



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH
SALA LABORAL PERMANENTE**

EXPEDIENTE : 00513-2023-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : PALACIOS SOLANO LUCY MARIBEL
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARAZ
DEMANDANTE : SOTELO OBISPO, ELADIA NANCY

SENTENCIA DE VISTA EXPEDIDA POR EL TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO

Huaraz, dieciocho de setiembre
del año dos mil veintitrés.

VISTO; en audiencia virtual y de acuerdo al estado de los autos,
se emite la presente sentencia:

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

La **Sentencia** contenida en la resolución N° 02, de fecha 20 de julio del 2023¹, que falla: **1) Fundada en parte** la demanda interpuesta por Eladia Nancy Sotelo Obispo, contra la Municipalidad Provincial de Huaraz sobre reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de órdenes de servicio, pago de beneficios sociales (gratificaciones, remuneraciones vacacionales y CTS e intereses legales). Sin costos. **2) Infundada la demanda** sobre reposición por despido incausado, celebración de contrato a plazo indeterminado, inscripción en el libro de planillas, otorgamiento de boletas, indemnización por daños y perjuicios. Con lo demás que contiene.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

¹ Véase de folio 78 a 102



La demandante Eladia Nancy Sotelo Obispo, mediante recurso de apelación de fecha 02 de agosto del 2023², solicita que la sentencia sea revocada, en base a los siguientes agravios:

- a) El A-quo, precisa que la solicitud de reposición laboral sujeto al D. Leg. 728 que obra como Anexos 1-E, no le genera certeza, respecto al despido, se debe considerar la prevalencia de la cuestión de fondo sobre la forma, establecida en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT.
- b) La solicitud de reposición laboral sujeto al D. Leg. 728, al ser un documento formal, constituye prueba en juicio, tal como puede ser la ocurrencia común de calle y/o constatación policial y/o el Acta de Inspección de la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o (SUNAFIL).
- c) El marco de la prescripción extintiva del derecho de acción para las demandas de reposición laboral se tiene que la demanda se puede formular dentro de los 30 días hábiles de producido el hecho lesivo (despido), siendo que la solicitud de Reposición Laboral formulada se presentó dentro del plazo razonable para peticionar se derecho a la reposición laboral (11 de abril de 2023), debido a que ya no tenía un contrato vigente, y conforme se encuentra probado la demandada no puso fin a la relación laboral de la justiciable sobre un hecho derivado de su conducta o capacidad que justifique la extinción de su vinculación laboral, por lo que nos encontramos frente a un despido incausado, y al haberse extinguido el vínculo laboral en forma contraria a ley, corresponde otorgarse a la justiciable la protección legal contra el despido.
- d) La exoneración prevista en el artículo 47° de la Constitución Política del Perú solo comprende las costas del proceso, pues cuando esta norma constitucional se refiere a los gastos judiciales, está haciendo referencia a lo que prevé el artículo 410° del Código Procesal Civil, así lo ha establecido claramente la Casación Laboral N°15493-2014-CAJAMARCA sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros.

III. ANTECEDENTES

- a) **Demanda:** Doña Eladia Nancy Sotelo Obispo, mediante escrito de fecha 03 de mayo del 2023³, formula demanda de desnaturaliza laboral, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 728 y otros, señalando para ello los siguientes hechos: i) Que ha prestado sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor del Gobierno Provincial de Huaraz, mediante órdenes de

² De folio 105 a 108

³ De folio 17 a 34



servicios, desempeñándose como obrera de la Policía Municipal de la Gerencia de Servicios del Gobierno Provincial de Huaraz, conforme se desprende de las órdenes de servicios y otros medios de prueba que aportamos al presente juicio, labores que desempeñó en los siguientes periodos: desde el 01 de marzo al 30 de abril del 2022; y desde el 01 de febrero del 2023 hasta el 31 de marzo del 2023 (cuatro meses). **ii)** Que el 01 de abril de 2023 fue impedida de continuar con sus labores habituales. Es de precisar que a la recurrente no se le permitió su continuidad laboral por aparente vencimiento civil, pretendiendo la demandada su continuidad laboral el mes de abril. **iii)** Que, la recurrente al realizar la labor de obrera de la Policía Municipal, una labor preponderantemente manual y de naturaleza permanente, se encuentra dentro de los alcances del Art. 37° de la vigente Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 que, establece que los obreros municipales son servidores públicos y que su régimen es el régimen laboral de la actividad privada, y que al haber superado el periodo de prueba de tres meses ha adquirido el derecho a la estabilidad en el trabajo.

b) Contestación: Con escrito de fecha 11 de julio del 2023⁴, el Procurador Público de la Municipalidad Provincia de Huaraz, señala que la demanda debe declararse infundada en todos sus extremos, debido a que la prestación de servicios del demandante se efectuó bajo órdenes del servicio que es un documento que sirve para registrar toda la información realizada con las solicitudes de servicio. De esta forma todas las solicitudes se formalizan dentro de un determinado estándar para facilitar el seguimiento de los pedidos, ya sea internos o externos, señala además que de la revisión de las ordenes de servicio aportados por la demandante en ningún periodo ha superado el periodo de prueba y tampoco acredita haber ganado un concurso de mérito.

c) Audiencia de conciliación, de fecha 17 de julio del 2023⁵, en el cual no arriban a conciliación, debido que la abogada de la parte demandada no cuenta con facultades para conciliar; y se lleva a cabo el juzgamiento anticipado.

d) Sentencia, recaída en la resolución N°02, de fecha 20 de julio del 2023⁶, mediante el cual se declara fundada en parte la demanda, en base a los siguientes argumentos: **i)** En cuanto a la **prestación personal del servicio**, la entidad

⁴ De folio 58 a 70

⁵ De folio 73 a 76

⁶ De folio 78 a 102



demandada no ha negado la prestación personal de servicios de la demandante como personal de la policía municipal pues indica que “*la prestación de servicios de la demandante se efectuó bajo órdenes del servicio que es un documento que sirve para registrar toda la información realizada con las solicitudes de servicio*”, por lo que, de lo señalado por la demandada se tiene por admitida la prestación personal de servicios de la demandante, sobre el tiempo de prestación de servicios se debe de tener en consideración que la demandante señala que laboró en los siguientes periodos: del 01 de marzo del 2022 hasta el 30 de abril del 2022 y del 01 de febrero del 2023 hasta el 31 de marzo del 2023. **ii)** De actuados tenemos que obran de fojas 6 a 9, recibos de honorarios correspondientes a los meses de marzo y abril del 2022 y febrero y marzo del 2023. De las ordenes de servicios se puede apreciar que estas obran de fojas 03 a 05 y corresponden a los meses de marzo y abril del 2022 y febrero y marzo del 2023, siendo que su remuneración ascendía a S/ 1,300 por cada uno de los meses. De todo ello se colige que la accionante prestó servicios de manera personal en los periodos indicados. **iii)** En cuanto a la **subordinación**, no se debe perder de vista que la demandante prestaba servicios en una entidad estatal, la Municipalidad Provincial de Huaraz, la que se organiza en niveles jerárquicos y dadas las labores que cumplía la demandante estaba sujeta a su jerarquía; de otro lado, la demandada ha negado expresamente que la demandante prestaba labores bajo un horario de trabajo y subordinación, señalando para ello que laboró como policía municipal, cabe añadir que el trabajo de policía municipal es un trabajo eminentemente subordinado y sujeto a un horario por lo que ineluctablemente al margen de la denominación que se le hubiere dado a la contratación estamos ante un contrato de trabajo por lo que además en aplicación del principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere al demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, la entidad demanda no ha acreditado que la demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación, pero la accionante si ha acreditado con los documentos indicados que se encontraba subordinado. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. **iv)** Se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de la orden de servicios y los recibos de honorarios, donde se evidencia



que la demandante percibía una contraprestación por parte del demandado por los servicios que ejecutaba a su favor; hecho que, además, no ha sido negado por la entidad demandada, por lo que dada la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el demandante ha prestado servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada por los siguientes periodos: del 01 de marzo del 2022 hasta el 30 de abril del 2022 y del 01 de febrero del 2023 hasta el 31 de marzo del 2023. **v)** El artículo 16 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96- TR. Señala: En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese. Entonces al haberse desempeñado la accionante durante los periodos cuya desnaturalización se ha acreditado y efectuado el cómputo respectivo teniendo en cuenta que siempre desempeñó las mismas labores se puede colegir que ha superado el periodo de prueba establecido en la ley, no pudiendo por ende ser cesado sino por causa relacionada con su conducta o capacidad. **vi)** En el presente caso, la demandante refiere que no se le permitió el ingreso a laborar desde el 01 de abril del 2023, sin embargo, como sustento de su pretensión presenta un escrito de parte que se hizo llegar a través de mesa de partes de la Municipalidad con fecha 11 de abril del 2023, sin embargo en dicho documento solo se consigna lo que el trabajador señala no existiendo el dicho de la empleadora como si se hace en las constancias policiales o de SUNAFIL, no siendo pertinente en este caso aplicar el principio de primacía de la realidad, toda vez que se evidencia que la actora ya en un primer periodo dejó de laborar, no habiendo indicado si fue porque ya no requerían sus servicios o porque tuvo una mejor oferta laboral, lo mismo ocurre en este segundo periodo esto aunado al hecho de que dejó transcurrir más de once días luego de haber dejado de laborar, no genera certeza en la juzgadora de que dicho cese se haya efectuado con la conformidad de la actora. (...). De lo expuesto se concluye que no se acredita el despido arbitrario petitionado por lo que este extremo no es amparable. **vii)** En el presente caso si bien se solicita la reposición por despido incausado como una pretensión accesorio, se debe señalar que al no haberse acreditado el despido incausado, no corresponde la reposición, por lo que la demanda en este extremo es infundada. **viii)** Teniendo en cuenta que no se ha amparado el pedido de reposición no corresponde ordenar la celebración de un



contrato a plazo indeterminado, ni la inclusión a planillas ni el otorgamiento de las boletas de pago, así tampoco la indemnización por daños y perjuicios.

IV. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS

PRIMERO: Del recurso de apelación

1.1. El Derecho a la Pluralidad de Instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8° inciso 2) párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el *“Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”*. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139°, inciso 3 de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243-2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)⁷.

1.2. Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, a plicable supletoriamente a la presente causa⁸, prescribe lo siguiente: *“El recurso de apelación tiene por objeto 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 o revocada, total o parcialmente.”* para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

SEGUNDO: Contrato de trabajo

2.1. El contrato de trabajo según De Ferrari, *“es aquel 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”*⁹; asimismo Gómez Valdez, señala *“El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más*

⁷ Expediente número 05410-2013-PHC/TC LA LIBERTAD - Roberto Carlos Flores Paiva.

⁸ Primera disposición complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

⁹ DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.



*empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental*¹⁰.

2.2. Por otro lado, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula las relaciones de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, estableciendo sobre el Contrato de Trabajo lo siguiente: *“Artículo 4.-En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo 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 (...)”*.

TERCERO: Régimen laboral de los servidores públicos de las municipalidades

3.1. La demandante sostiene que ha venido desempeñándose como obrera Policía Municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz y que por lo mismo se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, tal como lo dispone el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972: *“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. **Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”**”*.

3.2. Es relevante precisar que los vigilantes, se equiparan con los obreros municipales conforme lo expone la Casación N° 13812-2016-Lima de fecha 07 de noviembre de 2018 que señala: *“Ahora bien, el personal de vigilancia de las entidades ediles, es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia (Serenazgo), podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37 de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos. En esta línea, los días 18 de septiembre y 02 de octubre de 2017, se reunieron los Jueces*

¹⁰ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.



Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para llevar acabo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en la que por unanimidad se acordó en el punto 2 del tema II, lo siguiente: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las laborales que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad, Es decir, deben estar sujetos al régimen de laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)”.

Siendo ello así, y al no advertirse cuestionamiento alguno por parte de la entidad demandada al cargo que afirma haber desempeñado la demandante, se entiende que el análisis debe realizarse bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

CUARTO: Del despido incausado

4.1. Según el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. Asimismo, el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que 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 formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez, por cuanto para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y su objetividad.

QUINTO: La responsabilidad civil:

5.1. Encontrándonos frente a una demanda de responsabilidad civil contractual en primer término delimitaremos los alcances de dicha institución jurídica, para el cual



recurrimos a lo señalado por el autor Lizardo Taboada quien al respecto expresa: “(...) *está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida en relación a los particulares, ya sea, cuando se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional. Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de responsabilidad derivada de la inejecución de obligaciones. Por el contrario, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada responsabilidad civil extracontractual*¹¹.”

5.2. De lo anotado, se colige que la responsabilidad civil consiste en indemnizar o reparar los daños ocasionados, provenientes del incumplimiento de una obligación voluntaria (contractual); categoría que en el presente caso resulta trascendente, en razón de que ha quedado acreditado no sólo el vínculo laboral entre las partes, sino también el despido sufrido por el demandante.

5.3. De otro lado, a fin de establecer si efectivamente estamos frente a un supuesto de responsabilidad civil laboral proveniente de un despido es menester establecer los elementos que conforman dicha institución, es decir debemos verificar la existencia de los siguientes presupuestos: **i) La antijuridicidad**, entendida como la conducta contraria a ley o al ordenamiento jurídico, que en el presente caso vendría a ser el despido abusivo por parte del empleador; **ii) El factor de atribución**, que es el título por el cual se asume responsabilidad, pudiendo ser este subjetivo (por dolo o culpa) u objetivo (por realizar actividades o, ser titular de determinadas situaciones jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico), considerándose inclusive dentro de esta sub clasificación al abuso del derecho y la inequidad; para el caso que nos ocupa, sería la intención del agente (empleador) al momento de producir el daño (despido); **iii) El nexos causal o relación de causalidad** adecuada entre el hecho y el daño producido; y **iv) El daño**, que es consecuencia de la lesión al interés protegido y puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o extrapatrimonial (daño moral y daño a la persona)¹².

¹¹ TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. “Elementos de la responsabilidad civil”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2013, pp. 33-34.

¹² ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. Primera Edición, Gaceta Jurídica Sociedad Anónima, Lima, 2002; pp. 80.



SEXTO: La indemnización por daños y perjuicios:

6.1. El término indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización. En la CASACIÓN LABORAL 002460-2015, de fecha 12 de enero de 2017, se ha señalado lo siguiente: “...*la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, derivada del contrato de trabajo, debe ser analizado dentro del ámbito de la responsabilidad civil, regulado en los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, que comprende los conceptos de: daño emergente, lucro cesante y daño moral*”¹³.

SÉPTIMO: El lucro cesante y el daño moral:

7.1. El **lucro cesante**, se define como aquella manifestación concreta del daño patrimonial; es decir, se trata de un tipo de daño patrimonial de perjuicio económico, que se configura como la ganancia dejada de percibir o la pérdida de ingresos a consecuencia de un hecho lesivo; el lucro cesante es aquel que genera que la víctima deje de percibir por efecto del daño un determinado bien, es decir, que por efectos del daño no ha ingresado un determinado bien al patrimonio de la víctima”¹⁴.

7.2. A pesar de la multiplicidad de conceptos, no existe, en doctrina una definición clara de **daño moral**, porque el objeto afectado es de lo más heterogéneo, a lo que se le debe sumar el problema de su cuantificación, que en esencia es la razón de ser del sistema de responsabilidad civil. Sobre el particular, **Santos Briz** expresa que: “*Es criterio que puede considerarse predominante la concepción del daño moral como el que afecta principalmente a los derechos de la personalidad. Puede afectar, sin embargo, también a otros derechos que al menos en sentido estricto no se incluyen entre los de la personalidad, como a los derechos de familia, corporativos, etc., pero no cabe negar que el sector fundamental de los daños morales tenga lugar en los derechos de la personalidad. En este sentido Norr establece como presupuesto mínimo de la indemnización del daño inmaterial la infracción del derecho general de la personalidad*”¹⁵. Para Fernández el daño moral es un sub tipo especial de un concepto mayor que lo comprende (daño a la persona) pero con contornos específicamente definidos que a su vez diferencia y determina alcances especiales en cuanto a su tratamiento¹⁶; por

¹³ BELTRAN PACHECO, en Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas, Tomo VI, gaceta jurídica 2003 p 948

¹⁴ Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas. Gaceta Jurídica. Tomo VI: Derecho de Obligaciones, Lima-Perú. 2003, pp. 926

¹⁵ MORALES GODO, Juan. “Naturaleza del daño Moral. ¿Punitiva o resarcitoria? En: *Responsabilidad civil*. Tomo II. Lima: Rodhas, 2006, p. 188.

¹⁶ FERNÁNDEZ CRUZ, G. *Análisis Sistemático del Código Civil, a tres décadas de su promulgación*. Lima, Instituto Pacífico, 2015.



parte, Medina señala que, el daño moral en el ordenamiento jurídico peruano abarca a todas las consecuencias del evento dañoso que, por sus peculiares características, por su ligazón con la individualidad de la víctima, no sean traducibles directamente en dinero, incluida la lesión de los derechos fundamentales¹⁷.

7.3. La Corte Suprema en la CASACIÓN N° 2084-2015-LIMA, ha señalado que: “... *el daño moral (artículo 1984 del Código Civil) es la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo¹⁸; es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre las cosas materiales, sino afectando sentimientos y valores¹⁹. Esta categoría del daño es particularmente difícil de acreditar, debido a que las personas no expresan sus sentimientos o emociones del mismo modo, siendo, inclusive, fácil para algunas personas simular sufrimientos o lesiones sin que existan en realidad. Además, en algunos casos, ocurre que los sufrimientos severos, son resistidos con fortaleza sin ninguna alteración en la salud o aspecto físico del sujeto... En tal sentido, ante la dificultad para probar el daño moral, esta Sala Suprema ha optado por presumir, en casos puntuales, la existencia del mismo...” (El subrayado es nuestro).*

OCTAVO: Análisis del caso concreto:

8.1. De la revisión de autos se advierte que no existe controversia respecto a la prestación personal de servicios y las funciones desempeñadas por la demandante, como personal obrero en el cargo de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaraz, bajo la naturaleza laboral de carácter indeterminado al amparo del Decreto Legislativo N°728; por cuanto, se han desnaturalizados sus órdenes de servicios que prestaba del 01 de marzo al 30 de abril del 2022 y desde el 01 de febrero al 31 de marzo del 2023; sin embargo, la controversia se genera, si a raíz de esta desnaturalización, se debe disponer su reposición laboral por el despido sufrido y como consecuencia de ello se le contrate a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo N° 728, inscripción en el libro de planillas, otorgamiento de boletas de pagos y se le indemnice por daños y perjuicios.

8.2. El Tribunal Constitucional²⁰ ha establecido que, por el “**principio de limitación aplicable a toda actividad recursiva le impone al Tribunal (...) la limitación de sólo referirse al tema de la alzada**”. De esta forma, la absolución del grado debe centrarse en los

¹⁷ MEDINA CABREJOS, E. *Una nueva oportunidad desperdiciada. El Pleno Jurisdiccional Civil 2017 y la cuantificación de los daños morales*. Gaceta Civil y Procesal Civil, Lima, Tomo 54, pág. 123

¹⁸ TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Editora jurídica Grijley EIRL. Lima, 2003, Segunda Edición, pág. 66.

¹⁹ PAZOS HAYASHIDA, Javier. *Código Civil Comentado*. T X, Gaceta Jurídica, Lima, 2005, Primera Edición, pág. 164.

²⁰ STC N° 4492-2008-AA/TC.



agravios invocados en el recurso de apelación, porque a diferencia de los jueces de primera instancia “(...) el tribunal de segunda instancia conoce y decide aquellas cuestiones a las que ha limitado la apelación del recurrente. No tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; siendo así, solamente puede ser revisado lo apelado, esto es, los agravios referidos por quien impugna, por tanto, la labor del colegiado se limita a resolver solamente lo que es materia de expresión de aquellos”²¹. Siendo ello así, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Superior Jerárquico revise, entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; en ese sentido, habiendo efectuado las anotaciones pertinentes, se analizarán los argumentos expuestos por la demandante en su escrito de apelación.

8.3. La apelante cuestiona en los fundamentos extractados en los literales a) b) y c) de la síntesis impugnatoria, básicamente en que: *la Solicitud de Reposición Laboral sujeto al D.Leg. 728, es un documento formal, constituye prueba en juicio, tal como puede ser la Ocurrencia Común de Calle y/o Constatación Policial y/o el Acta de Inspección de la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o (SUNAFIL), ésta fue presentada dentro del plazo razonable, por lo que se debe considerar la prevalencia de la cuestión de fondo sobre la forma, establecida en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT.*

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando: *"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"*²²; en el caso de autos, la accionante a fin de acreditar este aspecto, ha anexado a su demanda copia de la “solicitud de reposición laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 728”, de fecha **11 de abril del 2023**, que obra de folio 10 a 11, la misma que fue dirigida al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaraz, bajo los siguientes términos: *“Que, en mérito al artículo 22° y 37° de la Ley N° 27972, (...) he prestado labores como Obrera de la Policía Municipal de la Sub Gerencia de Control de Comercialización, de la Gerencia de Servicios Públicos los meses de marzo a abril del 2022 y los meses de febrero y marzo 2023 (habiendo superado los 3 meses del periodo de prueba para los obreros municipales), no se me permite continuar con mis labores habituales dentro de la Policía Municipal del Gobierno Provincial de Huaraz, por lo que recurro a vuestro despacho con la finalidad de solicitar se disponga*

²¹ Sentencia recaída en el Exp. N° 2541-2006 expedida por la Primera Sala Civil con sub especialidad Comercial de la Corte Superior de Lima.

²² Fundamento Jurídico N° 15 b) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de Marzo del 2003.



a quien corresponda mi reposición ahora sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (...); con este medio probatorio, la recurrente pretende probar el despido incausado por parte de la entidad demandada; por cuanto, al 31 de marzo del 2023, ya había superado el periodo de prueba que establece el artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo N° 728; no obstante la A quo ha señalado que este documento no le causa certeza.

En este contexto, es de citar el artículo 45° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, prescribe: *“La Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente. Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial, a fin de que se efectúe la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad y cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes”*; norma que faculta a la autoridad Administrativa de Trabajo y a la autoridad Policial, verifiquen la negativa del empleador de permitir el ingreso del trabajador a su centro de trabajo a causa del despido; sin embargo, no por ello podemos asumir que los documentos emanados de dichas autoridades tienen la exclusividad o privilegio de demostrar el despido sufrido.

Siguiendo este razonamiento, es de indicar que, si bien es cierto la demandante no ha solicitado el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de que verifique su despido, por lo que se podría afirmar que no ha seguido el conducto regular, sin embargo, se observa que la accionante solicitó ante su propia empleadora se le permita continuar con sus labores y precisamente la valoración de este documento se encuentra en discusión, siendo así, es de resaltar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 en su artículo 23 numeral 23.5 señala *“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 darlo por 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.**”*; así las cosas, es de observar que, la demandante solicitó su reincorporación mediante la solicitud de fecha 11 de abril del 2023, vale decir, al séptimo día hábil de haberse producido su despido, encontrándose dentro del plazo para ejercer su derecho a accionar contra el despido arbitrario, conforme lo prevé el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo N°



728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR²³, que señala “*el plazo para accionar contra el despido arbitrario caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho*”; no obstante, tal como señala la Casación Laboral N° 12510-2014 Cusco, en el cómputo de dicho plazo de caducidad no cabe que se comprendan los días de “falta de funcionamiento del Poder Judicial”, especificados en el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; en ese entendido, este Tribunal considera que dicho documento denota que la accionante se encontraba a la espera de la evaluación de su pedido de reincorporación, pero su empleador pese a tal requerimiento no expresó nada al respecto, es decir no rechazó su pedido ni ratificó su decisión, por lo que la demanda se interpuso recién el 03 de mayo de 2023; a ello hay que agregar que, el representante de la entidad demandada no ha negado expresamente esta afirmación al absolver la demanda ni en la audiencia de conciliación de fecha 17 de julio del 2023, pese a que el abogado de la demandante en el minuto 06:10 a 06:30, ha indicado que dicho documento tiene fecha cierta, sello de recepción de la mesa de partes de la entidad demandada y es un medio probatorio idóneo; siendo ello así, este medio de prueba, dado el contexto en el que se dio la actuación de la demandante, es un medio eficaz con el cual se demuestra que, la recurrente se vio impedida de continuar con sus labores habituales el 01 de abril del 2023; es más en Audiencia de vista de fecha 18 de setiembre la defensa de la demandante mencionó que había solicitado también la constatación policial con fecha 20 de abril de 2023, pero no fue atendido oportunamente, mostrando el cargo de presentación; circunstancias que este Tribunal atiende y considera que dado los indicios que corroboran la versión de la accionante se colige el cese de labores contra la voluntad de la accionante, por lo que, corresponde amparar la demanda y ordenarse la reposición de la demandante en el cargo que venía ocupando u otro de similar jerarquía, con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728; debiendo estimarse el agravio señalado por la demandante.

8.4. Entonces, estando al artículo 12° concordante con los artículos 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece que “*Los empleadores cuyos*

²³ **Artículo 36.-** El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.



trabajadores se encuentren 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 (...).”, corresponde a la parte demandante ser incluida a planillas de pago de trabajadores, bajo el Decreto Legislativo 728, debiendo estimarse el agravio señalado por la demandante.

8.5. Ahora bien, sobre la responsabilidad civil proveniente de un despido, es evidente que pese a que la accionante mantenía una relación laboral de plazo indeterminado con la entidad demandada y por ende no podía despedírsele sin causa justa, al haberse procedido de tal manera privándose de los ingresos propios de su trabajo, debe otorgársele una indemnización, al respecto, la Casación Laboral N° 10956-2017-TACNA, emitida el 15 de enero de 2020, ha señalado lo siguiente: *“teniendo en cuenta que, en el caso concreto, el resarcimiento del daño no puede ser probado en su monto preciso, se considera que éste debe otorgarse en aplicación del artículo 1332° del Código Civil²⁴, tomándose como referencia y/o parámetro para ello, la última remuneración percibida por la demandante, así como el período dejado de laborar. Precisándose que el monto reconocido a favor del demandante, no equivale a remuneraciones devengadas, sino a la valorización equitativa conforme lo faculta el artículo 1332° del Código Civil, pero teniendo sólo como referencia la última remuneración, criterio que ya ha sido establecido por esta Sala Suprema en diversas casaciones, como las Casaciones N°5721-2011-Lima, N°2097-2013- Lima, N°4977-2015, e ntre otras²⁵;* en el presente caso efectivamente el resarcimiento del daño no ha sido probado en su monto preciso; sin embargo, ello no es óbice para reconocer la indemnización por lucro cesante, por cuanto, conforme ha señalado la Corte Suprema, en estos casos corresponde fijar el lucro cesante tomándose como referencia y/o parámetro, la última remuneración percibida por el demandante.

Por tanto, la Corte Suprema en jurisprudencia reciente a la que hemos aludido el párrafo que precede, ha señalado que, cuando el resarcimiento del daño no puede ser probado en su monto preciso, éste debe otorgarse en aplicación del artículo 1332° del Código Civil; también lo es que, según la misma ejecutoria al fijar la indemnización teniendo en cuenta la valoración equitativa a la que alude el artículo invocado, debe tomarse como referencia y/o parámetro la última remuneración percibida por el demandante, así como el período dejado de laborar; es decir, la Corte Suprema ha

²⁴ Artículo 1332.- Valoración del resarcimiento. Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.

²⁵ CASACIÓN LABORAL N° 10956-2017 TACNA



establecido un criterio objetivo a efectos de fijar el monto indemnizatorio, esto es, el **período dejado de laborar y última remuneración**; en consecuencia, la demandante fue despedida por a partir del 01 de abril del 2023 hasta la fecha y su última remuneración fue de S/ 1,300.00 (mil trescientos con 00/100 soles) conforme se observa de su recibo por honorarios electrónicos, que obra en el folio 09 de autos; por lo que, teniendo en cuenta que la valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, debe fijarse el lucro cesante en atención a los dos criterios señalados por la Corte Suprema, que fue ratificado en la Casación N°12854-2016-MOQUEGUA, en la que efectivamente en un caso similar la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, estimó que el monto por lucro cesante equivale aproximadamente al 70% de la remuneración dejada de percibir como consecuencia del despido.

En ese sentido, teniendo en cuenta que la última remuneración de la demandante ascendía a la suma de S/ 1,300.00 soles y que el período dejado de laborar a la fecha es 06 meses aproximadamente; por lo que, debe tomarse como término de referencia para la cuantificación y con criterio prudencial la suma de S/ 910.00, que representa una cantidad proporcional a la remuneración percibida, suma que multiplicado por los meses que está se mantiene su cese hasta su reposición efectiva, nos da como resultado el monto de S/ 5,460.00 (cinco mil cuatrocientos sesenta con 00/100 soles), por concepto de indemnización de daños y perjuicios, por lucro cesante que deberá pagar la entidad demandada en favor de la demandante; en consecuencia, **este acápite debe revocarse.**

8.6. Respeto al daño moral, el artículo 1322° del Código Civil, señala que el daño moral es susceptible de resarcimiento; en ese sentido, se conviene en reconocer que el daño moral constituye una aflicción del estado de ánimo, la cual se traduce en dolor y sufrimiento, y que, por ser inestimable, debe cuantificarse, inevitablemente, según criterios de equidad, para efectos de su compensación, al respecto se debe tener en cuenta que si bien es verdad que inicialmente la jurisprudencia nacional se inclinaba por la plena probanza, mediante una prueba cierta o sucedáneo, del daño moral²⁶, en la actualidad la misma jurisprudencia ha variado su criterio, de conformidad a lo regulado en el inciso 5) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, mediante la valoración de un daño cuando se aprecie indicios o elementos

²⁶ En las Casaciones N° 5008-2010-Lima y N° 139-2014 -La Libertad, la Corte Suprema de la República había establecido que existía la posibilidad que se ordene el pago indemnizatorio por daño moral, pero, para que se reconozca tal derecho, se deberá acreditar el daño sufrido.



subsecuentes que permitan la certeza a la Judicatura que el referido daño se ha producido por un ejercicio abusivo e ilegal por parte del causante, sin la necesidad de recurrir a una prueba directa, el cual haga irrazonable la finalidad del tal conducta.

Es así que en la Casación N° 4393-2013-La Libertad, señala sobre el daño moral: *“por consiguiente, esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es, además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia”.*

Por otro lado, respecto a la cuantificación se tiene que en el pleno Jurisdiccional laboral y procesal 2019, llevado a cabo en el mes de mayo en la ciudad de Tacna se acordó que *“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° de l Código Civil.”*

En el presente caso, con base en las máximas de la experiencia, como sucedáneo de medio probatorio, además de los indicios que se desprenden del presente caso, indicios que se valoran de forma conjunta y teniendo en cuenta lo indicado en audiencia se puede afirmar que todo trabajador padece sufrimiento al ser privado de su trabajo, es así que se puede colegir que la demandante ha sufrido la aflicción psicológica causada por el despido como lo siente cualquier ser humano que se ve privado sorpresivamente de aquello que le permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Se puede concluir que la demandante al ser despedido el 01 de abril del 2023, sufrió gran aflicción, congoja, angustia, situación que constituye hecho notorio, concluyéndose que sufrió daño moral y a pesar de que la intensidad y afectación no puede ser medida; por lo que sí puede afirmarse que existió tal daño; en



esa línea debemos considerar el hecho que el sufrimiento por el despido es transitorio y no patológico, por ello en concordancia con lo dispuesto en el pleno jurisdiccional mencionado anteriormente y lo establecido por el Tribunal Supremo respecto al criterio que debe ser adoptado para la cuantificación, se señala como monto indemnizatorio la suma de S/ 1,000.00 (mil con 00/100 soles); en consecuencia, **debe revocarse este extremo.**

8.9. Finalmente, el recurrente argumenta que: *“la exoneración prevista en el artículo 47° de la Constitución Política del Perú solo comprende las costas del proceso, pues cuando esta norma constitucional se refiere a los gastos judiciales, está haciendo referencia a lo que prevé el artículo 410° del Código Procesal Civil, así lo ha establecido claramente la Casación Laboral N°15493-2014-CAJAMARACA sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros”*. Al respecto, es de indicar que, los costos del proceso comprenden los desembolsos efectuados directamente al abogado para la persecución y defensa del derecho; el artículo 411° del Código Procesal Civil, señala que son costos del proceso los honorarios del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio Judicial.

Asimismo, para fijar los costos del proceso, debemos remitirnos a la primera regla señalada por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0052-2010-PA/TC: *“para determinar el monto de los honorarios no solo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”*. Además, se debe tener en cuenta que el Código Procesal Civil, en las partes pertinentes a la condena de costos procesales, otorga la facultad de fijarlos al Juez, quien debe observar los principios de discrecionalidad y prudencialidad, agregándose a estos el de razonabilidad.

En ese sentido, en el caso que nos ocupa, se advierte que la parte demandante tuvo que contratar los servicios de un abogado para que asuma su defensa legal; asimismo, en cuanto a la duración del proceso, el mismo inició el 03 de mayo del 2023 con la presentación de la demanda, en cuyo trámite la sentencia de primera instancia fue declarada fundada en parte, el día 20 de julio del 2023, y la sentencia de vista se está emitiendo el día de la fecha; resaltando que la participación del abogado no se ha suscitado en múltiples ocasiones conforme se advierte de los actos procesales y



escritos presentados (suscripción de la demanda y la audiencia de fecha 17 julio del 2023); por lo que, este Despacho, considera que resulta razonable y prudente fijar la suma de S/ 1,000.00 (mil con 00/100 soles) por concepto de honorarios profesionales, más el pago del 5% de los costos a favor del fondo mutual del Colegio de Abogados de Áncash; consistente en S/ 50.00 (cincuenta con 00/100 soles); en consecuencia, debe **revocarse este extremo de la sentencia**.

VI. DECISIÓN

Por los fundamentos de hecho y derechos expuestos y con las facultades conferidas por el artículo 138° de la Constitución Política de l Estado, se resuelve:

- 1. DECLARAR FUNDADO**, el recurso de apelación planteado por el abogado de la demandante Eladia Nancy Sotelo Obispo, de fecha 02 de agosto del 2023, que obra de folio 105 a 108.
- 2. CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución N°02, de fecha 20 de julio del 2023, que falla: **Fundada en parte** la demanda interpuesta por Eladia Nancy Sotelo Obispo, contra la Municipalidad Provincial de Huaraz sobre reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de órdenes de servicio, pago de beneficios sociales (gratificaciones, remuneraciones vacacionales y CTS e intereses legales). Y **REVOCAR** solo en el extremo que dispone sin costos; **REFORMÁNDOLA**, se ordena a la demandada, el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 1,000.00 (mil y 00/100 soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 50.00 (cincuenta y 00/100 soles).
- 3. REVOCAR** la misma sentencia en extremo que declara infundada la demanda sobre reposición por despido incausado, celebración de contrato a plazo indeterminado, inscripción en el libro de planillas, otorgamiento de boletas, indemnización por daños y perjuicios; y **REFORMÁNDOLA**; se **declara FUNDADA en parte** la demanda sobre reposición por despido incausado, celebración de contrato a plazo indeterminado bajo el amparo el Decreto Legislativo N° 728, inscripción en el libro de planillas, otorgamiento de boletas e indemnización por daños y perjuicios; en consecuencia:



4. Se **dispone** la **REINCORPORACIÓN** de la accionante a su centro de labores en el cargo que venía ocupando u otro similar con la última remuneración percibida por aquella; se **ordena** a la demandada la suscripción de un contrato a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728; se **ordena** el registro en la planilla de trabajadores a plazo indeterminado a la demandante y el otorgamiento de boletas que corresponda; y se **Ordena** a la entidad demandada pague a favor de la accionante la suma ascendente a S/ 6,460.00 (seis mil cuatrocientos sesenta con 00/100 soles) por indemnización por daños y perjuicios (S/ 5,460.00 por concepto de lucro cesante y la suma de S/ 1,000.00 por daño moral), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
5. **CONFIRMA** en los demás que contiene. *Notifíquese y devuélvase. Juez Superior (P) ponente Karina Gissela Bañez Lock.*

SS.

BAÑEZ LOCK.