



EXP. N° 12135-2017-0-1801-JR-LA-03 (Expediente Físico)

SS:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 03° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 17/06/2021**

*Sumilla: El principio de Primacía de la Realidad es una fuente de integración fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pues la misma prescribe a que cada operador privilegie los hechos acontecidos en la práctica sobre las formalidades establecidas o documentos ofrecidos dentro del proceso.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, diecisiete de junio del 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:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por las partes procesales contra la Sentencia N° 067-2020-03°JETPL-MSNP expedida mediante resolución, de fecha 06 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se declara el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, dentro del periodo 01 de enero de 2015 al 31 de agosto de 2017; con relación a la demandada Administradora Clínica Ricardo Palma.
- b) Abonar la suma de S/.118,650.16 por concepto de remuneraciones y beneficios sociales.
- c) Realizar el pago de los intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se determinarán en etapa de ejecución de sentencia.
- d) Infundadas las excepciones de prescripción extintiva, falta de legitimidad para obrar pasiva.



- e) Declarar fundada e infundada las oposiciones formuladas por las partes procesales.
- f) Infundada la tacha por la parte demandante.
- g) Improcedente el documento extemporáneo ofrecido por la parte demandante.
- h) Infundado el reconocimiento de una relación laboral correspondiente al periodo 20 de marzo de 1996 al 31 de diciembre de 2014.
- i) Infundado el pago de utilidades e indemnización por daños y perjuicios.
- j) Infundada la pretensión de reposición por despido nulo o indemnización por despido arbitrario.
- k) Se absuelve a las denunciadas civiles Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas

## I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **JULIO CESAR MUÑOZ SANCHEZ**, en su recurso de apelación, alega que la sentencia ha incurrido a diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i) El despacho incurre en error al momento de desestimar la constitución de una relación laboral correspondiente al periodo 1986 al 2014; por cuanto obran diversos medios probatorios (tal como el fotocheck, sellos, diplomas, etc.) así como la modalidad de guardias empleadas por 24 horas. (Agravio N°01)
- ii) Se aprecia un error al momento de estimar que no existe una relación laboral por la modalidad de prestación a través de las empresas Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas; pues las actividades se realizaban de manera personal. (Agravio N°02)
- iii) Se ha debido reconocer la pretensión de reposición por la constitución de un despido nulo establecido en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL, en cuanto que el cese de la relación laboral se ha realizado vulnerando derechos fundamentales y conforme a un acto de represalia por la interposición de una demanda. (Agravio N°03)

La empresa demandada, **ADMINISTRADORA CLINICA RICARDO PALMA S.A.**, en su recurso de apelación, alega que la sentencia ha incurrido a diversos errores insalvables, al sostener los siguientes agravios:

- i) El despacho incurre en error al momento de estimar la constitución de una relación laboral, por cuanto existe la posibilidad que los médicos profesionales puedan ofrecer su trabajo a otros empleadores; para ello, se podrá tener presente que ellos mismo pueden programar sus turnos. (Agravio N°01)
- ii) Se aprecia un error al momento de estimar la constitución de una relación laboral, en cuanto que (hasta el año 2014) la parte demandante prestó sus servicios a la clínica a través de dos empresas: Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas S.A.C; es decir, no eran de carácter unipersonal y sin estar sujeto a una jornada ordinaria.



- Más aun cuando no se ha evaluado el carácter autónomo del contrato de alianza estratégica suscrito entre las partes. (Agravio N°02)
- iii) No se puede establecer la constitución de una relación laboral, en cuanto que la parte demandante ha prestado servicios de carácter civil, conforme al contrato de alianza estratégica con el médico demandante. Así, la prestación se deberá evaluar conforme a los turnos realizados, los cuales eran realizados por otro médico que estaba ligado al contrato de alianza estratégica. (Agravio N°03)
- iv) Al haberse desestimado la constitución de una relación laboral, tampoco procede la asignación de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y CTS) así como el pago de utilidades. El concepto de las utilidades deberá precisarse, en cuanto que el fallo ha sido emitido de manera contradictoria (Agravio N°04)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a 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:** Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de 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 manera<sup>1</sup>.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se

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



está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; 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 de 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 (...)”.*

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

*“(…) 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*

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



*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 resulta 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 (...).”*

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

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**

**CUARTO: Respecto a la constitución de una relación laboral frente al contrato de locación de servicios.-** El contrato de locación de servicios es una forma de vinculación contractual, regulado por el Código Civil de 1984, mediante el cual el locador de servicios, sin encontrarse subordinado, se obliga al comitente a prestar servicios mediante un plazo determinado, a cambio de



una merced conductiva; así, existe un consenso en la doctrina por el cual el contrato de locación de servicios es una herramienta jurídica que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no de subordinación, lo que implicará que el locador principalmente no se encontrará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada así como un horario para la prestación de servicios, etc<sup>3</sup>.

Asimismo, en la configuración legal del contrato de locación de servicios, la propia doctrina refiere que tal contrato podrá encuadrarse en cualquier prestación de servicios de carácter autónomo, en cuanto la misma conllevará a la evasión (como consecuencia) de la legislación laboral en cada caso en concreto<sup>4</sup>. Por ello, el artículo 1764° del Código Civil prescribe que:

*"(...)El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (...)"*.

**QUINTO:** Sin embargo, en lo que respecta al contrato de trabajo regulado en el Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR<sup>5</sup>, la doctrina laboralista ha definido que la misma es un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes (esto es, el trabajador) se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados; en tal sentido, resultará claro colegir que el contrato de trabajo es una relación jurídica específica por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero<sup>6</sup>, o, en otras palabras, un convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental<sup>7</sup>.

Por ello, ya es de pleno conocimiento que los elementos constitutivos de esta clase de contrato serán: *a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración,*

<sup>3</sup> CORNEJO VARGAS CARLOS, "Algunas consideraciones sobre la contratación laboral", Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, N° 37, Pág. N° 138 - 150.

<sup>4</sup> SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Locación de Servicios y Contrato de Trabajo: Balance y perspectivas de reforma tras quince años de vigencia del Código Civil", publicado como estudio introductorio a la segunda edición del libro "El contrato de locación de servicios", Lima, Gaceta Jurídica, 2000, Pág. N° 13-31.

<sup>5</sup> El artículo 4° del Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR prevé en forma expresa que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".

<sup>6</sup> DE FERRARI FRANCISCO, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Volumen II, Edit. Depalma, Buenos Aires, 1969, Pág. 73.

<sup>7</sup> GOMES VALDEZ FRANCISCO, "El Contrato de Trabajo", Parte General, Tomo I, Edit. San Marcos, Pág. N° 109.



y, c) la subordinación; los cuales serán constitutivos y necesarios, por cuanto la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la presente disciplina jurídica; con tal fin, en reiterada jurisprudencia, tales como en las sentencias recaídas en los Exp. N° 01846-2005-PA/TC, N° 3012-2004-AA/TC, N° 833-2004-AA/TC, N° 1944-2002-AA/TC y N° 0833-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado:

*"(...) Con relación al contrato de trabajo, este Tribunal considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Por su parte el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquél acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Es evidente que de la definición dada por el Código Civil el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios (...) De lo expuesto se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...) Si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará te una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.(...) En tal sentido, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración) (...)"*

En donde tal decisión se sujetará a la valoración del juzgador conforme al principio de Primacía de la Realidad, el cual:

*"(...) Es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, (...) que mediante este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)"<sup>8</sup>.*

<sup>8</sup> Criterios desarrollados en forma clara y expresa por el Tribunal Constitucional a través de los expedientes N° 833-2004-AA/TC y N° 1944-2002-AA/TC.



**SEXTO: Del principio de Primacía de la Realidad.**-A nivel teórico, nuestro sistema jurídico peruano ha considerado que el Principio de Primacía de la Realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas propias del derecho del trabajo; por ello, el presente principio es una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo<sup>9</sup>.

En efecto, la doctrina ha reiterado que la existencia de una relación de trabajo dependerá (en consecuencia) no de los acuerdos, disposiciones normativas que las partes se hubiesen acogido, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que) la aplicación del derecho del trabajo dependerá cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento

Por ello, mediante el Principio de Primacía de la Realidad, el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, al constituir el Contrato de Trabajo un Contrato Realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

**SETIMO:**De esta manera, es de público conocimiento que el Tribunal Constitucional ya ha determinado, desde hace varias décadas (tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Exp. N° 1 944-2002-AA/TC y N° 833-2004-AA/TC), que el principio de primacía de la realidad forma parte de nuestro sistema jurídico por antonomasia, por cuanto:

*“(…) En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos(…)”*

*“(…) En virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos (….) debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (….)”*

**OCTAVO:La Presunción de Laboralidad previsto en la Ley N° 29497.**- Tal como ha señalado la doctrina laboralista, la presunción de laboralidad -o también denominada presunción de la existencia de un contrato de trabajo- no es una herramienta procesal recientemente creada, pues la misma ha sido reconocido en otros sistemas jurídicos, por cuanto la presente figura jurídica requiere que la parte trabajadora acredite solamente la prestación personal de

---

<sup>9</sup> ARBULU ALVA LUIS, “La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo”, Revista Derecho y Sociedad N° 24, Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 230 a 239. Para ello, el presente trabajo se podrá revisar en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16972/17273>





servicios, a fin que -activando una presunción iuris tantum previsto en el numeral 23.2 del artículo de la Ley N° 29497 - NLPT - se concrete la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado, salvo que la parte demandada acredite que no se han configurado los otros dos elementos existentes dentro de una relación laboral, más que todo en la constitución de la subordinación.

Por ello, una de las características de la presunción iuris tantum ha sido admitir la posibilidad de que la parte perjudicada aporte al proceso -específicamente al juez- otros medios probatorios que desvirtúen la conclusión a la que precedentemente concluyó el juzgador al comprobar la existencia del mismo supuesto fáctico dispuesto en la norma. De esta manera, en el caso del empleador, este deberá acreditar que -aún cuando se constate una prestación personal- si estos no se desarrollaron bajo un carácter subordinado, el cual es un elemento característica de la protección del Derecho del Trabajo normado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En consecuencia, al advertirse una prestación personal de servicio, le corresponderá a la parte demandada demostrar:

- i) La existencia de una relación civil.
- ii) La constitución de una relación laboral a plazo indeterminado (modal a plazo fijo).
- iii) La relación es de naturaleza administrativa (contrato administrativo de servicios).
- iv) Prestación brindada tiene un carácter personal.

**NOVENO:** En ese sentido, con relación a la valoración conforme a la presunción de laboralidad, si una norma específica u orgánica indica que la contratación del personal se encontrará sujeto a un concurso público y una plaza presupuestada para que el presente tipo de contratación sea válida (tal como se pudiese interpretar de la Disposición Complementaria Transitoria de la Ley de Presupuesto del Sector Público N° 29951), la vigencia de tal norma no será óbice para que el juzgador pueda evaluar la real constitución de una relación laboral, pues si la parte demandada no logra en forma fehaciente la constitución de una subordinación, existirá consecuentemente una relación laboral a plazo indeterminado.

Tan es cierto lo afirmado, a nivel jurisdiccional, se deberá tener presente que la presunción de laboralidad ya posee un gran arraigo (aunque incompleto) dentro sistema jurídico laboral peruano, dado que la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 11940-2015-Lima, ha establecido que el juzgador de trabajo deberá presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, en tanto que la carga asignada a la parte demandante solamente ha sido acreditación de una prestación personal.

En efecto, de la revisión de tales decisiones, se podrá apreciar los siguientes elementos jurídicos:



*"(...) En ese sentido, el dispositivo legal, está planteado en términos de presunción laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>[21]</sup>, que son: prestación personal (intuito personae), remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. (...)”*

**DECIMO:** Ahora bien, a pesar que dentro de las Casaciones N° 14440-2013-Lima y N° 608-2017-Lima, la Corte Suprema de la República haya establecido que la parte demandante deberá ofrecer indicios razonables de subordinación al momento de determinar un tipo de aplicación de la presunción de laboralidad, más allá de la prestación personal de servicios, conforme a los siguientes fundamentos:

*"(...) En este contexto, si bien el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca (...) En ese sentido y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad (...)"*

**Pero esta instancia jurisdiccional superior solamente considera que bastará la acreditación de una prestación personal para poder admitir la aplicación de la presunción de laboralidad; por cuanto que nuestra legislación procesal (el numeral 23.2 del artículo 23° de la NLPT) admite una carga de la prueba a la parte empleadora para demostrar un estado contrario a la declaración de una relación laboral.**

**De esta manera, conforme a la finalidad práctica al momento de interpretar el principio de la presunción de laboralidad, consideramos que admitir una interpretación contraria solamente limitaría eficazmente la implementación de la presunción de laboralidad dentro del proceso laboral, por no diferenciarse materialmente de los alcances procesales establecidos en la anterior Ley N° 26636 y ser absolutamente arbitraria.**

**DECIMOPRIMERO:** El caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02 de la parte demandante, Agravios N° 01, N° 02 y N° 03 de la parte demandada).-De los actuados, la parte demandante reitera que órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al desestimar el reconocimiento de una relación laboral correspondiente al periodo 1986 al 2014; por cuanto obran diversos medios probatorios (tal como el fotocheck, sellos, diplomas, etc.) así como la modalidad de guardias empleadas por 24 horas.



De esta manera, se advierte un error al momento de estimar que no existe una relación laboral por la modalidad de prestación a través de las empresas Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas; pues las actividades se realizaban de manera personal.

Asimismo, la **parte demandada** sostiene que despacho incurre en error al momento de estimar la constitución de una relación laboral dentro del segundo periodo demandado, por cuanto existe la posibilidad que los médicos profesionales puedan ofrecer su trabajo a otros empleadores; para ello, se podrá tener presente que ellos mismo pueden programar sus turnos y sin haberse probado una jornada ordinaria.

Conforma ello, se aprecia un error al momento de estimar la constitución de una relación laboral, en cuanto que (hasta el año 2014) la parte demandante prestó sus servicios a la clínica a través de dos empresas: Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas S.A.C; es decir, no eran de carácter unipersonal.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** refiere que la parte demandante prestó servicios para las empresas Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas durante el periodo noviembre de 2009 a diciembre de 2014; por lo que no se puede apreciar una prestación de carácter personal y subordinado durante tal lapso temporal.

Asimismo, a partir de enero de 2015, se prestó servicios de manera directa para la demandada Clínica Ricardo Palma; mediante la labor prestada dentro de las instalaciones de la empresa, listado mensual de atenciones y con el uso de herramientas de trabajo. Es decir, en base a la aplicación del principio de presunción de laboralidad.

**DECIMOSEGUNDO:** Para tal fin, este **Colegiado Superior** observa concretamente que las labores desempeñadas por la parte recurrente se han sujetado al régimen laboral de la actividad privada de naturaleza permanente previsto en el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de enero de 2015 al 31 de agosto de 2017; pues la parte demandante ha acreditado una prestación personal y permanente de servicios (dentro del área de atención UCI) mediante la formulación de indicios razonables (tal como la valoración del fotocheck, sellos, programación de guardias y diplomas brindado por la empleadora) y el cual no ha sido rebatido probatoriamente por la empresa demandada (los cuales no han demostrado que el desempeño como médico del área de cuidados intensivo haya sido realizado de manera autónoma); pues se advierte una falta de determinación probatoria idónea con referencia a la demostración de una prestación autónoma del carácter de servicios y sin estar sujeto a un horario parcial.

En ese sentido, a pesar que se sostenga algún tipo de autonomía de prestaciones al momento de sustentar la validez dentro de un contrato de alianza estratégica (con el demandante o los demás participantes del círculo productivo) o la posibilidad que el demandante recibía una programación de labores UCI por parte de otros médicos sujetos a otros contratos de alianzas



estratégicas; pero este órgano jurisdiccional también considera razonable la aplicación de la presunción de laboralidad regulada en el numeral 2° del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en cuanto que nuestra legislación considera que el carga de la parte demandada demostrar efectivamente que el demandante realizaba una función de carácter autónomo y conforme a medios de carácter inmediato.

Conforme a esto, no resulta razonable (desde un claro enfoque constitucional) que la parte demandada solamente señale que el trabajador demandante mantenía una relación autónoma por la vigencia del contrato de colaboración estratégica o que la sola programación de las guardias se realizaba con terceros ajenos a la clínica demandada (dentro de una presunta igualdad probatoria, el cual no forma parte de la estructura del proceso laboral vigente); por cuanto se deberá tener presente que la parte demandante realizaba una prestación personal de servicios y en donde no se ha demostrado mayores elementos de autonomía para poder estimar la constitución de carácter civil dentro del presente caso en concreto. Más aún, no podría sostener una suspensión del principio de una presunción de laboralidad por una falta de presentación probatoria por parte del trabajador demandante con referencia a la subordinación o la remuneración, cuando el numeral 2° del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 requiere que se aporten elementos necesarios de carácter autónomo y no solamente alegar la falta de elementos probatorios o la falta de una jornada ordinaria (o cuyo horario parcial tampoco ha sido acreditada).

**DECIMO TERCERO:** Por esto, al haberse presentado indicios probatorios relacionados a la prestación de servicios de carácter permanente, entonces el principio de presunción de laboralidad ahora se sustentará en tales elementos materiales (tal como la valoración del fotocheck, sellos, programación de guardias y diplomas brindado por la empleadora) que admitirá la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado; los cuales no han sido rebatidos por la parte demandada, al reiterar su postura por la sola vigencia de los contratos de colaboración estratégica y la posibilidad de programar guardias de otros médicos UCI (el cual tampoco resulta razonable o idónea, al descartar de plano algún tipo de control sobre la actividad productiva que pueda realizar al momento de brindar el servicio de atención médica, esto es, el control horario del propio personal).

En efecto, mediante la aplicación directriz de la presunción de laboralidad sobre los demás elementos de la relación laboral conforme a lo regulado en la Ley N° 29497; no se necesitará demostrar (por parte de la accionante) algún rasgo de subordinación o elemento probatorio indiciario (tal como la distribución del staff de médicos dentro de las páginas de la institución, asignar una comisión de sus propios ingresos o mediante la determinación de los procedimientos técnicos), por cuanto que la presunción de laboralidad solamente necesitará la determinación de una prestación personal de servicios y ser una carga de la empresa demandada la determinación de una falta de subordinación.



Conforme estas consideraciones, conforme a la finalidad práctica al momento de interpretar el principio de la presunción de laboralidad, consideramos que admitir una interpretación contraria solamente limitaría eficazmente la implementación de la presunción de laboralidad dentro del proceso laboral, por no diferenciarse materialmente de los alcances procesales establecidos en la anterior Ley N° 26636 y ser absolutamente arbitraria.

**DECIMOCUARTO:** Ahora bien, con respecto al periodo laborado correspondiente a mayo de 1986 a diciembre de 2014, se podrá advertir que la parte demandante si ha ofrecido diversos medios probatorios indiciarios en el cual se admite una prestación personal de servicios y conforme a una labor estrictamente subordinada con anterioridad a enero del año 2015; por cuanto dentro del propio expediente se aprecia un memorándum de fecha 07 de marzo de 1988, la publicación de una revista informativa y cultural por parte de la demandada (correspondiente al año 2000) y la programación de un cuaderno médico en el año 2002.

En base a estas consideraciones, al observar la constitución de elementos suficientes para poder advertir una prestación de labores anterior a enero de 2015 y conforme al desarrollo de las mismas actividades (servicios médicos dentro del área de cuidados intensivos - UCI); entonces no se ajusta a derecho la afirmación que la parte demandante deba aportar probatoriamente la constitución de una relación laboral por cada año laborado desde el año 1986 al 2014, pues el mismo podrá evaluarse conforme a la presentación de indicios que admitan estimar una prestación continua de labores.

Además, si en caso se hubiera considerado que la relación laboral no puede materializarse por una falta de valoración concreta de periodos de inactividad determinada (en base a otra carga de la parte demandante); entonces la parte emplazada hubiera formulado alguna causal de suspensión del principio de continuidad conforme a escalas mayores a los 04 meses por falta de prestación efectiva o la división de tales plazos conforme a tales reglas de discontinuidad, el cual no ha sucedido dentro de estas circunstancias. Por ello, será constitucional, razonable y válida la estimación de una relación laboral desde el 20 de marzo de 1986 a diciembre de 2014, el cual también se deberá incluir dentro del cálculo de las remuneraciones, así como los beneficios sociales.

**DECIMO QUINTO:** Para esto, a pesar que la parte demandante se haya encontrado vinculada a través de las personas jurídicas denominadas Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas S.A.C (el cual no ha sido negado por las partes procesales), este **Colegiado Superior** también considera que tal situación deberá analizarse conforme a su real contexto y la forma de participación dentro del ciclo productivo; en cuanto que ambas empresas (creadas por la parte demandante, tal como ambas partes procesales han admitido) no han ostentado una pluralidad de clientes o cierta autonomía que pudiese descartar una modalidad de gran dependencia con el empleador o simulación de contratación para poder evadir una relación laboral.



En efecto, si se tiene presente que el trabajador demandante realizaba una prestación estrictamente personal al empleador (dentro del servicio en el área UCI) y las empresas constituidas solamente han brindado servicios de manera exclusiva a la parte demandada (el cual no ha sido cuestionado por la parte demandada dentro de la Vista de la Causa celebrada el 17 de junio de 2021), tampoco se aprecia que la constitución de las dos empresas pueda desestimar la constitución de una relación laboral; en cuanto que la prestación ha sido exclusiva por la parte demandante dentro del cumplimiento de obligaciones y conforme a la exclusividad de la misma al propio empleador contratado.

Para ello, el presente elemento interpretativo ya ha sido ratificado por otros órganos jurisdiccionales, por cuanto que la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (a través del Exp. N° 1240-2017-0-1801-JR-LA-08), al momento de establecer que la constitución de empresas por parte del trabajador demandante no es causa suficiente para poder descartar una relación laboral si no se advierte una pluralidad de clientes o cierta autonomía en las decisiones, en cuanto:

*“(...) Si bien la parte demandada alega que en este periodo el trabajador expidió facturas como personas jurídicas a través de las empresas Terapia Intensiva S.R.LTDA y UCI Médicos Especialistas S.A.C.; sin embargo (...) obra el cuaderno de atención de pacientes de la Clínica Ricardo Palma, apreciándose que entre el staff médico de la Unidad de Cuidados Intensivos – Adultos, se encuentra el demandante Isaac Miguel Bayarri Ciuffardi, identificado con Código FV, demostrándose de este modo que el actor de manera directa prestaba servicios a la empresa demandada, sin que se haya consignado en ningún extremo del documento a la empresa Terapia Intensiva S.R.LTDA como persona jurídica; asimismo, de la Revista Informativa y Cultural de la Clínica Ricardo Palma, se evidencia que al demandante lo consideran en el staff médico de la unidad de Cuidados Intensivos, lo que no es un propio en una relación comercial; por tanto, ha quedado acreditado que el demandante ha prestado servicios de manera directa y personalísima para la demandada (...)”*

**DECIMO SEXTO:** Ahora bien, con respecto a las labores que se encontraría realizando la parte demandante de manera simultánea en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, la pluralidad de empleadores no es sinónimo de la constitución de una relación civil; en cuanto que el efecto del reconocimiento de una relación laboral también guarda relación con el derecho constitucional a la libertad de trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, al admitir que las actividades laborales puedan complementarse o admitirse una superposición horaria de las mismas, en cuanto que nuestro derecho constitucional nacional permite que los trabajadores puedan tener múltiples trabajos subordinados, siempre y cuando el tiempo no se interponga entre las mismas.

Ahora bien, si dentro del artículo 22° de la Constitución Política del Perú prescribe que el Derecho a la Libertad de Trabajo es un derecho fundamental que ostentan todos los ciudadanos, al precisar:



*“(…) El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en el cual se distinguen dos derechos constitucionales, esto el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Libertad de Trabajo (…)”*

Entonces, el derecho a la Libertad de Trabajo garantizará a todo trabajador a iniciar una relación laboral, mantener otros empleos subordinados o dejar el empleo por su sola voluntad dentro del presente caso; en donde la voluntad condicionará la decisión en torno a la prestación a la puestade su fuerza de trabajo en beneficio de su empleador o encontrar un nuevo empleo<sup>10</sup>.

Así si dentro de la sentencia recaída en el Exp. N° 2802-2005-PA/TC, el TC prescribe pues la primacía de la libertad de trabajo dentro del derecho nacional y la posibilidad de tener otros empleos no excluyentes, por cuanto:

*“(…) El derecho a la libertad de trabajo tiene como contenido esencial el derecho de todo persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, a la libre elección del trabajo, a la libertad para aceptar, o no, un trabajo, y a la libertad para cambiar de empleo (…)”*

Entonces, no se aprecia un argumento válido la sola posibilidad de tener otros empleos relacionados o que la misma sea elemento para poder sostener la constitución de una relación civil; en cuanto que es carga del empleador demostrar que tales funciones se condicionaban o que el trabajador disponía del tiempo libre para determinar en qué momento ejecutar su función.

**DECIMO SETIMO:** En ese sentido, al ejercer una actividad médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, no se aprecia un elemento probatorio para poder sostener que tal actividad pueda sustentar el desarrollo de una labor autónoma sujeto a diversas actividades; por cuanto mínimamente la empresa demandada ha debido presentar medios probatorios idóneos en el cual se pudiese apreciar que las labores desempeñadas por la partedemandante se realizaban en horarios que se intersecaban entre sí.

Así, se reitera que la aseveración de un hecho de una condición no puede sujetarse en base a suposiciones, sino a elementos concretos por el cual se pudiese apreciar que la actora podía disponer de su tiempo para poder atender ambas actividades de manera simultánea o que su horario era paralelo durante el desarrollo de toda la jornada establecida; el cual ha sido ratificado dentro de la audiencia de Vista de la Causa, pues en el desarrollo de la misma se advierte que la representante de la empresa no acreditó que tales actividades se hubieran contrapuesto.

**DECIMO OCTAVO:** De esta manera, con relación a la determinación de los beneficios sociales, al no apreciar un elemento probatorio que determine la percepción objetiva de remuneraciones dentro del periodo marzo de 1986 a diciembre de 2014, con el objeto de determinar los beneficios sociales; esta instancia procesal establecerá una liquidación de beneficios sociales conforme

<sup>10</sup> NEVES MUJICA JAVIER, “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”, Revista Derecho y Sociedad, N° 17, Lima, Pág. 25.



a la remuneración mínima vital, por cuanto que es la remuneración mínima que cada trabajador deberá percibir dentro de nuestra legislación nacional.

Conforme a ello, corresponderá la liquidación de beneficios sociales conforme al periodo 20 de marzo de 1986 a 31 de diciembre de 2014, en base a los siguientes criterios:

| <b>DEPOSITOS ANUALES :</b> |                |                |        |           |           |               |
|----------------------------|----------------|----------------|--------|-----------|-----------|---------------|
| ANOS MAS REMOTOS           | REM. AL MES DE | TIEMPO EFECTV. | RMV    | PROM GRAT | REM INDEM | DEPOSITO CTS  |
| Del 20-03-86 al 19-03-87   | Jun. 91        | 01 Año         | 38.00  | 6.33      | 44.33     | 44.33         |
| Del 20-03-87 al 19-03-88   | Jun. 92        | 01 Año         | 72.00  | 12.00     | 84.00     | 84.00         |
| Del 20-03-88 al 19-03-89   | Jun. 93        | 01 Año         | 72.00  | 12.00     | 84.00     | 84.00         |
| Del 20-03-89 al 19-03-90   | Jun. 94        | 01 Año         | 132.00 | 22.33     | 154.33    | 154.33        |
| Del 20-03-90 al 31-12-90   | Jun. 95        | 9M 10D         | 132.00 | 22.33     | 154.33    | 120.03        |
|                            |                |                |        |           |           | <b>486.69</b> |

| <b>DEPOSITOS SEMESTRALES :</b> |       |  |        |           |           |                 |
|--------------------------------|-------|--|--------|-----------|-----------|-----------------|
| PERIODO                        | MESES |  | RMV    | PROM GRAT | REM INDEM | DEPOSITO CTS    |
| 01-01-91 AL 30-04-91           | 4M    |  | 38.00  |           | 38.00     | 12.67           |
| 01-05-91 AL 31-10-91           | 6M    |  | 38.00  | 6.33      | 44.33     | 22.17           |
| 01-11-91 AL 30-04-92           | 6M    |  | 72.00  | 6.33      | 78.33     | 39.17           |
| 01-05-92 AL 31-10-92           | 6M    |  | 72.00  | 12.00     | 84.00     | 42.00           |
| 01-11-92 AL 30-04-93           | 6M    |  | 72.00  | 12.00     | 84.00     | 42.00           |
| 01-05-93 AL 31-10-93           | 6M    |  | 72.00  | 12.00     | 84.00     | 42.00           |
| 01-11-93 AL 30-04-94           | 6M    |  | 132.00 | 22.00     | 154.00    | 77.00           |
| 01-05-94 AL 31-10-94           | 6M    |  | 132.00 | 22.00     | 154.00    | 77.00           |
| 01-11-94 AL 30-04-95           | 6M    |  | 132.00 | 22.00     | 154.00    | 77.00           |
| 01-05-95 AL 31-10-95           | 6M    |  | 132.00 | 22.00     | 154.00    | 77.00           |
| 01-11-95 AL 30-04-96           | 6M    |  | 132.00 | 22.00     | 154.00    | 77.00           |
| 01-05-96 AL 31-10-96           | 6M    |  | 215.00 | 35.83     | 250.83    | 125.42          |
| 01-11-96 AL 30-04-97           | 6M    |  | 215.00 | 35.83     | 250.83    | 125.42          |
| 01-05-97 AL 31-10-97           | 6M    |  | 300.00 | 50.00     | 350.00    | 175.00          |
| 01-11-97 AL 30-04-98           | 6M    |  | 345.00 | 57.50     | 402.50    | 201.25          |
| 01-05-98 AL 31-10-98           | 6M    |  | 345.00 | 57.50     | 402.50    | 201.25          |
| 01-11-98 AL 30-04-99           | 6M    |  | 345.00 | 57.50     | 402.50    | 201.25          |
| 01-05-99 AL 31-10-99           | 6M    |  | 345.00 | 57.50     | 402.50    | 201.25          |
| 01-11-99 AL 30-04-00           | 6M    |  | 410.00 | 68.33     | 478.33    | 239.17          |
| 01-05-00 AL 31-10-00           | 6M    |  | 410.00 | 68.33     | 478.33    | 239.17          |
|                                |       |  |        |           |           | <b>2,294.17</b> |





| DEPOSITOS MENSUALES: |       |  |        |        |            |                 |  |
|----------------------|-------|--|--------|--------|------------|-----------------|--|
| PERIODO              | MESES |  | RMV    | GRAT   | REM INDEM  | DEPOSITO CTS    |  |
| 01-11-00 AL 30-11-00 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-12-00 AL 31-12-00 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-01-01 AL 31-01-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-02-01 AL 28-02-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-03-01 AL 31-03-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-04-01 AL 30-04-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-05-01 AL 31-05-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-06-01 AL 31-06-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-07-01 AL 31-07-01 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-08-01 AL 31-08-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-09-01 AL 30-09-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-10-01 AL 31-10-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-11-01 AL 30-11-01 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-12-01 AL 31-12-01 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-01-02 AL 31-01-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-02-02 AL 28-02-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-03-02 AL 31-03-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-04-02 AL 30-04-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-05-02 AL 31-05-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-06-02 AL 31-06-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-07-02 AL 08-07-02 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-08-02 AL 31-08-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-09-02 AL 30-09-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-10-02 AL 31-10-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-11-02 AL 30-11-02 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-12-02 AL 31-12-02 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-01-03 AL 31-01-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-02-03 AL 28-02-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-03-03 AL 31-03-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-04-03 AL 04-04-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-05-03 AL 31-05-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-06-03 AL 31-06-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-07-03 AL 08-07-03 | 1M    |  | 410.00 | 410.00 | 820.00     | 68.31           |  |
| 01-08-03 AL 31-08-03 | 1M    |  | 410.00 |        | 410.00     | 34.15           |  |
| 01-09-03 AL 30-09-03 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-10-03 AL 31-10-03 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-11-03 AL 30-11-03 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-12-03 AL 31-12-03 | 1M    |  | 460.00 | 460.00 | 920.00     | 76.64           |  |
| 01-01-04 AL 31-01-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-02-04 AL 28-02-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-03-04 AL 31-03-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-04-04 AL 04-04-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-05-04 AL 31-05-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-06-04 AL 31-06-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-07-04 AL 08-07-04 | 1M    |  | 460.00 | 460.00 | 920.00     | 76.64           |  |
| 01-08-04 AL 31-08-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-09-04 AL 30-09-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
| 01-10-04 AL 31-10-04 | 1M    |  | 460.00 |        | 460.00     | 38.32           |  |
|                      |       |  |        |        | <b>S/.</b> | <b>1,979.21</b> |  |



| DEPOSITOS SEMESTRALES : |       |  |        |              |              |                 |
|-------------------------|-------|--|--------|--------------|--------------|-----------------|
| PERIODO                 | MESES |  | RMV    | PROM<br>GRAT | REM<br>INDEM | DEPOSITO<br>CTS |
| Abr-05                  | 6M    |  | 460.00 | 76.67        | 536.67       | 268.33          |
| Oct-05                  | 6M    |  | 460.00 | 76.67        | 536.67       | 268.33          |
| Abr-06                  | 6M    |  | 500.00 | 83.33        | 583.33       | 291.67          |
| Oct-06                  | 6M    |  | 500.00 | 83.33        | 583.33       | 291.67          |
| Abr-07                  | 6M    |  | 500.00 | 83.33        | 583.33       | 291.67          |
| Oct-07                  | 6M    |  | 530.00 | 88.33        | 618.33       | 309.17          |
| Abr-08                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Oct-08                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Abr-09                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Oct-09                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Abr-10                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Oct-10                  | 6M    |  | 550.00 | 91.67        | 641.67       | 320.83          |
| Abr-11                  | 6M    |  | 600.00 | 100.00       | 700.00       | 350.00          |
| Oct-11                  | 6M    |  | 675.00 | 112.50       | 787.50       | 393.75          |
| Abr-12                  | 6M    |  | 675.00 | 112.50       | 787.50       | 393.75          |
| Oct-12                  | 6M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
| Abr-13                  | 6M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
| Oct-13                  | 6M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
| Abr-14                  | 6M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
| Oct-14                  | 6M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
| Dic-14                  | 2M    |  | 750.00 | 125.00       | 875.00       | 437.50          |
|                         |       |  |        |              |              | <b>7,408.33</b> |

| PERIODO                     | Tiempo Efectivo | Ingresos al mes de | Promedio ingresos | Promedio de Gratificación | Remuneración Computable | CTS              |
|-----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|---------------------------|-------------------------|------------------|
| <b>EPOSITOS SEMESTRALES</b> |                 |                    |                   |                           |                         |                  |
| Del 01.01.15 al 30.04.15    | 4 m.            | Abr-15             | 5,189.73          |                           | 5,189.73                | 1,729.91         |
| Del 01.05.15 al 31.10.15    | 6 meses         | Oct-15             | 8,983.80          | 1,289.44                  | 10,273.24               | 5,136.62         |
| Del 01.11.15 al 30.04.16    | 6 meses         | Abr-16             | 8,581.97          | 1,434.23                  | 10,016.20               | 5,008.10         |
| Del 01.05.16 al 31.10.16    | 6 meses         | Oct-16             | 9,361.69          | 1,488.94                  | 10,850.63               | 5,425.32         |
| Del 01.11.16 al 30.04.17    | 6 meses         | Abr-17             | 8,470.86          | 1,470.27                  | 9,941.13                | 4,970.56         |
|                             |                 |                    |                   |                           |                         | <b>22,270.51</b> |



| GRATIFICACIONES |        |        |                  |
|-----------------|--------|--------|------------------|
| AÑO             | JULIO  | DIC    | TOTAL            |
| 1991            | 38.00  | 38.00  | 76.00            |
| 1992            | 72.00  | 72.00  | 144.00           |
| 1993            | 72.00  | 72.00  | 144.00           |
| 1994            | 132.00 | 132.00 | 264.00           |
| 1995            | 132.00 | 132.00 | 264.00           |
| 1996            | 132.00 | 215.00 | 347.00           |
| 1997            | 300.00 | 345.00 | 645.00           |
| 1998            | 345.00 | 345.00 | 690.00           |
| 1999            | 345.00 | 345.00 | 690.00           |
| 2000            | 410.00 | 410.00 | 820.00           |
| 2001            | 410.00 | 410.00 | 820.00           |
| 2002            | 410.00 | 410.00 | 820.00           |
| 2003            | 410.00 | 460.00 | 870.00           |
| 2004            | 460.00 | 460.00 | 920.00           |
| 2005            | 460.00 | 460.00 | 920.00           |
| 2006            | 500.00 | 500.00 | 1,000.00         |
| 2007            | 500.00 | 530.00 | 1,030.00         |
| 2008            | 550.00 | 550.00 | 1,100.00         |
| 2009            | 550.00 | 550.00 | 1,100.00         |
| 2010            | 550.00 | 580.00 | 1,130.00         |
| 2011            | 600.00 | 675.00 | 1,275.00         |
| 2012            | 750.00 | 750.00 | 1,500.00         |
| 2013            | 750.00 | 750.00 | 1,500.00         |
| 2014            | 750.00 | 750.00 | 1,500.00         |
|                 |        |        | <b>19,569.00</b> |

| Periodo      | PROMEDIO INGRESOS | Gratificaciones  |
|--------------|-------------------|------------------|
| Jul-15       | 38,683.03         | 7,736.61         |
| Dic-15       | 51,632.33         | 8,605.39         |
| Jul-16       | 53,601.86         | 8,933.64         |
| Dic-16       | 52,929.68         | 8,821.61         |
| Trunc.Jul.17 | 36,301.35         | 9,075.34         |
|              |                   | <b>43,172.59</b> |



| Periodo   | Descanso Vacacional adquirido y no gozado | Indemnización Vacacional por Vacaciones adquiridas y no gozadas | Vacaciones truncas. 2 años y 4 meses | TOTAL             |
|-----------|---|---|--------------------------------------|-------------------|
| 1991-1992 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1992-1993 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1993-1994 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1994-1995 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1995-1996 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1996-1997 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1997-1998 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1998-1999 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 1999-2000 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2000-2001 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2001-2002 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2002-2003 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2003-2004 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2004-2005 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2005-2006 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2006-2007 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2007-2008 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2008-2009 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2009-2010 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2010-2011 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2011-2012 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2012-2013 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2013-2014 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2014-2015 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2015-2016 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2016-2017 | 8,470.86                                  | 8,470.86  |                                      | 16,941.72         |
| 2017-2018 |   |   | 2,823.62                             | 2,823.62          |
|           |   |   |                                      | <b>443,308.34</b> |

| RESUMEN                   |                   |
|---------------------------|-------------------|
| CONCEPTO                  | MONTO             |
| Gratificaciones           | 62.741.59         |
| Vacac.e Indem Indemnizac. | 443.308.34        |
| CTS                       | 34.438.91         |
| <b>S/.</b>                | <b>540.488.84</b> |

Con razón a ello, se **admitirá los agravios formulados por la parte demandante** con respecto al reconocimiento de una relación laboral, asignándose un pago de S/.540,488.84 por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales. Asimismo, **no corresponderá amparar el agravio**



**deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse el extremo de la sentencia impugnada.

.....

**DECIMONOVENO:** El derecho a la libertad probatoria y a la prueba.-El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez-la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito<sup>11</sup>.

**VIGESIMO:** Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado<sup>12</sup>.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.

<sup>11</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

<sup>12</sup> Ibidem, pág. 525



- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento<sup>13</sup>.

**VIGESIMO PRIMERO:** De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

*"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)"*

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

*"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)"*

**VIGESIMO SEGUNDO:** De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la

<sup>13</sup> Ibidem, pág. 526



utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido la figura de la unidad del empleador o a través de la unidad de la decisión dentro de un proceso productivo determinado en los años previos al inicio de la relación laboral, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.

Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin apreciar necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, **su conservación** y su valoración (...)"*

Así, en la referida sentencia se determinó que:

*"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se **asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios** y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"*

**VIGESIMOTERCERO:** Del caso en concreto (Agravio N° 03 de la parte demandada).-De los actuados, la **parte demandada** refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia no ha tomado en consideración que no corresponde el pago de los beneficios sociales, pues la parte demandante ha ostentando una relación civil.

Finalmente, precisa que no corresponderá el pago de vacaciones no gozadas, pues se deberá tener presente que la parte demandante se encontraba sujeta a otra modalidad de contratación desde el inicio de su relación jurídica.

En ese sentido, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que corresponderá abonar el pago de beneficios sociales a la parte demandante, pues el trabajador se encontraba adscrito al régimen laboral de la actividad privada prevista en el Decreto Legislativo N° 728.

**VIGESIMOCUARTO:** En base a los fundamentos anteriores, considerando que el trabajador ha tenido la condición de trabajador a plazo indeterminado en base a una declaración judicial precedente, se podrá apreciar que la parte



emplazada no ha acreditado debidamente el pago de los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS) conforme al presente régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 728.

En base a ello, existiendo una contradicción entre la contestación y los fundamentos del recurso de apelación, se aprecia que la obligación no cumplida se deberá ejecutar en el presente proceso, pues se aplicará la causal establecida en artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497<sup>14</sup>. Por lo que, existiendo un incumplimiento de una obligación laboral y el cual es consecuencia necesaria de la desnaturalización de los contratos preexistentes, por la vigencia de una relación laboral a plazo indeterminado, se deberá continuar con su ejecución.

En consecuencia, **nocorresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo confirmarse el extremo de la sentencia impugnada.

.....

**VIGESIMOQUINTO: Sobre la participación en las utilidades de la empresa.-**

El artículo 29° de la Constitución Política del Perú<sup>15</sup> reconoce el derecho a la participación de los trabajadores al reparto de utilidades (con carácter general) mediante el reparto equitativo de los ingresos no previstos o excedentes del ejercicio económico anual por parte del empleador al conjunto de trabajadores - a consecuencia de su carácter general- sin considerar normativamente el giro económico, tamaño o la especialidad productiva<sup>16</sup>.

Asimismo, en relación con el artículo 45° de la propia Carta Magna<sup>17</sup>, se reconoce un concepto común y difundido de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, al asignarse al trabajador un porcentaje de la renta anual antes de impuestos<sup>18</sup> obtenida en un ejercicio anual por parte de la empresa.

<sup>14</sup> El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

<sup>15</sup> El artículo 29° de la Constitución Política del Perú reconoce en forma expresa que "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación".

<sup>16</sup> CARRILLO CALLE MARTIN, "Apuntes críticos sobre el nuevo régimen de participación de los trabajadores en las utilidades, gestión y propiedad de las empresas", citado por PAREDES NEYRA MAGNO IVAN en su trabajo "La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otras formas de participación: Su tratamiento en la Constitución Peruana", el cual se podrá revisar en el siguiente enlace:

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/4D6261B6CBE7BBDC05257325004EABE6/\\$FILE/Utilidades.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/4D6261B6CBE7BBDC05257325004EABE6/$FILE/Utilidades.pdf)

<sup>17</sup> El artículo 45° de la Constitución Política del Perú dispone que "El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general".

<sup>18</sup> A nivel legislativo, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892 regula con meridiana claridad que "Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos".





En tal sentido, para poder sostener la constitución de una renta anual antes de impuestos, el Decreto Legislativo N° 892 ha descrito el concepto de “renta anual”, mediante el cual se permitirá deducir los ingresos no previstos dentro del ejercicio y las pérdidas anteriores para poder determinar la renta sobre la cual se calculará la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en relación con el artículo 40° de la Ley General de Sociedades<sup>19</sup>.

**VIGESIMO SEXTO:** Respecto a la forma de cálculo, el Decreto Supremo N°003-2006-TR ha prescrito que la base del beneficio de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, indicando que la base de cálculo de ésta se determina sobre el resultado de compensar las pérdidas de años anteriores con la renta neta del ejercicio, sin deducir el propio porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores.

Para ello, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, ha previsto los siguientes conceptos determinantes:

*"(...) Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:*

*Empresas Pesqueras 10%*

*Empresas de Telecomunicaciones 10%*

*Empresas Industriales 10%*

*Empresas Mineras 8%*

*Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%*

*Empresas que realizan otras actividades 5% (...)"*

En donde, a través de lo regulado en el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°009-98-TR, se prevé:

*"(...) Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario. En caso que la empresa desarrolle más de una actividad de las comprendidas en el Artículo 2 de la Ley, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio (...)"*

<sup>19</sup> El artículo 40° de la Ley General de Sociedades N° 26887 regula que "La distribución de utilidades sólo puede hacerse en mérito de los estados financieros preparados al cierre de un periodo determinado o la fecha de corte en circunstancias especiales que acuerde el directorio. Las sumas que se repartan no pueden exceder del monto de las utilidades que se obtengan. Si se ha perdido una parte del capital no se distribuye utilidades hasta que el capital sea reintegrado o sea reducido en la cantidad correspondiente. Tanto la sociedad como sus acreedores pueden repetir por cualquier distribución de utilidades hecha en contravención con este artículo, contra los socios que las hayan recibido, o exigir su reembolso a los administradores que las hubiesen pagado. Estos últimos son solidariamente responsables. Sin embargo, los socios que hubiesen actuado de buena fe estarán obligados solo a compensar las utilidades recibidas con las que les correspondan en los ejercicios siguientes, o con la cuota de liquidación que pueda tocarles".



**VIGESIMOSÉTIMO:** Tan cierto es lo afirmado, que en las Casaciones N° 1564-La Libertad y N° 20305-2016-Lima, la Corte Suprema de la República ha establecido que la modalidad de cálculo se realizará después de la determinación de pérdidas de los años anteriores, pues:

*"(...) Los Decretos Legislativos N° 677 y 892 establecen que cuando una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico se cubren primero las pérdidas de los ejercicios anteriores y, si hubiera excedente, los trabajadores participarán en las utilidades mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual libre de impuestos (...)"*

*"(...) El Decreto Legislativo N° 892 utiliza una serie de conceptos tributarios que por remisión expresa o tácita deben complementarse con lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta. Así, conforme con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892, la renta que se toma en cuenta para la participación en las utilidades es el saldo de la renta neta imponible del ejercicio gravable, el cual resulta después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, siguiendo las normas derivadas del Impuesto a la Renta; es decir, la base para el cálculo de la participación en utilidades no es ni la contable ni la financiera, sino la renta neta imponible tributaria, que estriba en aplicar a la renta neta bruta las adiciones y deducciones tributarias correspondientes (...)"*

**VIGESIMO OCHO:** Del caso en concreto (Agravio N° 04 de la parte demandada).-De los actuados, la **parte demandada** refiere que el concepto de utilidades ha sido erróneo, por cuanto que el fallo ha sido emitido de manera contradictoria; ha sido contradictoria, al estimar el cálculo de participación de utilidades y denegarse la misma dentro del fallo.

En ese sentido, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que corresponderá abonar el pago de utilidades por la suma de S/.16,500.00; pero el mismo fue declarado infundado dentro del fallo de la sentencia.

**VIGESIMO NUEVE:** En base a los fundamentos anteriores, este **Colegiado Superior** considera que la presente sentencia deberá modificarse dentro de esta etapa procesal; en cuanto que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha estimado el pago de utilidades por la cantidad de S/.16,500.00, conforme a la determinación de una carga dinámica de la prueba admitida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Por consiguiente, si se ha estimado la validez del pago de utilidades dentro de una suma determinada, no se advierten elementos jurídicos suficientes para poder sostener que la presente pretensión es infundada; por lo que, se deberá estimar la asignación de utilidades, conforme a la suma de S/.16,500.00.

Así, **corresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo modificarse la parte resolutive de la sentencia; debiendo precisarse que la parte demandante le corresponde la suma de S/, 16,500.00



.....

**TRIGESIMO:** Sobre el Despido Nulo por presentación de una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.- Sobre la causal regulada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma ha previsto en forma expresa:

*"(...) Es nulo el despido que tenga por motivo: Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25° (...)"*.

Para ello, la doctrina refiere que todo trabajador que fuese despedido luego de interponer alguna queja o reclamo en contra de su empleador y considere que el motivo de su desvinculación se ha sujetado en el interés de búsqueda hacia una tutela efectiva, podrá cuestionar judicialmente la nulidad de su despido, debiendo acreditar (en este caso) que el despido se realizó a causa del reclamo efectuado<sup>20</sup>; asimismo, la propia teoría jurídica precisa que cuando se defina la causal concerniente a una queja o reclamo contra el empleador, se referirá a una disconformidad con respecto a alguna situación o tema en particular, cuya acción no tendrá que ser planteado ante un mismo empleador, sino ante órganos especializados de resolver la controversia, según corresponda<sup>21</sup>.

**TRIGESIMO PRIMERO:** Ahora, si bien es verdad que la doctrina nacional y la jurisprudencia (ordinaria y constitucional) siempre han señalado que esta causal solamente se configurará ante la presentación de una queja ante órganos administrativos, conciliatorios o judiciales que no sea el empleador (con relación al Convenio N° 158 de la OIT<sup>22</sup>); pero, a nivel internacional y jurisprudencial, actualmente esta instancia superior también se encuentra tutelando la protección dentro de la etapa de ejecución de sentencia, pues ahora no es necesario que la causal de despido nulo por queja se encuentre encasillada a la presentación de un queja ante las autoridades judiciales y administrativas correspondientes, pues actualmente se admite la posibilidad

<sup>20</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo", Revista IUS ET VERITAS, N° 52, Julio, 2016, Pág. N° 232 -257

<sup>21</sup> Ídem, Pág. 236

<sup>22</sup> El artículo 5° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que, ente estos motivos, no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

(a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

(b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

(c) **Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes.**

(d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.

(e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.



que la referida queja sea presentada ante el propio empleador o que el acto judicial se encuentre en ejecución de sentencia.

De esta manera, a través de la Casación N° 12914-20 14-Junín y N° 8984-2016-Lima expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se detalla lo siguiente:

*"(...) El inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que será nulo el despido que tenga por motivo la presentación de una queja o la participación en un proceso judicial contra el empleador, en dicha razón el juzgador deberá establecer la vinculación del despido con la motivación real del mismo, no bastando que se acredite por separado los hechos invocados, sino que tenga una relación con la decisión del empleador (...)"*

*"(...) La queja interpuesta fue presentada de manera formal u estricta a su propia empleadora, sin tener en cuenta los alcances del supuesto que invoca, pues dicho dispositivo establece como causal de despido nulo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Asimismo, el artículo 47° del reglamento del Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que se configura la nulidad del despido (...) si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes; por lo que la queja así formulada por el accionante escapa del ámbito de protección contenido en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)"*

**TRIGESIMO SEGUNDO:** El caso en concreto (Agravio N° 03 de la parte demandante).-De los actuados, la **parte demandante** reitera que el despido se ha sujetado a un acto de represalia contextualizada, por cuanto que el trabajador demandante había presentado una demanda contra su empleadora; por lo que, al existir un proceso vigente, el despido producido también deberá ser considerado como un acto de represalia por aquella acción procesal.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que el cese de la relación laboral no se produjo a consecuencia de un Despido Nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL, por cuanto que la parte demandante ha cometido una falta grave al momento de sustraer la Historia Clínica N°312777 y no reconocer que la misma tenía un carácter reservado.

**TRIGESIMOTERCERO:** Para tal fin, este **Colegiado Superior** observa que, con respecto a la constitución de un Despido Nulo a consecuencia de la aplicación del inciso c) del artículo 29° de la LPCL, también se deberá garantizar el respeto por las garantías constitucionales establecidas dentro de nuestra Constitución Política del Perú.

En ese sentido, si partimos de la premisa que todo procedimiento sancionador, sea del Estado o sujeto al poder privado, deberá respetar garantías mínimas reconocidas en nuestra Constitución Política del Perú, se podrá apreciar que la parte demandada no ha cumplido mínimamente con acreditar y trasladar



oportunamente los medios probatorios que han servido como base a las causales de imputación (al solamente señalarse el extracto de la consulta RUC dentro de la carta de pre aviso de despido) al solamente notificar los fundamentos de la carta de preaviso de despido así como las causales de despido a la parte demandante sin mayor posibilidad de ejercer una adecuada defensa.

Para ello, se deberá tener presente los criterios asumidos por el Tribunal Constitucional (tal como la ya mencionada sentencia recaída en el Exp. N° 02939-2012-PA/TC- el TC) garantizan que toda falta disciplinaria deberá ser consecuencia de un procedimiento disciplinario previo, en donde se respete el derecho de defensa del trabajador imputado y la sanción se encuentre acorde a la imputación establecida precedentemente; se podrá apreciar que la conducta asumida por la parte demandada carece de toda legitimidad constitucional y convencional, por cuanto se ha desconocido la vigencia de los derechos fundamentales en el presente caso en concreto.

**TRIGESIMO CUARTO:** En ese sentido, si se tiene presente que, dentro de diversas sentencias, tales como las recaídas en los expedientes N° 02939-2012-PA/TC, N° 03359- 2006-PA/TC y N° 00956-2014-PA/TC se ha reiterado que la validez de un despido debe estar sujeta al respeto necesario al Debido Proceso y el derecho a la Defensa, por cuanto:

*"(...) 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 razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...) Es por ello que habiéndose acreditado en autos que el demandante era un trabajador con una relación laboral de naturaleza indeterminada, solamente podía ser despido conforme al procedimiento dispuesto en el artículo 31° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (...)"*. (Exp. N° 02939-2012-PA/TC)

*"(...) También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC 03359-2006-PA/TC, por todas) que el debido proceso —y los derechos que lo conforman, por ejemplo el derecho de defensa— resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si la (...) emplazada consideraba que el actor cometió alguna falta debió comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que -mediante la expresión de los descargos correspondientes -pudiera ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa (...) Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés (...)"* (Exp. N° 03359- 2006-PA/TC)



**TRIGESIMO QUINTO:** Por consiguiente, si se tiene presente que la parte demandada no ha cumplido con el procedimiento sancionador previo establecido dentro de la LPCL, se aprecia que la sanción aplicable ha sido inconstitucional y arbitraria; al no respetar mínimamente los derechos fundamentales establecido en nuestra Carta Magna, tal como se puede identificar con la prevalencia del derecho a la defensa, así como el debido proceso.

Conforme a esto, si se tiene presente que la parte demandante interpuso una acción judicial el 01 de junio de 2017, el acto de notificación a la demandada se produjo el 31 de julio de 2017, y la extinción de aquella relación laboral se realizó el 02 setiembre de 2017; la evaluación conjunta de tales actos nos permitirá apreciar que esta extinción de la relación laboral si ha guardado una relación con la presentación de un proceso judicial previo, en cuanto que el lapso de diferencia solamente ha recaído en un lapso de menor a 40 días o dentro de un rango promedio de dos meses.

Por tales consideraciones, pronunciándose sobre el fondo de la controversia y la vulneración de claros derechos fundamentales, si se aprecia la constitución de un Despido Nulo estipulado en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., por cuanto que la extinción de la relación laboral ha estado relacionada con la interposición de una demanda previa.

Con razón a ello, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda y se declara la constitución de un despido nulo por la presentación de una queja.

.....

**TRIGESIMO SEXTO: Respecto a finalidad de tutela de los derechos fundamentales.**-Al respecto, el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, aplicable de manera supletoria al presente proceso, ha previsto que los procesos constitucionales (tales como los procesos de amparo, habeas corpus, habeas data, cumplimiento, etc.) tendrán por finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo al estado anterior la violación o amenaza de violación de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú.

Para ello, la doctrina nacional actualmente ha referido que la tutela restitutoria de los procesos constitucionales, el cual podrá aplicarse a los procesos ordinarios, se concentrarán en la protección de los derechos fundamentales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza<sup>23</sup>; en donde esta reposición al estado anterior a la vulneración del derecho fundamental se

<sup>23</sup>EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE, "La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias", Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Lima N° 25, Pág. N° 144 a 149.



concentrará en restituir al accionante el goce y disfrute de la situación jurídica o de la garantía contravenida, conforme al reconocimiento judicial o derecho pre existente<sup>24</sup> al momento de haberse constituido la vulneración; garantizándose de esta manera el ejercicio del derecho vulnerado que ha dado origen al procedimiento judicial, es decir, cesar la referida violación, eliminando la causa de la misma y haciendo cesar sus efectos<sup>25</sup>.

De la misma forma, a nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH ha sostenido progresivamente que la reparación constitucional del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional consiste en la plena restitución (*restitutio in integrum*), lo que incluye **el restablecimiento de la situación anterior** y la **reparación de las consecuencias que la infracción produjo**<sup>26</sup>, más el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales; por lo que, en su propia jurisprudencia, la referida Corte ha sostenido que la reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido, ya sea a través de la restitución íntegra, la indemnización, satisfacción, o de garantías de no repetición.

**TRIGESIMO SETIMO:** En tal dirección, a través de reiterada jurisprudencia, tal como lo desarrollado en los expedientes N° 0976-200 1-AA/TC, N° 0253-2003-AA/TC y N° 03052-2009-PA/TC, el TC ha dejado expresa constancia de la presente garantía a nivel de restituciones (en el presente caso reposiciones laborales) de los derechos fundamentales señalados, al momento de precisar:

*"(...)Teniendo en cuenta la propia finalidad del amparo, que es la de "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N° 28237, debe concluirse, que verificado que sea la existencia de una lesión de derechos fundamentales(...)carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos (...)"*.

De lo actuado en el presente proceso, al haberse declarado fundada la demanda, será válida la restitución de sus derechos vulnerados y el reconocimiento de las remuneraciones devengadas, por cuanto la misma ha guardado relación con la eficacia de los derechos fundamentales

<sup>24</sup>Tal como lo señalado por el autor NESTOR SAGUÉS PEDRO en su libro *"Derecho Procesal Constitucional: Acción de Amparo"*, Buenos Aires, Edit. Astrea, 1988, Pág. 433; la ley de amparo posibilita una variada gama de conductas que pueden imponerse al accionado, en donde la demanda de amparo tendrá efectos restitutorios, pues tienden a impedir que se consuma la lesión si el acto no ha tenido principio de cumplimiento, lo suspende si ha comenzado a cumplirse y en cuanto a lo ya cumplido retrotrae las cosas al estado anterior, si es posible.

<sup>25</sup>EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE, *"La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias"*, Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Lima N° 25, Pág. N° 144 a 149.

<sup>26</sup>FAUNDEZ LEDESMA HECTOR, *"El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos Institucionales y Procesales"*, citado por EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE en su obra *"La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias"*.



presuntamente vulneraos vulnerados; por consiguiente, el cálculo de los devengadas se realizará en la etapa de ejecución de sentencia.

.....

**TRIGESIMO OCTAVO:** De la figura jurídica del Despido Fraudulento desarrollado por la jurisprudencia.-El Despido Fraudulento, como es de conocimiento público, es una modalidad creada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre los cuales se encuentra el Exp. N° 976-2001-AA/TC denominado Llanos Huasco, por el cual se determinó y delimitó la modalidad de interpretación para advertir si un Despido se encuentra dentro de los parámetros de un Despido Nulo, Fraudulento o Incausado, al momento de determinar la validez de un acto impugnatorio por parte del trabajador demandante.

Así, a través de diversa jurisprudencia a nivel constitucional, se ha determinado que constituirá un Despido Fraudulento cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas; en donde, como lo indica la sentencia recaída en el posterior Exp. N° 206-2005-AA/TC, la presente modalidad se configurará si existe:

*"Animo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales".*

**TRIGESIMO NOVENO:** Con ello, conforme lo descrito en la sentencia señalada en el párrafo precedente, se podrá analizar sistemáticamente que el despido fraudulento se corroborará exclusivamente si no se acredita alguna de las siguientes causales:

a. Cuando se imputa al trabajador **hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios**; es decir cuando se advierta en forma notoria que los hechos imputados como falta grave son inexistentes, falsos o imaginarios, o sea que no resultan posible su existencia en la realidad;

b. Cuando se le atribuye una **falta no prevista en la ley**, vulnerándose el principio de tipicidad, es decir que los hechos imputados como falta no se hallan previstos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL;

c. Cuando se produce la extinción de la relación laboral con **vicio de voluntad**; es decir cuando de por medio ha mediado dolo, amenaza, coacción o intimidación, como hechos que habrían determinado al trabajador a extinguir formalmente el vínculo laboral, sea a través de una aparente renuncia voluntaria o un mutuo disenso;





d. Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la **fabricación de pruebas**; es decir cuando las pruebas que sustenta la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas.

Por lo que, no podrá rotularse de "*fraudulento*" un despido si no cumple con las presentes supuestos descritos; asimismo, se reitera que la descripción exacta del petitorio a demandar, en materia de despido, es sumamente importante, pues el proceso se encausa respecto a un tipo de despido en particular debiendo analizarse únicamente los presupuestos configuradores del tipo de despido acusado.

**CUADRAGESIMO: (Agravio N° 03 de la parte demandante).**- De los actuados, la **parte demandante** reitera que el despido también se ha sujetado a un acto fraudulento; en cuanto que las faltas imputadas no han sido acreditadas.

Ante ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que el cese de las labores no se ha producido mediante la constitución de un Despido Fraudulento, por cuanto que los hechos imputados no son falsos.

**CUADRAGESIMO PRIMERO:** Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** estima que no existe razón de evaluar la constitución de un despido fraudulento, en cuanto que ya se ha admitido la reposición al puesto de trabajo; a causa de la constitución de un despido nulo por presentación de una queja

Conforme a tales consideraciones, **se deberá rechazar el presente agravio deducido.**

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

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

#### **HA RESUELTO:**

**1.- REVOCAR** la Sentencia N° 067-2020-03°JETPL-MSNP expedida mediante resolución, de fecha 06 de marzo de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda y ordenando lo siguiente:

- a) Se declara el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, dentro del periodo 20 de marzo de 1986 al 31 de diciembre de 2014; con relación a la demandada Administradora Clínica Ricardo Palma.



- b) Abonar el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales correspondiente a tal periodo 20 de marzo de 1986 al 31 de diciembre de 2014, por la suma de S/.540,488.84 (Quinientos cuarenta mil Cuatrocientos ochenta y ocho con 84/100 Soles).
- c) Ordenar la reposición de la parte demandante a su puesto de trabajo o en uno de similar categoría, conforme a la constitución de un despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL.
- d) Se abonen sus remuneraciones devengadas, el cual se determinará en etapa de ejecución de sentencia.

**2.- CONFIRMAR** la Sentencia N° 067-2020-03°JETPL-MSNP expedida mediante resolución, de fecha 06 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se declara el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, dentro del periodo 01 de enero de 2015 al 31 de agosto de 2017; con relación a la demandada Administradora Clínica Ricardo Palma.
- b) Abonar la suma de S/.118,650.16 por concepto de remuneraciones y beneficios sociales.
- c) Realizar el pago de los intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se determinarán en etapa de ejecución de sentencia.
- d) Infundadas las excepciones de prescripción extintiva, falta de legitimidad para obrar pasiva.
- e) Declarar fundada e infundada las oposiciones formuladas por las partes procesales.
- f) Infundada la tacha por la parte demandante.
- g) Improcedente el documento extemporáneo ofrecido por la parte demandante.
- h) Infundada la pretensión de indemnización por daños y perjuicios.
- i) Infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario.
- j) Se absuelve a las denunciadas civiles Terapia Intensiva S.R.L.T.D.A. y UCI Médicos Especialistas

**3.- MODIFICAR** la Sentencia N° 067-2020-03°JETPL-MSNP expedida mediante resolución, de fecha 06 de marzo de 2020, en el extremo de la asignación de participación de las utilidades; por lo que se deberá precisar lo siguiente:

- a) Abonar a la parte demandante la suma de S/, 16,500.00 (Dieciséis mil Quinientos con 00/1000 Soles), por concepto de participación de utilidades.

En los seguidos por **JULIO CESAR MUÑOZ SANCHEZ** contra la empresa **ADMINISTRADORA CLINICA RICARDO PALMA S.A.**, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-



*LJBB*

LPDERECHO.PE