



EXPEDIENTE N° : 00034-2022-0-0107-JR-LA-01  
DEMANDANTE : VANESSA CHUMACERO HEREDIA  
DEMANDADO : EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIO DE SANEAMIENTO  
MUNICIPAL DE UTCUBAMBA –EPSSMU-SA.  
MATERIA : REPOSICION, DESPIDO INCAUSADO  
PROCEDENCIA : JUZGADO CIVIL PERMANENTE DE UCTUBAMBA  
PONENTE : **ARTEAGA RAMÍREZ**

### **SENTENCIA DE VISTA**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: TRECE**

Bagua Grande, veintinueve de agosto  
De dos mil veintitrés.

**VISTOS**, en audiencia pública con informe oral, en el día y hora señalada para la vista de la causa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la intervención de los señores Jueces Superiores que suscriben la presente resolución y con la intervención de la defensa técnica de la parte demandante y demandada, cuya acta de vista corre a folios doscientos cuarenta y cinco, se absuelve el grado en los siguientes términos:

#### **I.- RESOLUCIÓN IMPUGNATORIA:**

Es materia de absolución en grado la Sentencia de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintitrés de folios doscientos siete a doscientos veintiuno, que declara: **INFUNDADA** la demanda interpuesta, por VANESSA CHUMACERO HEREDIA, contra la EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIO DE SANEAMIENTO MUNICIPAL DE UTCUBAMBA - EPSSMU, sobre Reconocimiento Laboral a plazo indeterminado, reposición, pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios; sin costas ni costos.

#### **II.- FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:**

La defensa técnica de la demandante a folios doscientos veintinueve a doscientos treinta y cuatro, interpone recurso de apelación contra la sentencia que declara infundada la demanda, solicitando su revocatoria por los argumentos siguientes:

- Que, la sentencia impugnada ha vulnerado el derecho a la Tutela Procesal Efectiva y el Debido Proceso que garantiza el artículo 139, numeral 3 de la Constitución Política del



Perú, al haberse expedido una resolución con evidente desconocimiento del proceso en materia laboral.

- La sentencia emitida por el *A quo*, contiene motivación insuficiente, no solamente porque durante el proceso se ha ido cambiando de jueces, pues se llevó a cabo la audiencia de conciliación y juzgamiento con un juez; posteriormente, llegó al despacho otro juez y finalmente ha resuelto otro juez, que no tiene idea lo que se ha llevado y mencionado en la audiencia de juzgamiento; sin mencionar que ninguno de ellos tiene la especialidad laboral, se dice esto toda vez que siendo un juez especializado laboral se ha habría dado cuenta a primera vista que en el presente caso era de aplicación el Principio de Primacía de Realidad. Así mismo, la sentencia no tiene el mínimo de motivación exigible a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.

- Refiere que existen serias contradicciones, en el numeral 16 de la sentencia se señala que no se ha ofrecido medios probatorios referidos a contratos de trabajo ya sea de locación de servicios o de CAS, sin embargo, de los medio probatorios se evidencia que sí se presentó contratos de locación de servicios que encubrieron una relación laboral, pues resulta razonable entender que la demandante trabajó como asistente administrativo, por lo tanto, la naturaleza de esa función hace evidente la subordinación, ya que cumplía un horario de trabajo y bajo supervisión directa de un jefe inmediato. Además, en audiencia de juzgamiento se incorporó como medio de prueba el carnet que le proporcionó el empleador a la trabajadora identificándola como parte de la empresa y que adjunto al presente escrito de apelación, a pesar de ello el *A quo* no tuvo en cuenta el Principio de Primacía de la Realidad, vulnerando abiertamente el Principio de irrenunciabilidad de derechos consagrados constitucionalmente.

- Indica que, en el numeral 18 de la sentencia una vez más el Juez desconoce la materia laboral, pues señala que la trabajadora no cumplió un año continuo de labor, y que realizó actividades diferentes en áreas distintas. Al respecto, se tiene que la demandante se encuentra inmersa dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, alcanzando la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, la demandante no se encuentra bajo los parámetros del régimen laboral 276, en consecuencia, nada tiene que ver el año continuo de labores que menciona erróneamente el *A quo*.

- Señala que, es completamente falso y erróneo lo mencionado por el *A quo* cuando menciona que las labores no fueron continuas, pues de todos los contratos se desprende que hubo continuidad laboral, pues los breves lapsos sin contrato no interrumpen la



continuidad laboral, tal como ha quedado establecido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 18751-2017-LIMA y Casación Laboral N° 16734-2016-LIMA.

- Que, el *A quo* al pronunciarse respecto a la subordinación, en el numeral 20 de la sentencia, señala que solo se presenta informes para determinar la subordinación; sin embargo, no ha tenido en cuenta las cartas solicitando permiso y que han sido presentadas como medios probatorios en la demanda (VER ANEXO 1-E DE LA DEMANDA), no señala por qué no ha valorado dichas cartas, pues no hay una sola línea de motivación al respecto. Al respecto el *A quo* ha vulnerado groseramente las normas laborales, se dice esto, toda vez que, no ha valorado los medios probatorios y alegaciones hechos por la demandante y sin motivar de manera razonada y conforme a la Constitución y los principios laborales. Asimismo, debió aplicar el principio de primacía de realidad, el cual establece que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en el terreno de los hechos. Del mismo modo, el *A quo* no ha tenido en cuenta que en el Acta de Constatación Policial de fecha 25 de marzo del 2022 (ANEXO 1-B DE LA DEMANDA) se señala que no se le permitió el ingreso al ambiente de trabajo, lo que claramente demuestra una subordinación, ya que la trabajadora tenía un ambiente dentro de la empresa en donde ejercía sus labores y que la misma empresa le proporcionaba la logística y herramientas para que pueda desarrollar sus labores.

### **III. PARTE CONSIDERTIVA.**

#### **PRIMERO: Competencia del Órgano Jurisdiccional Superior.**

Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, según el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por finalidad que el órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada, revocada total o parcialmente; por consiguiente, de acuerdo a los principios procesales contenidos en el artículo 370° del Código Adjetivo, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Juez Superior revise, dando a entender que se encuentra conforme con los demás extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada; principio expresado en el aforismo "*Tantum devolutum, quantum appellatum*".



**SEGUNDO: Sobre la carga probatoria.**

Se debe precisar que el presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que en el artículo 23.1, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que en el numeral 23.2., que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios.

**TERCERO: Principios laborales.**

Conforme a nuestro ordenamiento laboral sustantivo, así como a la uniforme jurisprudencia, los jueces laborales deben resolver los conflictos a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre ellos el principio protector regulado en el artículo 26 inciso 3 de la Constitución Política del Perú, que orienta el derecho al trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde a un amparo preferente del trabajador; el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el artículo 26 inciso 2; así como el principio de continuidad, implícito en el artículo 27; y de manera especial el principio de primacía de la realidad, que el propio Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N.º 1869-2004-AA/TC, N.º 3071-2004-AA/TC, N.º 2491-2005-PA/TC, N.º 6000-2009-AA/TC, N.º 1461-2011-AA/TC, reconoce en lo que se denomina *Constitución Laboral*, prevista en los artículos 23 a 29 de la Carta Fundamental que prevé al derecho al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de las personas.

**CUARTO: Pretensiones demandadas.**

Del escrito de demanda (folios 109-121), aparece que doña Vanessa Chumacero, solicita como **pretensión principal**: Reconocimiento laboral a plazo indeterminado como Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de EPSSMU S.A., desde el 15 de octubre del año 2019, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, al haberse producido la desnaturalización de sus contratos; **pretensiones accesorias**: Se reponga a su centro de labores como Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de EPSSMU S.A., al haber sido víctima de un despido incausado; se incluya en la planilla de trabajadores contratados a plazo indeterminado; pago de beneficios sociales como CTS



de S/ 3,609.00, gratificaciones por navidad y fiestas patrias de S/ 6,815.00, Vacaciones por la suma de S/ 5, 711.00; y el pago de una indemnización de S/ 12,124.00.

Sustenta su pretensión, alegando que ingresó a laborar a la entidad demandada el 15 de octubre del 2019 al 24 de marzo del 2022 prestando servicios como Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal de Utcubamba – EPSSMU S.A., mediante Contrato de Locación de Servicios (15 de octubre del 2019 hasta el 30 de septiembre del 2021) y los últimos meses trabajo sin contrato (01 de octubre del 2021 hasta el 24 de marzo del 2022) de manera permanente e ininterrumpida.

Sostiene que del contrato de trabajo suscrito con la entidad demandada se advierte que, en su relación laboral han concurrido los elementos de prestación personal, subordinación y remuneración; por lo que su relación laboral se habría desnaturalizado al no habersele contratado mediante los alcances del Decreto Legislativo N° 728. De igual manera que ha superado el periodo de prueba de tres meses establecidos en el art. 10° del D.S. N° 003-97-TR, refiere que su relación laboral se ha convertido en una relación laboral a tiempo indeterminado.

**QUINTO:** *Sobre el despido arbitrario.*

El Artículo 27° de la Constitución Política del Perú dispone que: ***“La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”***. Además en el Artículo 48° señala que: ***“El Estado reconoce el derecho a la estabilidad laboral en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobado”***. Lo que está ampliamente desarrollado y garantizado la permanencia en la contratación laboral teniendo solamente dos excepciones – el de período de prueba y los contratos a plazos fijos, estableciendo una protección adecuada contra el despido arbitrario, tal como se regula en el TUO del Decreto legislativo N° 728 – Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; norma que ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en lo que sólo cabe el pago de una indemnización tasada, en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reincorporación del trabajador.



El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 00978-2001-AA/TC, en el fundamento 15) estableció que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, se generan en tres casos: “**a) Despido nulo; b) Despido incausado; y, c) Despido fraudulento.** En el caso de autos, según el petitorio de la demanda se impugna el despido arbitrario **incausado.**

**SEXTO:** Los argumentos del recurso de apelación, se refieren a que la sentencia impugnada, contiene un razonamiento incongruente, se incurre en un supuesto de motivación insuficiente, no se advierte el debido análisis sobre los hechos, ni de la valoración conjunta de los medios probatorios aportados al proceso, a fin de determinar si se ha respetado las garantías formales propias de un despido, es decir la controversia se centra en determinar si existe o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos celebrados entre las partes, y si la labor que realizó la demandante se encuentra inmersa dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, por cuya circunstancia, corresponde determinar, si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a ley, para ello resulta pertinente verificar a la luz del principio de primacía de la realidad si en el caso de autos se ha desnaturalizado los contratos suscritos entre las partes, y si como consecuencia de ello, corresponde declarar la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado, reponer al demandante en el puesto que venía laborando al momento del despido; así como el pago de los beneficios sociales demandados.

**SEPTIMO:** Motivación de las resoluciones judiciales.

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, dispone que toda resolución judicial debe estar motivada con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan, lo que es concordante con lo establecido por el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, El principio de motivación de las resoluciones judiciales, tiene como finalidad principal el de obtener de los Órganos Judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de proceso. En tal sentido, el contenido esencial del derecho y principio de motivación de las resoluciones judiciales, se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma la



resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

El Tribunal Constitucional establece que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determina decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”*. (STC N° 03433-2013-PA/TC). Respecto a la **Motivación Insuficiente** sostiene que, se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. (STC N° 0728-2008-PHC/TC ). En este sentido, el Juez debe de emitir pronunciamiento resolviendo todos los puntos controvertidos según lo alegado y probado por las partes, de manera congruente a la controversia planteada en cada caso concreto con la finalidad de que los justiciables puedan ejercer su derecho de defensa.

En lo que respecta a la falta de motivación de la sentencia de primera instancia, de su contenido se advierte que el Juez para declarar infundada la demanda sustenta su decisión en lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, artículo 1764 del Código Civil, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, respecto a la concurrencia de los elementos de esenciales de un contrato de trabajo, valorando los medios probatorios, aplicando el principio de primacía de la realidad y rasgo de laboralidad, determina que de lo actuado no se ha podido apreciar que dichas características hayan confluído para la configuración de un contrato de naturaleza laboral, no existiendo subordinación y dependencia para la realización de las labores; entre otros fundamentos, concluyendo que la demandante no ha acreditado la concurrencia de los elementos de una relación laboral. Consideraciones que el Juez ha tenido presente al resolver la controversia dando cumplimiento al contenido de la resolución a que se contrae el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Esto es, que el razonamiento judicial se ha efectuado cumpliendo con la motivación externa e interna para expedir la decisión, la que se ha sustentado en la evaluación y valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados por los sujetos procesales, conteniendo una justificación fáctica y jurídica adecuada según su criterio que plasma en el fallo de la sentencia objeto de grado; en consecuencia no se aprecia afectación a la debida motivación de la resolución judicial y el debido proceso, como garantías previstas en el artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado, como lo alega la



apelante, en ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

**OCTAVO:** Sobre el contrato de trabajo.

Es un acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador, sujeto y bajo una situación de subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona natural o jurídica, denominada empleador a cambio de percibir por parte de esta última una remuneración; según el concepto desarrollado, podemos advertir tres elementos esenciales del contrato de trabajo: **a) La prestación personal del servicio:** En el sentido de que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa, sólo por el trabajador como persona natural. **b) La remuneración:** La prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido: *“Constituye remuneración para todo efecto legal e íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, sea en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sea de libre disposición”*. **c) La Subordinación:** Es el elemento distintivo por excelencia, que permite distinguir entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho de dictar al trabajador una serie de órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesario para lograr los objetivos que espera se cumplan. Por su parte y como una consecuencia directa de lo señalado, el trabajador debe obedecer aquellas órdenes impartidas por el empleador relacionadas con la labor que va a ejecutar.<sup>1</sup>

Al respecto, el artículo 4 del D.S. N° 003-97, TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece: ***“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”***

**NOVENO:** De los Contratos de Locación de Servicios.

El contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil, definiéndolo como: ***“un 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”***, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

---

<sup>1</sup> Actualidad Civil- Octubre-2014-N°4. Pág. 113-114





De lo señalado, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

**DECIMO:** Régimen contractual en que laboró el demandante.

Según el escrito de demanda (folios 109 a 121), la demandante Vanessa Chumacero Heredia, señala que ingresó a laborar a la entidad demandada el 15 de octubre del 2019 al 24 de marzo del 2022 prestando servicios como Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal de Utcubamba – EPSSMU S.A., mediante Contratos de Locación de Servicios desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 30 de setiembre del 2021 y los últimos meses trabajó sin contrato desde el 01 de octubre del 2021 hasta el 24 de marzo del 2022, de manera permanente e ininterrumpida, girando recibos por honorarios electrónicos, trabajo que se ha prolongado de manera ininterrumpida hasta el 24 de marzo del 2022. En ese sentido tenemos que, para determinar si en la relación jurídica que hubo entre ambas partes ha existido una relación de naturaleza laboral, tal como así lo alega la demandante, resulta necesario analizar si se han presentado los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, conforme al artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, a efectos de que se determine la existencia de la relación laboral en el marco del régimen de la actividad privada o por el contrario establecer si se trata de una relación de naturaleza civil.

**DECIMO PRIMERO:** Para un mayor análisis respecto de lo señalado, debemos tener en consideración lo establecido en la STC N° 03917-2012-PA/TC, de fecha 08 del mes de julio de 2015, en cuyo fundamento 24), establece que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detallan:

- a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta;*
- b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad;*
- c) La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado;*
- d) La prestación fue de cierta duración y continuidad.*



- e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio;*
- d) Pago de remuneración a la demandante; y,*
- e) Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud."*

**DECIMO SEGUNDO:** Así tenemos que de folios cuatro a treinta y seis obran los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, los mismos que son ley entre las partes y que no han sido objetados por la parte contraria, en cuya Cláusula segunda de los contratos de folios cuatro a dieciocho se ha estipulado lo siguiente: *"Por el presente contrato, la entidad contrata los servicios del locador para que se encargue de prestar servicios como Asistente en el Área de División de Catastro y Archivo Técnico. Sus servicios lo desarrollara en el Jr. Jorge Chávez N° 472- Bagua Grande, Utcubamba-Amazonas".* En la Cláusula Tercera se ha estipulado que: *"(...) La entidad se compromete a entregar oportunamente al locador, todos los documentos, herramientas e información que este necesite, para la realización de su trabajo, así como a prestar su colaboración y participación en el desarrollo de estos cada vez que el locador lo requiera".* Asimismo en la Cláusula segunda de los contratos de folios diecinueve a treinta y seis se ha señalado lo siguiente: *"Por el presente contrato, la entidad contrata los servicios del locador para que se encargue de prestar el servicios realizando trabajos de Asistente del Aplicativo Transfer-OTASS y Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones (...) Sus servicios lo desarrollara con coordinación con la Gerencia de Operaciones en el Jr. Jorge Chávez N° 472-Bagua Grande, Utcubamba-Amazonas".* En la Cláusula Tercera se ha estipulado que: *"...La entidad se compromete a entregar oportunamente al locador, todos los documentos, herramientas e información que este necesite, para la realización de su trabajo, así como a prestar su colaboración y participación en el desarrollo de estos cada vez que el locador lo requiera (...)"*. También se puede advertir que la demandante laboro sin contrato desde el mes de agosto del 2021 hasta febrero del 2022 conforme se puede apreciar de los recibos de honorarios que obran de folios 58 a 64, hecho que no ha sido materia de contradicción por la empresa demandada, quien por el contrario en el escrito de contestación de demanda (folios 150 a 159), reconoce que ha existido una relación jurídica a partir del 15 de octubre de 2019 al 23 de marzo de 2022.

Igualmente obran los Informes dirigidos por la demandante a su empleador (folios 65 a 89), donde informa los trabajos diarios realizados para el pago de sus remuneraciones. También obran las cartas dirigidas por la recurrente a su empleador (folios 91 a 94), solicitando permiso para control de su estado de gestación. Asimismo, obran (folios 95 a 99) las solicitudes de fecha 25 de enero y 14 de febrero del 2022, donde la demandante solicita licencia por maternidad, solicitud que ha sido resuelta con fecha 16 de marzo del



2022 mediante Informe N° 009-2022-HASC que obra de folios 101 a 104, resuelve entre otros que la solicitante no tendría vínculo laboral por no ser personal contratada a tiempo indefinido por Decreto Legislativo 728, por ende no le corresponde el ejercicio del derecho a licencia por maternidad.

También obra en autos el acta de constatación policial (folios 2) de fecha 26 de marzo de 2022, para constatar el impedimento de ingreso a su centro de labores por parte de su empleadora. Como podemos apreciar, en dichos medios de prueba, queda evidenciada la contratación personal de la accionante por la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Utcubamba S.A. para realizar labores de un asistente, tareas que no pueden realizarse si no es de manera personal; asimismo, con lo señalado se configura el rasgo de laboralidad que señala el Tribunal Constitucional respecto al *“Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta, y suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio”*, pues las tareas se realizaron bajo la supervisión de su jefe inmediato, estando a su vez supeditadas a observaciones e incidencias por parte del Gerente de Operaciones, así como habersele proporcionado las herramientas de protección personal, los cuales son de uso obligatorio y necesario para llevar a cabo sus labores designadas; en consecuencia, el elemento esencial del contrato referido a la prestación personal, está plenamente acreditado con los medios probatorios señalados, por tanto, queda demostrado que la demandante prestó directamente sus servicios a la demandada sin que se haya valido de terceras personas para el cumplimiento de sus prestaciones, servicios que los ha prestado en el interior del local de la empresa demandada.

En cuanto a la remuneración, dicho elemento ha quedado acreditado con los recibos por honorarios electrónicos (fs. 37 a 64), verificándose de los mismos la forma de pago, demostrándose así la periodicidad mensual en el pago de sus retribuciones, por lo que en ese sentido, se acredita que la demandante percibía por los servicios prestados una remuneración mensual. Al inicio de la contratación de S/ 930.00 soles y en la actualidad viene percibimiento S/ 1, 200.00 soles.

Respecto a la subordinación, debemos indicar que es el elemento más importante para diferenciar entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios; se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en *“la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o*



*instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”, en ese sentido, en el caso de autos, se tiene que en la **cláusula tercera** de los contratos de locación de servicios (fojas 4 a 18), se pactaron las labores que desarrollaría la ahora demandante, las cuales consistían en: Asistente en el área de División de Catastro y Archivo Técnico, Apoyo en la Gerencia General, Apoyo en el Área de Operaciones en la parte documentaria y requerimiento de bienes y servicios; y en la **cláusula tercera** de los contratos de locación de servicios (folios 18 a 36), realizaba las actividades de Asistente del aplicativo o-transfer delo OTTAS, Asistir los tramites documentarios de la Gerencia de operaciones.*

**DECIMO TERCERO:** De lo descrito podemos señalar, en primer lugar, que la accionante se dedicaba a labores propias de un Asistente administrativo, las mismas que debieron realizarse con las respectivas instrucciones por parte de la demandada y en el horario establecido. En segundo lugar se advierte, además, que no todas las funciones pactadas corresponden a las tareas de un asistente administrativo, por cuanto también realizaba otras funciones, es decir tales funciones desnaturalizan la contratación del locador de servicios, pues como ya se ha señalado, el objeto de la contratación era para realizar labores de asistente administrativo, sin embargo, queda acreditado que la accionante realizó labores de apoyo en diferentes áreas, para lo cual se requiere que la demandada haya entregado tales documentos internos a la demandante, por tanto, no solo brindó instrucciones respecto a su labor, sino que además *suministró materiales a la accionante para la prestación del servicio*, con lo que se configura otro de los rasgos de laboralidad establecidos por el Tribunal Constitucional, lo que se acredita con los propios contratos de locación de servicios conforme se aprecia del exordio y la cláusula tercera, que sus actividades que desempeñaba lo realizaba en el mismo centro laboral, es decir en el local de la demandada ubicado en el Jr. Jorge Chávez N° 472 de esta ciudad; en consecuencia, queda establecido que la demandante prestó sus servicios bajo la dirección del empleador, quien brindó los materiales necesarios para la ejecución de las tareas estipuladas en los contratos de locación de servicios ya señalados, por tanto el elemento subordinación también queda acreditado.

De lo antes expuesto, se advierten circunstancias suficientes que permiten evidenciar que la demandante se encontraba sujeto a la dirección y control de su empleadora, toda vez, que existía relación de dependencia del accionante al desarrollar sus labores a favor de



la empresa demandada, por lo que no se puede concebir que la función realizada por la actora como asistente administrativo haya sido independiente y autónoma, máxime si dicha función tiene relación directa con las funciones principales de la accionada (brindar servicios de agua potable), motivo por el cual se demuestra una relación de subordinación entre las partes, tanto más si conforme a lo analizado la prestación se ha realizado por más de dos años y cinco meses ininterrumpidos, lo que evidencia el rasgo de laboralidad de cierta duración y continuidad que exige el Tribunal Constitucional, y habiendo superado el periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), por consiguiente, en la relación habida entre las partes del proceso se presentaron los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. Por ello, se tiene por cierto que la demandante laboró para la demandada bajo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

**DECIMO CUARTO:** Sobre el principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad, es una de las herramientas más importantes del derecho del trabajo, y es reiteradamente aplicado en la jurisprudencia de la especialidad, así tenemos que el Tribunal Constitucional, en la STC- Expediente N° 1944-2002-AA/TC del 28 de enero de 2003 ha señalado: ***“En el caso de autos es aplicable el principio de primacía de la realidad que significa que 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 tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente, por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada”.***

Por su parte, la Corte Suprema en la Casación N° 20 09-2006 Ucayali, del 2 de agosto de 2007 ha indicado: ***“Que constituyendo punto fundamental de la litis definir la naturaleza laboral o de vínculo habido entre los colitigantes, las instancias de mérito no deben perder de vista que su examen debe ser efectuado bajo el marco del Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22); y, además como un objetivo de atención prioritaria del estado (artículo 23) que delimita que el Juez, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de 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, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato real. Esto de 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”.*** El referido principio se ha plasmado también en



instrumentos internacionales tales como la recomendación 198 de la OIT, la cual precisó en el numeral 9 lo siguiente: ***“A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.***

Siendo ello así, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se encuentra acreditado la desnaturalización de los contratos por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, respecto a la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; por lo que la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado; por lo que, sólo podía haber sido contratado por la empresa demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada, acreditándose de esta manera que los contratos de locación de servicios, esconden en realidad un contrato de naturaleza permanente, con lo que se acredita que la accionante en realidad fue contratado bajo la modalidad de contratos indeterminados.

Además cabe señalar, que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; determinándose así que la accionante pertenece al régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, con todos los beneficios sociales que brinda dicho régimen laboral.

Por tanto, la extinción de la relación laboral realizada de manera verbal el día 24 de marzo del 2022, califica como un despido incausado, conforme a la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional, por lo que se debe ordenar la reposición del demandante en las funciones de Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal de Utcubamba – EPSSMU S.A., u otro puesto de similar nivel y jerarquía laboral y remunerativa, bajo el régimen de contrato de duración indeterminada.

**DÉCIMO QUINTO:** Respecto de la inclusión en planillas de pago.



En cuanto a la inclusión o incorporación a planillas de pago el artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-98-TR de fecha 20 de enero de 1998, señala: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo”*. Es decir, resulta implícito incluir en planillas al trabajador cuya relación laboral ha sido declarada por un órgano jurisdiccional, pensar lo contrario sería afectar el principio de tutela judicial efectiva.

Por otro lado, declarada la existencia de una relación laboral dentro del régimen laboral privado conlleva necesariamente a la obligación legal de incluir al trabajador en planillas esto para no contravenir el art. 3 del Decreto Supremo 001-98-TR “Normas Reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago” que indica: *“Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.”* De esta manera, la inclusión en planillas una vez declarada la existencia de una relación laboral debe ser realizada de oficio por el empleador.

Siendo que, en el presente caso al haberse declarado la desnaturalización de los contratos por locación de servicios a plazo indeterminado, la entidad demandada está en la obligación de incluir en planillas de pago a la demandante.

**DÉCIMO SEXTO:** Sobre el pago de los beneficios sociales.

Respecto al pago de los beneficios sociales, al haberse determinado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y el reconocimiento de una relación laboral, por el periodo comprendido desde el 15 de octubre de 2019 a marzo de 2022, teniendo en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables; por lo tanto, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR que aprueba el TULO del Decreto Legislativo N° 650 - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, y Decreto Supremo N° 004-97-TR – Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a la demandante le corresponde percibir el beneficio de compensación por tiempo de servicios, que se integra por la remuneración ordinaria más un sexto de la gratificación por fiestas patrias o navidad. Por lo tanto, al accionante le corresponde el pago de los beneficios sociales demandados, en cuanto a la compensación de tiempo de servicios le



corresponde el importe de S/ 3, 021.36 soles, según así se ha determinado en el Informe N° 014-2023/CSJA/JGML/PJ, practicado por el perito judicial (folios 196 a 202).

De igual manera le corresponde percibir el beneficio por vacaciones, indemnización por vacaciones, al haber laborado en forma ininterrumpida por 3 años y 11 meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713; así como el pago del 9% de su remuneración mensual por el régimen contributivo de la seguridad social en salud, según Ley N° 26790, artículo 2,3 y 6. Sobre las vacaciones le corresponde percibir S/ 2, 400 soles, y por concepto de indemnización por vacaciones el monto de S/ 476. 67 soles, de acuerdo con lo determinado en el Informe N° 014-2013/CSJA7JGML7PJ, practicado por el perito judicial.

Respecto a las gratificaciones, debemos tener en cuenta lo dispuesto por los artículos 1° y 2° de la Ley 27735, en cuanto establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año; y el monto a otorgarse es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. Asimismo, el artículo 5° de la citada Ley, prescribe la oportunidad de pago, refiriendo que: ***“Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso”***, resultando en ese sentido amparable las gratificaciones por fiestas patrias y navidad por el monto de S/ 5, 564.45 soles, según Informe pericial.

Por lo que haciendo los cálculos respectivos de dichos beneficios sociales corresponde reconocer a la demandante el importe de S/ 13, 862. 48 soles, conforme al detalle siguiente:

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
CTS	S/ 3,021.36
GRATIFICACIONES	S/ 5,564.45
VACACIONES	S/ 2,400.00
VACACIONES TRUNCAS	S/ 476.67
INDEMNIZACION VACACIONAL	S/ 2,400.00
TOTAL	S/ 13,862.48





**DÉCIMO SETIMO:** Por lo tanto, el accionar de la administrada al cesar a la demandante de su centro de trabajo sin justa causa ha afectado derechos constitucionales como al trabajo, al debido proceso, actos que demuestran la comisión de una conducta antijurídica de la demandada; al haber incumplido las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes; de lo que se colige que el hecho generador del daño, ha sido a título de dolo, pues la demandada despidió incausadamente a la actora. Por lo tanto, el accionar doloso de la demandada ha ocasionado a la demandante perjuicio económico, por lo que deberá ser resarcido por el daño patrimonial en la modalidad de **lucro cesante** que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1985° del Código Civil es un daño indemnizable, que viene hacer la ganancia frustrada o dejada de percibir, que siempre es futuro con respecto al daño, el mismo que debe ser cierto puesto que lo que busca resarcirse serán las ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañino, y en el presente caso, hubo una falta de ingresos al patrimonio de la demandante, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la accionada, durante el periodo que no laboró, esto es, a partir del 24 de marzo de 2022 al 02 de noviembre del 2022 conforme se puede apreciar del acta de reposición provisional de fecha 02 de noviembre del 2022, que obra en el SIJ.

**DECIMO OCTAVO:** Para cuantificar los daños y establecer el monto indemnizatorio, por **lucro cesante**, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil, tomando en consideración entre otros hechos relevantes para evaluar razonadamente la magnitud del daño ocasionado a la demandante con el despido arbitrario de que ha sido víctima, y que dieron ocasión a que el órgano jurisdiccional disponga su reincorporación a su centro de trabajo, es decir la fecha que fue despedido, el tiempo que dejó de trabajar, esto es el periodo comprendido desde el 24 de marzo al 02 de noviembre del 2022, fecha en que fue repuesta provisionalmente en mérito a la medida cautelar concedida con fecha 19 de septiembre del 2022 (Expediente N° 00034-2022-33-0107-JR-LA-01), cuya acta de reposición obra en el sistema integrado judicial - SIJ; de otro lado, está acreditado en autos que la demandante al mes de febrero del 2022, tenía una remuneración mensual de S/ 1, 200.00 soles, como se aprecia de los recibos por honorarios; además para determinar el tiempo que estuvo despedida y establecer el monto de la indemnización, se debe computar desde el 24 de marzo de 2022 al 02 de noviembre de 2022 fecha en que fue repuesta en forma provisional, de lo



que se advierte que ha transcurrido 7 meses y ocho días; por lo que, se determina como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de S/ 3, 600.00 soles, que le corresponde pagar a la demandada por este concepto a favor de la demandante.

**DÉCIMO NOVENO:** Con relación al daño moral, el artículo 1322° del Código Civil establece: *“El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.”*, el artículo 1984° del citado Código dispone: *“El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”*. Al respecto, se debe tener en cuenta que la jurisprudencia es uniforme en considerar que éste consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir. (Cas. N° 699-2015-Lima, Cas. N° 3289-2015-Callao).

En el presente caso, el daño moral causado se encuentra acreditado con la conducta antijurídica de la emplazada de dar por concluida la relación laboral, pese a que la demandante había trabajado en forma continua por más de dos años, habiendo superado el periodo de prueba a que se refiere el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, de lo cual tenía pleno conocimiento la entidad demandada; sin embargo, desconociendo derechos laborales fue despedida arbitrariamente, tiempo en que al haberse encontrado sin trabajo, si bien es cierto no obra un documentos como Informe Psicológico, se colige que a la trabajadora le ha producido sufrimiento y aflicción. Por lo que, corresponde fijar de manera prudencial y equitativa el monto indemnizatorio por dicho concepto, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1332° del Código Civil, fijándose en la suma de S/ 2,000 mil soles.

**VIGECIMO:** Referido a los daños punitivos, el V Pleno Laboral Supremo, estableció, en cuanto al tema 3, se señaló:

*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.*

Los daños punitivos equivalen y corresponden si se determina -que debe estimarse- será el monto máximo equivalente a lo que hubiera podido corresponder al trabajador a su aporte al sistema privado de pensiones, o sistema nacional. En el presente caso, se demanda la suma de S/ 4, 524.00 Soles, y correspondería al 10% de los ingresos mensuales. Respecto a estos daños, existe cierta controversia, pues se incorpora en un pleno supremo laboral, y no tiene fuente legislativa, e incorporar una indemnización con carácter sancionador -al tener carácter punitivo- no está permitido en nuestra legislación, y a pesar de ser -un pleno laboral- orientador no supone una fuente directa del derecho, en ese sentido no podría estimarse este derecho, se deberá ser declarada infundada; consideraciones por las que la sentencia apelada debe ser revocada y declarar fundada en parte la demanda.

#### **IV. PARTE RESOLUTIVA.**

Por tales consideraciones, el Colegiado de la Sala Civil Permanente de la Provincia de Utcubamba; **RESUELVE:** Declarar fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la defensa técnica de la demandante, en consecuencia se **REVOQUE** la sentencia apelada de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintitrés de folios doscientos siete a doscientos veintiuno, que declara: **INFUNDADA** la demanda interpuesta, por VANESSA CHUMACERO HEREDIA, contra la EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIO DE SANEAMIENTO MUNICIPAL DE UTCUBAMBA - EPSSMU, sobre Reconocimiento Laboral a plazo indeterminado, reposición, pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios; sin costas ni costos. **REFORMÁNDOLA, Declararon fundada en parte** la demanda interpuesta por Vanessa Chumacero Heredia, contra la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Utcubamba – EPSSMU S.A.; en consecuencia: **1) Ordenaron se Reconozca** la existencia de un contrato de trabajo con la demandada, a plazo indeterminado bajo el Régimen de la Actividad privada N° 728 desde el 15 de octubre del 2019 al 24 de marzo del 2022, por desnaturalización de contratos de locación de servicios. **2) Fundada la reposición** de la demandante Vanessa Chumacero Heredia, en el puesto de Asistente Administrativo de la Gerencia de Operaciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal de Utcubamba – EPSSMU S.A. que venía desempeñando antes de su despido



o en otro puesto de trabajo de igual jerarquía, bajo el régimen de contratación reconocido en la presente resolución. **3) Incorpórese** a la demandante en la planilla única sujeto al régimen privado (Decreto Legislativo 728) desde el 15-10-2019 y otórguese las boletas de pago que correspondan. **5) Fundado** el pago de beneficios sociales, que ascienden a un total de S/ 13,862.48 (trece mil ochocientos sesenta y dos con 48/100 soles); y comprende los siguientes conceptos: **a) CTS**, le corresponde el monto de S/. 3,021.36 (tres mil veintiuno con 36/100 soles), **b) Gratificaciones**, le corresponde el monto de S/ 5,564.45 (cinco mil quinientos sesenta y cuatro con 45/100 soles); **c) Vacaciones**, vacaciones trucas e indemnización de vacaciones, le corresponde otorgar el monto de S/ 5, 276.67 (cinco mil doscientos setenta y seis con 67/100 soles). **6) Fundado** el pago de indemnización por daños y perjuicios, que asciende a la suma de S/ 3,600.00 soles por concepto de Lucro cesante y la suma de S/ 2,000.00 soles, por concepto de daño moral, e, **Infundada** la pretensión por concepto de daños punitivos. **Notifíquese y devuélvase** al Juzgado de origen para el cumplimiento de lo ejecutoriado.

**S.S.**

VIGIL CURO.

**ARTEAGA RAMÍREZ.**

MOROCHO NÚÑEZ.