siguiente: "(...) queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial para involucrarse o extenderse en otros campos como el administrativo, el corporativo particular, el parlamentario, etc.". Respecto al segundo, ha puesto de relieve que: "(...) Las dimensiones del debido proceso no solo responden a ingredientes formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no solo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc.) sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.)". Finalmente ha indicado, de acuerdo a su último aspecto, que el debido proceso es un derecho de estructura compleja, cuyos alcances

3. La confesión del inculpado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
4. El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.
5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.



corresponde precisar a la luz de los ámbitos y dimensiones en cada caso comprometidas. (STC 3075-2006-AA/TC fundamento 4).

En relación a ello es pertinente indicar que la motivación de las resoluciones judiciales constituye un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política, norma constitucional que ha sido recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.

Tal como prevé el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil⁹, la sentencia debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena respecto de todos los puntos controvertidos, sancionando con nulidad si así no fuera¹⁰.

Debe de precisarse que no toda omisión ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del Derecho a la Motivación de las Decisiones Judiciales, pues este derecho fundamental no garantiza una determinada extensión de la motivación, sino una suficiente justificación de la decisión adoptada, conforme señala el Tribunal Constitucional en la STC N°4348-2005-PA/TC: "...2. (...) Como lo ha precisado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: **a) fundamentación jurídica**, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; **b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto**, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y **c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada**, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)"

QUINTO : Del caso en concreto.

La parte apelante señala que, el Juez de Primera Instancia no ha fundamentado debidamente la Sentencia, vulnerando de esta manera lo dispuesto en el artículo 139°, inciso 5, de la Constitución Política del Estado.

Sobre la sentencia, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha establecido los fundamentos por el cual resuelve declarar fundada la demanda presentada por el demandante, las cuales se encuentran explayadas en la

⁹ "4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;"

¹⁰ La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3., 5. y 6., y los autos del expresado en el inciso 6.



Sentencia N° 138-2020, emitida por Resolución N° 03 , de fecha 19 de agosto del 2020.

Ante ello, este **Colegiado Superior** advierte de la revisión de la sentencia apelada, que el juez de primera instancia ha señalado los motivos por los cuales concluyó que resulta válido que se acoja las pretensiones de la parte demandante, cuyos montos otorgados han sido sustentados en la sentencia apelada, exponiendo los fundamentos de hecho y derecho, así como los medios probatorios que sustentan su decisión; por lo que, los argumentos expuestos por la parte demandante en el sentido de que la sentencia carecería de motivación, no resulta amparable.

SEXTO : Del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26° de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse, como lo señala el profesor Para Javier Neves Mujica:

“el principio de irrenunciabilidad de derechos opera para invalidar el abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por normas imperativas”¹¹.

Refiere que el ordenamiento jurídico laboral está conformado por normas mínimas que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual (capacidad o posibilidad del trabajador de contratar) de modo que frente a tales derechos sólo pueda admitir la mejora, pero no la disminución.

Que, la cláusula general de igualdad ante la Ley, establecida como derecho fundamental de toda persona en el artículo 2°, numeral 2, de la Constitución Política, debe ser enfocado no tanto desde el punto de vista formal sino material, esto es, igualdad dentro de la Ley o en la Ley; pues se debe partir de la constatación que la situación real de los individuos y de los grupos no son iguales y la obligación de los poderes públicos de procurar que esta igualdad sea real y efectiva; es decir, **este derecho no procura ser igual que los demás, sino a ser tratado igual que los demás en todas y cada una de las relaciones jurídicas que se construyan**; en tal sentido, este derecho debe ser analizado en relación con los demás derechos, en este caso, en relación con el derecho de toda persona a tener igualdad de oportunidades sin discriminación a acceder a un puesto de trabajo y a gozar de una remuneración justa y digna; sin embargo, en la búsqueda de esta igualdad, como manifestamos anteriormente debe partirse en tratar igual a personas que se encuentren en iguales situaciones de hecho; es decir, el principio de igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales; ello implica entonces, que sólo cabe un trato desigual cuando se aplique en supuestos de hecho también desiguales.

¹¹ En “El Título Preliminar de la Ley General de Trabajo”, Revista N° 25 ius et veritas, p.244, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.



Que, en efecto, para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, y no de una discriminación vetada por la Constitución y la Ley, debe presentar requisitos y condiciones, tales como: que las personas tratadas de manera desigual, deben estar en distinta situación de hecho, que este trato desigual tenga una finalidad y que esta finalidad sea razonable, es decir, admisible desde la perspectiva de los valores y preceptos que la Constitución consagra, además debe tener coherencia entre el supuesto de hecho distinto, la finalidad y razonabilidad, a fin de que la consecuencia jurídica del trato desigual no sea desproporcionado con las circunstancias de hecho y la finalidad que lo justifica.

SÉPTIMO : Del caso concreto

La demandada en su escrito de apelación señala que, no se ha tomado en cuenta, que la Categoría CA1, son asignadas a trabajadores obreros con funciones y perfiles específicos, la misma que no cuenta el demandante, razón por la cual, no se le debe reintegrar las remuneraciones ni beneficios sociales petitionados sobre la base de dicha categoría.

En la sentencia, el **órgano jurisdiccional de primera instancia**, concluye que, si el demandante solicita el reconocimiento de la Escala Remunerativa ubicándose en la categoría CA1, es porque es la que actualmente ostenta, teniendo y cumpliendo las mismas funciones, por lo que, resulta razonable incluirla en el mismo por el periodo que fue desnaturalizado, dado que la Municipalidad demandada ha aprobado las Escalas Remunerativas de su personal y en modo alguno puede mantenerse fuera de los alcances de la misma a la demandante, motivo por el cual corresponde amparar lo solicitado por la parte demandada.

OCTAVO : Sobre el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, teniendo en cuenta la Categoría CA1 (Agravio N° 01 y 02 de la parte demandada)

De la revisión de los actuados en el presente expediente, se advierte lo siguiente:

- Corre en autos, la Sentencia N° 161-2017 de fecha 26 de julio del 2017, donde el 1er. Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, resuelve:

“DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda de 20 de octubre de 2014 (fojas 33-46) presentada por MARCELINO TACO TINCO en contra de MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURCO.

DECLARO la existencia de una relación laboral de duración indeterminada entre las partes desde el 07 de mayo de 2014”

- Asimismo, obra en autos, la Resolución Sub Gerencial N° 249-2016-SGGTH-GAF-MSS de fecha 22 de setiembre del 2016, donde la Municipalidad de Santiago de Surco, señala:

“Que, el señor MARCELINO TACO TINCO estuvo laborando antes de su cese en labores de Chofer de Cisterna en la modalidad de contratación de terceros, conforme a la información proporcionada por resoluciones



mencionadas y adjuntadas al documento de visto, siendo su centro de costo la Subgerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines; Que, adecuando la labor que desempeñó el ex servidor cuya reposición provisional se ha dispuesto judicialmente así como la última remuneración percibida, con el CAP PROVISIONAL vigente de la Municipalidad, **el señor MARCELINO TACO TINCO estaría dentro del cargo de Chofer de Cisterna, en el nivel remunerativo CA1, bajo el Régimen Laboral del D. Leg. 728, Centro de costo de la Subgerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines;**” (el resaltado es nuestro).

- Por último, obra en autos, la Resolución Sub Gerencial N° 156-2018-SGGTH-GAF-MSS de fecha 26 de abril del 2018, que detalla lo siguiente:

“Que, el señor Marcelino Taco Tinco, viene laborando actualmente en el Cargo de Obrero III, en el nivel CA1, bajo los alcances del Régimen Laboral del D. Leg. 728, en el mismo puesto de trabajo y bajo las mismas condiciones laborales que ostentaba antes del cese; siendo su centro de costo, la Subgerencia de Maestranza y Servicios Generales; desde el 01 de octubre de 2016; esto, en virtud al "Acta de Reposición Provisional" de fecha 03 de mayo de 2016 suscrita con la Secretaria Judicial del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, donde se requiere a la Municipalidad de Santiago de Surco, cumpla con el mandato de reposición judicial al haberse dictado la "Medida Cautelar Innovativa" a su favor en el proceso judicial sobre "Derechos Laborales"; conforme a lo vertido en la Resolución Sub gerencial N° 249-2016- SGGTH-GAF-MSS de fecha 22 de setiembre de 2016” (el resaltado y subrayado es nuestro).

De este modo, se observa que la Entidad al reponer al demandante a su centro de trabajo, ha sustentado su Categoría CA1 en virtud a su mismo puesto de trabajo y bajo las mismas condiciones que el demandante tenía antes de su cese, conforme lo ha afirmado la demandada en la Resolución Sub Gerencial N° 156-2018-SGGTH-GAF-MSS de fecha 26 de abril del 2018, detallada precedentemente, reconociéndole como monto de remuneración S/. 1,830.00 soles.

Estando a ello, este **Colegiado Superior** entiende que, lo que pretende el accionante le es amparable, pues habiendo sido contratado mediante contratos de locación de servicios, se encontró privado de acceder a estas escalas propias de los obreros estables. En esa línea, teniendo en cuenta que los contratos suscritos por el actor se han desnaturalizado mediante expediente 27363-2014-0-1801-JR-LA-01, y habiendo la Entidad reconocido al demandante la Categoría CA1 con una remuneración de S/. 1,830.00 soles, bajo el sustento de que ostenta las funciones y condiciones que tenía antes de su cese, en consecuencia, le corresponde al demandante el reintegro de remuneraciones y demás beneficios sociales en base a dicha Categoría remunerativa, conforme así lo ha sustentado el Juzgado de Primera Instancia en la Sentencia apelada, mereciendo en dicho extremo, desestimarse el agravio invocado por la parte demandada.



NOVENO : Sobre los Beneficios Sindicales

Tal como lo ha definido la doctrina nacional e internacional, el Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típica del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva¹², en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el sindicato y el empleador; en efecto, a través del presente derecho fundamental - el cual es fuente la Libertad Sindical- la negociación colectiva se encontrará reconocida a nivel constitucional e internacional, a través de la validez y sustitución del convenio colectivo sobre los contrato de trabajo individuales (a través de las cláusulas normativas¹³ y las cláusulas obligacionales¹⁴) siempre que sean favorables al trabajador, la aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio (al regir desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o, en su defecto, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, salvo plazo distinto) así como la continuidad de sus efectos ante transformaciones estructurales del empleador, etc.

Asimismo, en lo que respecta a su sustento constitucional, la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N°98 y N°151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo.

De esta manera, a través de la sentencia recaída en los expedientes N° 00785-2004-AA/TC y N° 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido jurisprudencialmente que: *"El derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado"*.

¹² TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "La naturaleza jurídica de los convenios Extra - Ley de las relaciones colectivas de trabajo", Revista Jurídica "Derecho y Sociedad", N°304, Pág. 304 a 307.

¹³ Las cláusulas normativas son las que caracterizan principalmente al Convenio Colectivo de Trabajo, pues, por el efecto normativo, los contratos individuales de trabajo serán modificados de pleno derecho por ésta en la parte o aspecto que ella regula; pero, además, los contratos individuales de trabajo futuros se regirán conjuntamente por la convención colectiva. Por ello, el inciso a) del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR precisa que no podrán contener disposiciones contrarias al contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.

¹⁴ Las cláusulas obligacionales integran la parte del Convenio Colectivo que tiene naturaleza de contrato, pues, se traducen en una creación de derechos y obligaciones válidos solo para las partes pactantes, como sucede con cualquier otro contrato. Asimismo, las cláusulas delimitadoras son aquellas regulan el ámbito de aplicación y la vigencia del convenio colectivo. Estas cláusulas conforme al artículo 29° del Reglamento Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR se interpretan según las reglas de los contratos.



En efecto, a través del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, se reitera el fundamento por el cual: *"En un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios"*.

DÉCIMO : Ahora bien, en lo que respecta a la constitucionalidad -a nivel jurisprudencial- del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, el propio TC ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es: *"El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.(...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. (...) La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa"*.

Sobre el sistema de representación de los sindicatos para los efectos de la negociación colectiva, el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹⁵, regulado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento¹⁶ prescriben que el sistema de mayor representación

¹⁵ El artículo 9° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe que *"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados"*.

¹⁶ El artículo 34° del Decreto Supremo N° 011-92-TR dispone que *"En concordancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los*



se otorgará al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, en donde tal legitimidad en defensa de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, se determinará conforme que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores dentro de la empresa.

UNDÉCIMO : Así, en base al argumento de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, se ha confiado determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios, pues nuestro sistema legal otorga a la presente institución procesal una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento en la diversidad de los sindicatos y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores; por lo que, bajo ninguna circunstancia, la presente conclusión podrá significar alguna exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva; en ese sentido, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo . OIT, ha prescrito que: "*Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales*"

Por lo que, a través del Exp. N° 03655-2011-PA/TC, el Colegiado Constitucional ha determinado:

"También es importante precisar que en nuestras normas laborales -desde el artículo 28° de la Constitución- se ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender. (...) Por otro lado, también se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicato que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N.0 010-2003-TR) (...) Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual

trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados".



(tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los interés de los trabajadores. Cabe agregar que esto, bajo ninguna circunstancia, puede significar tampoco la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales".

DUODÉCIMO : A nivel de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 1315-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha prescrito, por cuanto:

*"Estando a lo antes glosado, nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad **sindical**; es decir, se permite la coexistencia de varios **sindicatos** en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de **libertad sindical** que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender. Empero, es importante precisar que también se ha establecido el «sistema de mayor representación» para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al **sindicato** que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los **trabajadores no sindicalizados**; o la representación al conjunto de **sindicatos** que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)(...) Ahora bien, lo afirmado supone que en una empresa donde existan varios **sindicatos minoritarios** y no exista una con «mayor **representatividad sindical**» estos podrán, con el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, negociar individualmente y en forma directa con el empleador(...) Por otro lado, existiendo un **sindicato** agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los **sindicatos minoritarios** pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los **sindicatos minoritarios** en este supuesto debe ser canalizado, "permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el **sindicato mayoritario**. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los **sindicatos mayoritarios** y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del **sindicato minoritario**. El **sindicato mayoritario**, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas" (...) En el orden de ideas expuesto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el **sindicato** más representativo; es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el **sindicato** que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. En razón a lo expuesto, el convenio, suscrito por el **sindicato** que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (**sindicato mayoritario**), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el **sindicato** no*



*afilia a dicha mayoría y tienen la condición de **sindicato minoritario**, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados".*

DECIMOTERCERO : Sobre el caso concreto (Agravio N° 03 de la parte demandada)

La **parte apelante** señala que los beneficios sindicales otorgados al demandante, no le corresponden, por no haber estado afiliado al sindicato de obreros SUMUSS. Agregando además, que no hay sindicato mayoritario.

El **órgano jurisdiccional de primera instancia**, en la sentencia apelada, ha señalado que en atención a que el demandante ha obtenido una sentencia favorable que ha determinado que estuvo contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada en los términos de un contrato laboral de naturaleza indeterminada desde el 15 de febrero del 2004 en adelante. Por tanto, es aplicable al caso de autos lo dispuesto en el artículo 42 del Decreto Ley N° 25593, esto es, que *la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.*

En ese sentido, atendiendo a que los beneficios sindicales, peticionados por el actor, corren desde la fecha en que ha sido reconocido como trabajador a plazo indeterminado (del 07 de mayo del 2014 hasta el 30 de setiembre del 2016), en consecuencia, este **Colegiado Superior** estima que de la revisión de la sentencia impugnada, tal órgano jurisdiccional ha motivado adecuada y suficientemente las razones por la cual ha declarado fundado el extremo de reconocimiento de beneficios sindicales; por cuanto, se advierte concretamente del Informe N° 1009-2017-SGGTH-GAF-MSS, de fecha 01 de setiembre de 2017, que corre a fojas 211 y 212, que el Sindicato SOMUSS fue el único Sindicato existente en la Municipalidad desde el año 2005 hasta el 2010, en tanto que a partir del año 2011 el SINDOMUSS afilia a la mayoría de trabajadores, sumado a que dichos beneficios eran para trabajadores indeterminados, no siendo extensivo al demandante por no tener en ese entonces la condición de indeterminado, por lo cual, **merece desestimarse el presente agravio invocado por la demandada.**

DECIMOCUARTO : Respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario

Respecto al mismo cabe referir que 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.



Los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a su vez regulan 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. 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.

DECIMOQUINTO : Para ello, para poder 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° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA / TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado:

"(...) 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. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. 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 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 inadmisibles.

Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo".

De esta manera, 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.

DECIMOSEXTO : 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. 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 ésta 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.

DECIMOSÉPTIMO : Del caso en concreto (Agravio N°02 y 03 de la parte demandante y Agravio N°03 de la parte demandada)

De los actuados, la parte demandante, cuestiona que el lucro cesante no haya sido equiparado a las remuneraciones dejadas de percibir. Agrega además, que



el daño moral otorgado, no se ha valorado el sufrimiento y dolor padecido por él y su familia, así como el abuso cometido por la demandada.

Por otro lado, **la parte demandada**, señala que no le corresponde al demandante, el pago por lucro cesante ni daño emergente, de conformidad al inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Asimismo, tampoco el daño moral, conforme a lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019.

Así, el **órgano jurisdiccional** ha concluido que se tiene que conforme al proceso seguido entre las partes en el Expediente N° 27363-2014-0-1801-JR-LA-01, se declaró fundada la demanda, en consecuencia se ordenó que la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, a través de su representante legal cumpla con reponer al actor, en el cargo que venía desempeñándose o en otro cargo de igual jerarquía y nivel, se verifica que la emplazada no acreditó que dicho vínculo laboral concluyó por la comisión de una falta grave por la demandante, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, contenido en el artículo 22° de la Constitución Política. En tal sentido, el solo hecho de haberse determinado que su cese fue ilegal, constituye elemento suficiente para establecer la indemnización por daños y perjuicios al demandante.

Ahora bien, este **Colegiado Superior** observa de los actuados, que al no advertirse que la extensión de la relación laboral se encuentre sustentada en un causal por falta grave u otra modalidad contemplada en la propia LPCL; por ello, al no apreciarse una causal válida, se advierte un ánimo del empleador de querer encubrir una extinción unilateral con acto fáctico, por cuanto se aprecia que el empleador cesó en forma arbitraria al trabajador sin iniciar un procedimiento previo y no otorgarle las garantías constitucionales mínimas reconocidas en la Constitución Política del Perú, lo que motivó, que mediante expediente N° 27363-2014-0-1801-JR-LA-01, se declarara la reposición del actor.

Por lo que, siendo que el despido sufrido fue originado por la demandada; es viable que se le atribuya la causa de los daños y perjuicios invocados.

En ese sentido, habiéndose comprobado la concurrencia de los elementos de la responsabilidad contractual de la emplazada; corresponde determinar cuáles son los daños acreditados y el quantum indemnizatorio si fuera el caso; teniéndose en cuenta que, en el campo contractual ésta varía conforme al grado de culpabilidad del deudor, los daños y perjuicios a reparar son todas aquellas consecuencias inmediatas y directas del incumplimiento que pudieran preverse o no al momento de contraerse la obligación, esto significa en consecuencia que conforme a lo dispuesto por el artículo 1332° del código sustantivo, si el resarcimiento no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa, considerando la magnitud del daño ocasionado, en éste caso la pérdida de su puesto de trabajo.



DECIMOCTAVO : Lucro Cesante

El Lucro Cesante tiene por finalidad resarcir a la víctima de la responsabilidad civil por las ganancias dejadas de percibir (ganancias frustradas) como situación derivada de un hecho lesivo.

Debe mencionarse al respecto, que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema precisó en la Casación Laboral N° 5192-2012-Junin:

"(...) que no corresponde el pago de remuneraciones devengadas luego de que se ordene la reposición del trabajador a través de un proceso de amparo. Así, en aplicación del principio de legalidad, no es viable aplicar el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. –que prevé la posibilidad de ordenar el pago de remuneraciones devengadas en el caso de despidos nulos en la vía ordinaria– para supuestos en los cuales el trabajador haya sido repuesto como consecuencia de un proceso de amparo o de un proceso de reposición por despido incausado o fraudulento".

Bajo estas consideraciones, queda claro que las remuneraciones devengadas deberán reclamarse a través de un proceso por Indemnización por Daños y Perjuicios, conforme lo prevé expresamente el inciso b) del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y dicha indemnización podrá comprender no sólo el Lucro Cesante, sino también otros conceptos como el Daño Emergente y el Daño Moral.

Bajo esa perspectiva, es necesario enfatizar que no existe derecho a las remuneraciones por el periodo no laborado, ya que conforme al artículo 24° de la Constitución Política del Estado, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que se condice con lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuanto se precisa que la remuneración para todo efecto legal constituye "el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios"; interpretación concordante con el criterio del Tribunal Constitucional al respecto¹⁷, lo cual no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto.

Por lo expuesto, se concluye que el despido efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de Lucro Cesante, dado que hubo una falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la entidad demandada.

¹⁷ Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Sentencias recaídas en los Exps. N° 1112-98-SS/TC, N° 555-99-AA/TC, N° 73-2001-AA/TC, N° 849-2002-AA/TC. Criterio: "La remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado".



Asimismo, como ha sido ya mencionado en párrafos anteriores, el pago del Lucro Cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada; por lo que es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil, norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa, debiendo utilizar para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que restablezca, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos.

Asimismo, es pertinente mencionar, la Casación N° 3 499-2015 LA LIBERTAD que señala:

"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 la jueza 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".

Siendo ello así, debemos reiterar que para el caso concreto, **el Lucro Cesante lo constituye las ganancias frustradas** (dejadas de percibir) como consecuente del evento dañoso y que podría haber seguido percibiendo de no haberse dado la interrupción unilateral del vínculo laboral; por lo que, no es necesario que la parte demandante presente una pericia contable u otro medio probatorio para acreditar la falta de percepción de ingreso, pues en todo caso la emplazada debió de acreditar que el actor si percibió una remuneración mensual conforme lo señala el artículo 23.1 de la Ley N° 29 497; cabe reiterar, que éstas ganancias frustradas no pueden ser equiparables a las remuneraciones devengadas.

De este modo, el Colegiado considera que nos encontramos en el deber de efectuar una valoración prudente y equitativa, como es el hecho de calcular el Lucro Cesante teniendo, de manera referencial, como criterio para su cuantificación la remuneración que se le ha reconocido al demandado en su Categoría Remunerativa CA1 (S/. 1,830.00), conjuntamente con el tiempo en que dejo de percibir sus remuneraciones por despido incausado (desde su cese el 01 de octubre del 2014 hasta el 30 de setiembre del 2016).

En base a lo esbozado precedentemente, éste Colegiado considera un cálculo ponderando respetando las exigencias de proporcionalidad y razonabilidad, dando como resultado la suma prudencial de S/ 35,000.00 soles.

DECIMONOVENO : Daño emergente:

Respecto al daño emergente, éste viene a ser la pérdida patrimonial sufrida o desde otra óptica, viene a ser la pérdida que sobreviene en el patrimonio del sujeto afectado por haber sido perjudicado con un acto ilícito laboral con menoscabo efectivamente causado, es decir "una efectiva disminución patrimonial", o también puede entenderse de manera extensiva, como las



pérdidas de expectativas que producen en el sujeto afectado del acto dañoso; en el caso de autos, y haciendo una valoración de las pruebas aportadas por el demandante, este Colegiado, estima viable el monto concedido por el Juez de Primera Instancia, cuyo es monto es razonable, en virtud a la valoración de las pruebas otorgadas por las partes.

VIGÉSIMO : Daño moral

En relación a la conceptualización del daño moral, la doctrina del derecho de daños, la ha formulado como:

*"(...) la lesión a los sentimientos de la víctima, que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento"*¹⁸

Encontrando regulación positiva en el ámbito de la responsabilidad civil contractual en el artículo 1322 del Código Civil que prescribe:

"el daño moral, cuando él se hubiere irrogado, también es susceptible de resarcimiento"

Siendo así, y atendiendo a que el demandante fue despedido sin causa justa, sufriendo una vulneración del derecho constitucional al trabajo, lo cual revela que efectivamente se habría producido no sólo una afectación de carácter material o patrimonial, sino además de sus sentimientos ya que en atención a su condición de trabajador dependiente, resulta razonable se le indemnice por dicho daño atendiendo al periodo por el cual el actor se encontró despedido (24 meses) y la edad que tenía a la fecha de ocurrido el despido (40 años), encontrándose aún dentro de la población económicamente activa (en tanto que la edad mínima para jubilarse de manera normal o común es la edad de 65 años conforme a la Ley N° 26504), por lo que este Colegiado coincide con lo resuelto por el A quo que otorga la suma de **S/.10,000.00 (diez mil soles)**.

Por los fundamentos antes expuestos, éste Colegiado desestima los presentes agravios invocados por las partes; confirmando la sentencia en dicho extremo, modificando el monto concedido, en virtud a los fundamentos expuesto en los considerandos precedentes.

VIGÉSIMO PRIMERO : Costos Procesales (Agravió N° 04 de la parte demandante)

Es pertinente mencionar que:

"Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.", de conformidad con el Art. 411 del Código Procesal Civil.

¹⁸ Taboada, Lizardo (2001) *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Lima, Grijley. Pp. 58



De la revisión de la demanda se advierte que la parte demandante en su segunda pretensión accesoria pretende "las costas del proceso constituido por el pago de los honorarios profesionales al abogado que patrocina el demandante...", de lo que se desprende que propiamente ha solicitado los costos del proceso, ya que esta está comprendida por los honorarios del abogado.

Asimismo, es pertinente mencionar que si bien el artículo 47° de la Constitución establece que:

“El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales”, dicha norma es de carácter general y, por tanto, requiere de desarrollo legislativo. Por un lado, es desarrollado en el artículo 413° del Código Procesal Civil que dispone: “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales”.

Sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo establece:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

En consecuencia, el artículo 47° de la Constitución debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado **sí puede** ser condenado al pago de **costos**. No obstante, nótese que la norma señala que puede ser condenado al pago de costos. El verbo rector es distinto al regulado en el artículo 412° del Código Procesal Civil. Dicho artículo dispone que:

“La imposición de la condena en costas y costos [...] es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración”.

Con alcance general la parte vencida en un proceso debe pagar las costas y costos del proceso; en cambio el Estado en algunos casos sí y en otros no será condenado a dicho pago. ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costos al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

Este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es: **(i)** Que el Estado, como empleador, se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente, con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello; y **(ii)** En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que, antes de defender a ultranza el actuar de la institución, se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio, a efectos de reconocer los extremos que, de modo objetivo, resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del Estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado, sino litigar con base a probabilidades de éxito. De lo contrario el Estado, desde sus propios órganos, estaría propiciando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos



jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad.

Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito; esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico de derechos laborales; lo que no ha ocurrido en el presente caso, en el cual se advierte que no tenía probabilidades de éxito; en tal virtud, debe condenarse a la demandada al pago de los costos a favor del demandante.

Cabe precisar que, el Juez de Primera Instancia determina los costos del proceso en base del 15% de la suma ordenada en la sentencia, pero las pretensiones del demandante y amparadas en la sentencia no tienen cuantía, no siendo correcto el modo fijado por la Jueza de Primera Instancia sobre los costos; por lo que, se debe de amparar la alegación del apelante en este extremo, debiéndose revocar en parte la determinación de los costos procesales, los cuales deberán ser calculados en ejecución de sentencia.

III. **PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, éste Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre del Pueblo.

HA RESUELTO:

- **REVOCAR** la **Sentencia N° 138-2020**, contenida en la Resolución N° 03, de fecha 19 de agosto del 2020, en el extremo que condena a la demandada al pago del 15% de costos procesales, **REFORMANDOLA**, se **CONDENA** a la demandada al pago de costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 138-2020**, contenida en la Resolución N° 03, de fecha 19 de agosto del 2020, que resolvió declarar **FUNDADA la demanda, MODIFICANDO** el monto otorgado por lucro cesante; y, en consecuencia:
 1. SE DECLARA FUNDADA la demanda de 05 de noviembre del 2018 interpuesta por MARCELINO TACO TINCO en contra de MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO.
 2. SE ORDENA el pago por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, sindicales en el monto total de S/. 57,622.33 soles.
 3. SE ORDENA a la demandada se constituya en custodia de la CTS por la suma de S/. 746.46 soles los cuales serán abonados al término de la relación laboral.
 4. SE ORDENA a la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 49,000.00 (CUARENTA Y NUEVE MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS (lucro cesante, daño emergente y daño moral), más intereses legales.



5. SE CONDENA a la demandada al pago de costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia. Sin costas.

En los seguidos por **MARCELINO TACO TINCO** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO**; sobre reintegro de remuneraciones y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. **Notifíquese.-**
RFRS

YANGALI IPARRAGUIRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Lpderecho.pe