



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 13350-2020-1801-JR-LA-09**

SENTENCIA DE VISTA

Señores:

URBANO MENACHO

BARBOZA LUDENÑA

RAMOS RIVERA

Resolución Número: Diez

Lima, doce de abril de dos mil veintitrés. -

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa, e interviniendo como ponente el Juez Superior **Ángel Ramos Rivera**, se emite la presente resolución con base en lo siguiente:

I. ASUNTO.

Resolución apelada. Viene en grado de apelación la **Sentencia N° 133 -2022 (Resolución Número Cinco)** de fecha 31 de agosto del 2022, a fojas digitalizadas 206 a 209, que declara infundada la demanda.

Fundamentos de los agravios de la apelación.

El **demandante**, mediante escrito de apelación de fojas 215 a 220, expresa los siguientes agravios:



- Respecto a lo señalado por el A quo, que no se acredita la labor prestada por la actora luego del 01 de abril del 2020, precisan que dicho análisis carece de objetividad, puesto que, si bien es cierto la actora no interactúa con la parte emplazada, la comunicación que expone es meramente informativa y es la actora que se encuentra en posición de subordinación y la emplazada en posición de generar las directrices. Así mismo se puede evidenciar no solo comunicación de la parte emplazada respecto a las capacitaciones e instructivos que se debe llevar antes de iniciar el Teletrabajo, si no que estas se han dado en varias oportunidades por medio de correos electrónico invitación a la demandante que en su calidad de subordinación, solo obedece la directrices que se adecuen a la gestión que tendrá que realizar como teletrabajadora
- Precisa que los Screenshot de las conversaciones presentadas como medios probatorios en el ANEXO 1 (lo extraído del ANEXO 1-E de la postulación de la demanda como medio probatorio), en el que se puede identificar en las imágenes A) y B) que la comunicación de bienvenida e información de horario de capacitación provienen de los representantes de dirección de la demandada, tomando en consideración que la demandante forma parte del grupo de trabajo, incluso en la imagen B) se puede determinar que la consideran primera en la lista de las personas que estarían llevando capacitación el 04.04.2020. Asimismo, en la imagen C), la actora manifiesta su malestar ante su jefe inmediato en el cual no niega en ningún momento que la demandada no haya trabajado luego del 01.04.2020, en cuanto luego de casi dos semanas ella le informa que había recibido recién la información de que no había renovado contrato; ello con fechas posteriores al 01 de abril de 2022, lo cual no ha sido tomado en cuenta por el juzgado.
- El A quo yerra al indicar que la demandante no ha respondido ningún correo que se le ha enviado durante la relación laboral del 01 de abril del 2020 al 13 de abril del 2020, pues no considera que estos correos como la



comunicación que los Representantes de dirección de la demandada, han sido direccionadas a la actora y estas han sido en varias oportunidades, efectuándose una clara noción de interacción como se puede revisar en el ANEXO 1-F de la postulación de la demanda, en el que los representantes de dirección de la demandada: Carlos Vernal, Paul La Madrid y Fiorella Altamirano han tenido comunicación con ella sobre las capacitaciones que debe recibir en fechas distintas siguientes al 01.04.2020.

- El A quo no ha considerado lo prescrito en el artículo 6.a del Decreto Supremo N° 009-2015-TR, del cual se refiere de blindar al teletrabajador de todo en cuanto sea necesario antes de iniciar la prestación de servicio conforme su naturaleza, sin perjuicio a que afecte la relación laboral ganada.
- Se incurre en error respecto al análisis de la indemnización por daños y perjuicios en el rubro de lucro cesante, por lo que, al declarar infundado la pretensión principal, ha dado fin a la pretensión accesoria que nace con la reparación del daño incurrido, sin embargo al no existir dicha aprobación declarando fundada la demanda todas las pretensiones en sus extremos dejan de subsistir por tal motivo se debe considerar al momento de revocar la decisión del A quo

II.- FUNDAMENTOS DE LA SALA. -

1. De conformidad con el artículo 370°, *in fine*, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. 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.

2. El artículo I del Título Preliminar de la Ley No 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, **oralidad**, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, respecto del principio de oralidad determina que en el proceso laboral peruano primen las actuaciones orales, sin que esto suponga la exclusión absoluta del sistema escrito, la importancia se determina en la medida que se le concibe como la técnica idónea para que el juez pueda formarse de mejor manera la convicción sobre los hechos respecto de los cuales habrá que resolver.
3. **Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias.** - Conforme al artículo 12°, numeral 12.1 en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.
4. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, **por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario**; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo



alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para la solución del caso, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

Análisis procesal de los agravios invocados.

5. La actora acusa la falta de un análisis objetivo de los hechos y de los medios probatorios presentados al declarar infundada la demanda, en la sentencia materia de grado; sin embargo, se aprecia que la *A quo*, a su juicio, ha cumplido con exponer los motivos que lo llevan a concluir que la demanda es infundada, correspondiendo a esta instancia revisora evaluar si la juez cumplió con resolver la controversia de acuerdo a ley y al mérito de lo actuado en autos; en todo caso, en el desarrollo de la presente sentencia de vista, se establecerán los fundamentos relevantes de hecho, de derecho y jurisprudencia, aplicables al caso concreto, quedando superada cualquier vicio de carácter procesal, que además en el presente caso no ameritan una declaratoria de nulidad, atendiendo a los principios procesales de economía y celeridad procesal y de trascendencia de la nulidad; en consecuencia, los agravios referidos al tema de motivación deben ser desestimados.

Análisis del caso concreto.

6. Ahora bien, emitiendo el correspondiente pronunciamiento sobre el fondo del asunto, se observa de autos de la demanda de fojas 03 a 09, subsanada de fojas 49 a 51, que la accionante interpone **demand**a en contra de su empleadora, a fin de que cumpla con reconocerle una relación laboral a tiempo indeterminado por efecto de la desnaturalización del contrato modal del periodo 01 de abril del 2020 hasta el 13 de abril del 2020, así



como su inscripción en el libro de planillas, se regularicen los pagos de los beneficios sociales por este periodo (Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones y gratificaciones legales), y se le conceda a su vez la indemnización por daños y perjuicios en el rubro de lucro cesante por el periodo 02 al 13 de abril del 2020., intereses legales costos y costas del proceso, sin embargo dichas pretensiones fueron precisadas y aclaradas por la defensa técnica de la parte demandante, durante la Audiencia de Conciliación, con asistencia de ambas partes (**Minuto 00:02:44 a 00:08:30**), señalando como pretensiones materia de juicio las siguientes: *“Determinar si procede la desnaturalización de los contratos modales desde el 02 de abril del 2020 hasta el 13 de abril del 2020, por efecto de ello se le reconozca una relación laboral a tiempo indeterminado; Determinar si procede el pago de los beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones legales por el periodo 02 de abril del 2020 hasta el 13 de abril del 2020; Determinar si procede el pago de la indemnización por daños y perjuicios en el rubro de lucro cesante por el periodo 02 al 13 de abril del 2020; Determinar si procede el pago de intereses legales, costos y costas del proceso”*.

7. Al respecto, refiere la actora haber laborado para la empleada desde el 09 de julio del 2018, bajo contrato modal para servicio específico, sin embargo aun cuando venció su contrato de trabajo el 01 de abril del 2020, (periodo que no está en discusión, en el presente proceso y precisado en Audiencia de Conciliación) señala que continuó laborando del 02 a 13 de abril del 2020, pero esta vez sin contrato de trabajo y desde su casa, mediante aplicativo Zoom, adjuntando para ello screenshots de las indicaciones realizada del WhatsApp (folios 17 a 34 EJE) y copia de los mensajes que se enviaron en abril por correo para que pueda rendir capacitaciones a través de la plataforma zoom (folios 35 a 45 EJE). Precisa que con fecha 13 de abril le informa su empleador que ya no se le renovarían su contrato y que este venció el 01 de abril del 2020, no pagándole su remuneración por haber laborado desde el 02 de abril del

2020 al 13 de abril del 2020, por lo que existiría una desnaturalización de sus contratos, desde el 02 de abril del 2020 hasta el 13 de abril del 2020, configurándose la causal señalada en el literal a) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por dicho motivo es que solicita se reconozca a su favor una relación laboral a tiempo indeterminado, y se le conceda el pago de los beneficios sociales, además del lucro cesante que se le ha generado durante **el periodo 02 al 13 de abril del 2020**;

8. En su escrito de contestación de demanda de fojas 83-90, la demandada sostiene la validez del contrato de trabajo por servicio específico del periodo 9 de julio del 2018 al 1 de abril del 2020, a cuyo vencimiento se extinguió el vínculo laboral, además refiere que la actora no adjuntó medio probatorio que acredite que laboró con posterioridad al 1 de abril del 2020.
9. Respecto a los agravios referidos a la existencia de una de una prestación laboral producto de relación laboral entre las partes no determinada por el A-quo durante **el periodo 02 al 13 de abril del 2020**. Al respecto, debemos señalar que, el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados
10. En ese sentido, lo tiene expuesto De Ferrari, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo *“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”*¹. En igual línea de ideas se ha expresado el profesor Gómez

¹ DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, De palma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, pág. 73.

Valdez, al señalar que *“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 empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”*²

11. Es necesario señalar, que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: **(i)** prestación personal de servicios, **(ii)** subordinación; y **(iii)** remuneración.
12. Así se tiene que la controversia principal, se centra en determinar si la demandante continuó prestando servicios para la demandada luego del vencimiento del plazo de su contrato de trabajo modal, esto es, desde el 2 al 3 de abril del 2020.
13. No existe controversia entre las partes de que la actora ingresó a laborar para la demandada el 9 de julio del 2018 mediante la suscripción de contratos de trabajo sujetos a la modalidad para servicios específico, siendo que el último de ellos venció el 1 de abril del 2020, tampoco hay cuestionamiento sobre la labor realizada de Ejecutiva de Retenciones y la remuneración percibida de S/. 950.00, lo que además se corrobora con los contratos de trabajo de fojas 12-15 y 95-98, así como con las boletas de pago de fojas 16.
14. Conforme es de público conocimiento, a partir del 16 de marzo del 2020 se dio inicio al aislamiento social obligatorio dictada por el gobierno central mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por un periodo inicial de 15 días, el mismo que fue prorrogado por 13 días por Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, luego prorrogado por 14 días adicionales por Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, siendo que esta medida se encontró vigente hasta el 30 de junio del 2020 en que se flexibilizaron las restricciones a la

² GÓMEZ VALDEZ, Francisco. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, Pág. 109.



movilidad y tránsito de personas, siendo que en este contexto en que se desarrollan los hechos materia del presente proceso.

15. Así se advierte que ante estas medidas restrictivas, la demandada implementa el trabajo remoto (o teletrabajo), para lo cual el día 2 de abril del 2020, se crea el grupo WhatsApp denominado “Hogar Chile”, en donde se agrega a la demandante, apreciándose lo siguiente:
- a. El 2 de abril del 2020, el Sr. Pool La Madrid remite un mensaje a los integrantes del grupo indicándole lo siguiente: *“Buenos días con todos, se a creado el grupo de trabajo, aquí vamos a ver el tema del teletrabajo, así que porfavor necesito que en primer lugar veamos el tema de instalar la app Zoom la cual se les ha enviado al correo electrónico. Los que no es halla llegado el correo por favor me avisa. Cómo les digo Necesito que se instale esta aplicación”* (sic).
 - b. También el mismo Sr. La Madrid, escribe en el grupo el siguiente mensaje: *“Buenas tardes, chic@s para indicarles que se les a enviado por correo la información para realizar el reforzamiento de los productos con los nuevos scripts, liberación comercial, carta de precio, calendario de promociones DTH, Fiorella se a pasar el horario para empezar con su capa, se va a realizar en grupos y ella les va a dar el detalle de los horarios ok espero, el compromiso de todos, para sacar adelante esto, ya tienen la información, vallan leyendo porfavor”* (sic).
 - c. El 3 de abril del 2020, el usuario “Fio” escribe el mensaje: *“Buenas noches Chicos se envía el horario de Capacitación para el día de mañana.”*, apreciándose que a la demandada se le programa dicha capacitación para el 4 de abril del 2020, el primer horario de las 09.00 horas y el segundo horario a las 14.00 horas.
 - d. El Sr. Carlos Vernal, escribió el siguiente mensaje al grupo: *“Buenos días estimados, éste grupo de trabajo es confidencial y estrictamente de trabajo, cómo será de conocimiento de muchos, el día de ayer se ha realizado una reducción de personal en la campaña Claro Chile Hogar, las personas que*



están en este grupo son los que han sido renovados por la empresa por temas de condiciones para Teletrabajo y cualidades de cumplimiento de objetivos, así esperamos el 100% de sus capacidades para realizar la gestiones que se les detallará en los sucesivo, todos estamos viviendo una adversidad ante la emergencia de salud que vive en país y el mundo entero, es una lástima lo acontecido pero se debe tener en cuenta que nos necesitan a nosotros, ma empresa ha confiado en nuestra gestión y debemos demostrarlo siempre.”
(sic).

16. Así se tiene que el personal de la demandada incluyó a la demandante en el grupo de trabajo el día 2 de abril del 2020, cuando supuestamente ya no tenía vínculo laboral pues su contrato había vencido el día anterior, siendo que en dicha oportunidad se le indicó que se le remitiría un correo electrónico con las indicaciones para la instalación de Zoom, el cual corre a fojas 35, en donde el Sr. Carlos Jonattan Vernal Bernales remite el instructivo para *“iniciar los procesos de capacitación y de indicaciones para la gestión a realizar.”*; asimismo, se tiene que se programó la capacitación de la actora para el 4 de abril del 2020, siendo que a fojas 38 obra el correo electrónico de dicha fecha que le fue remitido por Fiorella Altamirano Corzo, en donde le envía el link de Zoom para la reunión. En relación a la remisión de información para la capacitación, se tiene que a fojas 41 obra el email remitido a la actora el 3 de abril del 2020 por Paul La Madrid, en donde se adjunta los scripts, la carta de precios, el calendario de promociones y liberación comercial.
17. Así se tiene que la demandante estuvo a disposición de la demandada durante el periodo 2 de abril al 13 de abril del 2020, motivo por el cual, ésta la incluyó en el grupo de trabajadores que recibieron capacitación vía Zoom sobre la nueva forma de trabajo que se implementaría en atención a las medidas restrictivas impuestas por la emergencia sanitaria, asimismo, se tiene que se le informó que al haber sido incorporada al grupo de



WhatsApp, implicaba que se le renovó el contrato, a diferencia de otros que fueron afectados por la reducción de personal (fojas 29), lo que acredita que la demandante continuó prestando servicios a la demandada luego del vencimiento de su contrato de trabajo modal.

18. Al respecto, debe indicarse que la capacitación realizada por la demandada implica el reconocimiento de la continuidad del vínculo laboral, en tanto, este aspecto es consustancial a una relación laboral, teniendo en cuenta que el artículo 84 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que *“El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.”*, por lo una de las finalidades de dicha capacitación es precisamente el proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña (literal c del artículo 86), que es lo que estuvo haciendo la emplazada en el periodo 2 al 13 de abril del 2020.
19. Siendo así, debe ampararse el agravio esgrimido por la demandante y concluirse que ésta continuó prestando servicios para la emplazada en el periodo 2 al 13 de abril del 2020, fecha en que culminó su relación laboral.
20. Consecuentemente, la demandante tiene derecho a percibir los beneficios sociales del referido periodo, esto es, la remuneración, compensación por tiempo de servicios trunca y vacaciones trucas por lo 13 días antes referidos, conforme al siguiente detalle:

Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Monto Adeudado
Remuneración	02/04/2020 - 13/04/2020	12D	950.00	380.00
CTS Trunca	02/04/2020 - 13/04/2020	12D	950.00	31.67
Vacaciones Trucas	02/04/2020 - 13/04/2020	12D	950.00	31.67
TOTAL ADEUDADO				S/. 443.33

21. En cuanto a la gratificación trunca, se tiene que conforme a lo indicado en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 002-2002-TR, para acceder al pago de

las gratificaciones truncas al momento del cese del trabajador, se debe acreditar que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios, por lo que apreciándose que en el caso de la actora, sólo laboró 13 días en abril 2020, no le corresponde el pago de este concepto.

La indemnización por lucro cesante

22. La demandante reclama el pago de una indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de lucro cesante, pues refiere que durante 17 días quedó en desamparo, tiempo en que demoró su reinserción en otra empresa.
23. Al respecto, debe señalarse que como todo negocio jurídico bilateral, el contrato de trabajo celebrado entre el empleador y trabajador conlleva el nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, cuyo incumplimiento por parte de cualquiera de ellos puede originar la ruptura de dicho vínculo por causas justificadas, siendo que cuanto el incumplimiento es imputable al trabajador se denominan faltas graves que facultan al empleador a despedirlo válidamente luego de seguir el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, mientras que los incumplimientos laborales imputables al empleador se denominan actos de hostilidad que también facultan al trabajador a dar por extinguido la relación laboral.
24. Tal como dispone el artículo 1361 del Código Civil, los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos, por lo tanto, éstos surten sus efectos entre las partes que intervienen en su celebración y pueden ser transmitidos a sus herederos, salvo que se trate de derechos y obligaciones no transmisibles, conforme a lo indicado en el artículo 1363 del mismo cuerpo normativo, asimismo, el artículo 1428 del referido código indica que *“En los contratos con prestaciones recíprocas, cuando alguna de las partes falta al cumplimiento de su prestación, la otra parte puede solicitar el*

cumplimiento o la resolución del contrato y, en uno u otro caso, la indemnización de daños y perjuicios”, es decir, la parte perjudicada con el incumplimiento de su contraparte puede requerirle el cumplimiento de la obligación contractual infringida y en forma accesoria, la indemnización que hubiere causado tal conducta omisiva.

25. Por otro lado, el artículo 1321 del Código Civil establece que queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve; sin embargo, el artículo 1327 del mismo cuerpo normativo refiere que *“El resarcimiento no se debe por los daños que el acreedor habría podido evitar usando la diligencia ordinaria, salvo pacto en contrario”*.
26. En el presente caso, la actora sustenta su pretensión de indemnización en el lucro cesante en el cese de su relación laboral realizada por la demandada, pues alega que como consecuencia de este hecho, quedó en desamparo por 17 días.
27. Frente a un despido que supone la violación de los derechos del trabajador, éste tiene expedito su derecho a fin de que judicialmente se declare su arbitrariedad o que se trató de un despido fraudulento o incausado, en cuyo caso, éste debe recurrir ante el Juez ordinario laboral incoando un proceso de reposición o de pago de indemnización en cuyo seno se ventilará y debatirá la existencia o no de una causa justa de despido y será en esta vía que debe determinarse si el trabajador fue objeto de un cese arbitrario, injustificado, fraudulento o incausado.
28. En el presente caso, la demandante alega que el hecho generador de los daños que reclama es que fue cesada injustamente por la demandada; sin embargo, no inició oportunamente un proceso laboral impugnando dicha decisión adoptada por su empleadora, pretensión que se encuentra sujeta al plazo de caducidad de 30 días hábiles contemplados en el artículo 36 del



Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que una vez transcurrido extingue el derecho y la acción, siendo que en el presente caso, la actora inició este proceso cuando ya había caducado su derecho a obtener una indemnización por despido arbitrario.

29. Estando a lo señalado anteriormente, se tiene que la demandante no obró con la diligencia debida a fin de cautelar sus derechos laborales y dentro del plazo contemplado en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1327 del Código Civil no cabe pago de indemnización por daños y perjuicios pues de existir éstos, se advierte que los mismos se generaron por acción propia de la actora pues no cumplió con actuar con la diligencia ordinaria en la cautela de sus derechos laborales.
30. Por lo tanto, al no evidenciarse la existencia de una obligación contractual incumplida por la parte demandada, no se advierte que existan daños provocados a la actora que la empleada deba resarcir, motivo por el cual, se desestima este agravio de la demandante.

III.- DECISIÓN:

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre del Pueblo, de conformidad con los artículos II y IV de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

RESUELVE:

REVOCAR la **Sentencia N° 133 -2022** contenida en la Resolución N° Cinco, de fecha 31 de agosto del 2022, a fojas digitalizadas 206 a 209, que declara infundada la demanda y **REFOMANDOLA**, se declara:



1. **FUNDADA EN PARTE** la demanda y se **ORDENA** que la demandada pague a la demandante la suma de **S/. 443.33 (Cuatrocientos cuarenta y tres con 33/100 Soles)** por concepto de remuneraciones insolutas, compensación por tiempo de servicios trunca y vacaciones truncas, más intereses legales laborales, costas y costos del proceso. que serán liquidados en ejecución de sentencia.
2. **INFUNDADA** la demanda en el extremo en que se pretende el pago de una indemnización por lucro cesante y gratificaciones truncas.

En los seguidos por [REDACTED] contra **KONECTA BTO S.L SUCURSAL PERÚ**, y los devolvieron al Juzgado de origen.

Notifíquese. -