



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LIMA -NLPT**

Edificio Javier Alzamora Valdez, piso 18
(Cruce de la avenida Abancay con Nicolás de Piérola).

EXPEDIENTE N.º : 16302-2023-0-1801-JR-LA-09
JUEZ : YESSICA LILIANA PADILLA VELA
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
DEMANDADO : CLUB ALIANZA LIMA
DEMANDANTE : SALAS SUAREZ, GUILLERMO SANDRO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISIETE

Lima, veintisiete de mayo de dos mil veintiséis.-

AUTOS Y VISTOS: Llevada a cabo la Audiencia de Juzgamiento y tras diferir el fallo, la señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio – NLPT, emite la siguiente sentencia.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Mediante escrito de demanda de fecha 23 de agosto de 2023, subsanada mediante escritos de fechas 11 de septiembre de 2023 y 06 de septiembre de 2024, obrante de fojas 04 a 71, 358 y 507 a 516, respectivamente, del Expediente Judicial Electrónico, en adelante EJE, la parte demandante solicita que la demandada cumpla con abonar a su favor la suma de \$ 1,471,488.35, importe al que, en su oportunidad, se adicionará el pago de los intereses legales, intereses financieros, así como las costas y costos del proceso; todo ello derivado de los siguientes conceptos:

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.
- Pago de beneficios sociales.
- Indemnización por despido arbitrario.
- Indemnización por daño moral.



I.1.1. Para tal fin, el demandante alega lo siguiente:

- a)** Señala que ingresó a prestar servicios para la entidad demandada el 01 de enero de 2015, encubierto bajo contratos de locación de servicios. Inició desempeñándose como profesor de la categoría 1999; posteriormente, el 02 de enero de 2016 y el 01 de enero de 2017, fue contratado formalmente como asesor externo, aunque en la práctica ejerció como coordinador de la cantera del club. Luego, el 15 de marzo de 2018, fue designado para dirigir el equipo de reserva, siendo su último contrato suscrito el 1 de diciembre de 2022 para ocupar el cargo de Director Técnico del equipo de fútbol profesional masculino.
- b)** Argumenta que en su prestación concurrieron los tres elementos esenciales de toda relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación). Enfatiza que su retribución no estaba sujeta a resultado alguno, sino que se abonaba por el simple periodo mensual laborado. Asimismo, sustenta la subordinación en las obligaciones impuestas en el contrato civil, las cuales le exigían cumplir un plan de trabajo, emitir informes y registrar una asistencia puntual.
- c)** Detalla las estrictas condiciones de su jornada diaria, la cual iniciaba a las 7:00 a. m. con el desayuno y la planificación de los entrenamientos, seguido de las prácticas en campo con el equipo, para finalmente reunirse con el comando técnico a evaluar informes y planificar el trabajo, retirándose habitualmente entre las 2:00 p. m. y las 3:00 p. m.
- d)** Precisa que, por disposición estricta del club, estaba sujeto a regímenes de concentración que implicaban un encierro ininterrumpido de 24 horas previo a los partidos, estadias en hoteles cuando los encuentros se programaban fuera de Lima, y concentraciones de hasta dos semanas consecutivas durante las pretemporadas.
- e)** Denuncia haber sido víctima de un despido arbitrario materializado el 24 de julio de 2023. Refiere que el 26 de julio de 2023 el Gerente Deportivo le remitió una carta comunicando la decisión de resolver su contrato. Sostiene que, al existir una verdadera relación laboral encubierta, la demandada solo podía extinguir el vínculo por una



causa justa basada en su capacidad o conducta, previo cumplimiento del procedimiento legal de despido, garantías que fueron inobservadas por la emplazada.

- f) Fundamenta su pretensión de indemnización por daño moral, derivada de la responsabilidad civil contractual, en la materialización de un despido arbitrario que le generó un grave perjuicio. Señala que el daño se configura por la anulación de su derecho a la permanencia en el empleo y la consecuente vulneración de su derecho a la defensa y a percibir su remuneración. Añade que sufrió una severa afectación a su dignidad, toda vez que nunca fue informado de manera previa sobre el despido, impidiéndosele retirar sus objetos personales del centro de labores, los cuales le fueron enviados posteriormente en bolsas de basura. Finalmente, respecto a la antijuridicidad, sostiene que la conducta de la demandada contravino el ordenamiento legal; y, en cuanto al factor de atribución, alega la concurrencia de culpa inexcusable.

I.2. Mediante **Resolución Número Dos de fecha 13 de septiembre de 2023**, obrante de fojas 361 a 370, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral; disponiéndose correr traslado a la parte demandada por el plazo de ley para su contestación y se programó la correspondiente Audiencia de Conciliación.

I.3. Club Alianza Lima mediante escrito de fecha 11 de enero de 2024, ampliada mediante escrito de fecha 02 de julio de 2025, obrante de fojas 399 a 424 y 522 a 550, respectivamente, contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, alegando lo siguiente:

- a) Argumenta que no se ha acreditado la concurrencia de los tres elementos esenciales de una relación laboral. En particular, niega la prestación de servicios personalísimos, afirmando que el actor pudo haber laborado para otras instituciones de manera simultánea. Sustenta esta postura en la falta de continuidad o correlación numérica en la emisión de los recibos por honorarios, lo cual, a su criterio, desvirtúa la exclusividad de los servicios prestados.
- b) Cuestiona la existencia de una remuneración propiamente dicha, reiterando que los recibos por honorarios no guardan un orden consecutivo. Añade que los montos abonados presentaban



variabilidad y pagos de sumas adicionales, características que, según alega, desdibujan la naturaleza de una remuneración fija mensual propia de un contrato de trabajo.

- c) Sostiene que los servicios requeridos por un equipo deportivo profesional son de naturaleza altamente especializada, motivo por el cual se contrató al demandante atendiendo a su escasa y valiosa experiencia en el mercado peruano. Afirma que dicho profesionalismo es indicio suficiente de que ejecutó sus labores con absoluta libertad y autonomía, aplicando su propia metodología y estilo de juego sin necesidad de aprobación previa, ejecutando sus prestaciones por su cuenta, sin control ni directrices, y sin estar sujeto a la facultad de dirección, fiscalización o sanción.
- d) Niega estar frente a un escenario de subordinación, alegando que el demandante no estaba sujeto a un horario de trabajo ni a la obligación de rendir informes de sus actividades ante un superior jerárquico. Aclara que las reuniones se realizaban de manera conjunta y horizontal con la gerencia general; y precisa que la programación de los partidos —y las consecuentes exigencias temporales— no dependían del club, sino de la competencia organizada por la Federación Peruana de Fútbol (FPF), estando ambos sujetos a dichas normativas.
- e) Afirma que los contratos de locación de servicios fueron celebrados bajo el amparo de la autonomía de la voluntad y el principio de buena fe. Justifica la extinción del vínculo acudiendo al artículo 1431 del Código Civil, señalando que el club se encuentra sometido a un proceso concursal de reestructuración patrimonial y sufrió una severa caída de ingresos a causa de la pandemia; motivo por el cual, ante la imposibilidad material de continuar con el pago del servicio y la obligación prioritaria de cumplir con su deuda concursal, optó por resolver el contrato civil.
- f) Rechaza la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, sosteniendo haber actuado con estricto apego al marco civil, por lo que no concurren la antijuridicidad ni el factor de atribución. Sobre el daño moral, cuestiona el valor probatorio del certificado médico presentado por el actor, observando que este solo diagnostica una "depresión leve" sin especificar la causa ni demostrar el nexo causal



con la extinción del contrato. Finalmente, concluye que al no existir una relación laboral, resulta jurídicamente imposible el amparo del pago de beneficios sociales.

I.4. De la Audiencia de Conciliación: Conforme se acredita en el acta respectiva, obrante a fojas 606 a 608, el 08 de julio de 2025 se llevó a cabo la diligencia con la participación de ambas partes. Iniciada la etapa de conciliación y, al no haberse arribado a un acuerdo, la señora jueza dispuso la continuación de la audiencia. Acto seguido, se fijaron las pretensiones materia de juicio y **se tuvo por contestada la demanda**. Finalmente, se convocó a las partes para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.

I.5. De la Audiencia de Juzgamiento: Conforme se acredita en el acta, obrante de fojas 659 a 662, el 21 de mayo de 2026 se llevó a cabo la diligencia con la concurrencia de ambas partes. Instalado el acto, se procedió a la confrontación de posiciones y a la fijación de los hechos necesitados de actuación probatoria. Acto seguido, esta judicatura efectuó el respectivo juicio de admisibilidad de los medios probatorios; dejándose constancia de que, ante la inconcurrencia de los testigos ofrecidos por la parte demandada, se dispuso prescindir de dichas declaraciones testimoniales. Asimismo, respecto de las sentencias adjuntadas por los litigantes, se determinó que, por constituir criterios jurisprudenciales, se tendrán en cuenta al momento de resolver conforme a ley. Seguidamente, al consultarse sobre la interposición de cuestiones probatorias, la parte demandante formuló oposición contra el medio probatorio documental signado en el numeral 1 del escrito de contestación de demanda; por lo que, tras su oralización y absolución, se dispuso que dicha cuestión probatoria sea resuelta de manera conjunta con la presente sentencia. En cuanto a la etapa de actuación, en atención a la naturaleza eminentemente documental de los medios probatorios admitidos, estos se tuvieron por actuados de forma inmediata, quedando incorporados válidamente al acervo probatorio. Finalmente, luego de que los abogados de las partes procesales expusieran sus alegatos de clausura, se procedió al diferimiento del fallo. En consecuencia, la presente causa se encuentra expedita para dictar sentencia, en mérito a las siguientes consideraciones:



II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Finalidad del Proceso.-

Que, la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia, conforme a lo previsto por el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

SEGUNDO: Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva.-

Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso y las garantías y principios propios del derecho laboral; empero, observando que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de celeridad, economía procesal y veracidad (artículo I T.P. NLPT) y los jueces de la jurisdicción laboral, asumen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma y observando el debido proceso, la tutela judicial efectiva y el principio de razonabilidad (artículo II del T.P. NLPT).

TERCERO: Sobre la carga de la prueba.-

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes procesales únicamente en la demanda y en la contestación; la inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez, pronunciar sentencia sí, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (artículo 21 NLPT); debiendo tener presente la regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o, a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT); así como las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio que, por ley, se dispongan otras adicionales (artículo 23.1 NLPT); que precisan que cuando el demandante invoca la calidad de trabajador le corresponde acreditar la existencia del daño alegado (artículo 23.3.c); y de modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones y del estado del vínculo laboral y la causa del despido (artículo 23.4.a y c).



CUARTO: Objeto de la controversia.-

Es materia del presente proceso dilucidar las siguientes pretensiones materia de juicio:

Pretensiones Principales:

- Determinar si corresponde que se declare la desnaturalización y consecuente nulidad y/o ineficacia de los contratos civiles de locación de servicios suscritos con el Club Alianza Lima, y por consiguiente el reconocimiento de la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, por el período comprendido desde el 01 de enero del 2015 hasta el 24 de julio del 2023, y, como consecuencia de ello, que se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

Pretensiones Accesorias:

- Determinar si corresponde el reconocimiento y pago de los beneficios sociales por todo el período laboral, por la suma total de S/. 2,700,825.28 (Dos millones setecientos mil ochocientos veinticinco con 28/100 soles), conforme al siguiente detalle:
 - Compensación por Tiempo de Servicios: S/. 122,617.29
 - Remuneración Vacacional: S/. 75,600.00
 - Indemnización Vacacional: S/. 150,000.00
 - Vacaciones Truncas: S/. 42,935.99
 - Gratificaciones y Bonificación Extraordinaria (9%): S/. 1,700,685.00
- Determinar si corresponde que se ordene el pago de la indemnización por despido arbitrario, por la suma de S/. 971,460.00 (Novecientos setenta y un mil cuatrocientos sesenta con 00/100 soles).
- Determinar si corresponde que se ordene el pago de la indemnización por daño moral, por la suma de S/. 113,400.00 (Ciento trece mil cuatrocientos con 00/100 soles).
- Determinar si corresponde que se disponga el pago de los intereses legales laborales que correspondan, costas y costos del proceso.
- Determinar se otorgue el certificado de trabajo por el tiempo demandado
- Determinar que la demandada cumpla con efectuar los aportes a ESSALUD por el período demandado.

CUESTIONES PRELIMINARES:

En la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el 21 de mayo de 2026, se dispuso que la cuestión probatoria formulada por el demandante, sea resuelta conjuntamente con la sentencia. En tal sentido, corresponde emitir pronunciamiento al respecto:

QUINTO: Respecto a la oposición formulada.-

5.1. La defensa técnica del demandante formuló oposición contra el medio probatorio documental ofrecido en el Anexo 2-D del escrito de contestación de demanda de fecha 11 de enero de 2024, obrante de fojas 435 a 439, alegando que se trata de un medio de prueba impertinente. Por su parte, la defensa técnica de la demandada absolvió el traslado solicitando que dicha cuestión probatoria sea declarada improcedente, argumentando que contra una prueba documental no corresponde emplear la figura procesal de la



oposición y que, asimismo, no resulta jurídicamente viable cuestionar una instrumental alegando únicamente su impertinencia.

5.2. Al respecto, corresponde precisar que el ordenamiento procesal establece mecanismos específicos y taxativos para cuestionar la actuación o validez de los medios probatorios. En esa línea, de conformidad con el artículo 300 del Código Procesal Civil —de aplicación supletoria al proceso laboral—, la tacha procede únicamente contra los testigos y documentos; mientras que la oposición procede exclusivamente contra la actuación de una declaración de parte, una exhibición, una pericia o una inspección judicial.

5.3. En el caso de autos, se advierte que la parte demandante interpone una "oposición" contra la instrumental ofrecida en el numeral 1 del escrito de contestación de demanda, el cual constituye material y jurídicamente un medio de prueba documental. Siendo así, el remedio procesal idóneo para cuestionar la validez formal de un documento es la tacha (únicamente por causales de falsedad o nulidad) y no la oposición. Por consiguiente, al haberse empleado un mecanismo de defensa probatoria impertinente para la naturaleza del medio probatorio ofrecido, incurriendo en un evidente defecto de técnica procesal, corresponde desestimar de plano la articulación deducida, declarando **IMPROCEDENTE** la oposición formulada por el demandante, dejándose a salvo la valoración de la pertinencia y contenido del citado documento para el análisis de fondo de la controversia.

ANÁLISIS DEL CASO:

SEXTO: Sobre la existencia del vínculo entre las partes.-

6.1. Conforme a los escritos de demanda y contestación, se trata de un hecho no controvertido que las partes suscribieron diversos contratos de naturaleza civil. De conformidad con el contrato de locación de servicios de fecha 01 de enero de 2015, obrante de fojas 185 a 186, la relación inició en la referida fecha con el objeto de que el accionante prestara servicios como profesor de la categoría 1999. Por otro lado, se advierte que, mediante la comunicación de fecha 24 de julio de 2023, obrante a fojas 334, la entidad demandada dejó sin efecto el último contrato civil suscrito entre las partes (con fecha del 01 de diciembre de 2022). Por consiguiente, se tiene por acreditada la existencia material de un vínculo entre las partes desde el 01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023, cuya continuidad y



verdadera naturaleza jurídica serán materia de análisis en los siguientes considerandos de la presente resolución.

SÉPTIMO: Sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.-

7.1. El demandante solicita la desnaturalización de la relación civil sustentada en los contratos de locación de servicios y recibos por honorarios, requiriendo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Por su parte, la demandada niega la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Sostiene que la prestación fue ejecutada con absoluta autonomía, dada la alta especialización y profesionalismo requeridos para el cargo deportivo; rechazando expresamente la existencia de subordinación, exclusividad y de una remuneración fija mensual, razones por las cuales afirma que el vínculo mantuvo una naturaleza estrictamente civil.

7.2. Bajo dicho contexto, y siendo el objeto de la controversia la declaratoria de desnaturalización de los instrumentos contractuales, corresponde efectuar la distinción jurídica entre un contrato de locación de servicios y un contrato de trabajo.

7.3. En principio, el contrato de locación de servicios es una modalidad contractual de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764 del Código Civil, el cual establece que *"por el contrato de locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución"*.

7.4. En contraposición a la figura civil, se encuentra el contrato de trabajo, mediante el cual el trabajador, de forma voluntaria, pone su fuerza productiva a disposición de un empleador, encontrándose sujeto a una relación de **subordinación**, a cambio del pago de una remuneración.

7.5. Como puede advertirse, la relación civil se caracteriza por la estricta independencia del locador frente al comitente en la ejecución de sus prestaciones, circunstancia que no ocurre en una relación laboral. En ese sentido, la línea diferenciadora radica en la concurrencia de tres elementos esenciales: **prestación personal, remuneración y subordinación**, siendo



este último el rasgo determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral.

7.6. En la práctica, es común la existencia de situaciones patológicas en las cuales el empleador impone la celebración de contratos de naturaleza civil con el objeto de encubrir una auténtica relación laboral y aparentar la ausencia del vínculo. Ante dichas situaciones, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha consolidado el 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).

7.7. Asimismo, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 02069-2009-PA/TC (fundamento 4), el máximo intérprete de la Constitución ha señalado que, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, algunos de los siguientes rasgos de laboralidad:

"a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud".

7.8. En cuanto a la carga probatoria, la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), prescribe en su artículo 23, inciso 23.1, que: *"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)".* De vital importancia resulta lo dispuesto en el inciso 23.2 de la citada norma, el cual consagra una **presunción legal**: *"Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"*. En efecto, los medios probatorios aportados al proceso tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos, producir certeza en esta judicatura y fundamentar sus decisiones.



7.9. En tal sentido, lo que corresponde dilucidar en el presente considerando es la verdadera naturaleza jurídica de la relación que existió entre las partes. Teniendo en cuenta que el demandante prestó servicios formalmente bajo locación, corresponde analizar si en la práctica existió una relación netamente civil o si, por el contrario, concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), lo cual justificaría la desnaturalización pretendida.

OCTAVO: Sobre los elementos prestación personal y remuneración.-

8.1. A efectos de determinar la naturaleza jurídica del vínculo y verificar si nos encontramos frente a un auténtico contrato de trabajo, corresponde analizar la concurrencia de los tres elementos esenciales tipificados en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL): **prestación personal, remuneración y subordinación.**

8.2. De la valoración conjunta de los medios probatorios aportados al proceso, se advierte que los elementos de **prestación personal y remuneración** han quedado plenamente acreditados con las siguientes documentales:

Documento	Fojas	Por el concepto de:
Recibos por Honorarios de fechas 27.01.15, 13.03.15, 10.04.15, 28.04.15, 27.05.15, 26.06.15, 24.07.15, 19.08.15, 21.09.15, 20.10.15, 19.11.15, 16.12.15, 19.01.16, 19.02.16, 17.03.16, 19.04.16, 19.05.16, 20.06.16, 13.07.16, 18.08.16, 20.09.16, 17.11.16, 13.12.16, 31.01.17, 20.02.17, 27.03.17, 20.04.17, 19.05.17, 20.06.17, 17.07.17, 21.08.17, 20.09.17, 19.10.17, 19.11.17, 15.12.17, 20.02.18, 21.03.18, 20.04.18, 21.05.18,	73 a 184	“Servicio como director técnico categoría 99” “Servicio como entrenador categoría 99” “Como director técnico de la categoría 2002” “Entrenador de la Sub 18” “Entrenador de la reserva” “Asistente del primer equipo profesional de fútbol”



<p>19.06.18, 18.07.18, 17.08.18, 17.09.18, 16.10.18, 16.11.18, 12.12.18, 21.01.19, 21.02.19, 18.03.19, 22.04.19, 16.05.19, 14.06.19, 19.08.19, 18.09.19, 15.10.19, 14.11.19, 14.12.19, 18.01.20, 18.02.20, 18.03.20, 13.04.20, 17.05.20, 19.06.20, 15.07.20, 14.08.20, 14.09.20, 14.10.20, 23.11.20, 14.12.20, 26.01.21, 18.02.21, 23.03.21, 19.04.21, 15.05.21, 15.06.21, 16.08.21, 17.09.21, 17.10.21, 16.11.21, 15.12.21, 09.02.22, 16.02.22, 15.03.22, 18.04.22, 13.05.22, 15.06.22, 13.07.22, 18.08.22, 18.10.22, 24.10.22, 21.11.22, 03.01.23, 23.01.23, 17.02.23, 15.03.23, 21.04.23, 19.05.23, 17.06.23, 25.07.23,</p>		<p>“Entrenador del primer equipo profesional”</p>
<p>Contrato de locación de fecha 01 de enero de 2015.</p>	<p>185 a 186</p>	<p>Profesor de la categoría 99 desde el 01.01.15 hasta el 31.12.15</p>
<p>Contrato de locación de fecha 02 de enero de 2016.</p>	<p>187 a 190</p>	<p>Asesor Externo desde el 02.01.16 hasta el 31.12.16</p>
<p>Contrato de locación de fecha 01 de enero de 2017.</p>	<p>191 a 194</p>	<p>Asesor Externo desde el 01.01.17 hasta el 31.12.17</p>
<p>Contrato de locación de servicios de fecha 15 de marzo de 2018.</p>	<p>197 a 199</p>	<p>... dirigiendo al equipo de reserva desde el 15.03.18 hasta el</p>



		31.12.18
Contrato de locación de servicios de fecha 01 de enero de 2019 y adenda de fecha 01 de noviembre de 2020.	200 a 201	...dirección técnica del equipo de reserva... desde 01.11.20 hasta el 08.11.20
Contrato de locación de servicios de fecha 14 de febrero de 2021.	202 a 207	Asistente Técnico desde 14.02.21 hasta el 30.11.21
Contrato de locación de servicios de fecha 01 de diciembre de 2022 y adenda de fecha 01 de julio de 2023.	208 a 214, 215 a 216	Dirección Técnica desde 01.12.22 hasta el 31.12.23

8.3. Respecto al elemento de **Prestación Personal**, del análisis de los medios probatorios admitidos, se verifica que el demandante ejecutó las labores encomendadas de forma **directa e inmediata** en beneficio de la entidad, sin que se haya acreditado la intervención de auxiliares o sustitutos en el cumplimiento de sus funciones. Esta conclusión se refuerza con el pago materializado en los recibos por honorarios, los cuales acreditan la conformidad de la emplazada con el servicio individual recibido.

8.4. Aunado a ello, debe considerarse la naturaleza intrínseca de los cargos de “Director Técnico”, “Asistente Técnico” o “Profesor de fútbol”, labores que por su alto componente especializado, técnico y de liderazgo, poseen un carácter eminentemente personalísimo, en el cual las cualidades, trayectoria y aptitudes específicas del profesional resultan determinantes para la ejecución del servicio, haciendo inviable la delegación o sustitución de sus funciones.

8.5. En ese orden de ideas, respecto al periodo en el cual los contratos de locación de servicios consignaron formalmente la categoría de “Asesor Externo” —denominación que pretende aparentar la figura de un consultor periférico o eventual de la demandada—, esta judicatura advierte una clara discordancia entre la formalidad documental y la realidad de los hechos. En efecto, de la valoración de los medios probatorios aportados, tales como las impresiones de la plataforma deportiva especializada *Transfermarkt*, medio



probatorio no cuestionado por la demandada, obrantes de fojas 195 a 196, se advierte que el actor es reconocido públicamente por haber desempeñado labores operativas vinculadas a la "Cantera del Club". Dicha instrumental, analizada de forma conjunta con los recibos por honorarios emitidos en el año 2017 —en los cuales consta textualmente el cobro por el concepto de “Entrenador de la categoría 99”—, evidencia de manera indubitable que el demandante ejecutaba funciones eminentemente deportivas y técnicas dentro del terreno de juego. Por consiguiente, en estricta aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, corresponde desestimar la denominación genérica de “Asesor Externo” impuesta en los acuerdos civiles, quedando comprobado el carácter personalísimo y operativo de la prestación de servicios a favor de la demandada.

8.6. Si bien la demandada sostiene que dicha prestación ha surgido de un "acuerdo de voluntades" suscrito de forma autónoma por las partes, dicho argumento carece de asidero jurídico. En virtud del principio de primacía de la realidad, cualquier contratación encubierta bajo figuras civiles es susceptible de revisión para el reconocimiento de un verdadero vínculo laboral, con total independencia de la formalidad documental. Ello obedece a que el ordenamiento laboral no tutela la formalidad de la prestación, sino su ejecución fáctica; bastando acreditar que el servicio fue brindado de manera directa, inmediata e indelegable para dar por satisfecho este primer elemento esencial del contrato de trabajo.

8.7. En lo que respecta al elemento de **remuneración**, de conformidad con el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), 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 se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

8.8. En el presente caso, de la revisión de los recibos por honorarios, se verifica que el accionante percibió una contraprestación económica sistemática y periódica, cuyo monto experimentó variaciones notables vinculadas al ascenso y cambio de los cargos deportivos que ostentaba. De la compulsa documental se advierte la siguiente progresión de sus ingresos: durante el año 2015, percibió sumas que variaron entre US\$ 1,500.00 y US\$ 1,620.00; en el año 2016, la suma de S/ 3,260.87; en 2017, osciló entre S/ 3,286.87 y S/ 4,021.74; y a inicios de 2018 cobró S/ 4,891.30.



Posteriormente, al asumir el entrenamiento del equipo de reserva desde abril de 2018, sus ingresos durante el año 2019 oscilaron entre S/ 9,239.13 y S/ 11,750.00; para el periodo 2020 fluctuaron entre S/ 10,575.00 y S/ 17,650.00; finalmente, para el periodo 2022, al asumir el cargo de Director Técnico del primer equipo, sus ingresos se elevaron a un rango de S/ 36,021.74 a S/ 38,043.22. Al respecto, si bien la entidad demandada alega que esta variabilidad desvirtúa la existencia de una remuneración, esta judicatura advierte que dichos incrementos guardan estricta coherencia con la mayor responsabilidad y jerarquía de las funciones asumidas progresivamente por el demandante. Aunado a ello, la emisión constante y mensual de los recibos por honorarios evidencia la regularidad del pago, característica consustancial de la prestación remunerativa.

8.9. En este sentido, se concluye que los abonos regulares percibidos por el demandante, independientemente de la denominación civil que la entidad emplazada les haya otorgado ("honorarios"), ostentan una auténtica naturaleza remunerativa. Ahora bien, respecto a los pagos por concepto de viáticos o servicios adicionales alegados por la demandada, cabe precisar que el abono de dichos montos no enerva ni desnaturaliza el carácter remunerativo de la contraprestación principal; por el contrario, en caso se determinarse la desnaturalización del vínculo, dichos conceptos extraordinarios califican como montos otorgados a título de liberalidad o condiciones de trabajo, sin afectar en absoluto la configuración de este segundo elemento esencial del contrato de trabajo.

NOVENO: Sobre el elemento subordinación.-

9.1. Respecto a la subordinación, cabe señalar que este elemento es determinante para establecer la existencia de un verdadero vínculo laboral y se encuentra contemplado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que:

“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”.



9.2. En el presente caso, resulta de estricta aplicación lo dispuesto en el artículo 23, inciso 23.2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497), el cual precisa que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*. De esta manera, la carga probatoria se traslada a la parte demandada a fin de desvirtuar dicha presunción legal. Bajo esa premisa, y pese a que la emplazada ha alegado de manera reiterativa que se trató de una relación eminentemente civil, esta no ha logrado aportar medio probatorio idóneo que acredite la supuesta autonomía técnica e independencia del demandante en la ejecución de sus labores. En consecuencia, al no haberse desvirtuado la presunción legal operante, se tiene por plenamente acreditada la concurrencia del elemento de subordinación.

9.3. En el caso de autos, de la revisión de los contratos civiles, se desprende que el actor fue contratado para prestar los servicios de: “Director Técnico”, “Asistente Técnico”, “Profesor de fútbol”, “Entrenador” o “Coordinador de la Cantera del Club”. Al respecto, se advierte que dichas descripciones resultan genéricas e imprecisas, no detallándose la entrega de un producto concreto, obra determinada o entregable específico.

9.4. Ahora bien, la ausencia de una prestación de resultado o de un entregable específico en los recibos por honorarios y en los contratos de locación de servicios, evidencia la verdadera naturaleza jurídica de la obligación. Al no existir una "obra" material o inmaterial que entregar, lo único fácticamente valorable es que el actor puso su fuerza, tiempo y capacidades intelectuales a disposición de la emplazada durante todo el periodo contratado. Ello configura irremediablemente una obligación de **medios o de actividad** (propia e inherente a un contrato de trabajo), mas no una obligación de resultados (propia de una locación de servicios civil).

9.5. En esta misma línea, dicha conclusión se refuerza con la naturaleza intrínseca de las funciones inherentes a los cargos materia de contratación. Estas labores implican la ejecución de actividades vinculadas a la preparación física, el planteamiento táctico y el entrenamiento de los jugadores; funciones que resultan estructurales e indispensables para el funcionamiento y giro del negocio de un club de fútbol profesional, evidenciando así su carácter eminentemente permanente y no eventual.



9.6. Al respecto, de la revisión de los medios probatorios obrantes de fojas 290 a 330, se advierten los horarios a los cuales el demandante se encontraba sujeto para la ejecución de sus prestaciones. Específicamente, a fojas 328, obra el cronograma de concentración del plantel profesional correspondiente al año 2023, en el cual se consigna, a modo de observación, su carácter obligatorio. Ello no resulta un detalle menor, toda vez que evidencia el ejercicio del poder de dirección y organización por parte de la demandada. Cabe precisar que, si bien en dicho documento no se menciona de manera expresa el nombre del accionante, el término "plantel" comprende ineludiblemente a todo el comando técnico, liderado por el Director Técnico; conclusión a la que arriba esta judicatura en estricta aplicación de las máximas de la experiencia, máxime si dicho extremo probatorio no ha sido tachado ni cuestionado por la entidad emplazada.

9.7. Ahora bien, de fojas 232 a 236 obran plantillas y formatos de planificación de entrenamientos en blanco. De dichas instrumentales se desprende que el material de trabajo y la metodología documental eran otorgados e impuestos por la entidad demandada, máxime si en dichos formatos figura el campo de "técnico" en blanco, lo cual evidencia que se trataba de formatos institucionales estandarizados de uso obligatorio y no de una herramienta creada de forma autónoma por el accionante. Adicionalmente, resulta de suma relevancia destacar que en dichos documentos se encuentra preestablecido el lugar denominado "Campo Auxiliar Matute", espacio físico definido unilateralmente por el club para la ejecución de las prácticas, lo cual reafirma el control y poder de dirección de la empleadora sobre el lugar de la prestación del servicio.

9.8. Aunado a ello, de fojas 271 a 289 obran diversas documentales mediante las cuales se cursaron comunicaciones al demandante vinculadas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, convocatorias a reuniones informativas con la Gerencia General, directivas sobre simulacros de evacuación, entre otras. Al respecto, aplicando las máximas de la experiencia, resulta evidente que dichas directrices corresponden a la gestión y políticas internas propias de un área de Recursos Humanos o Administración. Ello demuestra de manera indubitable la plena integración del actor a la estructura organizacional de la demandada; nivel de convicción que se consolida al advertirse que la idoneidad del destinatario



de dichas comunicaciones no ha sido cuestionada por la parte emplazada a lo largo del proceso.

9.9. Ahora bien, resulta de especial relevancia advertir que el accionante prestó servicios ininterrumpidos a favor de la demandada por un lapso aproximado de ocho años desde el 01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023, periodo durante el cual ocupó diversos cargos deportivos en orden ascendente, culminando su trayectoria como Director Técnico del primer equipo. Ello evidencia inobjetablemente el desarrollo de una línea de carrera y promoción profesional dentro de la institución, característica que resulta jurídica y fácticamente incompatible con la naturaleza temporal, autónoma y específica de un contrato civil. La progresión experimentada por el demandante consolida la premisa de su integración permanente a la estructura organizativa de la emplazada. Asimismo, de la compulsión de los medios probatorios, no puede pasar inadvertida la estricta continuidad de la relación; en efecto, ante la aparente ausencia documental de contratos en determinados meses, dichos periodos se encuentran plenamente cubiertos y sustentados con la emisión de los recibos por honorarios, y viceversa, acreditándose de esta manera una prestación de tracto sucesivo y sin solución de continuidad.

9.10. En esa misma línea, de la revisión de los recibos por honorarios, se advierte una manifiesta periodicidad en los pagos, llegándose a percibir un monto fijo y constante durante varios meses consecutivos. Esta regularidad remunerativa evidencia una continuidad en la contraprestación, característica propia e inherente a un vínculo laboral.

9.11. Por otro lado, respecto al argumento de la entidad demandada referido a la existencia de una cláusula de no exclusividad en los contratos civiles —lo cual, a su criterio, habilitaba al actor a prestar servicios a favor de terceras personas jurídicas—, corresponde precisar que la exclusividad no constituye un elemento esencial ni concurrente para la configuración de un contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico. Por consiguiente, corresponde desestimar dicho alegato de defensa, máxime si a lo largo del proceso la emplazada no ha aportado medio probatorio alguno que acredite fehacientemente que el demandante haya prestado servicios de forma simultánea en favor de otra institución.

9.12. Finalmente, en lo que respecta al argumento de la demandada, consistente en que la programación de los partidos y las concentraciones



fuera de Lima no evidencian un poder de dirección propio, sino que responden estrictamente a los reglamentos organizados por la Federación Peruana de Fútbol (FPF); corresponde desestimar dicha aseveración. Al respecto, debe precisarse que la participación en dichos certámenes deportivos obedece a la libre voluntad institucional de la entidad emplazada. En consecuencia, es el propio club quien asume y traslada dichas exigencias operativas y logísticas a su personal, de modo tal que el accionante no ejecutaba sus prestaciones de forma independiente ni directa para la FPF, sino por cuenta, orden y subordinación de la demandada, siendo esta última quien materializaba el poder de dirección al exigir y controlar el estricto cumplimiento de los cronogramas, viajes y concentraciones.

9.13. En tal sentido, se advierte que la sucesiva suscripción de contratos de locación de servicios constituyó un mecanismo destinado a encubrir una relación de auténtica naturaleza laboral desde su inicio; toda vez que, al no haberse especificado un entregable o resultado determinado ni acreditarse la autonomía en la ejecución, la prestación encubrió la subordinación y la mera puesta a disposición de la fuerza de trabajo, tiempo y experiencia del demandante a favor de la entidad emplazada.

9.14. Por consiguiente, al haberse configurado un fraude a las normas laborales, en estricta aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y de lo dispuesto en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde amparar este extremo de la demanda y declarar la desnaturalización de la relación civil invocada. En consecuencia, se reconoce y declara la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, regido por el régimen laboral de la actividad privada, por el periodo ininterrumpido comprendido **desde el 01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023.**

DÉCIMO: Sobre la indemnización por despido arbitrario.-

10.1. Habiéndose determinado que, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, el demandante ostentaba la condición de trabajador a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728), este gozaba de la protección contra el despido arbitrario consagrada en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, su vínculo laboral solo podía ser extinguido por una causa



justa relacionada con su capacidad o su conducta, debidamente comprobada, y previa observancia del procedimiento legal de despido.

10.2. En el presente caso, la demandada alega que la extinción del vínculo obedeció a una resolución contractual, argumentando una supuesta imposibilidad material de continuar con la prestación debido a la merma de ingresos y al proceso concursal de reestructuración que atraviesa el club. Sin embargo, dicho argumento de defensa carece de asidero jurídico, toda vez que, al haberse comprobado que en la realidad de los hechos el demandante se encontraba sujeto a un auténtico contrato de trabajo, resulta jurídicamente inviable extinguir la relación laboral aplicando de forma unilateral instituciones resolutorias propias del derecho civil.

10.3. En efecto, mediante la comunicación de fecha 24 de julio de 2023, obrante a fojas 334, la entidad demandada dejó sin efecto de manera unilateral el último contrato civil suscrito entre las partes (fechado el 1 de diciembre de 2022), sin expresar causa justa de despido. Por consiguiente, habiéndose acreditado la continuidad de la prestación, se determina como fecha cierta de cese y término del vínculo laboral el 24 de julio de 2023, configurándose un **despido arbitrario**.

10.4. En el presente caso, esta judicatura procederá a otorgar la indemnización tarifada por despido arbitrario. Habiéndose acreditado la existencia de un cese inmotivado, y en estricta aplicación del artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde efectuar el cálculo respectivo. Dicha norma establece que la reparación equivale a una remuneración y media (1.5) ordinaria por cada año completo de servicios, liquidándose las fracciones por dozavos y treintavos, con un tope máximo de doce (12) remuneraciones. De esta manera, se tiene la siguiente liquidación:

INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO			
FECHA DE INICIO :		01/01/2015	
FECHA DE CESE :		24/07/2023	
TIEMPO DE SERVICIO :		08AÑOS.05MES.24DIAS	
ULTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA			
PROMEDIO MENSUAL		42,168.12	
REMUNERACION COMPUTABLE		42,168.12	
LIMITE DE 12 REMUNERACIONES (A)		506,017.40	
PERÍODO	REMUNERACIÓN	REM. COMP. (1.5 POR AÑO COMPLETO)	TOTAL



		MAXIMO 12 REM)	
08 AÑOS	42,168.12	1.5	506,017.40
05 MESES	3,514.01	1.5	26,355.07
24 DIAS	117.13	1.5	4216.81
TOTAL (B)			536,589.28
INDEMNIZACION DESPIDO (EL LIMITE)			506,017.40

DÉCIMO PRIMERO: Sobre la indemnización por daños y perjuicios.-

11.1. Al respecto, resulta imperativo efectuar una precisión normativa e interpretativa. Si bien el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (aprobado por D.S. N.º 003-97-TR) establece expresamente que, ante un despido arbitrario, el trabajador *"tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 como única reparación por el daño sufrido"*; esta judicatura advierte que dicha restricción legal debe analizarse a la luz del principio de reparación integral del daño. En efecto, si bien la indemnización tarifada laboral asume la reparación de los daños ordinarios (patrimoniales y extrapatrimoniales) ante el hecho tangible de la pérdida del empleo, corresponde interpretar restrictivamente la referida norma en su calidad de "única vía para reparar el daño", permitiendo el resarcimiento civil adicional, de forma excepcional, cuando se constate una afectación de naturaleza distinta o extraordinaria debidamente acreditada.

11.2. Dicho esto, habiéndose declarado la existencia de un despido arbitrario en los considerandos precedentes, se tiene por acreditada la **conducta antijurídica** de la empleadora (incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales). En consecuencia, corresponde a este despacho analizar la pretensión adicional de indemnización por daños y perjuicios, a fin de determinar si dicha conducta ilícita generó daños psicológicos o morales extraordinarios que ameriten un resarcimiento económico independiente conforme a derecho.

11.3. Al respecto, es criterio jurisprudencial asentado que, ante el vacío normativo en la legislación laboral para la reparación integral de daños en estos supuestos, resulta de aplicación supletoria las normas del **Código Civil**, de conformidad con el **artículo IX del Título Preliminar** de dicho cuerpo normativo. En ese sentido, la controversia será analizada bajo las reglas de la **responsabilidad civil contractual** (inejecución de



obligaciones), dado que el daño alegado deriva de la ruptura incausada del contrato de trabajo.

11.4. Para que proceda la obligación de indemnizar, la doctrina y la jurisprudencia exigen la concurrencia copulativa de cuatro elementos constitutivos: **(i) la conducta antijurídica**, **(ii) el daño** (patrimonial o extrapatrimonial), **(iii) la relación de causalidad** entre el hecho y el daño, y **(iv) el factor de atribución** (dolo o culpa). Habiéndose establecido ya la antijuridicidad con la declaración de despido arbitrario, en los siguientes considerandos se procederá a verificar la existencia de los elementos restantes.

DÉCIMO SEGUNDO: Sobre el daño.-

12.1. Una vez comprobada la conducta antijurídica de la demandada, materializada en el despido arbitrario de fecha 24 de julio de 2023, corresponde analizar el elemento del daño. Este análisis resulta indispensable, toda vez que la institución de la responsabilidad civil tiene una función esencialmente reparadora; en consecuencia, sin la acreditación de un daño cierto, concreto y de carácter extraordinario, carecería de objeto el otorgamiento de una indemnización adicional a la ya conferida por la legislación laboral.

12.2. En el caso de autos, de la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, se concluye que la conducta ilícita de la empleadora ocasionó una afectación real, directa y extraordinaria en la esfera extrapatrimonial del demandante. En efecto, la vulneración a su derecho constitucional al trabajo generó un menoscabo psicológico que supera la zozobra común de la pérdida del empleo, lo cual se encuentra objetivamente acreditado con el Informe Psicológico obrante a fojas 350 a 352. Dicha instrumental concluye que el evaluado presenta un cuadro clínico de inestabilidad emocional tras haber sufrido eventos que vulneraron su salud mental, describiendo explícitamente que el actor experimentó un profundo sentimiento de rechazo a su capacidad profesional y a sus derechos laborales; aflicción anímica que se intensificó notablemente debido a que el accionante venía prestando servicios por un lapso de nueve años dentro de la institución deportiva, la cual fue quebrantada de forma intempestiva mediante una fraudulenta resolución contractual civil. Por tanto, al corroborarse una lesión cierta, grave y clínicamente diagnosticada en la



salud mental del trabajador, se tiene por plenamente acreditada la existencia del **daño moral**.

DÉCIMO TERCERO: Sobre la relación de causalidad.-

13.1. De conformidad con el artículo 1321 del Código Civil, aplicable supletoriamente, el nexo causal exige que el daño indemnizable sea consecuencia **inmediata y directa** de la inejecución de la obligación (en este caso, la ruptura ilícita del contrato de trabajo). Se trata de establecer un vínculo lógico de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del empleador y el perjuicio sufrido por el trabajador.

13.2. En el caso de autos, este Juzgado verifica la existencia de una relación de causalidad inmediata y directa. La conducta de la demandada—esto es, la ejecución de un **despido arbitrario** basado en la inobservancia de las normas legales— fue la **causa eficiente y directa** que provocó el daño invocado por el actor. En efecto, de no haber mediado el actuar antijurídico de la empleadora, el trabajador habría mantenido su puesto de trabajo, su estabilidad emocional y sus ingresos mensuales. Al no existir ninguna fractura del nexo causal (hecho de la víctima o fuerza mayor) que exima de responsabilidad, la demandada debe responder por las consecuencias inmediatas de su accionar lesivo.

DÉCIMO CUARTO: Sobre el factor de atribución.-

14.1. El factor de atribución supone el análisis de la conducta antijurídica de la parte que inejecutó sus obligaciones, el cual puede evaluarse desde una perspectiva objetiva o subjetiva, siendo esta última la jurídicamente relevante para los casos de despido. En este sentido, corresponde evaluar el comportamiento de la empresa empleadora para determinar el grado de responsabilidad en el incumplimiento, el cual puede atribuirse a título de culpa leve, culpa inexcusable o dolo.

14.2. Al evaluar el grado de responsabilidad de la entidad empleadora, este Juzgado descarta la culpa leve, pues la ejecución de un despido en contravención de la normativa laboral y de los criterios jurisprudenciales vinculantes no puede considerarse una simple omisión de diligencia ordinaria, máxime si lesiona un derecho fundamental como el trabajo. Tampoco se advierte la existencia de dolo, toda vez que no obran en autos medios probatorios que acrediten una intención deliberada, consciente y maliciosa por parte de la empresa de causar un daño específico al demandante.



14.3. Sin embargo, sí se configura la culpa inexcusable, definida en el artículo 1329 del Código Civil como la negligencia grave. En el presente caso, la entidad demandada ejecutó la desvinculación total del accionante escudándose en una supuesta resolución contractual civil por imposibilidad material, omitiendo flagrantemente la verdadera naturaleza jurídica de la prestación. El haber ignorado la existencia de una auténtica relación laboral por un periodo ininterrumpido de casi nueve años y forzar el cese definitivo del Director Técnico aplicando de forma unilateral instituciones del derecho civil, constituye una falta de diligencia esencial y una negligencia grave; resultando inaceptable que un empleador actúe al margen del Principio de Primacía de la Realidad y de la legislación laboral imperativa. Por ello, se establece la responsabilidad civil subjetiva a título de **culpa inexcusable**.

14.4. Por consiguiente, corresponde a la empleadora asumir las consecuencias patrimoniales de su conducta lesiva. De no sancionarse civilmente este proceder antijurídico, se generaría un incentivo perverso y una autorización tácita para que los empleadores cesen indebidamente a su personal, amparándose erróneamente en la suscripción de contratos de locación de servicios para evadir la estabilidad laboral. Ello no solo perjudica al trabajador mediante el menoscabo a su salud mental y la pérdida inmediata de sus ingresos, sino que representa un ejercicio abusivo del derecho, proscrito expresamente por nuestro ordenamiento jurídico (artículo II del Título Preliminar del Código Civil).

DÉCIMO QUINTO: Sobre el daño moral.-

15.1. Una conducta antijurídica puede causar no solo perjuicios patrimoniales, sino también atentar contra la integridad, la dignidad y la libertad del individuo. Ante dicha situación, surge la categoría amplia y general del daño a la persona, orientada a reparar las afectaciones generadas contra la esfera psicosomática del agraviado, así como contra su proyecto de vida. Al respecto, el ser humano está compuesto por un aspecto corporal y otro psíquico. Es precisamente para la reparación de este último que se recurre a la especie del daño moral, toda vez que este busca resarcir el sufrimiento, la aflicción y la perturbación en la esfera psicológica de la persona, ya sea en sus sentimientos o emociones. En este sentido, el artículo 1322 del Código Civil peruano establece expresamente que el daño



moral, cuando se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.

15.2. En concordancia con lo expuesto, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de 2019, celebrado en la ciudad de Tacna, se unificaron los criterios divergentes respecto a los alcances del daño moral, acordándose lo siguiente:

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

15.3. Si bien estos acuerdos plenarios no tienen naturaleza estrictamente vinculante (como los de la Corte Suprema), responden a un conjunto de criterios emanados por los órganos jurisdiccionales que resulta necesario unificar a fin de evitar respuestas contradictorias ante situaciones similares; propendiendo así a lograr la seguridad jurídica, principio consustancial en un Estado Constitucional de Derecho. La asimilación de este acuerdo implica que la judicatura debe realizar un análisis casuístico y riguroso respecto de las afectaciones extrapatrimoniales que los reclamantes aleguen haber padecido.

15.4. En el presente caso, el demandante ha acreditado fehacientemente la afectación padecida mediante el Informe Psicológico obrante a fojas 350 a 352, el cual concluye que el evaluado presenta un cuadro clínico de inestabilidad emocional tras haber sufrido eventos que vulneraron su salud mental, describiendo explícitamente que el actor experimentó un profundo sentimiento de rechazo a su capacidad profesional y a sus derechos laborales; aflicción anímica que se intensificó notablemente debido a que el accionante venía desarrollando una línea de carrera por un lapso de nueve años dentro de la institución deportiva, la cual fue quebrantada de forma intempestiva mediante una fraudulenta resolución contractual civil. Por



tanto, al corroborarse una lesión cierta, grave y clínicamente diagnosticada en la salud mental del trabajador, se tiene por plenamente acreditada la existencia del daño moral.

15.5. En cuanto a la cuantificación del resarcimiento, si bien el demandante solicita la suma de S/ 113,400.00 por concepto de daño moral —sustentando su pedido, entre otros factores, en la alegación y acreditación de contar con cargas familiares y obligaciones alimentarias—, esta judicatura advierte que dicha pretensión dineraria resulta excesiva para las particularidades del presente caso. Por tanto, tomando en consideración la magnitud del daño acreditado, el tiempo de servicios ininterrumpidos del trabajador y el grado de responsabilidad de la empleadora (culpa inexcusable), esta judicatura, haciendo uso de la facultad de valoración equitativa conferida por el artículo 1332 del Código Civil, considera razonable y proporcional fijar la indemnización por daño moral en la suma de **S/ 10,000.00 (DIEZ MIL CON 00/100 SOLES)**.

DÉCIMO SEXTO: Sobre el pago de beneficios sociales.-

16.1. Habiéndose declarado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, corresponde amparar la pretensión de pago de los beneficios sociales derivados de dicho vínculo; toda vez que, al haberse desnaturalizado la contratación civil, el actor tiene derecho a percibir los conceptos laborales que le fueron omitidos durante la vigencia de la relación. Ello, por constituir derechos de origen legal, carácter irrenunciable y naturaleza alimentaria.

16.2. Al respecto, es preciso cautelar el principio de congruencia procesal. Si bien la demanda se ha orientado a la desnaturalización del vínculo y el pago de beneficios, este juzgado se encuentra facultado para ordenar el pago de los conceptos legales devengados, toda vez que el derecho al pago de beneficios sociales (Gratificaciones, Vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Asignación Familiar) resulta una consecuencia directa e inmediata de la declaración de laboralidad del vínculo, habiendo sido tales conceptos parte del debate contradictorio.

16.3. Para la liquidación de los beneficios sociales amparados, esta judicatura establece los siguientes parámetros de cálculo:

- **Periodo computable:** Desde el 01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023.



- **Remuneración computable:** Se establece como base de cálculo los montos consignados en los recibos por honorarios y los contratos de locación de servicios obrantes en autos.

DÉCIMO SÉPTIMO: Con relación a las Gratificaciones más Bonificación Extraordinaria.-

17.1. De conformidad con la Ley N.º 27735, Ley que regula el otorgamiento de las **Gratificaciones** para los trabajadores de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, se establece el derecho a percibir dos gratificaciones al año, las cuales deben ser abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Para tener derecho a este beneficio, es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

17.2. Con relación a la **Bonificación Extraordinaria**, mediante la Ley N.º 29351 (publicada el 01 de mayo de 2009), se dispusieron medidas para reducir costos laborales, estableciendo dos beneficios concretos: (i) la inafectación de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad respecto a aportaciones y descuentos de índole pensionaria (ONP/AFP); y (ii) el otorgamiento de una Bonificación Extraordinaria de carácter temporal, consistente en que el monto correspondiente al aporte a ESSALUD (9%) sea abonado directamente al trabajador.

17.3. Posteriormente, mediante la Ley N.º 29714 (publicada el 19 de junio de 2011), se prorrogó la vigencia de la Ley N.º 29351 hasta el 31 de diciembre de 2014, manteniéndose la inafectación de las gratificaciones y el pago directo de la bonificación equivalente al aporte de salud, bajo los mismos términos de la norma primigenia.

17.4. Finalmente, se promulgó la Ley N.º 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, la cual otorgó carácter permanente a estas disposiciones. Su artículo 3 señala expresamente que: “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”. En esa línea, el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 012-2016-TR reglamenta que dicha bonificación debe pagarse en la misma



oportunidad que la gratificación correspondiente, y en caso de cese, debe pagarse junto con la gratificación trunca proporcional.

17.5. Conforme se ha establecido, al demandante le corresponde el derecho a percibir las Gratificaciones Legales y su respectiva Bonificación Extraordinaria. En tal sentido, corresponde ordenar el pago de **S/ 236,333.04 (DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES CON 04/100 SOLES)** y **\$ 3,554.34 (TRES MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 34/100 DÓLARES AMERICANOS)** por **Gratificaciones más Bonificación Extraordinaria**, conforme se desprende de la liquidación efectuada líneas abajo.

GRATIFICACIONES ORDINARIAS							
Mes Año	Tiempo		Ingreso Mensual	Remunerac Computable	Gratificación a pagar	Bonif Extra 9%	total Gratificación
	mes	día					
Jul-2015	06	00	1,630.43	1,630.43	1,630.43	146.74	1,777.17
Dic-2015	06	00	1,630.43	1,630.43	1,630.43	146.74	1,777.17
TOTAL US\$							3,554.34

GRATIFICACIONES ORDINARIAS								
Mes Año	Tiempo		Ingreso Mensual	Prom Serv Adic	Remunerac Computable	Gratificación a pagar	Bonif Extra 9%	total Gratificación
	mes	día						
Jul-2016	06	00	3,260.87		3,260.87	3,260.87	293.48	3,554.35
Dic-2016	06	00	3,260.87		3,260.87	3,260.87	293.48	3,554.35
Jul-2017	06	00	4,021.74		4,021.74	4,021.74	361.96	4,383.70
Dic-2017	06	00	4,021.74		4,021.74	4,021.74	361.96	4,383.70
Jul-2018	05	00	9,239.13		9,239.13	7,699.28	692.93	8,392.21
Dic-2018	06	00	9,239.13		9,239.13	9,239.13	831.52	10,070.65
Jul-2019	06	00	11,750.00		11,750.00	11,750.00	1,057.50	12,807.50
Dic-2019	06	00	11,750.00		11,750.00	11,750.00	1,057.50	12,807.50
Jul-2020	06	00	11,750.00		11,750.00	11,750.00	1,057.50	12,807.50
Dic-2020	06	00	11,750.00		11,750.00	11,750.00	1,057.50	12,807.50
Jul-2021	06	00	14,130.43		14,130.43	14,130.43	1,271.74	15,402.17
Dic-2021	06	00	14,130.43		14,130.43	14,130.43	1,271.74	15,402.17
Jul-2022	06	00	17,000.00		17,000.00	17,000.00	1,530.00	18,530.00
Dic-2022	06	00	36,021.74	21,011.33	57,033.07	57,033.07	5,132.98	62,166.05
Jul-2023	06	00	36,021.74		36,021.74	36,021.74	3,241.96	39,263.70
TOTAL SOLES								236,333.04

DÉCIMO OCTAVO: Con relación a las Vacaciones.-

18.1. El Decreto Legislativo N.º 713, al regular las vacaciones anuales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconoce el derecho del trabajador a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, **siendo que en caso no se disfrute dicho descanso dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho**, corresponde el pago de la remuneración vacacional y de la indemnización vacacional, conforme lo establece el artículo 10 y 23 de la citada norma.



18.2. En el presente caso, habiendo reconocido el inicio del vínculo laboral desde el **01 de enero de 2015**, el actor adquirió el derecho a su primer descanso vacacional al completar su récord anual, esto es, al 31 de diciembre de 2015. Al respecto, conforme al artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba del pago y otorgamiento del descanso recae sobre la demandada. De la revisión de autos, la emplazada no ha acreditado el goce efectivo de vacaciones durante el periodo civil del vínculo laboral.

18.3. En mérito a las consideraciones expuestas, al haberse determinado que el actor es un trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado y, estando que adquirió su derecho al descanso vacacional, **corresponde ordenar su pago por la suma de S/ 610,734.89 (SEISCIENTOS DIEZ MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 89/100 SOLES)**, conforme a la siguiente liquidación:

VACACIONES								
Periodo Vacacional del	Vacacional al	Tiempo Servicio	días vac pend	Mes Referencia	Ingreso Promedio	Remunerac Vacacional	Indemnizac Vacacional	Total Vacaciones
01-01-15	31-12-15	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-16	31-12-16	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-17	31-12-17	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-18	31-12-18	11M		Cese	42,168.12	38,654.11		38,654.11
01-01-19	31-12-19	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-20	31-12-20	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-21	31-12-21	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12	42,168.12	84,336.23
01-01-22	31-12-22	01A	30	Cese	42,168.12	42,168.12		42,168.12
01-01-23	24-07-23	06M.24D		Cese	42,168.12	23,895.27		23,895.27
TOTAL SOLES								610,734.89

DÉCIMO NOVENO: Con relación a la Compensación por Tiempo de Servicios.-

19.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650 la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

19.2. Asimismo, el artículo 9 de la citada norma establece que constituye remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación por su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Aunado a ello, el artículo 18 dispone expresamente que las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad



se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto (1/6) de lo percibido en el semestre respectivo.

19.3. En el presente caso, la demandada no cumplió con la carga probatoria establecida en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues no acreditó haber realizado los depósitos semestrales ni el pago directo de la Compensación por Tiempo de Servicios a favor del demandante; incumplimiento que se vio agravado por la indebida contratación civil que impedía al actor percibir este beneficio de previsión.

19.4. Conforme a los fundamentos expuestos, corresponde acoger el cálculo pericial y ordenar que la demandada cumpla con la obligación de pagar la suma de **S/ 126,807.52 (CIENTO VEINTISÉIS MIL OCHOCIENTOS SIETE CON 52/100 SOLES) y \$ 1,494.56 (UN MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 56/100 DÓLARES AMERICANOS)** por Compensación de Tiempo de Servicios. El detalle del cálculo es el siguiente:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
Periodo		Tiempo		Ingreso	Promed	Remunerac	Monto
del	al	mes	día	Mensual	Gratific	Computable	CTS
01/01/2015	30/04/2015	04	00	1,630.43	0.00	1,630.43	543.48
01/05/2015	31/10/2015	06	00	1,630.43	271.74	1,902.17	951.08
TOTAL CTS EN US\$							1,494.56

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS								
Periodo		Tiempo		Ingreso	Prom	Prom	Remunerac	Monto
del	al	mes	día	Mensual	Serv Adic	Gratific	Computable	CTS
01/11/2015	30/04/2016	06	00	4,002.17		271.74	4,273.91	2,136.95
01/05/2016	31/10/2016	06	00	3,260.87		543.48	3,804.35	1,902.17
01/11/2016	30/04/2017	06	00	4,021.74		543.48	4,565.22	2,282.61
01/05/2017	31/10/2017	06	00	4,021.74		670.29	4,692.03	2,346.02
01/11/2017	30/04/2018	05	00	5,413.04		670.29	6,083.33	2,534.72
01/05/2018	31/10/2018	06	00	9,239.13		1,283.21	10,522.34	5,261.17
01/11/2018	30/04/2019	06	00	11,750.00		1,539.86	13,289.86	6,644.93
01/05/2019	31/10/2019	06	00	11,750.00		1,958.33	13,708.33	6,854.17
01/11/2019	30/04/2020	06	00	11,750.00		1,958.33	13,708.33	6,854.17
01/05/2020	31/10/2020	06	00	11,750.00		1,958.33	13,708.33	6,854.17
01/11/2020	30/04/2021	06	00	10,076.09		1,958.33	12,034.42	6,017.21
01/05/2021	31/10/2021	06	00	14,130.43		2,355.07	16,485.50	8,242.75
01/11/2021	30/04/2022	06	00	17,000.00		2,355.07	19,355.07	9,677.54
01/05/2022	31/10/2022	06	00	23,677.54	17,182.31	2,833.33	43,693.18	21,846.59
01/11/2022	30/04/2023	06	00	36,021.74	3,829.02	9,505.51	49,356.27	24,678.14
01/05/2023	24/07/2023	02	24	48,314.49		6,003.62	54,318.12	12,674.23
TOTAL CTS SOLES								126,807.52



VIGÉSIMO: En resumen, los beneficios sociales que le corresponde pagar a la parte demandada son los siguientes:

Beneficios Sociales	S/.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS	236,333.04
VACACIONES	610,734.89
CTS	126,807.52
INDEMNIZACION POR DESPIDO	506,017.40
TOTAL SOLES	1,479,892.85

Beneficios Sociales	US\$
GRATIFICACIONES ORDINARIAS	3,554.34
CTS	1,494.56
TOTAL EN US\$	5,048.90

VIGÉSIMO PRIMERO: Sobre la emisión de un certificado de trabajo.-

Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en aplicación de los principios de primacía de la realidad y de continuidad, corresponde ordenar a la demandada la emisión y entrega del respectivo certificado de trabajo a favor del accionante. Dicho documento deberá expedirse de manera congruente con el periodo reconocido en el presente proceso, precisando expresamente la fecha de ingreso, la fecha de cese, el cargo desempeñado y el régimen laboral aplicable.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Sobre la obligación de efectuar los aportes a EsSalud.-

22.1. De conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 6 de la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia tienen la condición de asegurados regulares obligatorios. En esa línea, el artículo 10 de la citada norma, en concordancia con su reglamento, dispone que la aportación al Seguro Social de Salud equivale al 9% de la remuneración asegurable, siendo dicho pago de cargo exclusivo de la entidad empleadora, quien tiene el deber legal de declararlo y abonarlo mensualmente.

22.2. En el caso de autos, al haberse declarado la existencia de una verdadera relación laboral a plazo indeterminado en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, ha quedado plenamente acreditado que la entidad demandada mantuvo al accionante al margen de la planilla desde el



01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023. En consecuencia, bajo el ropaje de una contratación civil fraudulenta, la empleadora omitió de manera antijurídica el pago de las aportaciones a EsSalud correspondientes a dicho periodo, privando al trabajador de la respectiva cobertura de seguridad social.

22.3. Por consiguiente, atendiendo a que el pago de los aportes a EsSalud constituye una obligación legal de carácter imperativo e irrenunciable, corresponde declarar fundada esta pretensión. En tal sentido, se ordena que la emplazada cumpla con regularizar y efectuar el pago de los aportes omitidos al Seguro Social de Salud (EsSalud) por todo el periodo laborado reconocido judicialmente. El monto exacto de dicha obligación deberá ser determinado en la etapa de ejecución de sentencia

VIGÉSIMO TERCERO: Con relación a los intereses.-

23.1. Cabe señalar que la parte demandada debe pagar los intereses legales previstos por Decreto Ley N.º 25920, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de esta norma *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”*; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo presente para ello la fecha en que se generó cada derecho, montos que serán calculados en ejecución de sentencia y una vez cumplida la obligación principal.

23.2. Asimismo, en relación con el beneficio económico de la Compensación por Tiempo de Servicios, se deben calcular los intereses financieros previstos en el artículo 56 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, a partir de cada oportunidad en la que se debió efectuar los depósitos, hasta la fecha de su pago efectivo y una vez cumplido el pago del íntegro de la obligación de pago por Compensación por Tiempo de Servicios.

23.3. Respecto a los intereses del extremo ordenado en la presente sentencia sobre la indemnización por daños y perjuicios, corresponde aplicar lo dispuesto por el artículo 1334 del Código Civil, que establece: *“En las obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto requiera ser determinado mediante resolución judicial, hay mora a partir de la fecha de la citación con la demanda (...)”*; criterio que ha sido adoptado además, por



el Pleno Nacional Laboral realizado en Lima los días 27 y 28 de Junio de 2008; por lo que la fecha a partir del cual se deberá calcular los intereses legales sin capitalización es a partir de la citación con la demanda.

VIGÉSIMO CUARTO: Respecto al pago de costas y costos.- De conformidad al Art. 14 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, y en atención a que la parte demandante ha tenido que acudir a instancia judicial con el fin de que se le reconozca su derecho, habiéndole resultado favorable en parte sus pretensiones, en consecuencia, le corresponde se le pague los gastos efectuados en el presente proceso, conforme a lo establecido en el artículo 410 del Código Procesal Civil. Con relación a los costos que vienen a ser los honorarios del abogado de la parte vencedora, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 411 del Código Procesal Civil; sin embargo, este concepto no puede cuantificarse mientras no quede consentida la sentencia, pues de ser apelada habría mayores costos del proceso por haber una mayor defensa en segunda instancia; razón por la cual, esta Judicatura se reserva el derecho de cuantificar los costos del proceso en cuanto quede consentida la sentencia y **en ejecución de la misma.**

VIGÉSIMO QUINTO: Por estos fundamentos; y, de conformidad con los artículos 1, 26, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú, y los artículos 31 y 47 de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, Administrando justicia a nombre de la Nación:

III. HA RESUELTO:

- 3.1.** Declarar **IMPROCEDENTE** la oposición formulada por el demandante.
- 3.2.** Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda en los siguientes extremos:
 - a) Se **DECLARA** la desnaturalización de los recibos por honorarios y los contratos de locación de servicios; en consecuencia, se **DECLARA** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el Régimen Laboral de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N.º 728 desde el **01 de enero de 2015 hasta el 24 de julio de 2023.**
 - b) Se **ORDENA** a la demandada **PAGUE** al actor la suma de **S/ 973,875.45 (NOVECIENTOS SETENTA Y TRES MIL**



OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 45/100 SOLES) y \$ 5,048.90 (CINCO MIL CUARENTA Y OCHO CON 90/100 DÓLARES AMERICANOS) por los siguientes conceptos:

- Gratificaciones Legales: S/ 236,333.04 y \$ 3,554.34.
- Vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones truncas: S/ 610,734.89.
- Compensación por Tiempo de Servicios: S/ 126,807.52 y \$ 1,494.56.

c) Se **ORDENA** a la demandada **PAGUE** al actor la suma de **S/ 506,017.40 (QUINIENTOS SEIS MIL DIECISIETE CON 40/100 SOLES)** por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario.

d) Se **ORDENA** a la demandada **PAGUE** al actor la suma de **S/ 10,000.00 (DIEZ MIL CON 00/100 SOLES)** por el concepto de indemnización por daños y perjuicios (daño moral).

3.3. Se **ORDENA** que la demandada cumpla con entregar al accionante el respectivo **certificado de trabajo**, precisando su fecha de ingreso, cese, el cargo desempeñado y el régimen laboral.

3.4. Se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con efectuar la regularización y pago de los aportes omitidos a EsSalud, monto que será determinado en la etapa de ejecución de sentencia.

3.5. Se **ORDENA** a la demandada pagar los intereses legales y financieros que se liquidarán en la etapa de ejecución de sentencia.

3.6. Se **CONDENA** a la parte demandada al pago de costos y costas, los cuales serán determinados en ejecución de sentencia.

En los seguidos por **SALAS SUAREZ, GUILLERMO SANDRO** contra **CLUB ALIANZA LIMA** sobre desnaturalización de contrato. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente sentencia, ARCHÍVENSE los de la materia. NOTIFÍQUESE A LAS CASILLAS ELECTRÓNICAS DE LAS PARTES PROCESALES. –