



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



SEÑORES:

CÉSPEDES CABALA

BURGOS ZAVALA

CÁRDENAS ALVARADO

Lima, veintiuno de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En Audiencia de Vista de la Causa de fecha catorce de octubre del año en curso; con la asistencia del demandante y su abogado Edmundo Villacorta Ramírez y la asistencia del apoderado y abogado de la demanda Jorge Ricardo Virreyra Calderón; e, interviniendo como ponente el Juez Superior Cárdenas Alvarado.

ASUNTO:

Es materia de grado de apelación la **Sentencia N.º 032-2021-11º-JETPL** contenida en la Resolución Número Seis, de fecha 29 de enero de 2021, digitalizada de fojas 200 a 216 del expediente electrónico, que declara fundada en parte la demanda; en consecuencia, se declara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la ineficacia del contrato de trabajo a tiempo parcial y se reconoce la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada desde el 13 de agosto del 2009 al 11 de agosto del 2019, se ordena que la demandada pague al demandante la suma de S/ 18 533.32 por los conceptos de gratificaciones legales y remuneración vacacional, más los intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución de sentencia; infundada la demanda en los extremos en que se pretende la reposición por despido fraudulento, la indemnización por lucro cesante, daño moral y daño a la persona, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios e indemnización vacacional; y, se ordena a la demandada al pago de las costas y costos del proceso.

AGRAVIOS:

El **demandado** al interponer su recurso de apelación de fecha 05 de febrero de 2021 digitalizado de fojas 219 a 223 del expediente electrónico, expresa los siguientes agravios:



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.° 20078-2019-0-1801-JR-LA-11°

- i. Que, rechaza lo establecido en el considerando 5 de la sentencia recurrida por incurrir en error de derecho; sin tener en cuenta que el actor **suscribió un contrato de locación de servicios** a fin de que brinde asesoría en el mantenimiento de los paddock del Hipódromo Monterrico embellecido y presentación en evento hípico con asistencia de público, que incluso en dicho contrato se señala que los honorarios son de S/ 25.00 por cada reunión hípica, no señalando una remuneración mensual, ya que no todos tienen un monto fijo sino que existen variaciones entre S/ 750.00, S/ 800.00 y S/ 900.00, lo que obedecía según el número de reuniones hípicas que existían; por lo que la contraprestación otorgada era variable y no fija.
- ii. Que, no existe medio probatorio que acredite que el actor realizó labores de naturaleza laboral, pues no es solo mencionar o solicitar la desnaturalización de contrato sino que le corresponde al actor demostrar dichas labores, lo cual no ha sucedido; además que en los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se señala claramente que **los servicios prestados por el actor han sido sin relación de dependencia o subordinación**, no estando sometido a un horario, lo que el actor tenía pleno conocimiento de ello, por lo que no puede pretender negar las condiciones del contrato suscrito donde da su conformidad.
- iii. Que, el actor no ha cumplido con precisar en cuál de las **causales de desnaturalización** señaladas en el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, se encuentra; por tanto, la pretensión de desnaturalización debe ser declarada infundada.
- iv. Que, en el considerando 9 de la sentencia recurrida se incurre en error de derecho, al considerar indebidamente que le corresponde al demandante **los beneficios sociales desde el mes de diciembre de 2009 hasta al mes de diciembre de 2019**, cuando de la misma normativa, establecida en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, el artículo 10 del Decreto Legislativo N.° 713, y el artículo 1 de la Ley N.° 27735, contemplan que es condición indispensable para tener derecho a percibir compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones el haber tenido un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada, lo cual no fue



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



situación legal del demandante ya que mantuvo contrato de locación de servicios y por ende no le corresponde dichos beneficios pretendidos.

El **demandante** al interponer su recurso de apelación de fecha 08 de febrero de 2021, digitalizado de fojas 227 a 231 del expediente electrónico, expresa los siguientes agravios:

- a) Que, está debidamente probado que la demandada contrató en un inicio al actor bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, los mismos que fueron desnaturalizados en la sentencia recurrida; esto es antes de la **suscripción del contrato a tiempo parcial**; por tanto, no puede desconocerse todos los derechos adquiridos, más aún si, en la misma recurrida se viene reconociendo que entre las partes hubo subordinación y también jornada de trabajo.
- b) Que, se ha reiterado y probado que el actor desde que ingresó a laborar hasta cuando lo cesan fraudulentamente **siempre realizó la misma labor y jornada laboral, trabajando más de 22 horas semanales**; por tanto, resulta contradictorio que en la sentencia se reconozca que la jornada de trabajo era mayor al tiempo que duraban las carreras entre el 13 de agosto de 2009 al 28 de febrero de 2019 y luego por el contrato a tiempo parcial del 01 de marzo de 2019 hasta su cese el 11 de agosto de 2019 se señale que trabajaba solo 16 horas a la semana, lo que no es cierto, tal como es de verse del audio y video completo de la audiencia de juzgamiento.
- c) Que, se ha conculcando sus derechos al reconocerse como valido un contrato a tiempo parcial que le quita derecho que ya había ganado, dando valor a una simple carta de cese donde se le acusa de “reiteradas faltas” sin que ello haya sido analizado, ni acreditado; por ello solicita se declare nula la sentencia para que luego se pronuncie por los extremos dejados de analizar como la **reposición como producto de un despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios** proveniente del lucro cesante, daño moral y personal.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.° 20078-2019-0-1801-JR-LA-11°

- d) Que, al practicarse la liquidación de las vacaciones se ha aplicado el Convenio 052 de la OIT para pagarse 6 días de **vacaciones** por año, como si el actor nunca hubiera tenido jornada superior a 20 horas semanales; no obstante, que en la propia sentencia se reconoció expresamente que tenía contrato laboral en forma indeterminada; vulnerando de esta manera el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, al recortarse beneficios económicos por no aplicarse lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.° 713 cuando corresponde pagarse por 30 días por vacaciones.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, de conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso en virtud a lo establecido en la Primera Disposición Transitoria de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.° 29497, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano 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, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse 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.

SEGUNDO: Del contenido de la demanda de fecha 16 de setiembre de 2019, digitalizada de fojas 4 a 47 del expediente electrónico, y del acta de la Audiencia de Conciliación de fecha 23 de octubre de 2020, digitalizada a fojas 167 y 168 del expediente electrónico, se han determinado las siguientes pretensiones del proceso que pasan a juicio:

1. *Determinar si corresponde la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes desde el 13 de agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019, así como la ineficacia de los contratos de trabajo a tiempo parcial del periodo 01 de marzo al 11 de agosto de 2019, y el reconocimiento de un contrato de trabajo indeterminado.*



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

2. *Determinar si corresponde declararse la existencia de un despido fraudulento y se ordene la reposición del demandante, en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del despido.*
3. *Determinar si corresponde el pago de S/ 110 000.00, por concepto de una indemnización por lucro cesante, daño moral y daño a la persona.*
4. *Determinar si corresponde el pago de S/ 34 293.67, por concepto de reintegro de beneficios sociales, comprendidos en compensación por tiempo de servicios gratificaciones y vacaciones no gozadas.*
5. *Determinar si corresponde el pago de los intereses, costas y costos del proceso.*

TERCERO: Respecto a los agravios i) al iii) formulados por la demandada, referidos a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

3.1. Corresponde tener en cuenta que el derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquél medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad, en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.

3.2. En este sentido el artículo 23 de la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo - prevé que: “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, (...)”

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...).” (Lo resaltado es nuestro).

3.3. En el caso de autos el Juez ha establecido la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el 13 de agosto de 2009 al 28 de febrero de 2019, al



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

amparo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que señala que en toda **prestación personal de servicios remunerados y subordinados**, se presume la existencia de un contrato de trabajo, elementos, de los cuales el de **subordinación** es el resaltante y más importante para distinguir el contrato de trabajo de locación de servicios, habiendo señalado **el Tribunal Constitucional**, en la sentencia expedida con fecha 16 días del mes de junio de 2009, **Expediente número 04840-2007-PA/TC – Huánuco**, lo siguiente: **“5. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto del contrato de locación de servicios es *la subordinación del trabajador a su empleador*, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para que se les contrata (ejercicio de poder de dirección), *así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)*. 6. Según lo expuesto es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones este Colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del **Principio de Primacía de la Realidad...**”**, rasgo que no se presenta en lo absoluto en un contrato de locación de servicios; ante dichas situaciones este Colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que **“(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”** (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3) ...” (Lo resaltado es nuestro).

3.4. En ese orden de ideas, resulta conveniente determinar que el trabajador preste servicios personales subordinados y dependientes a su empleador, percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración, cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4, 5, 6 y 9²; del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

² Expediente N° 4840-2007-PA/TC.

² TUO del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son: **La prestación personal de servicios** (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural). **La remuneración** (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición); y, **la subordinación** (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

3.5. Siendo así, se advierte en cuanto a los elementos esenciales de un contrato de trabajo y a efectos de acreditar la prestación de servicios, que el actor cumple con adjuntar los contratos de locación de servicios digitalizados de fojas 50 a 63 del expediente electrónico, los recibos por honorarios de fojas 85 a 102 del expediente electrónico y el Memorándum N.º 084-JT-JCP-15 de fecha 11 de diciembre de 2015 expedido por la Jefatura de Tribunas de la demandada, digitalizado a fojas 49 del expediente electrónico, de los cuales se advierte que el demandante estuvo prestando servicios bajo contratos de locación de servicios durante el periodo pretendido, debiendo precisar que la demandada no cuestionó en su escrito de apelación en cuanto al periodo determinado por el A quo, esto es desde el 13 de agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019; es así que, de los citados medios probatorios se advierte que el actor fue contratado para el servicio de *“Asesoría en el mantenimiento de los Paddock del Hipódromo de Monterrico, embellecimiento y presentación en eventos hípicas con asistencia de público”*, para el servicio de *“Ornamentación del Paddock”*; y, para el servicio de *“Auxiliar Paddock interno – externo, reparto de*

Artículo 5º.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6º.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



mandiles, camerino de jinetes, balanza control de peso y herraje de vencedores”; de lo que se infiere que el actor realizó la prestación de servicios en el área donde se exhiben los animales que van a participar en una carrera hípica (Paddock); servicio que pertenece a la Jefatura de Tribunales de la demandada; y que por ello es un servicio que tiene relación directa con las actividades propias de la emplazada Jockey Club del Perú, que se dedica entre otros a organizar actividades deportivas - carreras hípicas; evidenciándose que el actor por la naturaleza de sus funciones no tenía la posibilidad de delegar sus labores a contratos de terceros, hecho que se corrobora con la cláusula primera de los contratos de locación de servicios antes citados, que señala lo siguiente: **“El LOCADOR declara que tiene experiencia y conocimiento en el servicio para el cual es contratado, (...)”**; lo cual se infiere que los servicios que realizaba el actor fue de manera personal; quedando plenamente acreditada la configuración de la prestación personal de los servicios, con lo cual la parte demandante cumple la carga probatoria que le impone el proceso laboral, en virtud del artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N.º 29497 correspondiendo al demandado desvirtuar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo.

3.6. Respecto a la **remuneración** percibida, se observa de los mismos contratos de locación de servicios y recibos por honorarios antes citados, que el actor percibió una contraprestación económica por los servicios prestados si bien fueron montos variables, también lo es que fueron de manera mensual; por lo que, la prestación del demandante fue personal y continua, lo que evidentemente caracteriza una remuneración regular y constituye una verdadera remuneración, dado que la demandada no probó que su percepción estuviera condicionada al cumplimiento de un objetivo o meta concreta o un resultado concreto; y contrariamente está demostrado que su pago ocurrió por el simple transcurso de cada período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación del servicio fue asumido exclusivamente por demandada, concluyéndose con ello, la acreditación del elemento de la remuneración.

3.7. En cuanto a la **subordinación**, no solo significa que el trabajador está obligado a prestar el servicio por el cual se le contrató, sino que debe efectuarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador que no se produce en los contratos civiles o mercantiles; en ese sentido, es de verse de los medios probatorios ofrecidos por el demandante



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

consistente en los contratos de locación de servicios digitalizados de fojas 50 a 63 del expediente electrónico, los recibidos por honorarios de fojas 85 a 102 del expediente electrónico y el Memorándum N.º 084-JT-JCP-15 de fecha 11 de diciembre de 2015 expedido por la Jefatura de Tribunales de la demandada, digitalizado a fojas 49 del expediente electrónico, que el actor fue contratado para el servicio de *“Asesoría en el mantenimiento de los Paddock del Hipódromo de Monterrico, embellecimiento y presentación en eventos hípicas con asistencia de público”*, para el servicio de *“Ornamentación del Paddock”*; y, para el servicio de *“Auxiliar Paddock interno – externo, reparto de mandiles, camerino de jinetes, balanza control de peso y herraje de vencedores”*; servicio que pertenece a la Jefatura de Tribunales de la demandada; por lo que tal servicio se realizó dentro de las instalaciones de la demandada; por tanto, el actor se encontraba sujeto al poder de dirección de la emplazada, lo cual razonablemente requiere un rol de servicios e impartición de órdenes; siendo que estas labores por su naturaleza sólo pueden ser prestadas en condiciones de **permanencia, dependencia y subordinación**, pues requieren ser realizadas ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la demandada, en un horario de trabajo y en los lugares determinados, debiendo el actor utilizar los equipos y materiales de propiedad de la demandada, y así contribuir con la ejecución de las funciones encomendadas.

3.8. Que, bajo ese contexto ha quedado acreditado con el medio probatorio presentado por el demandante referido al Memorándum N.º 084-JT-JCP-15 de fecha 11 de diciembre de 2015, antes ya mencionado, que tenía como jefe inmediato al Jefe de Tribunales, y que reiteraba al actor que su horario de ingreso era de 45 minutos como mínimo antes de cada reunión hípica, y que su rutina consistía en: *limpiar los espejos ubicados a la altura de la meta de llegada (photochart), prender la balanza de jinetes, colocar los cordones rojos en el herraje de ganador, así como las banderas del juez de peso, entregar y recepcionar las huascas de los jinetes y colocar la numeración cada vez que ganarán los señores jinetes y que al terminar cada reunión debía guardar los cordones rojos, así como las banderas y desconectar las balanza que se encuentra en el paddock externo para que no sean dañadas*; lo que denota que las funciones mencionadas en el referido memorándum condicen con lo indicado en los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes; sin embargo, en cuanto a la jornada que realizada el actor se advierte que se iniciaba 45 minutos como mínimo antes de cada reunión hípica, eso quiere decir que podía ser más de 45



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



minutos que debía presentarse para empezar su labor, en tanto conforme se advierte de las funciones era el mantener limpio y ordenado el área donde se exhiben los animales que van a participar en una carrera hípica (Paddock), mantener operativo y en buen estado los equipos, instrumentos y materiales para la realización de cada carrera hípica, hacer seguimiento de las actividades de los jinetes durante la reunión hípica y finalmente al terminar cada reunión hípica guardar los instrumentos, instrumentos y materiales que se utilizaron para la jornada hípica, lo que implica que su labor era durante toda la jornada hípica de la emplazada.

3.9. Si bien en los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se precisa en las condiciones especiales del contrato, que al actor se le pagaría S/ 25.00 por cada reunión hípica; no obstante ello, en la realidad tal como se corroboró del memorándum antes citado se observa que la labor del actor fue durante toda la jornada hípica de la emplazada; toda vez, que la demandada no indicó en el mencionado contrato de locación cuantas reuniones hípicas se le asignaría al demandante diariamente, ni ha podido acreditar con otros medios probatorios específicamente ello; entendiéndose por tanto que la sujeción del actor estaba sujeta a lo que disponía la demandada, en atención a lo estipulado por el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR que señala: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, (...).”*; lo que la demandada no ha logrado desvirtuar con ningún medio probatorio lo sostenido por el accionante.

3.10. Por otro lado, si bien las labores del demandante pueden ser desarrolladas por terceros en forma autónoma, empero ello sólo puede producirse a través de personas jurídicas situación que no acreditó la parte demandada que se haya producido de tal manera. Siendo así, se encuentra acreditado que el demandante realizaba labores de naturaleza permanente, que resultan siendo propias de un trabajador contratado a plazo indeterminado y que de ningún modo podían configurarse como un contrato de naturaleza civil; razón por lo que, se llega a determinar la existencia de una subordinación entre las partes; máxime, si la demandada no ha desvirtuado la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497; quedando evidenciada la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos con la demandante, conforme así también lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



STC N.º 1944-2002-AA/TC³. De todo ello, se determina que el actor se encontraba bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado del régimen de la actividad privada, por el periodo comprendido desde **el 13 de agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019**, conforme lo ha determinado el Juez de la causa en la sentencia recurrida; por lo que, en este caso no resulta de aplicación lo previsto en el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, como sostiene la demandada por cuanto la pretensión no versa sobre desnaturalización de contratos modales; en ese sentido y por lo antes expuesto se **desestiman los agravios i) al iii) formulados por la demandada confirmándose este extremo a fundado.**

CUARTO: Análisis de los agravios a) y b) formulados por el demandante, referidos a la ineficacia de los contratos de trabajo a tiempo parcial.

4.1. Que, cabe precisar que en relación a la ineficacia del contrato a tiempo parcial pretendida por el actor del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019, el A quo llegó a la conclusión en el considerando 6.5 de la recurrida que el actor durante dicho periodo prestó servicios en un jornada inferior a la de 04 horas diarias, determinando que laboró en una jornada de trabajo parcial de 16 horas semanales (4 horas por 04 días a la semana) sustentado en el hecho de que el actor al rendir su declaración de parte en la audiencia de juzgamiento indicó que acudía a laborar los días de carrera que era de jueves a domingo ingresando una hora antes del inicio de las carreras y salía una hora después, esto es de 4:30 pm a 08:30 pm; no obstante ello, en el considerando 6.6 de la recurrida se declara ineficacia de dicho contrato señalando que la demandada no modificó en el que el actor se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 13 de agosto de 2009; por lo que, se tiene que el actor durante el segundo periodo esto del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019, se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en tanto la parte demandada no ha cuestionado este extremo, en ese sentido, se tiene por consentido.

4.2. Que, ante tal decisión la parte demandante viene apelando el extremo de la sentencia referido a que se determinó que el actor durante dicho periodo prestó

³ “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



servicios en una jornada inferior a la de 04 horas diarias, sosteniendo en sus agravios, que se encuentra debidamente probado que la relación entre las partes fue siempre bajo un contrato laboral con carácter indeterminado, esto es antes de la suscripción del contrato a tiempo parcial; por tanto, no puede desconocerse todos los derechos adquiridos, más aún si, en la misma recurrida se viene reconociendo que entre las partes existió subordinación, además que posterior a la suscripción del contrato de trabajo a tiempo parcial siempre realizó la misma labor, así como la misma jornada laboral, trabajando más de 22 horas semanales; resultando contradictorio que en la sentencia se reconozca que la jornada de trabajo era mayor al tiempo que duraban las carreras entre el 13 de agosto de 2009 al 28 de febrero de 2019 y luego por el contrato a tiempo parcial del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019 se señale que trabajaba solo 16 horas a la semana, afirmación que no es cierta, tal como es de verse del audio y video completo de la audiencia de juzgamiento.

4.3. Que, conforme a lo antes expuesto se colige que el actor se encontró sujeto a un contrato a plazo indeterminado durante el periodo en que suscribió contrato de trabajo a tiempo parcial y que en este estado del proceso lo que está en controversia es determinar si el actor durante la relación laboral con la demandada bajo el contrato a tiempo parcial del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019, realizó una jornada laboral de más de 04 horas; por cuanto viene solicitando como pretensiones principales en su escrito de demanda el pago de los beneficios sociales durante dicho periodo, la reposición por despido fraudulento, y el pago por indemnización por daños y perjuicios derivado del lucro cesante y daño moral.

4.4. En cuanto a los **contratos a tiempo parcial**, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”*. (Lo resaltado es nuestro). En ese sentido el contrato a tiempo parcial se define como aquél en el cual la prestación de servicios del trabajador se realiza en una jornada de trabajo menor a la



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



ordinaria del centro laboral o legalmente establecida; por lo que el contrato debe ser por escrito, estableciendo expresamente que la jornada laboral que se desarrolla es menor de cuatro horas.

4.5. Así también, es de precisar que el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º001-96-TR, establece que:” *Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, **según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias;*** (Lo resaltado es nuestro); por lo que, este dispositivo legal está referido a obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador, siendo que las horas laboradas se promediaran conforme a esa jornada.

4.6. Que, de lo actuado y probado en autos se desprende que las partes celebraron el 01 de marzo de 2019 un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por tiempo parcial, medio probatorio presentado por la parte demandante y digitalizado de fojas 64 a 65 del expediente electrónico, que en su primera cláusula, especifica lo siguiente: “*EL EMPLEADOR para cubrir eventuales requerimientos de recursos humanos, requiere la contratación de personal que desempeñará sus labores en régimen de tiempo parcial, esto es, cumpliendo una jornada menor de cuatro (4) horas días, en el **puesto de Auxiliar de Paddock en los días de reuniones hípicas (...)**”., señalando en su quinta cláusula que: “*EL TRABAJADOR **percibirá por su servicios la suma de S/ 900.00 (...) mensuales.***” y en su séptima cláusula, refiere lo siguiente: “*EL TRABAJADOR se sujetará durante la vigencia del presente contrato al cumplimiento del horario de trabajo inferior a 04 horas diarias que a continuación se indica: **De: Jueves a Domingo; y Horas: 19.20 Horas semanales.***”*

4.7. Que, siendo ello así, al efectuarse el cálculo para obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador, y las horas laboradas semanales en virtud de lo estipulado en el 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º001-96-TR, se tiene según el contrato a tiempo parcial antes citado, que el actor laboró 19 horas y 20 minutos semanales que dividida entre su jornada laboral semanal que comprendió cuatro (4) días, se obtiene cuatro horas con ochenta minutos (4:80), lo que significa 5 horas con 20 minutos diariamente, lo cual permite concluir que el actor laboró más de



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



cuatro horas diarias; cálculo establecido en el dispositivo legal antes citado, que no fue tomado en cuenta por el Juez al momento de resolver este extremo de la demanda.

4.8. Por otro lado, si bien entre el minuto 00:55:30 a 00:55.55 del audio y video de la audiencia de juzgamiento llevada a cabo el 13 de noviembre de 2020, se aprecia de la declaración de parte del actor, que éste precisó que acudía a laborar los días de carrera que era de jueves a domingo ingresando una hora antes del inicio de las carreras y salía una hora después, esto es de 4:30 p.m. a 08:30 p.m.; también se advierte que entre las horas precisadas por el actor no fue menor a 04 horas diarias sino igual; no obstante ello, es de verse que en el contrato a tiempo parcial, no se ha especificado en cuanto al horario de ingreso y salida que el actor debió cumplir, limitándose a señalar que debe cumplir una jornada menor de cuatro (4) horas diarias en el puesto de Auxiliar de Paddock en los días de reuniones hípicas; por lo que, al remitirnos a los días de reuniones hípicas que realizó la demandada, tanto la parte demandante como la demandada coinciden en que el actor laboró de jueves a domingo, en los cuales los días jueves y viernes, la demandada programaba un promedio de 7 carreras hípicas y los días sábados y domingos un promedio de 12 carreras hípicas, los cuales cada carrera tenían una duración aproximadamente 30 minutos, tal como se advierte del minuto 00:27:00 en adelante y del 00:37:00 en adelante del audio y video de la audiencia de la vista del causa llevada a cabo el 14 de octubre de 2021, en las cuales ambas declaraciones guardan relación con las carreras hípicas programadas en el Hipódromo de Monterrico y llevadas a cabo durante el periodo del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019, tal como se visualiza de la página web de la demandada, la que es citada de modo ilustrativo, en tanto es conocimiento público⁴; por cuanto el horario de la primera carrera en los días jueves y viernes se inicia a las 17:00 horas y la última carrera inicia a las 19:40 horas (07 carreras hípicas) y los días sábados y domingos se inicia la carrera a las 14:00 horas y la última a las 18:45 horas (12 carrera hípicas); y tomando en cuenta que el actor tenía que ingresar 45 minutos antes de la primera carrera hípica y quedarse 45 minutos después de terminada la última carrera, es que se obtiene la sumatoria de horas que los días jueves y domingo realizaba 4 horas y 10 minutos y los días sábados y domingos

⁴ https://hipodromodemonterrico.com.pe/monterrico/carreras-buscar-programas?id_pais_programa=&fecha_reunion=2019-3-14#



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

realizaba 6 horas y 15 minutos, de lo que se advierte que de igual manera el actor superó las 04 horas diarias mínimas exigidas por ley; lo cual permite apreciar que durante el periodo del 01 de marzo a 11 de agosto de 2019 demandado en la realidad el actor superó de manera general las horas establecidas también en el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito entre las partes.

4.9. Que, además se advierte que el actor estando bajo el contrato de trabajo parcial percibió como ingreso mensual la suma de S/ 900.00, esto es desde el 01 de marzo de 2019; sin embargo, previo a éste contrato de tiempo parcial, el actor percibió como remuneración la misma suma de S/ 900.00, tal como se desprende del recibo por honorario del mes de marzo de 2018, digitalizado a fojas 85 del expediente electrónico, esto es cuando el actor se encontraba bajo contratos civiles, de lo que se infiere que el valor del trabajo también fue el mismo que le atribuyó la demandada al suscribir el contrato de tiempo parcial, no variando la jornada laboral del actor; al no advertirse que haya percibido una remuneración menor estando bajo contrato a tiempo parcial; lo que hace concluir que el demandante desarrolló la misma labor, en forma constante y regular, percibió los mismos ingresos, con lo cual se entiende que son las mismas circunstancias o causas las que motivaron su contratación, no acreditándose situación distinta que justifique la celebración del contrato de trabajo final bajo la modalidad de tiempo parcial; siendo ello, así la demandada no podía variar la condición jurídica laboral a contratos a tiempo parcial del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019 de conformidad con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y al **principio de continuidad** respecto a la cual Américo Plá Rodríguez señala: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga.”*⁵ (Sic).

4.10. En ese sentido, debe prevalecer los principios laborales y la norma que regula el artículo 26 de la Constitución Política del Perú y que nadie puede afectar derechos laborales obtenidos con anterioridad en sí mismos, con situaciones jurídicas distintas a la norma vigente, salvo única y exclusivamente en materia penal, lo contrario sería un abuso de derecho que la misma Constitución lo tiene vetado, a ello debemos acotar lo

⁵ Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



establecido por el artículo 62 de la Constitución Política del Perú, garantiza de que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato y **que los términos contractuales** no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase y acota de que los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley, la que se condice con el principio de la condición más beneficiosa a que tiene derecho la clase trabajadora que tiene ganado un derecho contractual y una jornada determinada.

4.11. Por todo lo expuesto y estando debidamente probado que el actor superaba las 04 horas diarias en su jornada laboral semanal, es que corresponde declarar la **ineficacia de los contratos a tiempo parcial suscrito entre las partes desde el 01 de marzo hasta el 11 de agosto de 2019**; reconociéndose la existencia entre las partes de un contrato de trabajo en forma continua al amparo del principio de continuidad e irrenunciabilidad de los mismos; **desde el 09 de agosto de 2009 en adelante** regulado por el régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N.º 728 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por tales razones, se **estiman los agravios a) y b) formulados por el demandante, referido a que el actor laboró más de 04 horas diarias en su jornada laboral, confirmándose la ineficacia del contrato a tiempo parcial.**

QUINTO: Análisis del agravio c) formulado por el demandante, referido a la reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios.

5.1. Que, el presente agravio está referido a cuestionar el hecho de que el Juez reconoció como válido los efectos del contrato a tiempo parcial, sosteniendo el actor que dicho contrato recorta sus derechos que ya había obtenido, dándose valor a una simple carta de cese donde se le acusa de “reiteradas faltas” sin que ello haya sido analizado, ni acreditado; y que por ello, solicita se declare nula la sentencia para que luego se pronuncie por los extremos dejados de analizar como la reposición como producto de un despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios proveniente del lucro cesante, daño moral y personal.

5.2. Cabe precisar, que precedentemente se viene confirmando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes desde el 09 de



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019, así como la ineficacia del contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito entre las partes desde el 01 de marzo hasta el 11 de agosto de 2019, este último por haberse acreditado que el actor laboraba mas de 04 horas diarias, en virtud el principio de continuidad e irrenunciabilidad de derecho, reconociéndose que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado desde el 13 de agosto de 2019 en adelante; siendo ello así, resulta necesario señalar, que el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, contempla que: *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...)”*; de lo que se colige, que habiendo superado el actor las 04 horas diarias en su jornada laboral es que se encontraba protegido contra el despido arbitrario e injustificado; por tanto, corresponde verificarse si el actor fue pasible de un despido fraudulento al haber resuelto la demandada su contrato de trabajo invocando faltas inexistentes como sostiene el demandante en su escrito de demanda, advirtiéndose que en los actuados no se ha vulnerado el debido proceso, ni la debida motivación en la resolución, que motive la nulidad de la sentencia recurrida como sostiene el demandante.

5.3. En cuanto al **despido fraudulento** sostenido por el demandante, corresponde señalar, que el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: *“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”*; por lo que, a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22 de la Constitución Política del Perú, referido a la protección y fomento del empleo el Tribunal Constitucional emitió sentencia en el expediente N.º 976-2001-PA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, en la cual quedó establecido reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: **1)** El modelo de protección de eficacia resarcitoria; y **2)** El modelo de protección de eficacia restitutoria, al cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que recibe la se clasifica en: **a)** *despido nulo*, **b)** *despido incausado*, y **c)** ***Despido Fraudulento***, lo cual interesa examinar, por ser la misma la pretensión demandada; así también estableció que procede cuando: ***“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por***



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad". En tal sentido puede configurarse un despido fraudulento en los siguientes supuestos:

- i. Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;*
- ii. Cuando se le atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;*
- iii. Cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad;*
- iv. Cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador.*

5.4. Siendo así, debe precisarse la singularidad del despido fraudulento respecto a otros despidos, pues aquel, se encuentra relacionada con la presencia de la conducta páfida del empleador como base del despido. Así, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido, sino que, además de ello, se requiere que se acredite la existencia del ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador. En este sentido, debe **demostrarse la inexistencia o falsedad de la imputación** que hará patente el ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel, sobre esto, en el fundamento 8) de la STC N.º 0206-2005-PA/TC⁶, el Tribunal Constitucional dispuso, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante **acredite fehaciente e indubitadamente la existencia de un fraude**.

5.5. Que, en el caso de autos es de verse que la demandada a través de su Apoderada Estela Rosemari Meneses Gonzales, le cursa al actor una carta notarial de fecha 09 de agosto de 2019, la misma que se encuentra digitalizada a fojas 48 del

⁶8. Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando **el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude**, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

expediente electrónico, señalando lo siguiente: *“De conformidad con la naturaleza de su contrato a tiempo parcial, y teniendo en consideración sus reiteradas faltas, el Jockey Club del Perú pone en su conocimiento la decisión de resolver unilateralmente en mención. Consecuentemente, su último día de labores será el 11 de agosto de 2019”*, lo que evidentemente se trata de una carta de despido, argumentando que el actor de forma recurrente cometía faltas, sin embargo, la misma resulta ser un documento con contenido genérico, al no precisar qué tipo de faltas habría incurrido el demandante, advirtiéndose que el actor no fue sometido a un previo procedimiento disciplinario, y por tanto no existe una comprobación objetiva de la razón por el cual la demandada procedió a despedir al demandante; toda vez, que el motivo alegado para el despido no se deduce, ni se presume, en este caso la demandada debe probar, lo que no ha sucedido al no obrar en autos algún medio probatorio ofrecido por la demandada que respalde la razón por el cual se despide al demandante.

5.6. Aunado a ello, y de lo analizado precedentemente, se observa que la carta de fecha 09 de agosto de 2019 antes citada, se ha basado en hechos falsos e inexistentes al haber creado situaciones, medios e instrumentos con la finalidad de extinguir la relación laboral, sobre causales que carecen de objetividad, lo que demuestra un ánimo perverso de despedir al actor, auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, por cuanto en el último contrato suscrito por el actor, este fue sometido a uno de tiempo parcial el cual recorto su derechos laborales, cuando en los hechos realizó más de 04 horas diarias; en consecuencia, en el presente caso se ha configurado un despido fraudulento; en ese sentido en mérito a ello corresponde ordenar la reposición del demandante, en el cargo que venía desempeñando antes del cese en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho.

5.7. En cuanto a **la indemnización por daños y perjuicios proveniente del lucro cesante, daño moral y personal** pretendida por el actor, ésta parte sostiene en su escrito de demanda que existe responsabilidad contractual por parte de la demandada al haber sido despedido de forma fraudulenta, es de tenerse en cuenta que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana, que genera ingresos al trabajador para solventar sus necesidades diarias y como tal es un deber y un derecho, objeto de atención prioritaria del Estado en sus diversas modalidades, conforme lo establece la Constitución Política del Perú, en los artículos



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

22 y 23 respectivamente. Asimismo, es de considerar que la relación trabajador-empleador se desarrolla dentro del marco de un contrato de trabajo en virtud del cual ambas partes asumen obligaciones recíprocas vinculantes, pudiendo, como en cualquier otra relación contractual, en el curso de su vigencia generarse daños, razón por la cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inejecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321 del Código Civil que señala que queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, que el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende entre otros el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución; que si la inejecución o el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que fue contraído, siendo también materia de resarcimiento el daño moral cuando él se hubiera irrogado de conformidad a lo señalado por el artículo 1322 del Código Civil.

5.8. De otro lado, ante la existencia de un daño tiene que haber una **Conducta Antijurídica** la misma supone aquel comportamiento que resulta opuesto al ordenamiento jurídico o contrario a derecho. En el caso de autos, conforme es de verse precedentemente, se ha determinado que mediante la carta de fecha 09 de agosto de 2019, digitalizada a fojas 48 del expediente electrónico, expedida por la demandada y dirigida al actor, se basó en hechos falsos e inexistentes al haber creado situaciones, medios e instrumentos con la finalidad de extinguir la relación laboral, sobre causales que carecen de objetividad, lo que demuestra un ánimo perverso de despedir al actor, auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; situación jurídica que causa convicción de certeza de la existencia de un acto antijurídico (el despido); pudiendo colegirse así, que la actitud antijurídica de la emplazada, al desconocer los derechos laborales del actor ha ocasionado daños; en tanto, también se advierte, que se ocultó la verdadera naturaleza de sus labores, por lo que la extinción del vínculo laboral constituyó en un despido fraudulento.

5.9. Que, en cuanto al **Daño**, éste constituye el elemento sustancial de la responsabilidad civil, que en sentido amplio se entiende como la lesión a todo derecho subjetivo (interés jurídicamente protegido del individuo en su vida de relación por el



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

ordenamiento jurídico) y en sentido específico se entiende como todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedor de la tutela legal. Según la doctrina los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. El primero comprende al daño emergente como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida y el lucro cesante como la ganancia dejada de percibir; y, el segundo comprende al daño moral como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima; siendo que el daño como elemento se encuentra probado en tanto que el cese laboral fue producto de hechos inexistentes, lo que es considerado inconstitucional y atentatorio al derecho laboral, por lo que evidentemente se configuró un despido fraudulento, ocasionando pérdidas en sus derechos laborales, como la remuneración, con lo que se determina que su economía y patrimonio se vieron perjudicada al momento del cese por la conducta de la demandada, lo que es obvio que se ha producido un detrimento patrimonial a los ingresos del actor

5.10. Que, en cuanto a la **Relación de Causalidad**, ella debe entenderse en sentido abstracto como la relación de causa - efecto o de antecedente - consecuencia, entre la conducta típica antijurídica del autor y el daño causado a la víctima; es decir, como lo señala Lizardo Taboada Córdova⁷, *“el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor”*. Y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1321 del Código Civil, siendo que en el caso de autos, ha quedado demostrado fehacientemente que el daño que sufriera el actor, ha tenido como hecho generador, que la demandada haya procedido a despedirlo en base a hechos inexistentes sin que existiera una causa justa, tal como precedentemente se ha concluido, con lo que el daño queda acreditado en autos, lo cual se produjo como consecuencia directa del incumplimiento de obligaciones de la parte demandada, al no cumplir con un procedimiento previo de despido o cese, lo que acredita la existencia de dicho nexo de causalidad.

5.11. Que, en cuanto a los **factores de atribución de la Responsabilidad**, están constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve. Al respecto Juan Espinoza Espinoza⁸ señala que: *“La noción de dolo coincide “con la voluntad del sujeto de causar*

⁷ En su obra *“Elementos de la Responsabilidad Civil”*; Pág. 76

⁸ Ob.cit. Idem. Página 115.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

el daño”, la cual coincide con el artículo 1318, a propósito del incumplimiento de la obligación”. Normativamente el artículo 1318 del Código Civil establece que: “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.”. En tal sentido se concluye que el dolo contiene una intención deliberada de incumplir las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. En el caso de autos; atendiendo a que, la demandada ha procedido a cesar al demandante invocando hechos inexistentes; siendo así, el accionar de la demandada produjo un daño al recurrente siendo que además, la conducta de la demandada al cesar al actor no responden a los cánones de la buena fe, como se ha determinado en precedentemente al configurarse un despido fraudulento, advirtiéndose la inejecución deliberada de las obligaciones del empleador, traducida en el cese del actor con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; motivos por los cuales, se determina la concurrencia de los elementos de la responsabilidad contractual.

5.12. En cuanto al concepto de **lucro cesante** o *lucrum cessans*, pretendida por el actor, el mismo está constituido jurídicamente por la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir por el demandante como consecuencia del despido que se produjo el 11 de agosto de 2019, y para efectos de lo vertido es menester señalar la parte pertinente del **Noveno** considerando de la Casación Laboral N° 16708- 2014- Arequipa – Indemnización por daños y perjuicios – Proceso Ordinario – NLPT – que señala “...Es así que han equiparado el lucro cesante como remuneraciones devengadas, efectuando en ambas instancias las cuantificaciones y cálculos correspondientes a las remuneraciones y gratificaciones, sin tener en cuenta que 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, y en su caso observar la aplicación del artículo 1332º del referido cuerpo normativo.**” (Lo resaltado es agregado).

5.13. Estando delimitado el marco conceptual de la responsabilidad de la demandada, es que le corresponde al actor el pago de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, ya que al accionante se le ocasionó un perjuicio al haber frustrado sus expectativas de percibir ingresos y beneficios que señala la ley, perjudicando su propia



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

subsistencia y la de su familia, siendo así, respecto al quantum de la indemnización reclamada, debe tenerse presente que, para la determinación del monto de la indemnización, la premisa general es que el demandante cuantifique los daños sufridos e invocados en su pretensión siendo que en el caso de auto, el actor invoca daños en los conceptos de lucro cesante que fue determinado en la sentencia apelada por la suma de S/ 30,000.00

5.14. En el caso de autos, se advierte que el actor cesó de manera fraudulenta **el 11 de agosto de 2019**, tal como se desprende de la carta notarial digitalizada a fojas 48 del expediente electrónico, permaneciendo sin trabajo hasta la fecha por el lapso de 27 meses aproximadamente, y estando que la remuneración ordinaria mensual permanente ascendió a la fecha del cese por el monto de **S/ 900.00**, conforme al mérito del último contrato de trabajo parcial digitalizado a fojas 64 y 65 del expediente electrónico, la misma que debe tener como un indicador referencial para determinar el monto por lucro cesante; es que corresponde regularse el concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, teniéndose aproximadamente como lapso efectivo de detrimento patrimonial como un resarcimiento ante el daño sufrido por el despido fraudulento, en tal sentido, la suma dispuesta por el Colegiado para el concepto de lucro cesante debe ser una indemnización para reparar un daño y no como sustitución de remuneraciones devengadas; por lo que, en en aplicación de los artículos 1331 y 1332 del Código Civil se regula en la suma de **S/ 17 000.00**, para compensar el daño del lucro cesante al actor.

5.15. En cuanto al **daño moral y daño a la persona**, en relación a ello, debe señalarse lo establecido doctrinariamente entre otros por Carlos Fernández Sesarego y Lizardo Taboada Córdova, que **el daño a la persona comprende tanto a la lesión a la integridad física del sujeto como a la salud psicológica así como frustración de su proyecto de vida**, por ello el daño a la persona tiene un alcance más amplio que el daño moral, ya que este último se encuentra inmerso en el primero; asimismo, es de señalar que la jurisprudencia ha venido estableciendo el significado del daño moral apreciándose de la Casación N° 949-95⁹ como: *“(...) El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc. Son solo elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos; en cuanto*

⁹ Jurisprudencia citada por Asociación no hay derecho. El código civil a través de la jurisprudencia Casatoria. 1ra Edición 2002. Pp. 594.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

*a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente y su resarcimiento, atendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (...) **debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al Juzgador**". En ese sentido, para la valoración del monto indemnizatorio, se debe tener en cuenta el hecho que el actor ha invocado dos tipos de daño extra patrimonial, esto es, el daño a la persona y el daño moral; sin embargo, se debe precisar que el daño moral incluye al daño a la persona, por lo cual sólo corresponde ordenarse pagar por el primer concepto señalado.*

5.16. Es menester precisar el artículo 1322 del Código Civil, el que comprende aquellas lesiones generadas en el campo de la afectividad o sentimientos del perjudicado, para lo cual se debe considerar que el actor pasó a la situación de desempleado en forma intempestiva y tal circunstancia produce una afectación y grado de inseguridad que debe ser resarcido; toda vez, que la pérdida de una fuente de ingreso constitucionalmente protegido como es el trabajo de por sí genera daño moral de desesperanza y sufrimiento natural que todo trabajador soporta al ser despedido intempestivamente y privándose de su fuente de ingreso, sustento personal y familiar, limitándose no sólo su actividad si no su desarrollo personal, pues ello constituye el desconocimiento total de su dignidad como persona humana, configurándose por lo tanto este elemento constitutivo de la responsabilidad contractual.

5.17. Que, siendo ello así, es de advertirse que en el caso de autos el daño moral sufrido por el actor se encuentra debidamente acreditado, por cuanto es responsabilidad exclusiva de la demandada que se encuentra sin relación laboral directa desde el 11 de agosto de 2019, debido al despido fraudulento del que fue sometido, conforme se ha determinado precedentemente; por lo que, en este caso el informe psicológico presentado por el demandante, digitalizado de fojas 66 y 69 del expediente electrónico, no resulta ser un medio probatorio idóneo para probar el daño psicológico a consecuencia del despido ya que en dicho instrumental hace alusión a un informe psicológico con la intervención de la novia del actor y teniendo en cuenta las circunstancias y la jurisprudencia antes anotadas; es que en este tipo de pretensiones el quantum indemnizatorio debe regularse en virtud a lo estipulado 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.*" (El resaltado es



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

agregado), por lo que el Colegiado estima que el quantum de la misma debe quedar regulado en la suma prudencial de **S/ 10,000.00**, por daño moral; por todo lo expuesto ***se estima el agravio c) formulado por el demandante, amparándose las pretensiones principales referidas a la reposición por despido fraudulento y el pago de indemnización por daño y perjuicios derivado en el lucro cesante y daño moral, debiéndose revocar y reformar a fundadas.***

SEXTO: Cumplimiento del Lineamiento N.º 011-2020-P-CSJLI-P J.

6.1. Asimismo, corresponde disponer que, al momento de procederse a la ejecución de la reincorporación del demandante el juez de primera instancia convoque a una diligencia de supervisión virtual cuando no se ejecute la reposición del trabajador, dando cumplimiento estricto al **Lineamiento N.º 011-2020-P-CSJLI-PJ denominado: “Pautas para la supervisión del cumplimiento de sentencias o medidas cautelares que ordenan la reposición de trabajadores a sus centros laborales, emitidas por órganos jurisdiccionales que tramitan procesos de la Ley N.º 29497 en la Corte Superior de Justicia de Lima”**, aprobado mediante Resolución Administrativa N.º 000437-2020-P-CSJLI-PJ, publicada en el diario Oficial «El Peruano» el 31 de diciembre de 2020.

SÉTIMO: Análisis del agravio iv) formulado por el demandado, referido a los beneficios sociales.

7.1. Que la demandada refiere en este agravio que el actor al haber suscrito contratos de locación de servicios, es que no le corresponde percibir los beneficios sociales comprendidos en compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones por no haber tenido un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada, y en mérito de lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713, y el artículo 1 de la Ley N.º 27735, que contemplan que es condición indispensable para tener derecho a percibir dichos beneficios.

7.2. Que, conforme a lo establecido en los artículos 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, el pago de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador y los mismos se regulan por los principios de



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por lo que no puede justificarse lo señalado por la demandada que no le corresponde al demandante los beneficios sociales por no mantener vínculo laboral con dicha parte sino de naturaleza civil, cuando en la presente sentencia de vista se viene confirmando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e ineficacia del contrato a tiempo parcial y por ende el reconocimiento del vínculo laboral entre las partes bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.º 728, desde el 13 de agosto de 2009 en adelante; siendo así, debe ponderarse los principios constitucionales antes aludidos; y otorgarse los beneficios sociales correspondientes a dicho régimen laboral, comprendidos en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y vacaciones no gozadas; por lo que, se **desestima el agravio iv) formulado por la demandada.**

7.3. Respecto a la **compensación por tiempo de servicios**, pretendida por el actor desde el 13 de agosto de 2009 al 11 de agosto de 2019 se verifica del considerando 9.4 de la recurrida, que la misma es desestimada, debido a que el actor no habría superado una jornada mínima diaria de 04 horas en virtud del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N.º 001-97-TR; sin embargo, habiéndose dilucidado tal controversia en el considerando 4.11 de la presente sentencia de vista y concluido que el actor si superó una jornada mínima de más de 04 horas, al suscribir el contrato de trabajo a tiempo parcial, es que corresponde otorgarse el pago de la compensación por tiempo de servicios en la suma de **S/ 9 085.58** por el periodo desde el 13 de agosto de 2009 hasta el 11 de agosto de 2019, más los intereses financieros que de liquidarán en ejecución de sentencia, por cuanto es una pretensión accesorio del principal; por tanto corresponde que se **revoque y se reforme a fundado el pago de la compensación por tiempo de servicios.**

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
PERIODO				REMUNER.	PROM GRAT	REMUN COMPUT	DEPOSIT CTS
DEL	AL	MES	DIA				
13/08/2009	31/10/2009	2	17	550.00	91.67	641.67	137.25
01/11/2009	30/04/2010	6	0	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/2010	31/10/2010	6	0	580.00	96.67	676.67	338.33



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

01/11/2010	30/04/2011	6	0	580.00	96.67	676.67	338.33
01/05/2011	31/10/2011	6	0	675.00	112.50	787.50	393.75
01/11/2011	30/04/2012	6	0	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2012	31/10/2012	6	0	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2012	30/04/2013	6	0	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2013	31/10/2013	6	0	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2013	30/04/2014	6	0	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2014	31/10/2014	6	0	800.00	133.33	933.33	466.67
01/11/2014	30/04/2015	6	0	800.00	133.33	933.33	466.67
01/05/2015	31/10/2015	6	0	800.00	133.33	933.33	466.67
01/11/2015	30/04/2016	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/05/2016	31/10/2016	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/11/2016	30/04/2017	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/05/2017	31/10/2017	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/11/2017	30/04/2018	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/05/2018	31/10/2018	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/11/2018	30/04/2019	6	0	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01/05/2019	11/08/2019	3	11	900.00	150.00	1,050.00	294.58
CTS							9,085.58

7.4. En cuanto a las **gratificaciones legales**, se observa del considerando 10.1. de la recurrida que se ampara el pago por dicho concepto en virtud de lo establecido en la Ley N° 27735, en tanto dicho dispositivo legal no establece un mínimo de hora para el reconocimiento de las gratificaciones legales; y que verificada dicha liquidación se observa que se encuentra conforme a los montos percibidos por el actor; por lo que, corresponde otorgarse el pago de gratificaciones legales en la suma de **S/ 16 733.32** por el periodo del 13 de agosto de 2009 al 11 de agosto de 2019, tal como se ha liquidado en la sentencia recurrida.

OCTAVO: *Análisis del agravio d) formulado por el demandante, referido a liquidación de las vacaciones no gozadas.*

8.1. Que, el demandante cuestiona la forma de la liquidación de las vacaciones efectuada por el A quo en la recurrida, al aplicarse el Convenio N.º 052 de la OIT y considerarse solo 6 días de vacaciones por año, sosteniendo el actor que siempre tuvo una jornada superior a la exigida por ley, tanto más sin en la propia sentencia se reconoció expresamente que tenía contrato laboral en forma indeterminada desde el



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º

13 de agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019 vulnerando de esta manera el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, al recortarse sus beneficios económicos por no aplicarse lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 713 cuando corresponde considerarse 30 días de vacaciones.

8.2. A fin de absolver el agravio de la parte demandante, conviene señalar que el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que: *“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”*; en este sentido el derecho a vacaciones es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración actual. Asimismo, respecto a las **vacaciones**, cabe señalar que de conformidad con el Decreto Legislativo N.º 713, en su artículo 10º señala que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

8.3. Que, conforme se aprecia del considerando 12.6 de la sentencia recurrida, el A quo, le reconoce al actor 6 días de descanso vacacional por año, al concluir que al actor se encontraba bajo contrato a tiempo parcial, por no superar las 04 horas diarias de jornada, por lo que al realizar el cálculo del pago de vacaciones no gozadas se tuvo como base legal el artículo 2 del Convenio N.º 052 de la OIT; y, estando que en la presente sentencia de vista se viene declarando la ineficacia del último contrato suscrito entre las partes (tiempo parcial), en mérito a que se probó que en efecto el actor superó las 04 horas días de jornada; y con ello se reconoce la relación laboral entre las partes desde el 13 de agosto de 2009 en adelante; por tal razón, es que corresponde reconocerse al actor el pago por las vacaciones no gozadas por 30 días, conforme a lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713, debiendo efectuarse una nueva liquidación en base a las consideraciones antes expuestas; por lo que, corresponde percibir al actor la suma de **S/ 8 995.00**, por el periodo del 13 de agosto de 2009 al 11 de agosto de 2019, conforme al cuadro graficado; en ese sentido, se **estima el agravio d) formulado por el demandante, modificándose el monto otorgado por vacaciones no gozadas.**



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



Vacaciones

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Rem. Vacacional	Total
2009 - 2010	01A	900.00	900.00	900.00
2010 - 2011	01A	900.00	900.00	900.00
2011 - 2012	01A	900.00	900.00	900.00
2012 - 2013	01A	900.00	900.00	900.00
2013 - 2014	01A	900.00	900.00	900.00
2014 - 2015	01A	900.00	900.00	900.00
2015 - 2016	01A	900.00	900.00	900.00
2016 - 2017	01A	900.00	900.00	900.00
2017 - 2018	01A	900.00	900.00	900.00
Truncas	11 m-28 ds.	900.00	895.00	895.00
TOTAL VACACIONES				8,995.00

NOVENO: Extremos no apelados

9.1. Que, no habiendo sido materia de agravio en el recurso de apelación presentado por la demandada, en cuanto al pago de intereses legales, es que dicho extremo se tiene por consentido, conforme al artículo 123 del Código Procesal Civil; por lo que amerita ser confirmado. No existiendo otros agravios que absolver.

Por estas consideraciones, la **Tercera Sala Laboral de Lima**, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú.

SE RESUELVE:

- 1. REVOCAR** la **Sentencia N.º 032-2021-11º-JETPL** contenida en la Resolución Número Seis, de fecha 29 de enero de 2021, digitalizada de fojas 200 a 216 del expediente electrónico, en el extremo que declara infundada la reposición por despido fraudulento, el que **REFORMARON** y declararon **FUNDADA**, en consecuencia, **ORDENARON** a la demandada a que cumpla con reponer al demandante en el cargo que venía desempeñando antes del cese.



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N.º 20078-2019-0-1801-JR-LA-11º



2. **REVOCAR** la misma sentencia en los extremos que declara infundado el pago de indemnización por daños y perjuicios derivado en el lucro cesante y daño moral y el pago de la compensación por tiempo de servicios, los que **REFORMARON** y declararon **FUNDADOS**.

3. **CONFIRMAR** la misma sentencia que declara **FUNDADA** la demanda; en los extremos que desnaturalizaron los contratos de locación de servicios desde el 13 de agosto de 2009 hasta el 28 de febrero de 2019 y declararon la ineficacia del contrato de trabajo a tiempo parcial del 01 de marzo al 11 de agosto de 2019; en consecuencia, **RECONOCIERON** la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 13 de agosto del 2009 en adelante; **MODIFICARON** el monto a abonar y **ORDENARON** que la demandada pague a favor del actor la suma de **S/ 61 813.90 (Sesenta y un mil ochocientos trece con 90/100 Soles)** por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneración vacacional por vacaciones no gozadas, lucro cesante, daño moral, más los intereses legales y financieros respectivamente, así como el pago de costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

4. **DISPONER** que, al momento de procederse a la ejecución de la reposición de la demandante el juez de primera instancia convocará a una diligencia de supervisión virtual cuando no se ejecute la reposición del trabajador, dando cumplimiento estricto al **Lineamiento N.º 011-2020-P-CSJLI-PJ**, aprobado mediante Resolución Administrativa N.º 000437-2020- P-CSJLI-PJ, publicada en el diario Oficial «El Peruano» el 31 de diciembre de 2020.

En los seguidos por **HERNAN TADEO VARGAS GALINDO** contra el **JOCKEY CLUB DEL PERÚ**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales y otros; y los **DEVOLVIERON** al Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.