



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

BONIFICACIÓN POR FUNCION TÉCNICA, DAÑO MORAL Y DAÑO PUNITIVO

Sumilla: En el caso, al haberse determinado que el actor ha sido pasible de un despido inconstitucional, le corresponde solo la indemnización por daño moral en la suma Seis Mil y 00/100 soles (S/ 6,000.00), mas no por daño punitivo a falta de parámetros cuantitativos. De otro lado, se ampara la suma de Veintiún Mil Cuatrocientos Veinte con 00/100 Soles (S/ 21,420.00) por concepto de bonificación por función técnica.

Expediente N° 00533-2021-0-1501-JR-LA-02

JUECES : **Corrales, Ávila y Uriol**
PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo
GRADO : Sentencia Apelada
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 07

Huancayo, 23 de setiembre de 2021.

En los seguidos por Adolfo Félix Mauricio Barzola contra la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), sobre derechos laborales, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 961 - 2021

¹ En la página (fanpage) de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias en vivo.

Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

²Juez Superior Titular y presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus audiencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



I. ASUNTO

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 0219-2021, contenida en la Resolución N° 04 de fecha 23 de junio de 2021, de páginas (pp.) 160 y siguientes (ss.), en los extremos que resuelve declarar infundada la demanda sobre pago de bonificación por función técnica y la indemnización de daños y perjuicios en su componente de daño moral daño punitivo.

Fundamentos de la apelación

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandante, mediante recurso, que obra a pp. 191 y ss., señala como fundamentos de los agravios lo siguiente:

- a) Respecto al pago de bonificación por función técnica, el juez de la causa indicó la improbanza de dicha bonificación, a razón de que no se adjuntó el título profesional, sin tomar en cuenta que la emplazada no negó la condición del actor y que estuvo suscribiendo documentos como Contador Público Colegiado (Anexo 1.G).
- b) El A quo sostiene que el cese laboral no fue contrario a Ley, sin embargo, el actor refiere que fue objeto de un despido incausado, pues el día 21 de enero de 2020 la demandada en horas de la mañana le ordenó verbalmente a entregar el cargo por el vencimiento de su contrato, constituyéndose un despido de facto, correspondiéndole la indemnización por daño moral y daño punitivo.

II. FUNDAMENTOS

TEMAS DE DECISIÓN

Determinar si:

- La extinción de la relación laboral fue a consecuencia de un despido incausado por desnaturalización del contrato civil.



- Al accionante le corresponde percibir los conceptos de daño moral y daño punitivo, por haber sufrido un despido incausado.
- Corresponde reconocer a favor del demandante el concepto de bono por función técnica.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN

Juicio Normativo

Sobre el Derecho al Trabajo

3. El artículo 23, primer y tercer párrafo, de la Constitución Política del Perú (CP), establece que:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan [...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En ese sentido, el artículo 27 de la misma Carta Magna, regula que: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

4. A su vez, ambos artículos se deben interpretar de manera conjunta, para establecer el contenido esencial del derecho al trabajo, según el Tribunal Constitucional (TC) cuando menciona:

[...] que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.³

³ STC N° 00263-2012-AA/TC. Fundamento 3 sub considerando 3.3.1. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>.



5. En efecto, el primer aspecto del derecho constitucional al trabajo implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado, ello es así por su ubicuidad en el catálogo de derechos económicos sociales y culturales que le da su naturaleza prestacional. El segundo aspecto del derecho analizado, impone un deber al Estado Social de hacer efectivo el derecho de los trabajadores a no ser despedidos salvo por causa justa y mediante un debido procedimiento.

Sobre el principio tuitivo laboral y su expresión procesal

6. Es importante señalar el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), donde se encarga al tercero imparcial: *En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes [...].*

7. Es más, el principio tuitivo laboral también se manifiesta en la etapa probatoria del proceso regido por la NLPT, al conceder al Juez un rol protagónico premunido de la prueba de oficio y el interrogatorio directo a las partes en cualquier momento, quien con inmediación y oralidad actúa las pruebas mensurándolas en el acto al expedir inmediata sentencia al cabo de la audiencia, también, contribuyen a la facilitación probatoria del trabajador la presunción de laboralidad, el comportamiento procesal del empleador, la inversión de la carga de la prueba desde un enfoque dinámico y los sucedáneos probatorios.

8. Entonces, el principio protector, tuitivo o de tutela del trabajador, se justifica porque la persona que se gana el sustento diario sometida a una relación de poder, representa la condición del contratante débil, subordinado y dependiente del que detenta el poder de dirección y disciplinario en la empresa. De ahí, que este



principio sea la base de todos los demás, es por ello, que el Derecho del Trabajo es una consagración jurídica al desarrollo de este principio basal, y responde en lo fundamental al propósito de nivelar desigualdades entre empleadores y trabajadores, no sólo en la relación material sino también en la dimensión procesal.

En torno a los sucedáneos de los medios probatorios

9. Sobre la finalidad de los sucedáneos de los medios probatorios, el artículo 275 del Código Procesal Civil (CPC), aplicable de forma supletoria al caso de autos, enuncia que: son auxilios establecidos por la ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos. LEDESMA precisa que:

Operan cuando el conocimiento de los hechos que interesan al proceso no puede alcanzarse a través de un medio de prueba directa que los constata por sí mismo (como sería en caso de la testimonial, pericia, inspección judicial y documentos) sino indirectamente mediante la prueba de ciertos y determinados hechos que no están constituidos por la representación de estos y a partir de los cuales se los induce mediante un argumento probatorio.⁴

10. En cuanto, a los tipos de sucedáneos, según los artículos 276 y ss. del CPC, estos se clasifican en: indicio, presunción y la ficción, sin embargo, revisado el caso concreto, corresponde describir únicamente las instituciones procesales aplicables al caso, por ello empezaremos citando el artículo 276 del CPC, en tanto prescribe que: El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia. En forma concordante, es importante citar el artículo 277 del mismo CPC, el cual define a la presunción judicial u homine, como que: Es el

⁴ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. (2008) Comentarios al Código Procesal Civil. Vol. I. Lima: Gaceta Jurídica, p. 967



razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial.

11. Por su parte, la NLPT en su artículo 23.5 también regula que: En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe asumirlo como cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Indemnización por Responsabilidad Civil Contractual

12. La responsabilidad civil, es la consecuencia jurídica de carácter patrimonial que se produce ante la ocurrencia de un daño. Este daño puede darse dentro del marco de una obligación de fuente negocial (contractual), como es el caso concreto; o, también ante la violación de un deber jurídico general de no causar daño a otro (extracontractual).

Los elementos de la responsabilidad civil

13. Sea contractual o extracontractual, son: a) El daño, que puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o no patrimonial (daño a la persona o daño moral); b) Hecho imputable antijurídico, puede ser un hecho ilícito (típico o atípico) o un hecho abusivo; c) La relación causal, es el nexo que existe entre el hecho imputable y el daño, determina cuál es la causa; y d) Criterio de



imputación o factor atributivo de responsabilidad, encontramos a la culpa o dolo (criterio subjetivo de atribución), el riesgo (criterio objetivo de atribución) y la garantía (criterio indirecto de atribución), cabe advertir que estos elementos son copulativos entre sí.

14. Sobre la cuestión en discusión, debemos recordar que, queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, a la persona y lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si a consecuencia de ello, se ocasiona daño moral, entonces, también es susceptible de resarcimiento. Así lo establecen los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, y que resulta de aplicación supletoria en la regulación de los contratos de trabajo.

15. Por su parte, el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral en el Tema 3, acordó lo siguiente:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.



16. Finalmente, sobre los daños punitivos establecido en dicho V pleno, si bien fue una creación jurisprudencial, el Colegiado lo comprende como una extensión resarcitoria del daño moral previsto en el artículo 1322 del Código Civil (CC)⁵, como institución jurídica continente residual de otros tipos de daños aún no reglados como por ejemplo el daño a la persona y al proyecto de vida, en la responsabilidad civil contractual.

Conclusión del Juicio Normativo

17. Es de aplicación al caso de autos el artículo 1321 y 1322 del CC, así como el acuerdo establecido en el Tema 3 del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que autoriza al trabajador víctima de despido incausado demandar daño moral y daño punitivo.

Juicio Probatorio

Del despido incausado

18. El actor sostiene que fue objeto de un despido incausado, pues el día 21 de enero de 2020 la demandada en horas de la mañana le ordeno verbalmente a entregar el cargo por el vencimiento de su contrato, constituyéndose un despido de facto. Al respecto, debemos partir señalando que en la sentencia materia de apelación, en su Considerando Quinto, el Juez de primer grado llega a la siguiente conclusión:

“**5.8** [...] En tal sentido, la judicatura esgrime la existencia de un contrato de trabajo, desde el 01 de febrero de 2017 al 21 de enero de 2020, en el cargo de Auditor; por lo que, **los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado a un contrato de trabajo a plazo indeterminado**, por lo que se debe amparar en este extremo, tanto más, si ha superado con creces el período de prueba de tres (03) meses previsto por el artículo 10º del D.S.

⁵ Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.



Nº 03-97-TR alcanzando la protección contra el despido arbitrario, previsto como un derecho constitucional en el artículo 27º de nuestra Carta Magna.” [Énfasis agregado]

19. Del citado texto, se advierte que los contratos modales del demandante se desnaturalizaron al haber simulado una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente por haberse configurado los elementos de una relación civil propiamente dicha, entendiéndose que, este contrato de trabajo es de duración indeterminada, y que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad. Sin embargo, en el Séptimo Considerando de la apelada, señala:

7.2 Conforme se ha determinado en los hechos que no requieren actuación probatoria, el actor habría laborado hasta el 21 de enero de 2020; **no obstante, no obra en autos, la constatación policial que acredite que la demandada haya impedido el ingreso a laborar, del mismo modo, no obra en autos, la verificación del despido arbitrario por la Autoridad Administrativa de Trabajo; o la existencia de indicio alguno que acredite los hechos alegados por esta parte;** pese a constituir carga probatoria del demandante conforme dispone el artículo 37º del TUO D. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que a la letra señala “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.”, en tal sentido, el despido alegado por el demandante no ha sido acreditado en juicio.” [Énfasis agregado]

20. En el caso de autos, si bien es cierto que no obra la constancia policial correspondiente para acreditar el despido incausado, pero debemos destacar que, en la sentencia apelada se determina la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que, el accionante no podía ser despedido sino por causa justa relacionada con su conducta o capacidad. Sin embargo, en un hecho contrario a lo establecido precedentemente, que el empleador de por terminada la relación laboral, sin



expresar, causal alguna, razón por la cual el actor hace entrega de cargo el 21 de enero del año 2020.

21. En ese sentido, se evidencia que el demandante fue despedido sin que se le haya remitido previamente una carta de renuncia, por lo que, la universidad demandada habría vulnerado el debido proceso para proceder con el cese laboral. Asimismo, resulta poco razonable que el juez de la causa no haya amparado este extremo, a pesar de haberle reconocido al actor el vínculo laboral que tenía con la emplazada.

De los elementos de la responsabilidad civil contractual

22. A continuación, analizaremos si los elementos de la responsabilidad civil contractual se presentan copulativamente en el caso concreto, a saber:

- ✓ **El daño** pretendido por el actor es el daño punitivo por las aportaciones a la ONP dejadas de pagar, por la interrupción inconstitucional del vínculo contractual laboral; y, el daño moral producto de la pérdida del empleo y de su proyecto de vida, entendido como un estado anímico transitorio de aflicción y sufrimiento frente al padecimiento el evento dañoso: el despido inconstitucional.
- ✓ **La antijuridicidad** en el daño sufrido, se configura con el despido incausado inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 22 de la CP y, a consecuencia directa e inmediata del incumplimiento del empleador de darle el trabajo convenido con el actor, según el artículo 1321 del Código Civil.
- ✓ **Relación causal** de los hechos, que permiten vincular la conducta antijurídica con el daño causado al demandante, y se sustentan en que el evento dañoso se presenta con el despido inconstitucional, que dejó al trabajador en una



situación de desempleo injustificado e ilegal, causando el empleador el daño punitivo y el daño moral, sobre este último para acreditar la existencia del daño moral se requiere del análisis inferencial presuntivo, siguiente:

- ✓ Hecho base: Despido inconstitucional incausado acreditado mediante la sentencia apelada que reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

- ✓ Regla de la experiencia: En la mayoría de los casos quien es despedido inconstitucionalmente sufre moralmente por cierto tiempo, por la angustia de no saber cómo cubrirá sus gastos cotidianos y los de su familia (si lo tuviera), ya que contaba con el ingreso de su trabajo, máxima en una realidad como la peruana y que describe la Cas. Lab. N° 5423-2014 Lima, en su décimo sexta considerativa: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

- ✓ Enlace lógico – jurídico: En este caso, no existen contra indicios, por el contrario, todos los elementos objetivos enlazados con la regla de la experiencia, indican que el demandante padeció de aflicción ante la pérdida del empleo.

- ✓ Hecho consecuencia o presumido: El accionante sufrió daño moral por el despido incausado padecido.



- ✓ **Factor de atribución**, la transgresión a las normas laborales, así como defraudar el ordenamiento constitucional al celebrar la demandada con el actor, contratos de locación de servicios encubriendo una verdadera relación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, lo que permite establecer que la demandada ha actuado con dolo, conforme lo ha discernido la Casación N° 5721-2011-Lima, en su sexta considerativa: *Tal acción indica un obrar doloso tanto porque ya la norma había sido cuestionada como porque se había obtenido sentencia favorable [...]. Por consiguiente, la antijuricidad de la acción y el factor de atribución a título de dolo queda plenamente acreditado.*

23. De lo expuesto, se corrobora la confluencia de los elementos de la responsabilidad contractual, dando como existente una responsabilidad civil, habiendo la posibilidad de indemnizar por conceptos de daño moral y daño punitivo.

De la indemnización por daño moral

24. En este punto, es menester indicar que, el daño moral está previsto en el artículo 1322 del Código Civil, que regula su indemnización en el contexto de una relación jurídica obligacional, cuando se hubiera irrogado, para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del mismo cuerpo normativo, a saber: *Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa.* Artículos aplicables de manera supletoria en el presente proceso.



25. En relación, a la corriente jurisprudencial sobre el daño moral, citamos la Casación N° 777-2005-LIMA de fecha veintiocho de noviembre del dos mil cinco, expedida por la 1^{ra} Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que establece el parámetro de motivación, a saber:

Quinto: Que, si bien la “reparación” del daño causado se traduce en una sanción instrumentada por una afectación patrimonial que se impone al responsable del perjuicio a favor del damnificado, y que tiene su causa en la lesión que el primero infiriera al derecho subjetivo del segundo, no todos los daños son resarcibles, ni éstos pueden ser cuantificados sin explicar, cuando menos, los elementos de juicio que ha tenido el juzgador para fijar un determinado importe. **Sexto:** Que, el hecho que nuestra legislación no tenga reglas específicas para establecer a qué tipo de lesiones corresponde determinado monto indemnizatorio, no quiere decir que el juzgador este exonerado de explicar lógicamente porque razón, motivo o circunstancia sanciona pagar un determinado monto [...]

26. Además, la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, sobre el particular, aporta con su conceptualización, al señalar que:

El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; [...] abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva.⁶

27. Para fines de la cuantificación del daño moral causado, esta Sala Laboral ha establecido criterios básicos, que nos permitirán fijar prudencialmente una suma indemnizatoria, los que a continuación procedemos a evaluar:

- Tiempo de servicios del trabajador: El demandante laboró para la entidad demandada desde el 1 de febrero de 2017 al 21 de enero de 2020, fecha última en la que fue objeto de un despido inconstitucional. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador

⁶ En el Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Casación N° 5423-2014. Lima, 27 de abril de 2015.



que cuenta con más de dos años de labor que a uno que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante tenía un récord laboral de 2 años, 11 meses y 19 días de servicios a la fecha del despido.

- Cargo en la institución: El recurrente desempeñó funciones de Auditor de la Oficina Universitaria de Auditoría y Control Interno de la demandada.
- Clase y causa del despido: Despido incausado.
- La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores (artículo 23⁷ y artículo 4⁸): Si le corresponde, por ser un trabajador adulto mayor, según el Documento Nacional de Identidad, p. 14.
- Edad de la víctima del despido: 76 años, a la fecha del despido conforme al Documento Nacional de Identidad, p. 14.
- Escarnio público: No alega.
- Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
- Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia (carga familiar si lo tuviera): El demandante alega que le generó sufrimiento y una disminución de autoestima en el ámbito de su círculo social, tuvo estrés y melancolía.

28. Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332 del Código Civil⁹, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio solicitado por el demandante de Seis Mil con 00/100 Soles (S/ 6,000.00) está acorde al menoscabo sufrido al haber sido separado sin causa justa de su centro de labores el día 21 de enero de 2020, debiéndose amparar este agravio y revocar este extremo de la apelada.

De la indemnización por daño punitivo

⁷ Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)

⁸ Artículo 4.- Deberes del Estado

El estado establece, promueve y ejecuta mediadas administrativas, legislativas y jurisdiccionales que sean necesarias por asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores.

Toda persona adulta mayor tiene derecho a la protección efectiva del Estado para el ejercicio de defensa de sus derechos.

⁹ Valoración del resarcimiento

Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.



29. Sobre el particular, el accionante al ser víctima de un despido incausado, en su demanda pretende el pago de Cuatro Mil con 00/100 Soles (S/ 4,000.00) por concepto de indemnización por daños punitivos según los aportes que se debió haber pagado a la ONP. Al respecto, en el V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional en el tema de "Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado" ha señalado que:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, **en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.** (Énfasis agregado)

30. Asimismo, bajo la misma línea jurisprudencial se colige que, si el trabajador demanda su reposición por despido incausado o fraudulento, y consigue que lo restablezcan a su puesto de trabajo, puede pretender la indemnización por daños punitivos, relacionados con los montos que el trabajador dejó de percibir de sus aportes a la ONP o AFP durante el tiempo que duró su despido.



31. En el caso de autos, se ha revisado minuciosamente la demanda, en donde el accionante pretende los siguientes aspectos:

<p>A.- PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL</p> <p>Pago de derechos y beneficios sociales por efecto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios</p> <p>01.- Gratificaciones no percibidas, por S/. 23,333.33 soles 02.- Bonificación extraordinaria S/. 2,099.99 soles 03.- Compensación por tiempo de servicios, por S/. 13,870.34 soles 04.- Vacaciones no gozadas, por S/. 15,888.88 soles 05.- Asignación vacacional, S/. 5,804.15 soles 06.- Bonificación por Escolaridad S/. 2,400.00 soles 07.- Uniforme institucional S/. 3,000.00 soles 08.- Canasta navideña S/. 1,000.00 soles 09.- Asignación familiar S/. 3,400.00 soles 10.- Asignación por Movilidad S/. 1,673.00 11.- Función técnica S/. 10,500.00 soles 12.- Bonificación por Zona de Emergencia S/. 7,000.00 soles 13.- Asignación por fallecimiento S/. 15,809.04</p> <p>B.- SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL</p> <p>Indemnización por Daños y Perjuicios, en los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Daño Moral S/. 6,000.00 soles.• Daño punitivo S/. 18,200.00 soles

32. Siendo así, debemos tener en cuenta que las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento, como es el daño patrimonial ya sea en su componente de daño punitivo, debe ser entendido como la suma que hubiese dejado de aportar el trabajador al AFP, ONP u otro régimen previsional, como consecuencia de algún despido, es por ello que, para su cuantificación es necesario contar con un parámetro temporal referido al tiempo de duración del despido, es decir, es necesario determinar tanto la fecha de cese como la fecha de reposición, pues es indispensable estos datos cuantitativos para la respectiva indemnización; sin embargo, en la presente causa, se verifica que el actor en su demanda no pretende su reposición ni mucho menos lo ha pretendido en un proceso anterior, lo que sería imposible amparar este extremo, a razón de que no se ha precisado un parámetro temporal (fecha de cese y fecha de reposición) de la duración del despido incausado.



Conclusión del Juicio Probatorio

33. Es un hecho probado que, el actor sufrió un despido incausado por parte de la entidad demandada; y, que tuvo como consecuencia la desvinculación laboral inconstitucional desde el 21 de enero del año 2020, asimismo está probado que, en el presente caso corresponde amparar solo la pretensión de indemnización por daño moral con la suma de Seis Mil y 00/100 Soles (S/ 6,000.00), desestimando la indemnización por daño punitivo a falta de parámetros cuantitativos.

Juicio de Subsunción

34. En este acápite de la parte considerativa, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de la norma legal aplicable al caso concreto, según la operación inferencial compleja siguiente:

Premisa mayor

Es de aplicación al caso de autos el artículo 1321 y 1322 del CC, así como el acuerdo establecido en el Tema 3 del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que autoriza al trabajador víctima de despido incausado demandar daño moral y daño punitivo.

Premisa menor

Es un hecho probado que, el actor sufrió un despido incausado por parte de la entidad demandada; y, que tuvo como consecuencia la desvinculación laboral inconstitucional desde el 21 de enero del año 2020, asimismo está probado que, en el presente caso corresponde amparar solo la pretensión de indemnización por daño moral con la suma de Seis Mil 00/100 Soles (S/ 6,000.00), desestimando la indemnización por daño punitivo por falta de parámetros cuantitativos.

Operación



La información fáctica corroborada respecto a que el actor fue víctima de un despido incausado, nos permite autorizar el despliegue de los efectos de la norma jurídica y acuerdos plenarios citados, en tanto que le corresponde el resarcimiento como consecuencia inmediata de dicho despido y que sufrió el actor un daño extrapatrimonial (daño moral) por la suma de Seis Mil 00/100 soles (S/ 6,000.00), desestimando el extremo de la indemnización por daño punitivo al no haberse precisado un parámetro temporal (fecha de cese y fecha de reposición) para su cuantificación.

Conclusión

En consecuencia, le corresponde tutela resarcitoria al actor, por ende, una indemnización crematística por daño moral, mas no por daño punitivo.

ABSOLUCIÓN DE AGRAVIOS RESTANTES

35. El actor en su recurso de apelación aduce que el juez de la causa indicó la improbanza de la bonificación por función técnica al no haberse adjuntado el título profesional, sin tomar en cuenta que la emplazada no negó la condición del actor y que estuvo suscribiendo documentos como Contador Público Colegiado (Anexo 1.G).

36. Es así que, revisando la sentencia apelada, se tiene que el juzgador denegó el otorgamiento de la referida bonificación argumentando:

En atención a ello, se ha de precisar que, se ha acreditado la condición del actor, como personal no docente con contrato a plazo indeterminado, le correspondería los alcances del citado acuerdo, **no obstante, al indicarse el cargo ostentando por el actor de Auditor, no obra en autos el grado académico de bachiller o título profesional de estrato y/o procedencia universitaria, además de la fecha en que habría sido expedido a fin de determinar la correspondencia de la bonificación, desestimándose por improbanza.**

37. Al respecto, en autos obra la Resolución N° 026-88-PCO de fecha 5 de diciembre de 1988, pp. 81 y ss., en la que se resolvió aprobar y poner en vigencia los acuerdos derivados de la negociación colectiva de la emplazada con la SITRAUPLA, entre ellos, el siguiente: "PUNTO NUEVE. - *La Universidad conviene en*



otorgar una bonificación por función técnica en un 15% sobre el sueldo básico a los trabajadores administrativo que ostenten el grado académico de bachiller o título profesional de estrato y/o procedencia universitaria”.

38. En este sentido, inferimos que es requisito necesario obtener el grado académico de bachiller o título profesional para ser beneficiario de la bonificación por función técnica, empero, el solo hecho de no adjuntar el certificado del grado académico ostentado por el accionante, se estaría vulnerando el derecho laboral de ser beneficiario de este concepto que se le reconoce en un convenio colectivo, máxime, si se tiene en cuenta que este documento consta en la carpeta personal del trabajador en la sección de escalafón de la demandada para ser contratado como Auditor en la Oficina Universitaria de Auditoría y Control Interno de la UPLA; anudando a ello, de la consulta efectuada en la SUNEDU¹⁰, se verifica que el demandante obtuvo el grado académico superior de Contador Público, véase:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAURICIO BARZOLA, ADOLFO FELIX DNI 19997597	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 28/11/1975 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU
MAURICIO BARZOLA, ADOLFO FELIX DNI 19997597	MAGISTER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS AUDITORIA Y CONTROL DE GESTION Fecha de diploma: 04/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
MAURICIO BARZOLA, ADOLFO FELIX DNI 19997597	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 20/06/74 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU PERU

¹⁰ Consultado en la web de la SUNEDU, en: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



39. Siendo así, le correspondería el pago de función técnica, teniendo en cuenta que el accionante ostenta el grado académico de Título Profesional en Contador Público, desde el 28 de noviembre de 1975, por lo que, este colegiado otorgará y liquidará el derecho demandado de bonificación por función técnica, desde la existencia de su contrato de trabajo a plazo indeterminado que fue desde el 1 de febrero de 2017 al 21 de enero de 2020 (periodo que no ha sido apelado por ninguna de las partes). Debiendo revocar este extremo de la recurrida, efectuando el cálculo correspondiente al periodo antes mencionado y en base a la remuneración básica percibida por el actor, haciendo una suma total de Veintiún Mil Cuatrocientos Veinte con 00/100 Soles (S/ 21,420.00), conforme al siguiente cuadro de liquidación:



AÑO	MES	Tiempo Computable		Remuneración	Función Técnica 15% (Rem. Mensual)	Función Técnica
		Mes	Día			
Periodo 01/02/2017 - 21/01/2020						
2017	febrero	1		4,000.00	600.00	600.00
	marzo	1		4,000.00	600.00	600.00
	abril	1		4,000.00	600.00	600.00
	mayo	1		4,000.00	600.00	600.00
	junio	1		4,000.00	600.00	600.00
	julio	1		4,000.00	600.00	600.00
	agosto	1		4,000.00	600.00	600.00
	setiembre	1		4,000.00	600.00	600.00
	octubre	1		4,000.00	600.00	600.00
	noviembre	1		4,000.00	600.00	600.00
	diciembre	1		4,000.00	600.00	600.00
	2018	enero	1		4,000.00	600.00
febrero		1		4,000.00	600.00	600.00
marzo		1		4,000.00	600.00	600.00
abril		1		4,000.00	600.00	600.00
mayo		1		4,000.00	600.00	600.00
junio		1		4,000.00	600.00	600.00
julio		1		4,000.00	600.00	600.00
agosto		1		4,000.00	600.00	600.00
setiembre		1		4,000.00	600.00	600.00
octubre		1		4,000.00	600.00	600.00
noviembre		1		4,000.00	600.00	600.00
diciembre		1		4,000.00	600.00	600.00
2019	enero	1		4,000.00	600.00	600.00
	febrero	1		4,000.00	600.00	600.00
	marzo	1		4,000.00	600.00	600.00
	abril	1		4,000.00	600.00	600.00
	mayo	1		4,000.00	600.00	600.00
	junio	1		4,000.00	600.00	600.00
	julio	1		4,000.00	600.00	600.00
	agosto	1		4,000.00	600.00	600.00
	setiembre	1		4,000.00	600.00	600.00
	octubre	1		4,000.00	600.00	600.00
	noviembre	1		4,000.00	600.00	600.00
	diciembre	1		4,000.00	600.00	600.00
2020	enero		21	2,800.00	420.00	420.00
TOTAL				142,800.00	21,420.00	21,420.00

CONCLUSIÓN FINAL

40. En consecuencia, en el presente caso se ha acreditado que el trabajador ha sido pasible de un despido inconstitucional,



correspondiéndole la indemnización por daño moral en la suma Seis Mil y 00/100 soles (S/ 6,000.00), mas no por daño punitivo a falta de parámetros cuantitativos. Asimismo, se ampara la suma de Veintiún Mil Cuatrocientos Veinte con 00/100 Soles (S/ 21,420.00) por concepto de bonificación por función técnica.

III. DECISIÓN:

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

1. **REVOCAR** en parte la Sentencia N° 0219-2021, contenida en la Resolución N° 04 de fecha 23 de junio de 2021, de páginas 160 y siguientes, en los extremos que resuelve declarar infundada la demanda sobre pago de bonificación por función técnica y la indemnización de daños y perjuicios en su componente de daño moral.
2. **REFORMÁNDOLA**, declararon **FUNDADA** la demanda sobre pago de bonificación por función técnica e indemnización de daños y perjuicios en su componente de daño moral. En consecuencia, **ORDENAN** a la demandada Universidad Peruana Los Andes pagar a favor del demandante Adolfo Félix Mauricio Barzola, la suma ascendente a Veintiún Mil Cuatrocientos Veinte con 00/100 Soles (S/ 21,420.00) por concepto de bonificación por función técnica, y el monto de Seis Mil y 00/100 Soles (S/ 6,000.00) por indemnización por daños y perjuicios en su componente de daño moral.
3. **LA CONFIRMARON** en lo demás que contiene.
NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE