

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

SEÑORES

CESPEDES CABALA

BURGOS ZAVALA

GASTULO CHAVEZ

Lima, 26 de enero de 2023.

VISTOS

En Audiencia Virtual de la fecha, interviene como Juez Superior ponente la señora Gástulo Chávez, se expide la siguiente resolución..

ASUNTO

Viene en revisión la **Sentencia N° 319-2022-16°-JETPL**, contenida en la resolución N° 03 de fecha 21 de octubre de 2022, que declara:

FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **ELIZABETH CONSUELO GALLARDO ORELLANA** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO**. En consecuencia:

1. Se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada (D. Legislativo 728) entre las partes, por los periodos **01 DE MARZO DE 2020 AL 04 DE AGOSTO 2021 deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y orden de servicios suscritos por el indicado periodo** debiendo la demandada reconocer a la accionante como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada (D. L 728) por el periodo señalado.
2. Se ordena a la emplazada, cumpla con efectuar la inscripción del actor en sus libros de planillas, como trabajador bajo el régimen de la actividad privada, por el periodo desde **01 DE MARZO DE 2020 AL 04 DE AGOSTO 2021**.
3. Se ordena a la emplazada, cumpla con abonarle a la actora la suma total de **CATORCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON 88/100 SOLES (S/. 14,856.88)**, por

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

concepto de compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones con bonificación extraordinaria, asignación familiar e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses financieros, intereses legales que correspondan que se liquidaran en ejecución de sentencia.

4. Se declara que el cese del actor se ha configurado un **DESPIDO INCAUSADO** y se **ORDENA LA REPOSICIÓN** del actor en el mismo cargo que venía ocupando o uno de similar naturaleza sin afectar su categoría y nivel remunerativo.
5. **INFUNDADA** la demanda respecto la indemnización por daño y perjuicios por daño moral y daño punitivo.
6. De no cumplir con la ejecución de la Reposición el Juzgado convocara una supervisión Virtual, de conformidad con lo establecido en el lineamiento N° 011-2020-P-CSJLI-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N°000437-2020-P-CSJLI-PJ, de fecha 30 de diciembre del 2020.
7. Se condena a la demandada al pago de los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas.

AGRAVIOS:

- La demandada acusa que:
 - a. Respecto a la desnaturalización de contratos de locación de servicios, el juzgado no ha analizado con adecuados elementos de juicio que el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el artículo 1764° del Código Civil, toda vez que la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin encontrarse las partes sujetas a subordinación, el locador únicamente se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata y ambas partes se encuentran en igualdad de condiciones

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

para efectos de la celebración, regulación y extinción del contrato civil; ello no ocurre en el contrato de trabajo en el que una de las partes ostenta facultades directrices que le permiten regular, modificar e inclusive extinguir la relación jurídica existente, de manera unilateral; en los presente actuados se ha verificado que las partes convinieron de mutuo acuerdo ejecutar las prestaciones pactadas, bajo los alcances de su derecho a la libertad de contratar, reconociendo que dicho acuerdo no originaría relación laboral alguna, así no se ha logrado acreditar que el actor se haya encontrado sujeto a supervisión y fiscalización por parte de la entidad o de jefe inmediato que haya actuado en su nombre y representación.

- b. En cuanto a la reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, no se ha configurado el despido incausado, lo que ocurrió fue el vencimiento de plazo previsto en el contrato civil de la actora, por lo que debe revocarse la sentencia en lo que se refiere a la reposición por despido incausado, al igual que el extremo del pago de beneficios sociales, pues estos derivan del reconocimiento de una relación laboral en el régimen de la actividad privada, que como ya se ha señalado, no corresponde ser declarada en los presentes actuados.
- c. Respecto a la indemnización por lucro cesante, se ha señalado que la conducta antijurídica se habría configurado con el cese unilateral (despido) sufrido por el actor, teniendo en cuenta que lo que se produjo fue el cese de la relación contractual por vencimiento del plazo. Se debe tener en cuenta que, el juzgado ha determinado el quantum indemnizatorio en la suma de S/5,000.00 teniendo como base la valorización equitativa referida en el artículo 1332º del Código Civil, pero también el juzgado ha reconocido que la demandante fue cesada el 04 de agosto de 2021 y continuó prestando servicios de manera inmediata a partir del 05 de agosto de 2021 con el mismo ingreso que recibía hasta la fecha de su cese, por lo que la accionante no sufrió ningún daño de tipo patrimonial y no correspondía otorgar indemnización
- d. Sobre los costos procesales, se debe tener en cuenta que la demandada se encuentra sujeta a las disposiciones del Ministerio de Economía y Finanzas, en materia de gestión presupuestaria, se encuentra impedida de contratar personal, salvo en el caso de ingreso de personal por mandato de sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada, por lo que se tenía motivos razonables para litigar, teniendo en cuenta que por las labores realizadas

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

durante la prestación de servicios, se evidencia su carácter de autonomía y ausencia de subordinación.

CONSIDERANDO

1. De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

2. El artículo 197° del Código Procesal Civil señala: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”*.
3. En ese sentido, la valoración e interpretación del conjunto de medios probatorios ofrecidos por ambas partes será efectuada por el Juez de acuerdo a su sana crítica dándole la debida interpretación y valor a los medios de prueba en concordancia con su experiencia y objetividad a la luz de las pruebas aportadas y de acuerdo a lo que prescriba la ley en determinado caso. Por tanto, este Colegiado está facultado de interpretar y valorar libremente la prueba dentro de los límites de su apreciación razonada y la sana crítica.

SOBRE LA ACTIVIDAD PROBATORIA

4. El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba establece las siguientes reglas:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...).

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.*
- b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.*
- c. La existencia del daño alegado.*

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.*
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.*

23.5 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.”

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

5. Resulta relevante también precisar, que las “*disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa*”; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

DEL CASO EN CONCRETO

6. En el presente proceso, la parte demandante sostiene que, ha laborado desde el 01 de marzo del 2020 al 04 de agosto del 2021, prestando servicios de operaria en jardinería en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y en su condición de obrera municipal y como ha señalado la actora en su escrito de demanda también ha realizado labores como obrera maquinista de jardinería, servicios de mantenimiento de parques y jardines, por lo que solicita se le reconozca como trabajadora a plazo indeterminado y se le pague sus beneficios sociales, además que al haberse desnaturalizado sus contratos no se le podía despedir comunicándole una supuesta no renovación de contrato, acreditado con la constatación policial de despido y como consecuencia de ello también, la correspondiente indemnización por daños y perjuicios en el rubro de lucro cesante, daño moral y daño punitivo
7. En contraposición a lo sostenido por la parte demandante, la demandada señala que la actora prestó servicios a la municipalidad, lo que no significa que haya estado sujeta a subordinación pues ha sido contratada para realizar una labor específica en un área específica, lo que no significa que esté subordinado al comitente, por lo que no corresponde el pago de beneficios sociales ni su incorporación al libro de planillas, así como tampoco su reposición ni la indemnización por daños y perjuicios que pretende en los rubros de lucro cesante, daño moral y daño punitivo

SOBRE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

8. Cabe señalar, que el **contrato de trabajo** es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual,

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

una de las partes, llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, a quien a su vez se le obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se manifiesta sus elementos como son: la **prestación personal, subordinación y remuneración periódica**; elementos acogidos por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; de los cuales, el de **subordinación**, es el más resaltante e importante, por constituir el rasgo diferenciador entre el contrato de trabajo y otro tipo de contratos; en mérito al cual, el empleador se encuentra facultado para dirigir (dar órdenes, instrucciones o directrices acerca del servicio contratado), fiscalizar (verificar si se cumplen adecuadamente los servicios pactados), y sancionar (imponer medidas ante el incumplimiento de las obligaciones de trabajo).

9. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil 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.
10. Asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo PLÁ RODRIGUEZ quien señala que *“el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*¹.
11. El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando *“(…) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”* (STC N.° 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además, el Pleno

¹ Los Principios del Derecho del Trabajo – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 313

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que *“si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”*.

12. Cabe señalar que el artículo 23° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPL, en su numeral 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, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.”*; en tanto que el numeral 23.2), señala que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”*; de lo que se infiere que a la trabajadora demandante le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, en tanto que a la demandada, acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes; de manera que si las partes no cumplen con dicha carga probatoria, corresponderá aplicar la presunción de laboralidad mencionado en el numeral 23.2), antes referido.
13. En cuanto al primer elemento del contrato de trabajo, prestación personal se advierte que, no existe controversia entre las partes respecto de las labores que ha desempeñado la demandante durante dicho periodo, esto es, como operaria de jardinería en el mantenimiento de parques y jardines para la Subgerencia de Gestión Ambiental de la demandada; de lo que se puede concluir que, en la relación jurídica habida entre las partes desde el 01 de marzo del 2020 al 04 de agosto del 2021, la prestación fue de naturaleza personal, habiéndose acreditado el primer elemento del contrato de trabajo.
14. Respecto al segundo elemento del contrato de trabajo, subordinación se debe tener en cuenta que ésta implica la presencia de facultades de dirección, normativa y disciplinaria del empleador frente al trabajador. Es decir, que el empleador tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de dichas labores y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador.
15. En ese sentido, se advierten de los recibos por honorarios electrónicos de folios 24 a 40,

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

que en el rubro de concepto, la actora señala: “*Servicio de jardinería para la áreas verdes del Distrito de San Isidro*”

16. Sobre el particular, cabe indicar que de acuerdo a los artículos 73° y 82° de la Ley Orgánica de Municipalidades, son competencia y funciones específicas de los Gobiernos Locales, la administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente o a través de concesionarios. Asimismo, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la entidad demandada, de acceso público a través de la página web², en el artículo 111°, establece que, la Subgerencia de Gestión Ambiental es la unidad orgánica encargada de gestionar y operar los servicios públicos de gestión de los residuos sólidos y limpieza pública, conservación, mantenimiento y renovación de las áreas verdes del distrito; así como promover y ejecutar las políticas ambientales, el manejo y aprovechamiento de los recursos, en mejora de la calidad ambiental. Y que, de acuerdo al literal c) del artículo 112°, es función de la Subgerencia, planificar, dirigir ejecutar y supervisar las actividades del servicio de conservación, mantenimiento y renovación de las áreas verdes del distrito.
17. Así también se advierte del Manual de Organización y Funciones - MOF y el Cuadro Orgánico de Cargos de la Subgerencia de Obras Municipales, la entidad cuenta con servidores en el cargo de Trabajador de Servicios I, el cual tiene como una de sus funciones, *realizar labores de corte y arreglar según su especialidad (podador, regador, jardinero de vivero, vigilante municipal de parques y jardines), realizar el mantenimiento y control del material, equipos y herramientas a su cargo, operar motores y máquinas de manejo sencillo.*
18. De ello que, las funciones de mantenimiento de áreas verdes mediante el servicio de maquinista – cortado de césped, que ha desarrollado la demandante forman parte de los servicios permanentes con las que cuenta la entidad demandada, en la Subgerencia de Gestión Ambiental, que tiene como una de sus funciones las actividades del servicio de conservación, mantenimiento y renovación de las áreas verdes del distrito.
19. Asimismo, cabe señalar que las labores desempeñadas por la actora como operaria de jardinería, corresponden a las de un obrero puesto que la labor es realizada mediante el uso

²https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10080&id_tema=5&ver=D#.Ye9Mg_7MKUk

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

de esfuerzo físico preponderantemente y ejecutadas en campo, encontrándose estas actividades dentro de los campos desarrollados por los obreros municipales que señala el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, aprobado mediante Decreto Supremo N°017-2017-TR, en su artículo 5°, literal b; y por esta razón este Colegiado reafirma lo determinado por el A-quo en este extremo y se advierte que las labores realizadas por la demandante han sido las de un obrero.

20. En cuanto a ello, se tiene que el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe que, *“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**”* (énfasis agregado).
21. En ese sentido, de la descripción del servicio indicado en los recibos electrónicos por honorarios que guardan relación con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de San Isidro antes referidos (MOF y ROF), se puede concluir que, debido a la naturaleza de las labores desempeñadas por la actora durante el periodo analizado - (01.03.2020 al 04.08.2021)- como operaria de jardinería, consistentes en el mantenimiento de las áreas verdes, la demandante se ha encontrado sujeta a un horario y jornada de trabajo, debiendo usar un uniforme y equipo de trabajo brindado por la entidad demandada, tal como se aprecia de las fotografías de folios 40 a 44, por tanto, dichas labores no podían ser efectuadas de forma autónoma, sino bajo las órdenes, indicaciones y control de sus actividades impartidas por un superior jerárquico, quien le asignaba las labores a ejecutar, en un turno, horario, brindándole herramientas de trabajo; teniendo en cuenta que, las labores de mantenimiento de áreas verdes forman parte de las funciones principales y permanentes de la Subgerencia de Gestión Ambiental, contando la entidad inclusive con personal que tiene por funciones el podado de áreas verdes; razones por las cuales, se concluye que, dada la naturaleza de las labores que realizó la accionante durante este periodo, estuvo presente el elemento de la subordinación.
22. Siendo así, al estar presentes los dos primeros elementos del contrato de trabajo, la prestación personal de servicios y la subordinación, los montos que aparecen en los recibos

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

por Honorarios (fs. 24 a 39), no pueden sino calificarse como remuneración, los mismos que incluso fueron abonados en forma mensual; con lo que se puede concluir que dicho pago no fue a título de honorario profesional por asimilarse más bien a un pago periódico, fijo y permanente, que es intrínseco a un salario o sueldo.

- 23.** Estando a todo lo señalado y no habiendo la demandada demostrado la autonomía de las prestaciones de la demandante que justifique una contratación civil, se llega a la conclusión de que la relación desarrollada entre ambas partes, es una de naturaleza laboral; en aplicación de la presunción de laboralidad señalada en el artículo 23.2° de la Ley N° 29497 "Nueva ley Procesal de Trabajo". Por consiguiente, se concluye que en la relación habida entre las partes se presentaron los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, habiéndose desnaturalizado los contratos de locación de servicios (ordenes de servicio) suscritos entre las partes; por lo que, debe reconocerse que la demandante laboró para la demandada desde el 01 de marzo del 2020 al 04 de agosto del 2021, bajo un contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada en la condición de obrero, el mismo que de acuerdo a la presunción establecida en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³, se considera como un contrato a plazo indeterminado; desestimando por lo tanto los agravios de la demandada en este extremo.

DEL DESPIDO INCAUSADO DE LA ACTORA

- 24.** El Tribunal Constitucional en relación al despido incausado, ha afirmado en la STC N° 976 – 2001 – AA/TC que esta modalidad de despido arbitrario “(...) aparece (...) de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, 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... (sic)”.

³ Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinado, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

DE LA REPOSICION LABORAL DE LA ACTORA

25. En el caso sub examine al haber quedado determinado que la demandante prestó invariablemente servicios para la emplazada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se ha desenvuelto sin solución de continuidad desde el 01 de marzo de 2020 hasta el 04 de agosto de 2021, es obvio que, la decisión exteriorizada de dar por concluida su relación de trabajo ***sin que se le haya indicado causa alguna derivada de su conducta o capacidad*** (énfasis agregado) lo califica como un despido incausado, lo que resulta manifiestamente incongruente e impertinente con la naturaleza indefinida del vínculo laboral al que se encontró sometida la actora durante todo su récord de servicios y que resulta contrario al contenido esencial del derecho constitucional al trabajo acogido en el artículo 22° de la constitución Política del Estado; por ende, es propiamente incausado y, no resulta válida la invocación de que el vínculo laboral se extinguió por vencimiento del contrato.
26. Por tanto , no queda margen de duda para afirmar que el despido de la actora al infringir el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario ambos cautelados desde el bloque de constitucionalidad integrado por los artículos 1°, 22°, 27° y 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado resulta notoriamente arbitrario en su concepción como despido incausado, de allí que no exista razón que válidamente impida reconocer el derecho de la actora a ser repuesta en el mismo puesto de trabajo ostentado hasta su despido o en uno de similar naturaleza y categoría adscrito a una relación de trabajo.

Beneficios Sociales.

27. En el presente caso al haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y reconocerse la existencia de una relación laboral entre las partes sujeto al régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de marzo de 2020 hasta el 04 de agosto de 2021, aprobado por Decreto Supremo N°003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que sí permite y regula la configuración de contrato de trabajo; resulta incuestionable el pago de los beneficios sociales que peticiona la demandante; por lo que, se desestima este extremo del agravio formulado por la demandada y se confirma

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

lo resuelto por el Aquo.

INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS

28. La responsabilidad civil es el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales o no patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); que, como toda entidad jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos, esto es, sus partes integrantes sobre los cuales debe basarse su análisis y son: **1) el daño, 2) la antijuricidad; 3) la relación causal; 4) factor atributivo de responsabilidad civil.**
29. Respecto al primero, el **daño**, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico que puede ser patrimonial o extrapatrimonial: a) el daño es patrimonial o material, cuando afecta parte del patrimonio, siendo de dos tipos: el daño emergente y el lucro cesante; **daño emergente**, lo que sale del patrimonio del dañado, como consecuencia de la conducta dañosa y el **lucro cesante**, es la ganancia dejada de percibir; b) el **daño moral** o extrapatrimonial, es un daño que afecta intereses no valorables económicamente, que engloba el daño a la persona.
30. **El daño** para ser considerado como tal dentro del ámbito jurídico debe también cumplir con requisitos, esto es condiciones que debe reunir a efectos de ser indemnizado, así: **a)** el daño debe existir y estar demostrado; **b)** no debe haber sido indemnizado antes; **c)** debe reconocer a una víctima cierta; **d)** debe ser injusto, ello significa que no debe haber causa que lo justifique; **la antijuricidad**, es el hecho contrario a la ley, al orden público y las buenas costumbres; **la relación causal**, es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido, este nexo es fundamental porque a partir de aquí se determinará, el **factor atributivo** de responsabilidad, sobre quién es el que va a responder ya sea por la inejecución de las obligaciones o la responsabilidad extracontractual.
31. La conducta **antijurídica** puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. Según Reglero *“Por antijuricidad se entiende una conducta contraria a una norma jurídica, sea en sentido propio (violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado),*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

sea en sentido impropio (violación del genérico deber -alterum non laedere-⁴”.

- 32.** Por su parte, el **daño** podemos conceptualizarlo como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En tal sentido los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Serán daños patrimoniales, el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos y por lo tanto merecedores de la tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. Del mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que, dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente.
- 33.** El **nexo causal** viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar.
- 34.** Por último, los **factores de atribución**, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual. Elementos que analizados en conjunto deberán concluir en el valor del resarcimiento.
- 35.** Al respecto en la dilucidación de la controversia no puede perderse de vista que en la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional y el derecho del trabajo, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador, desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable, es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (*art. 23º, segundo párrafo*), es a partir de

⁴ REGLERO CAMPOS, Fernando: "Tratado de Responsabilidad Civil", 2ª. Edición, Editorial Aranzadi S.A., Navarra – España 2003. p. 65.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral lo que engarza con el principio de tutela de la dignidad humana que impone la defensa de los valores y manifestaciones que la configuran entre ellos de los derechos fundamentales dentro de los que cabe destacar el derecho al trabajo, por lo que, el ejercicio de cualquier acto, actividad, decisión, facultad, derecho o atribución del empleador debe efectuarse respetando su contenido esencial, por ejemplo, en su proyección en el derecho de acceso al empleo, caso contrario su infracción merecerá ser reparada dado que es evidente la necesidad de forjar instrumentos de naturaleza jurídica que sirvan para brindarles protección ya sea con el propósito de hacer efectiva su realización o con el propósito de disponer su desagravio en este último caso se sitúa la indemnización ahora pretendida.

36. En cuanto, al primer elemento de la responsabilidad civil, es decir, la **antijuridicidad**; cabe señalar que al reconocer a favor de la actora una relación laboral de naturaleza indeterminada desde el 01 de marzo de 2020 al 04 de agosto de 2021, declarándose incausado su despido y ordenándose su reposición, evidencia la antijuridicidad de la empleada al demostrar una conducta contraria a las normas jurídicas, debiendo el Órgano Jurisdiccional ordenar su reposición, al haber despedido a la actora de forma arbitraria y tener la demandante que recurrir a las instancias judiciales al ver vulnerado su derecho al trabajo.
37. En cuanto al **daño**, se desprende que la demandante se encontraba laborando para la empleada y ésta fue despedida incausadamente el 04 de agosto de 2021 por la accionada, restringiéndole de su única fuente de ingreso, vulnerando así, el artículo 22° de la Constitución Política del Estado que establece que *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*; ante tal circunstancia, al haber infringido la empleada el artículo 22° de la norma referida reflejado en el despido a la demandante, tal hecho, también configuró el daño al haber privado de una remuneración digna y suficiente que procuraba para ella y su familia, el bienestar material y espiritual reseñado en el artículo 24° de nuestra Carta Magna; así como, el artículo 27° que resalta que el contenido esencial del derecho al trabajo implica

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16

dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; siendo así, la vulneración de tales normas generaron un daño al accionante al haberlo despojado de una remuneración que procuraba su subsistencia y la de su familia.

38. En relación al tercer elemento de la responsabilidad civil, es decir, la **relación de causalidad**; cabe señalar que, al haber transgredido la accionada el derecho fundamental al trabajo, vulnerando con ello los artículos 22°, 24° y 27° de nuestra Constitución, se origina el antecedente-consecuencia, es decir, entre la conducta antijurídica de la empleada y el daño causado a la demandante, al haber tomado la decisión la demandada de forma unilateral de privar a la accionante de su única fuente de ingreso sin causa alguna, pues, al desvincularla de la empleada, la priva de la única remuneración la misma que, adquiere una naturaleza alimentaria, *dado que tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, pues que adquiere diversas consecuencias o efectos que son de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana*; siendo así, tal hecho le generó de forma inmediata la pérdida de sus ingresos y con esto una modificación en detrimento de su estatus económico; circunstancias que componen la presencia de un nexo causal directo entre la conducta antijurídica y el daño ocasionado.
39. En relación al elemento **factor de atribución**, cabe mencionar que la sola producción de un daño no es suficiente para hacer civilmente responsable a alguien de ello. Es necesario que, con base en los criterios de ordenación del Derecho Civil, se le pueda atribuir jurídicamente el daño producido; tal es así que, al haberse comprobado la conducta antijurídica de la empleada y ordenar la reposición de la demandante; se concluye que la demandada actuó bajo el ámbito de una conducta de culpa inexcusable, conforme al artículo 1319° del Código Civil, al haber desvinculado a la actora de su única fuente de trabajo de forma arbitraria, es decir, sin causa alguna; siendo así, el daño efectuado a la accionante corresponde ser indemnizado; y atendiendo a que la demandada ha apelado el extremo correspondiente al lucro cesante pues el Aquo desestimó los rubros correspondientes a daño moral y daño punitivo, corresponde analizar lo peticionado por la empleada en cuanto al pago de indemnización por daños y perjuicios en la categoría de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

lucro cesante.

Respecto al pago por Lucro Cesante

40. La demandante persigue el resarcimiento por **Lucro Cesante** que es aquel supuesto que corresponde a las nuevas ganancias que el damnificado habría presumiblemente conseguido sino se hubiera verificado el hecho ilícito o el incumplimiento denunciado⁵, es decir, la ganancia dejada de obtener o la pérdida de los ingresos como consecuencia directa e inmediata del hecho lesivo, de allí que involucre lo que se hubiera podido ganar a futuro de no haberse producido el supuesto de daño; por ende, se refiere en forma exclusiva a la pérdida de ingresos económicos futuros, que es posible cuantificar a partir de ciertos indicadores mensurables y objetivos, entre ellos los intereses que los adeudos pudieran devengar⁶.
41. Ahora bien, jurisprudencialmente no existe un derecho propio a las remuneraciones por el periodo no laborado, pues -a nivel Constitucional- el artículo 24° de la Constitución Política del Perú ha reconocido que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente tendrá como correlato a la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que se condice con lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues la remuneración para todo efecto legal constituye *“el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios”*; de esta manera -para poder determinar el quantum indemnizatorio- será posible acudir a lo dispuesto en el *artículo 1332° del Código Civil, en el cual se faculta al juez fijar los parámetros con valoración equitativa, que le permitan arribar a una decisión que restablezca, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos.*
42. La Corte Suprema de la República a través de la **Casación N° 3499-2015-La Libertad** ha referido en forma expresa que *“El principio de reparación integral del daño, consagrado en el artículo 1985° del Código Civil, exige que las dificultades que puedan presentarse en la cuantificación del lucro cesante, por efectos de las circunstancias en las que éste se*

⁵Visintini, Giovana. “El Daño Resarcible”. En Responsabilidad Civil, nuevas tendencias unificación y reforma 20 años después. Palestra Editores S.A.C. Lima, 2005. pp 213.

⁶ En el Caso Loayza Tamayo la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló que los daños materiales abarcan (...) el monto de los salarios que la víctima ha dejado de percibir (...) más intereses corrientes.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

presenta –y no por lo desidia de las partes– deban ser superadas por el juez en atención a criterios que, sobre la base de la equidad y las reglas de la experiencia, permitan acceder a la víctima a una reparación adecuada de los perjuicios sufridos”.

En atención a lo expuesto, cabe señalar que, en la indemnización por lucro cesante, su objetivo es resarcir la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del despido; siendo así, bien hace el A-quo al precisar que teniendo como referencia lo manifestado por la actora en la audiencia de juzgamiento al señalar que percibía una remuneración mensual de S/1,260.00 y que después de su cese el 04 de agosto de 2021, continuó laborando para otro empleador percibiendo la misma remuneración hasta el mes de julio de 2022, considerando que el concepto de lucro cesante no podrá equipararse a las remuneraciones dejadas de percibir y aplicando un criterio prudencial en virtud de lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil; en tal sentido, este Colegiado coincide con la decisión adoptada por el A-quo, desestimando así el agravio de la demandada.

Procedencia de la Condena en Costos

43. Finalmente, El artículo 14° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que *“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”* en tanto que su Séptima Disposición Complementaria es clara al establecer que *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*.
44. Justamente el artículo 412° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que *“El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración”* reputa que su condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

45. En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante, y por ende, la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso, disminuyendo así su patrimonio, el mismo que tiene carácter de alimentario y por ende, el pago de los costos del proceso, no podría verse enervado por las limitaciones de orden presupuestal; sin embargo, la emplazada se encuentra dentro de la estructura orgánica del Estado; por ende, no le corresponde el pago de costas; empero, si le alcanza el pago de costos del proceso, tal como define la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo a modo de condena por su accionar lesivo; siendo así, se confirma dicho extremo.

Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

HA RESUELTO

CONFIRMAR la **Sentencia N° 319-2022-16°-JETPL**, contenida en la resolución N° 03 de fecha 21 de octubre de 2022, que declara:

FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **ELIZABETH CONSUELO GALLARDO ORELLANA** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO**. En consecuencia:

1. Se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada (D. Legislativo 728) entre las partes, por los periodos **01 DE MARZO DE 2020 AL 04 DE AGOSTO 2021 deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y orden de servicios suscritos por el indicado periodo** debiendo la demandada reconocer a la accionante como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada (D. L 728) por el periodo señalado.
2. Se ordena a la emplazada, cumpla con efectuar la inscripción del actor en sus libros de planillas, como trabajador bajo el régimen de la actividad privada, por el periodo desde **01 DE MARZO DE 2020 AL 04 DE AGOSTO 2021**.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 10254-2021-0-1801-JR-LA-16**

3. Se ordena a la emplezada, cumpla con abonarle a la actora la suma total de **CATORCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON 88/100 SOLES (S/. 14,856.88)**, por concepto de compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones con bonificación extraordinaria, asignación familiar e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses financieros, intereses legales que correspondan que se liquidaran en ejecución de sentencia.
4. Se declara que el cese del actor se ha configurado un **DESPIDO INCAUSADO** y se **ORDENA LA REPOSICIÓN** del actor en el mismo cargo que venía ocupando o uno de similar naturaleza sin afectar su categoría y nivel remunerativo.
5. **INFUNDADA** la demanda respecto la indemnización por daño y perjuicios por daño moral y daño punitivo.
6. De no cumplir con la ejecución de la Reposición el Juzgado convocara una supervisión Virtual, de conformidad con lo establecido en el lineamiento N° 011-2020-P-CSJLI-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N°000437-2020-P-CSJLI-PJ, de fecha 30 de diciembre del 2020.
7. Se condena a la demandada al pago de los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas.

En los seguidos por **ELIZABETH CONSUELO GALLARDO ORELLANA** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO** sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS** y devuélvase los actuados al **Juzgado de Origen**. Notificándose. -