



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

**EXPEDIENTE N° 22100-2019-0-1801-JR-LA-03**

---

## **SENTENCIA DE VISTA**

**Señores:**

URBANO MENACHO

BARBOZA LUDENÑA

**RAMOS RIVERA**

**Resolución N° 14**

**Lima, diecinueve de junio de dos mil veintitrés.**

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, habiéndose realizado la audiencia de vista de la causa el 12 de junio del 2023, interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior **Ángel Ramos Rivera**, esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:

### **I. ANTECEDENTES:**

**Resolución apelada.** Viene en grado de apelación, formulada por ambas partes procesales, la **Sentencia N° 126-2022-03°JETPL-MSNP**, de fecha 6 de abril de 2022, en los extremos que resuelve declarar **fundada en parte** la demanda de autos y ordena a la demandada el pago a favor del demandante de sumas dinerarias por los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad, así



como de los conceptos de gratificaciones y vacaciones, y vía depósito, de la compensación por tiempo de servicios; **infundada** la reposición por despido nulo y sus consecuencias accesorias; y, respecto del monto de pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y costos del proceso.

### **Fundamentos de las apelaciones.**

La **entidad demandada, Municipalidad Metropolitana de Lima**, mediante escrito de apelación de fecha 28 de abril de 2022, expresa como agravios los siguientes:

- El A quo no ha realizado una valoración adecuada de las pruebas adjuntadas al proceso, pues el sindicato SITRAOML no es un sindicato mayoritario, ya que en la municipalidad existe pluralidad sindical, como se acredita con el Oficio N° 1254-2019-MTPE/1/20.23, el Informe N° 109-2019-MML-GA-SP-RRLL y el estatuto de aquel sindicato, por lo que al actor no le corresponden los beneficios sindicales reclamados.
- El demandante no ha acreditado estar afiliado al Sindicato SITRAOML, durante la suscripción del Laudo Arbitral cuyos derechos exige, por cuanto no estuvo afiliado entre los años 2014 a 2019; por lo que no le asisten los beneficios sindicales demandados por racionamiento, movilidad y pre escolaridad, conceptos que además no tienen naturaleza remunerativa sino que se tratan de condiciones de trabajo; por lo que este extremo de la demanda y sus incidencias deben ser revocados y declarados infundados.
- Conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento y la jurisprudencia de la Corte Suprema para ser beneficiario de los beneficios obtenidos por una organización sindical minoritaria o de representación limitada, se requiere la afiliación del trabajador. En el caso de autos, el actor no tenía restringido su derecho a la libre afiliación, por lo que al no haber acreditado su afiliación al SITRAOML, a la fecha



de expedición del Laudo Arbitral del 2014, los beneficios solicitados en su pretensión deben declararse infundados.

- No corresponde el pago de costos procesales, al tener la condición de gobierno local y haber tenido motivos atendibles de concurrir al presente proceso.

El **demandante, Juan Carlos Peralta Valentín**, mediante escrito de apelación de fecha 4 de mayo de 2022, expresa como agravios los siguientes:

- Apela la sentencia en el extremo que declara infundada la reposición por despido nulo y sus consecuencias accesorias (pago de remuneraciones caídas y depósito de CTS), pues conforme al artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, la protección contra el despido se extiende hasta tres meses de expedida la resolución judicial consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al proceso, por lo que habiéndose notificado la sentencia de vista del 22 de agosto de 2019, expedida por la Séptima Sala Laboral de Lima, en el Expediente N° 913-2017 y al haberse producido su despido el 1 de setiembre de dicho año, se debe disponer su reposición por despido nulo, con el pago de una remuneración vigente al cese, más racionamiento, movilidad y pre escolaridad, más el pago de sus remuneraciones y el depósito de CTS devengados desde su despido hasta la fecha de reposición efectiva.
- Apela la sentencia en el extremo que fija en S/. 11,160.00 la indemnización por lucro cesante, en caso de desestimar el despido nulo, modifique este monto, calculándola en función a los ingresos remunerativos dejados de percibir, desde la fecha de despido.
- Apela la sentencia en el extremo que fija en 15 URP los costos del proceso, que no corresponde a las pretensiones ventiladas ni a la cuantía del proceso, por lo que se modifique en el equivalente al 20% del monto reconocido, más el porcentaje correspondiente del Colegio de Abogados.



## **II. FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

1. De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el "*tantum devolutum quantum appellatum*" y el de la prohibición de la "*reformatio in peius*". El primero, estrechamente ligado a los principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (*Ad quem*) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.
2. El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 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.

**De la carga de la prueba.**



3. Si bien el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, recoge como regla general, quien afirma un hecho debe probarlo, también en esa línea de ideas, la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda, mientras que la parte demandada debe acreditar los hechos que le sirven de fundamento para contradecir las pretensiones de aquella.

### **Valoración de los Medios Probatorios.**

4. El artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, 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»*.
5. A mayor abundamiento, cabe tener presente lo señalado por Marianella Ledesma Narváez: *«El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomada una por una, sino aprehendido en su totalidad. Las pruebas que individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez, la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la litis»*<sup>1</sup>. En tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y aquellos que han sido determinantes para la solución del caso, relevándonos de aquellas que no tengan esa finalidad.

### **Consideración previa.**

6. En la sentencia se ha declarado **infundada** la **excepción** de incompetencia por razón de la materia; **infundada** la suspensión del proceso solicitada;

---

<sup>1</sup> En: Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo 1 Pág. 457.



**reconoce** y **ordena** el pago de asignación familiar (por la suma de S/. 2,856.00); **infundada** la actualización de la remuneración mínima vital ordenada por el laudo arbitral del 17 de febrero de 2014; **infundado** el pago de daños punitivos y en cuanto **exime** a la demandada del pago de costas; extremos que no han sido impugnados por las partes procesales, según se verifica de los recursos de apelación presentados por éstas; de modo que sobre tales extremos no cabe emitir ningún pronunciamiento.

### **Análisis del caso concreto.**

7. Según demanda<sup>2</sup>, de fojas 4 a 40 del EJE, el demandante solicita como **pretensiones principales**: **i)** el pago de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Pre escolaridad, según el Laudo Arbitral del 17 de febrero de 2014, del periodo enero de 2017 a agosto de 2019; **ii)** el reintegro de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Pre escolaridad, del periodo enero de 2017 a agosto de 2019, por actualización de la Remuneración Mínima Vital; **iii)** se ordene el pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, incluyendo en la remuneración computable las asignaciones de racionamiento, movilidad y pre escolaridad; **iv)** se ordene el pago de asignación familiar del periodo enero de 2017 a agosto de 2019; **v)** se declare nulo el despido y se ordene su reposición laboral, en el cargo de sereno motorizado, con la remuneración básica percibida al momento del cese (S/. 1,300.00), más las asignaciones de racionamiento, movilidad y pre escolaridad, más el pago de las remuneraciones y gratificaciones caídas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios devengados desde la fecha de cese hasta la reposición efectiva; **subordinadamente**, a la pretensión de despido nulo, **vi)** se declare incausado su despido, ordenándose su reposición laboral, en el cargo de sereno motorizado, con la remuneración básica percibida al momento del

---

<sup>2</sup> Incoada con fecha 10 de octubre de 2021.



cese (S/. 1,300.00), más las asignaciones de racionamiento, movilidad y pre escolaridad; **subordinadamente**, a la pretensión de remuneraciones caídas, **vii**) se ordene el pago de daños y perjuicios (lucro cesante y daños punitivos); y, como **pretensión accesorio: viii**) se ordene el pago de intereses y costos del proceso.

8. Sostiene que en un proceso anterior ya se le reconoció su condición de trabajador con contrato a plazo indeterminado, desde el 1 de setiembre de 2008, y que el 1 de setiembre de 2019 ha sido víctima de un despido nulo, como consecuencia de la interposición de una demanda judicial; asimismo, ahora demanda, entre otros, el pago de los beneficios convencionales de racionamiento (por S/. 1,500.00), movilidad (por S/. 1,125.00) y pre escolaridad (por S/. 750.00), en total S/. 3,375.00 mensuales, conforme al Laudo Arbitral del 17 de febrero de 2014.
9. La emplazada contestó la demanda señalando entre otros que en la municipalidad existen 7 sindicatos mixtos legalmente constituidos y registrados en el Ministerio de Trabajo, siendo que el sindicato SITRAOML no es mayoritario y que el actor no ha acreditado estar afiliado a dicho sindicato a la fecha de suscripción del laudo cuyos derechos se exige, y que la extinción del vínculo laboral se produjo por vencimiento de contrato; por lo que la demanda es infundada.
10. Según los **Anexos 1-B y 1-C** del escrito de demanda, el actor siguió contra la emplazada un proceso judicial previo sobre reconocimiento de relación laboral (*por ineficacia de los contratos administrativos de servicios celebrados a partir del 1 de setiembre de 2008*), inclusión en planillas, y pago de beneficios sociales y sindicales, signado como **Expediente N° 913-2017**, donde por sentencia del 28 de agosto de 2018, obrante en copia de fojas 42 a 67 del EJE, se declaró **fundada** la demanda, se **reconoció relación laboral a plazo indeterminado desde el 1 de setiembre de 2008**, y se dispuso su incorporación a la planilla de trabajadores del régimen laboral privado, en



calidad de obrero (sereno). Por **sentencia de vista** de fecha 22 de agosto de 2019, obrante en copia de fojas 68 a 75 del EJE, expedida por la Séptima Sala Laboral de Lima, se **revocó** el extremo que declara fundada la demanda de **beneficios sindicales** y **reformándola** se declaró **infundado** dicho extremo y, se **confirmó** la mencionada sentencia en cuanto declara **fundada** la demanda respecto de la ineficacia de los contratos administrativos de servicios, **reconoce la existencia de una relación laboral indeterminada** desde el 1 de setiembre de 2008, ordena inscribirlo en las planillas del régimen laboral privado (Decreto legislativo N° 728), desde tal fecha, en calidad de obrero y, modificó el monto ordenado pagar en la sentencia.

11. En esa medida, se observa de autos que el actor ostenta una decisión judicial consentida con calidad de cosa juzgada, determinándose su condición de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado, del régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728) desde el 1 de setiembre de 2008; decisión judicial que debe ser respetada conforme a lo previsto en el **artículo 4° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial**.

**Respecto a la pretensión, postulada en el presente proceso, de pago de beneficios sindicales o convencionales.**

12. En el caso de autos, el actor pretende el pago de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Pre escolaridad, según el Laudo Arbitral del 17 de febrero de 2014, del periodo enero de 2017 a agosto de 2019; así como el pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, incluyendo en la remuneración computable dichas asignaciones.
13. En el considerando 14 de la sentencia, el A quo ha precisado que las partes han seguido otro proceso judicial en el **Expediente N° 22103-2019-**



**0-1801-JR-LA-84**, en donde también se ha reclamado los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad de 2014, y su incidencia en los beneficios sociales, extremo que ha sido amparado por la Sala Superior por los años 2014 a 2016 (en el presente proceso se peticiona desde enero de 2017 a agosto de 2019).

14. Al respecto, verificado el Sistema Integrado Judicial (SIJ), en efecto se aprecia la existencia de aquel proceso judicial, iniciado también de modo paralelo a este proceso, presentado el mismo día que este caso, con las siguientes pretensiones principales: i) el pago de las asignaciones de racionamiento, movilidad y pre escolaridad o vivienda por el periodo comprendido de setiembre de 2008 a diciembre de 2016; ii) como consecuencia de lo anterior, el reintegro de los beneficios sociales como gratificaciones, indemnizaciones vacacionales, remuneraciones y compensación por tiempo de servicios; y, iii) el pago de beneficios convencionales desde enero de 2009 a diciembre de 2016, ordenados en los Convenios Colectivos de los años 2009 y 2010 y Laudos Arbitrales 2011, 2013, 2014 y 2015.
15. Siendo que con fecha 14 de julio de 2021, la Tercera Sala Laboral de Lima, expidió **sentencia de vista, revocando** la sentencia apelada del 25 de enero de 2021, que declara **infundado** el extremo referido al reintegro de beneficios sociales por incidencia de los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad y **reformándola**, declararon **fundado** este extremo, periodo agosto 2014 a diciembre 2016; **confirmó** la sentencia que declara infundada la excepción de cosa juzgada y **fundada en parte** la demanda, sobre pago de beneficios convencionales de los laudos arbitrales 2014 a 2018 (Convenio Colectivo 2015 a 2016), y reintegro de beneficios sociales por incidencia de los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad periodo agosto 2014 a diciembre 2016, modificando el monto ordenado pagar en dicha sentencia; y declara



**infundada** la demanda respecto a los extremos referidos a los beneficios convencionales de los convenios colectivos 2008, 2009 y laudos arbitrales 2011 y 2013, el extremo referido al pago de racionamiento, movilidad y pre escolaridad del periodo setiembre de 2008 a julio de 2014.

16. Asimismo, conforme se aprecia del SIJ, aquel proceso judicial se encuentra en la Corte Suprema, en la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, con recurso de casación, pendiente de ser resuelta; proceso donde se determinará si el demandante tiene o no derecho al pago de estos beneficios sindicales y si éstos tienen naturaleza remunerativa.
17. El segundo párrafo del artículo 427° del Código Procesal Civil, modificado por la Ley N° 30293, publicada el 28 de diciembre de 2014<sup>3</sup>, aplicable supletoriamente a los procesos laborales, señala lo siguiente: *“Si el Juez estima que la demanda es manifiestamente improcedente, la declara así de plano expresando los fundamentos de su decisión y devolviendo los anexos. Si el defecto se refiere a alguna de las pretensiones, la declaración de improcedencia se limita a aquellas que adolezcan del defecto advertido por el Juez”*.
18. El artículo 139° inciso 2 de la Constitución Política del Perú, garantiza como principio y derecho, la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, así como según dicho texto: *“Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución (...)”*.
19. Por otro lado, la seguridad jurídica como fin del derecho, refuerza y complementa el goce de los derechos fundamentales de la persona. Asimismo, conforme a la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de marzo de 2014, recaída en el Expediente N° 03950-2012-PA/TC, en su

---

<sup>3</sup> Entró en vigencia a los 30 días hábiles de su publicación.



fundamento jurídico 7, se ha definido que: *“El principio de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales en cuanto que manifestación del principio de seguridad jurídica implica la exigencia de coherencia o regularidad de criterio de los órganos judiciales en la interpretación y aplicación del derecho, salvo justificada y razonable diferenciación. Así, la finalidad de esta exigencia funcional no es otra que la contribución en la fundamentación del orden constitucional y el aseguramiento de la realización de los derechos fundamentales. Si bien el principio constitucional de seguridad jurídica no se encuentra reconocido expresamente en la Constitución, ello no ha impedido a este Tribunal reconocer en él a un principio constitucional implícito que se deriva del Estado constitucional de derecho (artículos 3.º y 4.3 de la Constitución). Ahora bien, no cabe duda de que esta exigencia constitucional de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales se ve concretizada con la denominada doctrina jurisprudencial constitucional, la que sólo se tendrá por cumplida si se respetan tales decisiones”.*

20. No sabemos la motivación que tuvo el actor al formular dos demandas coetáneas, pretendiendo el pago de beneficios sindicales por los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad, derivados de la misma fuente convencional, el Laudo Arbitral del 17 de febrero de 2014; en uno (Expediente N° 22103-2019), solicitando el pago de dichos conceptos del periodo 2014 a diciembre de 2016 y, en otro (este proceso, Expediente N° 22100-2019) solicitando el pago de los mismos del periodo enero de 2017 a agosto de 2019, pues razonablemente debió pedirse en un solo proceso, por todo el periodo, esto es, desde el año 2014 a agosto de 2019, teniendo en cuenta que el derecho al goce de estos beneficios convencionales aún no habían sido definidos.
21. Conforme a lo indicado previamente, se tiene que en el otro proceso, se emitió pronunciamiento amparando la pretensión del actor, esto es, los jueces de dicha causa determinaron que le correspondía el pago de los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad, además de su



incidencia remunerativa en los beneficios sociales, pero como dicho pronunciamiento aún no tiene la condición de firme, pues se encuentra pendiente de resolverse el recurso de casación interpuesto por la demandada, no es posible que otro órgano jurisdiccional emita pronunciamiento sobre la misma materia, pues supondría invadir la esfera de competencia de otra Judicatura, vulnerando lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al avocarse al conocimiento de una causa pendiente.

22. El hecho de que el periodo de la pretensión sea distinto al del anterior proceso judicial, no enerva el deber de este Colegiado de respetar la competencia del órgano jurisdiccional que tramita el anterior proceso, pues en ambos casos, la materia controvertida es la misma, esto es, si corresponde o no al demandante el pago de los beneficios sindicales de racionamiento, movilidad y pre escolaridad así como si tienen naturaleza remunerativa, por lo que apreciándose que estos supuestos deben ser determinados en otro proceso judicial que se encuentra en sede casatoria, es que el demandante aún no cuenta con interés para obrar para que en este proceso se determine si tiene o no derecho a los referidos beneficios, esto es, se requiere que exista un pronunciamiento firme en el proceso previo para que otro órgano jurisdiccional, en base a lo resuelto, pueda decidir si corresponde la continuidad del beneficio reclamado o no, pues resulta evidente que no se podría resolver en sentido contrario a lo que finalmente se decida en el referido proceso.
23. Teniendo en cuenta que en el presente proceso se han acumulado pretensiones que requieren de una atención urgente, tales como la reposición por despido nulo o incausado, no resulta razonable que se suspenda el proceso hasta que se resuelva el anterior, pues el tiempo que podría transcurrir resulta excesivo y atentatorio contra el derecho de ambas partes a obtener un pronunciamiento judicial dentro de un plazo



razonable, estando a las consecuencias derivadas de una nulidad de despido o incluso de una reposición por despido incausado, además que este supuesto tiene relación con el derecho al trabajo del demandante así como el de percibir una remuneración para solventar sus necesidades personales y familiares, motivo por el cual, no es posible aplicar la disposición contenida en el artículo 320° del Código Procesal Civil.

24. Por consiguiente, a fin de garantizar la independencia de la función jurisdiccional, la seguridad jurídica de las partes, la predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales, así como a efectos de evitar duplicidad de pronunciamientos o contradictorios, estando pendiente de definir el derecho del accionante y que adquiriera la calidad de firme, corresponde a esta Sala Superior, declarar la improcedencia de la demanda, en cuanto pretende el pago de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Pre escolaridad, según el Laudo Arbitral del 17 de febrero de 2014, del periodo enero de 2017 a agosto de 2019; así como el pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, incluyendo en la remuneración computable dichas asignaciones, en aplicación de lo señalado en el inciso 2 del artículo 427° del Código Procesal Civil, así como en el artículo 121° del mismo cuerpo. Sin perjuicio que el actor podrá iniciar un nuevo proceso cuando esta materia se defina.
25. Por consiguiente, carece de objeto analizar y emitir pronunciamiento (de fondo) respecto de los **agravios uno, dos y tres** de la apelación de la entidad demandada.

#### **Respecto del pago de beneficios sociales.**

26. En la demanda, se ha solicitado el pago de beneficios sociales, por los conceptos de gratificaciones legales (de julio y diciembre de los años 2017 y 2018 y julio - agosto de 2019), vacaciones (2017, 2018 y 2019) y



compensación por tiempo de servicios (mayo y noviembre de 2017, mayo y noviembre de 2018 y mayo y agosto de 2019). Al respecto, habiéndose determinado en una sentencia con calidad de cosa juzgada emitida en el **Expediente N° 917-2017**, su condición de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado, del régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728) desde el 1 de setiembre de 2008, le asiste el pago de estos beneficios sociales, más los intereses legales y financieros correspondientes, según la siguiente liquidación:

## Compensación por Tiempo de Servicios

| Depósito | Periodo              | Tiempo Efectivo | Remuneración al mes de | Básico   | Gratificación | Remuneración Computable | Deposito CTS |
|----------|----------------------|-----------------|------------------------|----------|---------------|-------------------------|--------------|
| Abr-17   | 01/11/16<br>30/04/17 | 06M             | Abr-17                 | 1,300.00 | 433.33        | 1,372.22                | 686.11       |
| Oct-17   | 01/05/17<br>31/10/17 | 06M             | Oct-17                 | 1,300.00 | 1,300.00      | 1,516.67                | 758.33       |
| Abr-18   | 01/11/17<br>30/04/18 | 06M             | Abr-18                 | 1,300.00 | 1,300.00      | 1,516.67                | 758.33       |
| Oct-18   | 01/05/18<br>31/10/18 | 06M             | Oct-18                 | 1,300.00 | 1,300.00      | 1,516.67                | 758.33       |
| Abr-19   | 01/11/18<br>30/04/19 | 06M             | Abr-19                 | 1,300.00 | 1,300.00      | 1,516.67                | 758.33       |
| Oct-19   | 01/05/19<br>31/08/19 | 04M             | Ago-19                 | 1,300.00 | 1,300.00      | 1,516.67                | 505.56       |
|          |                      |                 |                        |          |               |                         | 4,224.99     |

## Gratificaciones

| Gratificación | Tiempo Efectivo | Básico   | Remuneración Computable | Gratificación | Menos aguinaldo Plame | Reintegro de Gratificaciones | Mas Ley.29351 | Reintegro de Gratificaciones |
|---------------|-----------------|----------|-------------------------|---------------|-----------------------|------------------------------|---------------|------------------------------|
| Dic-16        | 02M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 433.33        | 300.00                | 133.33                       | 39.00         | S/. 172.33                   |
| Jul-17        | 06M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00      | 300.00                | 1,000.00                     | 117.00        | S/. 1,117.00                 |
| Dic-17        | 06M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00      | 300.00                | 1,000.00                     | 117.00        | S/. 1,117.00                 |
| Jul-18        | 06M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00      | 300.00                | 1,000.00                     | 117.00        | S/. 1,117.00                 |
| Dic-18        | 06M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00      | 300.00                | 1,000.00                     | 117.00        | S/. 1,117.00                 |
| Jul-19        | 06M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00      | 300.00                | 1,000.00                     | 117.00        | S/. 1,117.00                 |
| Dic-19        | 02M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 433.33        | 100.00                | 333.33                       | 39.00         | S/. 372.33                   |
|               |                 |          |                         |               |                       |                              |               | S/. 6,129.66                 |



## Vacaciones

| Vacaciones  | Tiempo Efectivo | Básico   | Remuneración Computable | Vacaciones pagadas | Vacaciones |
|-------------|-----------------|----------|-------------------------|--------------------|------------|
| 2016 - 2017 | 01A             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00           | fj.7       |
| 2017 - 2018 | 01A             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,300.00           | fj.7       |
| Truncas     | 10M             | 1,300.00 | 1,300.00                | 1,083.33           | 1,083.33   |
|             |                 |          |                         |                    | 1,083.33   |

27. Asimismo, como se precisó en el considerando 6 de esta resolución, en la sentencia se ha **reconocido** y **ordenado** el pago de la asignación familiar, por la suma de S/. 2,856.00 (por el periodo: enero de 2017 a agosto de 2019); extremo que no ha sido apelado por la parte demandada; entonces, corresponde confirmar este extremo de la sentencia.

**RESUMEN**

|                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| Reintegro de Gratificaciones | S/. 6,129.66         |
| Vacaciones                   | 1,083.33             |
| Deposito CTS                 | 4,224.99             |
| Asig. Familiar               | 2,856.00             |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>S/. 14,293.98</b> |

**Respecto de la pretensión de nulidad de despido y reposición.**

28. El despido nulo es una clase de despido que carece de causa justificada que origine el término de la relación laboral, y es portador de una conducta pluriofensiva del empleador basada en actos de represalia, o lesivo de bienes constitucionales superiores. Esta figura jurídica, contenida en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), está concebida para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral cuando se incurra en despidos que lesionen, adicionalmente al derecho al trabajo, derechos fundamentales del trabajador consagrados de manera taxativa en el ordenamiento jurídico. Así en la LPCL se ha establecido que es nulo el despido que contenga por



motivo: “(...) c) *Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25*”. Por tal razón, toda conducta patronal o del empleador orientada a impedir esta clase de reclamos resulta represiva y contraria al orden público, y en consecuencia, viciada de nulidad. Así, el trabajador despedido es quien debe presentar la queja o haber participado del proceso administrativo o judicial contra su empleador, ya que solo él puede ser objeto de actitud represiva (“te despidió porque presentaste aquello”, un acto *-causa/efecto-* en represalia por otro).

29. Respecto a dicha norma, Blancas Bustamante señala lo siguiente: “(...) *aunque la LPCL no lo diga expresamente, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir referirse a incumplimientos o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o de sus derechos fundamentales. En tal sentido, la queja o reclamo del trabajador, podría ser aquella tramitada bajo cualquier clase de procedimiento, no siendo válida, por su sentido restrictivo y contrario a la finalidad de la norma, una interpretación que pretendiera reducir dichos reclamos a la vía procesal laboral, excluyendo la defensa de sus derechos que el trabajador pudiera intentar en otra vía*”<sup>4</sup>.
30. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la **Casación N° 2066-2014-Lima** del 27 de octubre de 2014, ha establecido como **doctrina jurisprudencial** interpretativa del inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, con los efectos que señala el artículo 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo siguiente: “Décimo Primero. De lo expuesto anteriormente, esta Suprema Sala establece que la interpretación

---

<sup>4</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “*El Despido en el Derecho Laboral Peruano*”. ARA Editores. Primera Edición – Año 2002. Pág. 315-316.



correcta de la norma antes mencionada debe ser la siguiente: *La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente”.*

31. En el caso de autos, el actor con fecha 5 de enero de 2017 presentó una demanda judicial, signado con el Expediente N° 913-2017, pretendiendo el reconocimiento de una relación laboral indeterminada (Decreto Legislativo N° 728), desde el 1 de setiembre de 2008 en adelante, y el pago de beneficios sociales y sindicales o convencionales; notificándose la resolución (2) que admitió a trámite dicha demanda, el 20 de junio de 2017, fecha en la cual la municipalidad demandada tomó conocimiento de la demanda interpuesta en su contra; mientras que el cese del actor fue el 1 de setiembre de 2019; por lo que no existe nexo de temporalidad, causa - efecto, entre el acto de toma de conocimiento de la interposición de la demanda laboral y la fecha de cese, es decir, que ello sea un acto de represalia por la demanda interpuesta.
32. Cabe precisar que el hecho que se haya fijado como fecha de vista de la causa el 20 de agosto y se haya diferido la sentencia para el día 27 de agosto de 2019, no tiene relación directa con la fecha de despido nulo que se alega, porque formalmente la contratación (CAS) del actor vencía el 31 de agosto de 2019 y, el citado proceso judicial tenía que seguir su trámite regular; asimismo, se advierte que el actor continuó prestando servicios por más de 2 años luego de notificada a la demandada de aquel proceso judicial.



33. Si bien es cierto que en el segundo párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, se indica que la protección contra la represalia por queja o reclamo se extiende hasta los 3 meses de emitida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que pone fin al proceso, éste límite temporal, debe ser analizado en forma íntegra con lo indicado en el primer párrafo, esto es, debe acreditarse la existencia de actitudes o conductas precedentes realizadas por el empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de los trabajadores.
34. Este supuesto no se encuentra acreditado en autos con pruebas directas ni indirectas tal supuesto, esto es, no hay evidencia que luego de conocida la demanda, la emplazada hubiere realizado actos tendientes a impedir el reclamo formulado por el actor ni que continúe con el proceso interpuesto, en tanto, luego de su emplazamiento (20 de junio de 2017), la accionada continuó renovando los contratos CAS del actor, en diversas ocasiones y por más de 2 años, lo que se deduce de la naturaleza temporal y de la renovación constante que a ese entonces regía en este tipo de régimen laboral, esto es, no se advierte que la decisión de la emplazada de culminar el vínculo laboral del actor hubiere obedecido a la existencia de un proceso judicial en trámite.
35. Siendo así, estando a que el actor no acredita la configuración de la causal de nulidad de despido contenido en el artículo 29° inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde desestimar la pretensión de reposición por despido nulo, así como las pretensiones accesorias (remuneraciones y beneficios caídos, planteados en la demanda); desestimándose el **agravio uno** de la apelación del demandante.

#### **Del quantum del lucro cesante.**

36. En los considerandos 64 a 67 de la sentencia, el juez A quo resolvió amparar la pretensión de **reposición por despido incausado**, pues



habiéndose determinado, entre las partes, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el actor no podía ser cesado aduciendo el vencimiento del plazo del contrato, sino únicamente por causa justa relacionada con su conducta o su capacidad, siguiéndose el procedimiento regulado para tal efecto, lo que no se hizo. Por ende, se confirma la sentencia en cuanto declaró fundada la pretensión de reposición por despido incausado, extremo que no ha sido apelado por la parte demandada.

37. Asimismo, en los considerandos 68 a 73 de la sentencia, se han analizado y verificado los elementos de la responsabilidad civil, esto es, la configuración del daño, la antijuricidad, la relación de causalidad y los factores de atribución, determinándose la responsabilidad de la municipalidad demandada para el pago de la indemnización por daños y perjuicios, a favor del demandante, por el concepto de lucro cesante.
38. El lucro cesante es la frustración de ventajas económicas esperadas, es decir, la no obtención de ganancias previstas, de ahí que el lucro cesante es de naturaleza patrimonial o material, que consiste en el menoscabo del patrimonio y es susceptible de apreciación pecuniaria, por tener un equivalente en dinero y la prueba de los daños y perjuicios, y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de conformidad con lo establecido por el artículo 1331° del Código Civil.
39. Ahora bien, se observa de autos que el actor pretende incluir por este concepto, el pago de remuneraciones, gratificaciones ordinarias, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otros (**remuneraciones y beneficios laborales dejados de percibir**) por el periodo que estuvo despedido, **desde el 1 de setiembre de 2019** hasta su reposición efectiva (lo cual aún no se ha dado, debido a que recién en este proceso se ha dispuesto su reposición por despido incausado).



40. Así las cosas, se encuentra acreditado en este proceso, que el demandante fue víctima de un despido inconstitucional, a la fecha de la sentencia de primera instancia, por un periodo aproximado de 33 meses, despido que constituyó un acto unilateral de la demandada e impidió la percepción de sus remuneraciones por el periodo de despido porque fue judicializado, originado por un hecho no imputable al actor, sino por un acto directo de su empleadora, en este caso por la Municipalidad Metropolitana de Lima; por consiguiente, el monto remunerativo que percibió el actor en los últimos meses antes del despido, podría servir como punto referencial para cuantificar el monto del daño por lucro cesante, **sin que ello en modo alguno implique que se entraría a ordenar el pago de remuneraciones devengadas.**

41. En ese sentido, de manera oportuna, la Corte Suprema de Justicia de la República, ha señalado en los fundamentos destacados de la **Casación Laboral N° 18733-2015-Junín**, lo siguiente:

*“Quinto: Es un tipo de daño patrimonial que hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o el daño que se le ha causado, es decir, el monto económico dejado de percibir; pues si no se hubiese originado el daño, el sujeto seguiría percibiendo el dinero que le corresponde. Según el jurista Espinoza Espinoza señala que se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del sujeto que ha sufrido daño (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es la ganancia patrimonial neta dejada de percibir por la víctima”. Asimismo, señala en su Considerando Séptimo lo siguiente: “(...) Siendo así, es necesario señalar que el lucro cesante y las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza jurídica distinta, pues mientras la primera, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, cuya naturaleza es retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, conceptos que son diferentes, y por ende el quantum debe establecerse, teniendo en cuenta los criterios que establece el Código Civil.”*

42. Por lo anteriormente glosado, este Colegiado comparte el criterio desarrollado, considerando que no se puede considerar al actor los conceptos remunerativos y los beneficios que dejó de percibir, y equiparar



ello como concepto de lucro cesante; toda vez que, no nos encontramos ante una impugnación de un despido previsto en la ley, y como consecuencia de ello, el correspondiente pago de las remuneraciones devengadas (o los salarios de tramitación como lo define la doctrina laboral española); sino más bien, a una indemnización por daños y perjuicios que tiene una condición eminentemente resarcitoria y no restitutoria; en otras palabras, no se está otorgando las remuneraciones caídas, ya que tienen naturaleza distinta; desde esa óptica, se otorga dicho concepto por la utilidad económica que le hubiese brindado esas remuneraciones que dejó de percibir el demandante.

43. Por ende, el *quantum* debe establecerse teniendo en cuenta los criterios que establece el Código Civil en su **artículo 1332°** que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el Juez deberá fijarlo con valoración equitativa, lo cual no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, debiendo ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita reestablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; sin que implique necesariamente el reconocimiento de los derechos o beneficios sociales que dejó de percibir, sino el resarcimiento material del daño causado; pues no debemos considerar plenamente un monto al actor como si hubiera percibido por su contraprestación efectiva (como también acontece con las gratificaciones que deben cumplir ciertos requisitos, que no se comprueban en el presente), ya que dicho ingreso se encuentra afecto a deducciones legales, como son impuestos y otras cargas.
44. Igualmente, conforme a las conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, se acordó que en el caso de las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido, "*... el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de*



*percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones".*

45. Estando a lo expuesto, se advierte que **el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas**; pues conforme a lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "*las remuneraciones constituyen el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie*"; de lo que se desprende que su pago corresponde, únicamente, por un trabajo efectivamente realizado. Siendo así, el concepto de lucro cesante a consecuencia de un despido arbitrario, no se cuantifica en función a las remuneraciones dejadas de percibir, ni mucho menos en base a todos los conceptos económicos dejados de percibir durante el periodo que duró la situación de desempleo, por cuanto ello importaría reconocer el pago de remuneración por un trabajo que no se realizó de manera efectiva: por lo se desestima este agravio del demandante.
46. Asimismo, para la determinación del monto del lucro cesante, debe de tomarse en cuenta el deber de mitigación de los daños que tiene cualquier persona frente a un evento dañoso que perjudica sus derechos, lo que implica que este deber "... incorpora la obligación en cabeza de la parte víctima del incumplimiento o que sufre sus consecuencias, de adoptar medidas necesarias y razonables según las circunstancias, tendientes a mitigar la pérdida que resulte de ese incumplimiento. La gestión razonable de los efectos del incumplimiento se opone entonces a la pasividad del acreedor afectado, quien no actúa para evitar, o



*reducir, las pérdidas que se siguen del incumplimiento, pudiendo razonablemente hacerlo. Es esa pasividad el fundamento último de las consecuencias desfavorables a su interés”<sup>5</sup>. Así se tiene que este deber de mitigación o atenuación de los efectos del evento dañoso, tiene plena relación con el principio de reparación integral, en tanto la víctima pueda adoptar “... las medidas que están a su alcance para evitar que las consecuencias del daño aumenten o no se detengan; esto es, el lesionado tiene la carta de adoptar los correctivos razonables y proporcionadas que reduzcan las pérdidas, o impidan su agravación, ya que no hacerlo puede acarrearle la disminución de la indemnización reclamada”<sup>6</sup>.*

47. En esa medida, este Colegiado considera como parámetros o baremos, que al momento del despido el actor contaba con 34 años de edad, que tiene capacidad laboral, siendo que no ha alegado ni acreditado que en ese entonces tenía algún tipo de limitación física o mental para desarrollar una actividad económica, o que se encontraba impedido legal o contractualmente para ejercer algún oficio o trabajo; asimismo, debe tenerse en cuenta que el 6 de abril de 2022 se emitió la sentencia de primera instancia que ordenó la reposición del actor y pese a que éste tenía la posibilidad de solicitar una medida cautelar de reposición provisional, a tenor de lo señalado en el artículo 615° del Código Procesal Civil, la misma que constituía una medida idónea para revertir los daños patrimoniales que le venía generando el cese, no lo hizo; sin embargo, también se debe tener en cuenta que el actor no percibía una remuneración mínima vital, sino la suma de S/. 1,300.00, que por lo menos a la fecha de la emisión de la sentencia de primera instancia transcurrieron aproximadamente 33 meses.

---

<sup>5</sup> RODRIGUEZ FERNANDEZ, Maximiliano (2008): *Concepto y alcances del deber de mitigar el daño en el derecho internacional de los contratos*. En Revista de Derecho Privado N° 15, Universidad Externado de Colombia, pág. 128.

<sup>6</sup> Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. SC 282-2021 del 15 de febrero de 2021.



48. Por lo anteriormente glosado, este Colegiado considera prudencialmente fijar la reparación indemnizatoria por este concepto, en consideración a estos hechos sucedidos en el tiempo y en aplicación de lo establecido por el **artículo 1332°** del Código Civil: *“Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”*, ello con la finalidad de deslindar que el actor estaría persiguiendo el pago de remuneraciones ordinarias devengadas, pues el lucro cesante implica la renta neta que se dejó de percibir; por lo que, se fija prudencialmente en la suma de **S/. 30,000.00 Soles**, debiéndose modificar la suma de abono por este concepto; estimando en parte el **agravio segundo** expresado por la parte demandante, referido al aumento del quantum indemnizatorio por lucro cesante, en la medida que éste pretende el pago de remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, que no corresponde, según ya se precisó.
49. Respecto a los **costos del proceso**, impugnada por ambas partes, en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la Ley N° 29497, que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, pues si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil exonera al Estado del pago de las costas y costos del proceso, sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; disposición ésta última que en observancia del Principio de Especialidad es aplicada en este caso; sin embargo, ello debe obedecer al comportamiento procesal asumido en el proceso; advirtiéndose que en este caso resulta claro la omisión de pago de algunos derechos laborales del actor, por lo que indudablemente a esta parte le ha ocasionado gastos, aunque solo se han amparado algunas pretensiones de la demanda; siendo ello así, este Colegiado estima que debe imponérsele el pago de los costos procesales a la parte demandada, como ha dispuesto el juzgador en la sentencia, pues el monto resultante



de 15 URP resulta razonable estando a que la materia controvertida es de mediana complejidad, la asesoría brindada por el abogado patrocinante, la duración del proceso, así como el monto final obtenido. Por lo que se desestima el **tercer agravio** de la apelación de la demandada, así como el **tercer agravio** de la apelación del actor.

### **III. DECISIÓN:**

Por las consideraciones antes expuestas, de acuerdo a la fundamentación formalizada, administrando Justicia en nombre de la Nación, y por mandato de la Constitución, 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° 126-2022-03°JETPL-MSNP**, de fecha 6 de abril de 2022, en cuanto ampara el pago de las asignaciones de racionamiento, movilidad y pre escolaridad y otorga carácter remunerativo a estos conceptos; y, **REFORMANDOLA** declararon **IMPROCEDENTE** la demanda en estos extremos; dejando a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer en la oportunidad correspondiente y de acuerdo a ley.

**CONFIRMAR** la **Sentencia N° 126-2022-03°JETPL-MSNP**, de fecha 6 de abril de 2022, que declara:

- 1) **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia y la suspensión del proceso solicitada.
- 2) **FUNDADA EN PARTE** la demanda, y **MODIFICANDOLA**, se **ORDENA** que la demandada pague a favor del demandante, la suma de



**S/. 40,068.99 (CUARENTA MIL SESENTA Y OCHO CON 99/100 SOLES)**, por los conceptos de gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante.

- 3) Se **ORDENA** a la demandada cumpla con depositar a la cuenta de compensación por tiempo de servicios del demandante la suma de **S/. 4,224.99 (CUATRO MIL DOSCIENTOS VEINTICUATRO CON 99/100 SOLES)** por concepto de compensación por tiempo de servicios, del periodo 1 de noviembre de 2016 al 31 de agosto de 2019.
- 4) Se **DECLARA** incausado el cese del demandante; en consecuencia, se **ORDENA** su reposición en el puesto habitual de sereno motorizado (planilla de obreros municipales del régimen laboral privado), con la remuneración básica percibida al momento del cese (S/. 1,300.00 soles).
- 5) **INFUNDADA** la demanda en los extremos en que se pretende la reposición por despido nulo, y sus consecuencias accesorias, la actualización de la remuneración mínima vital ordenada por el laudo arbitral del 17 de febrero de 2014 y el pago de daños punitivos.
- 6) Se **CONDENA** a la demandada al pago de intereses legales y financieros correspondientes, los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 7) Se **CONDENA** a la demandada al pago costos del proceso en la suma de 15 URP, los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 8) Se **EXIME** a la demandada al pago de costas del proceso.

En los seguidos por **JUAN CARLOS PERALTA VALENTIN** contra **MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA**, sobre pago de beneficios sociales y otros; y, los devolvieron al Juzgado de origen.

*Notifíquese electrónicamente y devuélvase.*